

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Karin Gottschall

Chancengleichheit durch Bildung?

24. Jg./1991

**2**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de): Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Chancengleichheit durch Bildung?

## Zum Stellenwert von Weiterbildung für die Erwerbchancen von Frauen

Karin Gottschall, Göttingen\*

Forderungen nach beruflicher Weiterbildung werden seit mehr als einem Jahrzehnt allgemein anerkannt – von der Wirtschaft, dem Staat aber auch den betroffenen Erwerbstätigen. Berufliche Weiterbildung erscheint dabei nicht nur als strukturelle Notwendigkeit einer sich wandelnden westlichen Industriegesellschaft, sondern für jeden einzelnen zugleich auch als ‚zweite Chance‘ der Re-Integration oder Behauptung auf dem Arbeitsmarkt. Die Verquickung von gesellschaftlichen Strukturveränderungen mit subjektiven Emanzipationsansprüchen in *Form von Bildung* hat in Deutschland Tradition – wie die historischen Beispiele der Arbeiterbewegung und der Frauenbewegung zeigen. Auch in der gegenwärtigen Situation erscheint ‚Qualifizierung‘ als Schlüssel zur Verbesserung der sozialen Lage von Benachteiligten, insbesondere von Frauen. Denn Frauen sind eher als Männer von Rationalisierung und Erwerbslosigkeit betroffen, sie sind in höherem Ausmaß von innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten und neuen technischen Arbeitsfeldern ausgeschlossen.

Eine genauere Arbeitsmarktanalyse zeigt jedoch, daß nicht alle Frauen gleichermaßen betroffen sind. Die Risiken von Erwerbslosigkeit und dauerhafter sozialer Ausgrenzung konzentrieren sich vielmehr bei gering qualifizierten Frauen. Für diese Teilgruppe – nicht jedoch für Frauen generell – ergibt sich also ein besonderer Weiterbildungsbedarf als Voraussetzung für eine Re-Integration in den Arbeitsmarkt; ähnliches gilt für Berufsrückkehrerinnen. Tatsächlich sind diese Frauen jedoch in staatliche geförderten Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert. Die Gründe dieser sozialen Selektivität sind vielfältig: unzureichende Beratung, gering bemessene finanzielle Unterstützung, Unzulänglichkeiten in der zeitlichen und curricularen Gestaltung der Maßnahmen.

Die in den 80er Jahren entstandenen zahlreichen alternativen Projekte versuchen, der Lebenssituation und Weiterbildungsbereitschaft der Frauen besser Rechnung zu tragen. Wie die Erfahrungen zeigen, können hier durch zielgruppenspezifische Ansprache und adäquate Gestaltung der Teilnahmebedingungen (wie z. B. sozialpädagogische Begleitung, Kinderbetreuung im Krankheitsfall, bessere finanzielle Unterstützung) die in staatlichen Maßnahmen unterrepräsentierten Frauen eher erreicht werden. Es mangelt jedoch nach wie vor an einer Umsetzung dieser neuen Konzepte in die staatliche Arbeitsmarktpolitik und die betriebliche Weiterbildung.

Die Arbeitsmarktrealität zeigt freilich auch die Grenzen der Option ‚Chancengleichheit durch Bildung‘: auch bei gleicher Qualifikation sind Frauen gegenüber Männern benachteiligt. Weiterbildung kann zwar zu einer Verbesserung der Erwerbchancen der Frauen beitragen. Sie ist notwendig, aber nicht hinreichend. Um Egalität im Sinn gleicher sozialer Teilhaberechte zu erreichen, bedarf es vielmehr einer neuen Verteilung von Arbeit und Macht.

### Gliederung

- 1 Einleitung
  - 2 Die Ausgangssituation: Die Arbeitsmarktlage von Frauen unter strukturellen Gesichtspunkten
  - 3 Die Weiterbildungsteilhabe von Frauen: Diskrepanzen zwischen Bedarf und Partizipationsstrukturen
  - 4 Ursachen geringer Partizipation
  - 5 Alternative Maßnahmeangebote
  - 6 Weiterführende Überlegungen
- Literaturverzeichnis

### 1 Einleitung

Das Erfordernis beruflicher Weiterbildung für alle erwachsenen Mitglieder der Gesellschaft ist seit mehr als zwei Jahrzehnten allgemein anerkannt. Lebenslanges Lernen, so heißt es, werde immer mehr zur Notwendigkeit, wenn

der/die einzelne Erwerbstätige, Arbeitslose oder Arbeitssuchende den Anschluß an die sich ständig wandelnde Arbeitswelt und die sich verändernde Gesellschaft nicht verpassen wolle. Dabei werden neue Anforderungen an berufsfachliche Qualifikation, an Einstellungen zur Arbeit und an Arbeitsmarktverhalten nicht nur durch den technischen Wandel, sondern auch durch gesellschaftspolitisch globalere Veränderungen wie die Einführung des europäischen Binnenmarktes, die Integration der neuen Bundesländer oder die ökologische Krise induziert.

Diese Anforderungen, die sich etwas verkürzt auf den Nenner permanenter Lernbereitschaft, Flexibilität und Mobilität der Erwerbstätigen und Erwerbssuchenden bringen lassen, treten jenen freilich nicht nur als äußerer Zwang zur individuellen Reproduktion und Modernisierung ihrer Arbeitskraft entgegen. Vielmehr erklärt sich die hohe Akzeptanz der Weiterbildungsforderungen auch bei den Betroffenen selbst durch bestimmte, an die Weiterbildungsbereitschaft geknüpfte Erwartungen: nämlich bisher eher fremdbestimmte, durch Einschränkungen strukturierte Bildungs- und Erwerbsbiographien ein Stück weit zu korrigieren, berufliche Handlungsfähigkeit zurückzugewinnen oder zu stärken und damit zugleich die personale und soziale Identität zu stabilisieren. Berufliche Weiterbildung erscheint also nicht nur als strukturelle Notwendigkeit einer sich wandelnden westlichen Industriegesellschaft,

\* Dr. phil. Karin Gottschall, Diplom-Sozialwirtin, ist Hochschulassistentin am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeits- und Bildungssoziologie, Frauenforschung. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.

sondern für jeden einzelnen zugleich auch als ‚zweite Chance‘ der Re-Integration oder Behauptung auf dem Arbeitsmarkt, der (Weiter-)Entwicklung sozialer Identität und damit ein Stück weit auch einer (besseren) Integration in die Gesellschaft insgesamt.

Erst diese Zweiwertigkeit erklärt die breit gefächerte gesellschaftliche Akzeptanz von Weiterbildungsforderungen und die fast uneingeschränkte Normierung von Weiterbildungsbereitschaft als unverzichtbarer Eigenschaft eines modernen Arbeitnehmers / einer modernen Arbeitnehmerin. Diese Verquickung von gesellschaftlichen Strukturfordernissen mit subjektiven Emanzipationsansprüchen in Form von Bildung hat insbesondere in Deutschland Tradition: Der Anspruch auf politische Mündigkeit, d. h. der Teilhabe an Gesellschaft und Staat, wurde hier stets durch Bildung legitimiert (vgl. Lutz 1983, S. 222ff.) und hat sich, wie die Trennung zwischen ‚höherer‘ und ‚niederer‘ Bildung, zwischen allgemeinbildender und beruflicher Bildung zeigt, auch in der Institutionalisierung des Bildungswesens niedergeschlagen. So hatten in der Arbeiterbewegung Forderungen nach umfassender allgemeiner und beruflicher Bildung einen hohen Stellenwert und wurden stets mit dem Anspruch auf Emanzipation verbunden. Dies gilt in noch stärkerem Maß für die bürgerliche Frauenbewegung, die im 19. Jahrhundert überhaupt erst das formale Recht auf gleichen Zugang zu höheren Bildungseinrichtungen und Berufsausbildungen erkämpfen mußte (vgl. u.a. Rabe-Kleberg 1989).

In Deutschland öffneten sich die Türen von Gymnasien, Universitäten und beruflichen Ausbildungsstätten für junge Frauen endgültig erst zu Beginn dieses Jahrhunderts (vgl. von Soden/Zipfel 1979). Mit den gleichen Rechten auf (Aus-)Bildung allein war es freilich nicht getan. Schon bald ging es um die unzureichende Wahrnehmung dieser Rechte, genauer um die geringere schulische und berufliche Ausbildung von Frauen. Und nachdem sich in der Bundesrepublik im Verlauf der 70er Jahre auch hier Angleichungsprozesse abzeichnen (im Bereich der schulischen Ausbildung bekanntlich stärker als in der beruflichen), wird nun nicht mehr das mangelnde oder geringere Ausbildungsniveau beklagt, sondern die (angebliche) Einseitigkeit weiblicher Berufswünsche, die mangelnde Entwicklungsfähigkeit von Frauenberufen, ihre Rationalisierungsanfälligkeit etc. In jüngerer Zeit schließlich ist es der technologische Wandel, sind es die Veränderungen von Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzstrukturen, die dem Qualifikationsargument zu neuen Ehren verhelfen. ‚Qualifizierungsoffensive‘ und ‚Schlüsselqualifikationen‘ sind die griffigen Formeln nicht nur für neue Ausrichtungen staatlicher Arbeitsmarktpolitik und betrieblicher Weiterbildungskonzepte; das Qualifikationsargument in seiner aktuellsten Fassung kommt vielmehr – wie bereits eingangs angeführt – auch als Anforderung an jeden Menschen daher, bereit zu sein, ständig neu und weiter zu lernen – sozusagen als kategorischer Imperativ des modernen Arbeitnehmers und erst recht der modernen Arbeitnehmerin.

Nun kann man dem Qualifikationsargument im Hinblick auf die Arbeitsmarktlage der Frauen durchaus eine gewisse Berechtigung zusprechen: Tatsächlich kommt es im Zuge von Strukturwandel und technologischer Innovation in Kernbereichen der Industrie und des Dienstleistungssektors nicht nur zum Abbau von Arbeitsplätzen, sondern auch zu veränderten Arbeitsanforderungen an den verbleibenden Arbeitsplätzen. Einmal erworbenes berufliches

Wissen unterliegt anders als früher innerhalb eines Arbeitslebens z. T. dramatischen Entwertungsprozessen; die Möglichkeiten der Kompensation durch ‚learning by doing‘ sind angesichts der gravierenden Veränderungen der Arbeitsstrukturen in den industriellen Kernsektoren und im Dienstleistungssektor objektiv geringer geworden (Gärtner/Krebsbach-Gnath 1987, Kern/Schumann 1984, Baethge/Oberbeck 1986). Frauen erscheinen in diesem Prozeß in besonderer Weise als Verliererinnen: Typische Fraueneinsatzfelder in Büro, Verkauf und in der Produktion schrumpfen, in qualifizierten Beschäftigungsbereichen – insbesondere im kaufmännisch-administrativen Bereich – haben angesichts professionalisierter Arbeitsstrukturen nur noch bestimmte Gruppen von Frauen eine Chance; attraktive neue Beschäftigungsfelder im kaufmännischen Bereich werden eher mit Männern als mit Frauen besetzt; Einbrüche in qualifizierte technische Felder gelingen kaum (vgl. u.a. Rudolph 1986, Foster 1989).

Offensichtlich sind Frauen stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen, mehr als die Hälfte von ihnen werden in der Statistik als gering qualifiziert ausgewiesen, ca. ein Drittel als dauerarbeitslos. Zugleich sind gerade die gering qualifizierten Frauen in staatlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert, ähnliches gilt für die betriebliche Weiterbildung (Gottschall 1990, S. 144f., Schiersmann 1987, S. 158ff.). Ein besonderes Problem stellt schließlich die Arbeitsmarktintegration von Frauen nach der sog. Familienphase dar; dabei spielt – folgt man den zahlreichen Untersuchungsergebnissen – nicht nur aus der Sicht der Arbeitgeber die Umstrukturierung von beruflichen Anforderungen im Gefolge von Technikeinsatz eine wichtige Rolle (vgl. dazu zusammenfassend Berufliche Wiedereingliederung von Frauen, 1989).

Angesichts dieser Situation erscheinen in der Logik offizieller Arbeitsmarktpolitik Qualifizierungsprozesse als sinnvolle Lösung. Hier wie auch bei der Erstausbildung soll der Vermittlung von Qualifikationen, die dem technischen und berufsstrukturellen Wandel Rechnung tragen, d. h. insbesondere von Qualifikationen, die als Schlüssel für die Bewältigung sich schnell wandelnder Arbeitsbedingungen fungieren können, besondere Bedeutung zukommen (vgl. dazu die Beiträge in Reetz/Reitmann 1990). Der These, Frauen hätten (Weiter-)Bildung besonders nötig, um ihre Arbeitsmarktlage zu verbessern, kann also durchaus eine gewisse Plausibilität zugesprochen werden.

Man kann jedoch auch die Gegenthese vertreten: daß nämlich Frauen ohnehin in *zwei* Lebensbereichen – im Reproduktionsbereich und im Erwerbsleben – Kompetenzen, Wissen und Orientierungen erwerben. Ihre doppelt geprägte Arbeitskraft umgreift daher mehr und anderes als das normale, vorrangig erwerbsbiographisch geprägte Arbeitsvermögen der Männer. Wir wissen aus der kontroversen Diskussion um das sog. ‚weibliche Arbeitsvermögen‘ (Ostner 1978, Beck-Gernsheim 1976) und aus der Frauenarbeitsforschung, daß die Arbeitskraft von Frauen auch spezifische Beschränkungen und Deformationen aufweist und die Kompetenzen und Fähigkeiten von Frauen im Erwerbsleben in besonderer Weise ausgenutzt und Frauen damit systematisch deklassiert werden. Gleichwohl könnte man argumentieren, daß die doppelt geprägte Arbeitskraft von Frauen sehr wohl Elemente dessen, was heute unter dem Stichwort ‚Schlüsselqualifikationen‘ gefordert wird, enthält, wie etwa die Fähigkeit, sich auf wechselnde Leistungs- und Verhaltensanforderungen einzustellen und Perspektivwechsel vornehmen zu können;

mit derartigen Erfordernissen sind Frauen als Mütter und Partnerinnen im familiären Kontext alltäglich konfrontiert (vgl. dazu auch Gottschall 1991).

Auch die formalisierte Arbeitskraft von Frauen stellt sich heute keineswegs mehr grundsätzlich defizitär dar. Frauen haben bei den schulischen Bildungsabschlüssen längst gleichgezogen und bei der beruflichen Erstausbildung erheblich aufgeholt. Gleichwohl erscheint der Transfer der formalen Bildung, wie auch des informellen Qualifikationspotentials von Frauen in den Arbeitsmarkt vielfach gebrochen und keineswegs so erfolgversprechend wie es gerade die spezifisch deutsche, enge Koppelung von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zunächst nahelegen würde.

Die Frage nach der Chancengleichheit durch Bildung, hier konkretisiert am Nutzen von Weiterbildung für die Erwerbschancen von Frauen, läßt sich also nicht ohne weiteres mit ja oder nein beantworten. Daß es sich dabei um eine gesellschaftspolitisch und wissenschaftlich außerordentlich wichtige Frage handelt, läßt sich nicht zuletzt an der bis heute anwachsenden Zahl von Veröffentlichungen zu diesem Thema ablesen: eine Bibliographie zu ‚Frauen und beruflicher Weiterbildung‘ zählte bereits bis 1987 mehr als 170 Titel (vgl. Brodmann 1987); seit 1988 sind laut IAB-Dokumentation mehr als 70 Veröffentlichungen sowie über 100 laufende Projekte hinzugekommen, wie eine Datenbankrecherche ergab.

Diese Veröffentlichungsflut kann als Indiz sowohl für die Komplexität als auch den politisch relevanten Anwendungsbezug der Thematik verstanden werden. Gleichwohl fällt auf, daß die Ergebnisse der empirischen und sekundäranalytischen Weiterbildungsforschung zum Thema Frauen vergleichsweise wenig kontrovers sind, ja, sich bestimmte Erkenntnisse seit einigen Jahren immer wieder bestätigen. Trotz eines nach wie vor durchaus vorhandenen – freilich zu spezifizierenden – Forschungsbedarfs (vgl. beispielsweise Baethge u.a. 1989, Block 1990) ist also weniger ein handlungslähmender Wissensnotstand als vielmehr ein eklatantes Vollzugsdefizit zu konstatieren; dies gilt freilich nicht nur für Frauen als Zielgruppe beruflicher Weiterbildung, sondern für die Weiterbildung insgesamt. So mußte ein Vertreter des Bundesinstituts für Berufsbildung, d. h. ein professioneller Bildungsplaner und -Umsetzer, Ende der 80er Jahre konstatieren, daß die Weiterbildung nach wie vor „mehr als jeder andere Bereich des Bildungswesens von der Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit geprägt (ist)“ (Schmidt, 1989, S. 38).

Die folgenden Ausführungen sind daher in erster Linie als eine Art Bestandsaufnahme zu verstehen, die versucht, wesentliche, z. T. schon länger bekannte Ergebnisse und die ebenfalls schon vielfach formulierten Schlußfolgerungen pointiert zu präsentieren.

## **2 Die Ausgangssituation: Die Arbeitsmarktlage von Frauen unter strukturellen Gesichtspunkten**

Zur Beurteilung der aktuellen Arbeitsmarktlage und Weiterbildungsteilnahme von Frauen ist ein Blick auf die wesentlichen Strukturmerkmale der Frauenerwerbsarbeit in der Bundesrepublik hilfreich. Eine Bestandsaufnahme zur Nachkriegsentwicklung zeigt, daß mit ökonomischem Wachstum und Tertiärisierungsprozessen in der Wirtschaft eine gewisse *Integration* der Frauen in lohnabhängige Arbeit erfolgte (vgl. dazu ausführlicher Gottschall 1989, S. 14ff.). Auf Basis eines veränderten Erwerbsverhaltens (erhöhte Erwerbsbeteiligung von Müttern) und verbesser-

ter Qualifikationsstrukturen einerseits, der Ausdehnung qualifikatorisch und arbeitszeitmäßig heterogener Beschäftigungsmöglichkeiten im Dienstleistungssektor andererseits, haben Frauen unterschiedlicher Qualifikation und Lebenslage ihre Beteiligung an der dominanten gesellschaftlichen Erwerbsform (d. h. der Lohnarbeit) verstetigt. Sie konnten in den 60er und 70er Jahren zugleich, bezogen auf ihre Erwerbsbiographie, gewisse berufliche Aufstiege realisieren: z. B. den Wechsel aus gewerblichen in Verkaufstätigkeiten, aus Verkaufstätigkeiten in Büroarbeit oder aber ein Fortkommen über innerbetriebliche Qualifizierung beispielsweise von der Verkäuferin zur Substitutin. Ein hervorstechendes Merkmal dieses Integrationsprozesses ist der Wandel kaufmännisch-verwaltender Arbeit von einem ursprünglich männlich dominierten zu einem eher gemischt-geschlechtlichen Segment. Hier haben sich neben den traditionellen weiblichen Semi-Professionen (Krankenpflege) in einem quantitativ bedeutsamen Ausschnitt von Angestelltenarbeit für Frauen auf Sachbearbeitungsebene in Banken, Versicherungen, Industrieverwaltungen etc. qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

*Grenzen* dieses Prozesses werden freilich durch deutlich geschlechtsspezifisch akzentuierte Besonderheiten des verstärkten Einbezugs von Frauen in den Arbeitsmarkt markiert. Betrachtet man das Erwerbssystem als Ganzes, so wird deutlich, daß die erwerbstätigen Frauen in der Produktion wie im Dienstleistungssektor die durch Arbeitsplatzexpansion erweiterte Hierarchie der Arbeitsbereiche *von unten* aufgefüllt haben, ihnen also immer die geringer qualifizierten, spezifisch belastenden und relativ geringer entlohnten Arbeitsplätze „gelieben“ sind. Die Tertiärisierung als Prozeß hat, von einzelnen Bereichen wie den bereits angeführten qualifizierten kaufmännisch-administrativen Tätigkeiten abgesehen, keine nennenswerte Aufhebung geschlechtsspezifischer Trennungslinien gebracht: Vielmehr zeigt eine Analyse der modernen Dienstleistungsberufe (von der Gebäudereinigung über die Gastronomie bis hin zur Krankenpflege), daß auch hier die bekannten Geschlechtstypisierungen greifen, indem den von Frauen verrichteten Tätigkeiten ein Stück weit Berufsförmigkeit verweigert wird, während die von Männern besetzten Bereiche derselben Tätigkeitsfelder den Charakter von „Facharbeit“ oder „Handwerk“ aufweisen (vgl. etwa den fast ausschließlich von Männern ausgeübten Beruf des Gebäudereinigers im Unterschied zur „ungelernten“ Tätigkeit der Reinigungsfrauen, männliche Köche und weibliche Küchenhilfen usw.). Ähnliches gilt auch für die qualifizierten frauentypischen Dienstleistungstätigkeiten im Bereich der Kranken- und Altenpflege und für die technischen Assistenzberufe, wo Frauenarbeit zwar Berufsförmigkeit erreicht, im Verhältnis zu der entsprechenden Männerarbeit (Ärzte / Naturwissenschaftler) aber im Bereich der Semi-Professionalität bleibt; es entstehen also keine gemischten, sondern geschlechtstypische Segmente (Willms-Herget 1985; Müller 1985; Rabe-Kleberg 1987).

Als ein weiteres Moment geschlechtsspezifischer Akzentuierung der Integration muß die *Etablierung von Teilzeitarbeit* für Verkaufs-, Büro- sowie Reinigungstätigkeiten als ausschließlich von Frauen wahrgenommener Arbeitsform angesehen werden. In einzelnen Wirtschaftsbereichen, wie dem Einzelhandel und dem Reinigungsgewerbe, aber auch bei spezifischen Tätigkeiten in öffentlichen und privaten Verwaltungen (z. B. Datenerfassung) wurden damit Tätigkeitstypen als Frauenarbeit etabliert, die durch extrem prekäre Entlohnungs-, Leistungs- und Qualifizierungsbe-

dingungen gekennzeichnet sind und als Vollzeit- und Dauererwerbsarbeit so nicht hätten konstituiert werden können (Nachweise siehe Gottschall ebd. S. 22f.; Kurzscherf 1989, S. 45ff.).

Grenzen des Integrationsprozesses zeigen sich schließlich auch in der *Struktur des Ausbildungssystems*. Die Zweiteilung des Berufsausbildungssystems in die duale (betrieblich gebundene) Berufsausbildung einerseits und die schulische Berufsausbildung andererseits gleicht einem Zwei-Klassen-System. Der Frauenanteil innerhalb des ‚Schulberufssystems‘ beträgt mehr als 90%. Obwohl innerhalb dieses Systems durchaus für qualifizierte, mit Prestige versehene Berufe ausgebildet wird (Kranken- und Altenpflege, Kindererziehung und -pflege), zeichnet es sich im Vergleich zum dualen Ausbildungssystem in bezug auf öffentliche Finanzierung (einschließlich Schulgeld), Integration ins Beschäftigungssystem und Möglichkeiten der Weiterbildung durch deutlich schlechtere, um nicht zu sagen diskriminierende Merkmale aus (vgl. Krüger u.a. 1990, S. 103ff.). Gleichzeitig ist zu konstatieren, daß die im dualen Ausbildungssystem am stärksten von Frauen besetzten Ausbildungsberufe häufig in berufliche Sackgassen führen bzw. innerhalb des Beschäftigungssystems im Zeitverlauf zwangsläufig Dequalifizierungsprozessen unterliegen (beispielsweise Ausbildungen im Friseurhandwerk, im Verkauf, z. T. auch im Büro), ohne daß in den letzten Jahrzehnten nachhaltige Bemühungen zur Korrektur eben dieser Aspekte der betreffenden Ausbildungsordnungen unternommen worden wären. Schließlich fällt auf, daß in der Regel die Vorleistungen an Allgemeinbildung in den von Frauen stark besetzten Ausbildungsgängen höher sind als in männerdominierten Ausbildungen, ohne daß sich dies in beruflichen Entwicklungspotentialen, Aufstiegswegen oder Entgelt niederschlägt (vgl. Krüger 1988, S. 22f.).

Betrachtet man nun die jüngere Entwicklung, so zeigt sich, daß sich die Struktur einer „begrenzten Integration“ nicht wesentlich verändert, sondern eher ausdifferenziert hat. Mit der *Arbeitsmarktkrise* hat sich in den 80er Jahren eine gewisse Polarisierung der Erwerbschancen und -risiken unter den Frauen ergeben, die sich sowohl im Beschäftigungssystem wie auch in der Struktur der Erwerbslosigkeit abbildet. Bezogen auf die Veränderungen innerhalb des *Beschäftigungssystems* erfolgte bereits Anfang der 80er Jahre ein erheblicher Abbau von Frauenarbeitsplätzen in der Industrie, so daß die in der Regel gering qualifizierte Industrie- und z. T. auch Dienstleistungsarbeiterinnen die ersten Opfer der Krise wurden. Auch die traditionellen Fraueneinsatzfelder Verkauf und Büro schrumpften; lediglich der kaufmännisch-administrative Bereich wie auch bestimmte technische Assistenz Tätigkeiten weisen eine gewisse Stabilität, z. T. sogar Expansion auf. Insbesondere im quantitativ bedeutsamen kaufmännisch-administrativen Bereich ergibt sich freilich eine verstärkte Konkurrenz zwischen Männern und Frauen, wobei Frauen eher als Männer von traditionellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten abgeschnitten werden.

Insgesamt greifen in den typischen, für Frauen relevanten berufsfachlichen Arbeitsmarktsegmenten (einschließlich

Büro und Verkauf) neue, in der Tendenz selektive Personaleinsatz- und Rekrutierungsstrategien (vgl. Gottschall 1989, Baethge/Oberbeck 1986), die nur noch bestimmten Gruppen von Frauen Chancen eröffnen. Damit ergibt sich, wie Betriebsfallstudien belegen, zugleich eine gewisse Verdrängungskonkurrenz unter den weiblichen Erwerbstätigen, die die Gruppe der gering qualifizierten bzw. am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie verorteten Frauen am stärksten trifft. Mit diesen Ausgrenzungsprozessen wird – ganz im Gegensatz zu der Situation in den 60er und 70er Jahren – für Frauen in unterschiedlicher Lebenslage nicht nur der Neu- oder Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt schwieriger, auch traditionelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegswege verlieren an Bedeutung. Schließlich entsteht so auch ein Arbeitskräftepotential, das für die sich ausweitenden ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse ‚verfügbar‘ ist (vgl. Gottschall 1990, S. 143).

Nun zur Entwicklung der *Erwerbslosigkeit*. Um diese richtig zu beurteilen, ist es notwendig, neben den Veränderungen auf der Nachfrageseite (tendenziell stagnierender Personalbedarf und selektive Personalrekrutierung) auch die Angebotsstruktur zu berücksichtigen. So ist in der Bundesrepublik in den letzten Jahren die Zahl erwerbsarbeit-suchender Frauen – anders als in anderen Krisenphasen – weiter angestiegen; darunter sind vergleichsweise hohe Anteile junger, fachlich qualifizierter Frauen. Trotz mittelfristig stagnierendem Frauenerwerbspotential (Bach/Reyher 1985) muß angesichts steigender Anteile alleinstehender Frauen und anhaltend hoher Männererwerbslosigkeit davon ausgegangen werden, daß in absehbarer Zeit der Anteil der Frauen, die auf eine eigenständige Absicherung ihres Lebensunterhalts oder das Aufbringen des Familieneinkommens durch Erwerbsarbeit angewiesen sind, nicht sinken wird (vgl. Bach u.a. 1988).

Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Arbeitsmarktstrukturdaten zu verstehen. So bewegt sich die registrierte Frauenarbeitslosigkeit<sup>1</sup> seit Anfang der 80er Jahre kontinuierlich auf hohem Niveau (vgl. Tab. 1); daran hat auch der bisher anhaltende Beschäftigungsanstieg im Dienstleistungssektor nichts geändert; dieser ist vielmehr auch unter qualitativen Gesichtspunkten nur z. T. positiv zu veranschlagen, handelt es sich doch zum großen Teil um Ausweitung von Teilzeitarbeit (vgl. Engelen-Kefer, 1989, S. 31f). Betrachtet man die Zusammensetzung der arbeitslos gemeldeten Frauen nach der Qualifikationsstruktur, so fällt auf, daß Zahl und Anteile berufsfachlich und akademisch qualifizierter Frauen kontinuierlich angestiegen sind, so daß inzwischen ca. die Hälfte der arbeitslos gemeldeten Frauen über eine abgeschlossene Berufsausbildung (einschließlich akademischer Abschlüsse) verfügen (ANBA 3/1989, Strukturanalyse Arbeitslose Ende Sept. 1983-1988). Dabei stellt das Ausmaß der Akademikerinnenarbeitslosigkeit (1988 5,0% gegenüber 3,3% 1983; vgl. ANBA, ebd.) ein vergleichsweise neues Phänomen dar, was in engem Zusammenhang mit der restriktiven Personalpolitik im öffentlichen Sektor zu sehen ist (Reissert/Welzer 1988, Blossfeld/Becker 1989).

Eine wachsende Zahl von Frauen ist mit dauerhafter Erwerbslosigkeit konfrontiert und von sozialer Ausgrenzung bedroht. Diese Risiken konzentrieren sich insbesondere bei Berufsrückkehrerinnen (vgl. Engelbrech 1989, Materialien zur Frauenpolitik) sowie bei ungelerten Arbeiterinnen und Frauen aus einfachen Angestelltentätigkeiten (Verkäuferinnen, Bürohilfskräfte). Diese Gruppe

<sup>1</sup> Zu berücksichtigen ist, daß damit nicht das gesamte Ausmaß der Erwerbslosigkeit erfaßt wird; hinzukommt der Anteil der Frauen in der sog. Stillen Reserve, der sich nach Schätzungen für 1986 auf über 50 %, bzw. absolut ca. 700.000 belief (vgl. Brinkmann u.a. 1987).

**Tabelle 1: Frauenerwerbslosigkeit und Teilnahme von Frauen an Weiterbildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 1980 bis 1989**

| Jahr | arbeitslose Frauen <sup>1</sup> |                         | Weibl. Teilnehmer an FuU-M. <sup>2</sup> |                       | weibl. Beschäftigte in ABM <sup>3</sup> |                              |
|------|---------------------------------|-------------------------|--|-----------------------|---|------------------------------|
|      | abs.                            | in % aller Arbeitslosen | abs.                                     | in % aller Teilnehmer | abs.                                    | in % aller ABM-Beschäftigten |
| 1980 | 454 199                         | 55,2                    | 5 890 <sup>4</sup>                       | 32,5                  | 15 466                                  | 45,0                         |
| 1982 | 836 228                         | 46,0                    | 56 317                                   | 28,4                  | 8 244                                   | 34,8                         |
| 1984 | 988 414                         | 46,1                    | 64 077                                   | 29,3                  | 25 035                                  | 37,9                         |
| 1985 | 1 018 653                       | 47,4                    | 74 083                                   | 30,7                  | 33 057                                  | 38,5                         |
| 1986 | 1 005 868                       | 49,2                    | 99 748                                   | 33,4                  | 40 717                                  | 40,6                         |
| 1987 | 1 024 582                       | 48,6                    | 114 784                                  | 33,5                  | 46 809                                  | 41,7                         |
| 1988 | 1 025 786                       | 48,9                    | 120 942                                  | 33,3                  | 44 314                                  | 41,7                         |
| 1989 | 929 613                         | 49,4                    | 125 841                                  | 35,2                  | 36 594                                  | 38,7                         |

<sup>1</sup> Jeweils Ende September

<sup>2</sup> Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und betrieblichen Einarbeitung ohne Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungschancen gemäß § 41a AFG

<sup>3</sup> Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen jeweils Ende Januar 1981, 1983, 1985, 1986, im vierten Quartal 1987 und 1988, im dritten Quartal 1989

<sup>4</sup> Zahlen für gemeldete Eintritte, da Teilnehmezahlen nicht vorliegen

Quelle: ANBA, jeweils Nr. 2 und 3, 1981, 1983, 1985, 1986, 1987, 1988, Nr. 2 und 11, 1989, Nr. 2 und 4, 1990

der vom beruflichen Einsatz her gering qualifizierten Frauen umfaßt mehr als die Hälfte aller weiblichen Arbeitslosen (vgl. ANBA, ebd.).

*Zusammenfassend* kann festgehalten werden: Weder der in jüngster Zeit konstatierbare Beschäftigungszuwachs noch der leichte Rückgang der registrierten Arbeitslosigkeit haben die sich bereits seit mehreren Jahren abzeichnende scherenartige Entwicklung von Erwerbsarbeitsnachfrage und -angebot nachhaltig bremsen können. Trotz Ausweitung der Zahl der Arbeitsplätze genügt das vorhandene Angebot weder quantitativ noch qualitativ der nach wie vor steigenden Erwerbsarbeitsnachfrage von Seiten der Frauen. Gab es bisher immerhin noch verhaltene positive Prognosen zur weiteren Entwicklung der Arbeitsmarktlage von Frauen, so wird nunmehr angesichts der deutschen Vereinigung auch von offizieller Seite Skepsis geäußert.

Das IAB sieht für Frauen auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt verstärkt die Gefahr von Abdrängung in ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, von unterwertigem Arbeitseinsatz und von Arbeitslosigkeit (vgl. IAB 1990). Es ist also nach wie vor von geschlechtsspezifischen Berufsausbildungs- und Arbeitsmarktstrukturen auszugehen, die sich im Zuge der Arbeitsmarktkrise und Vereinigung eher weiter verschärfen als lockern werden.

Dabei läßt sich die durchgängig schlechtere Arbeitsmarktlage der Frauen offensichtlich nicht ausschließlich auf die Gefährdung frauenspezifischer Beschäftigungsbereiche und Qualifikationsdifferenzen zurückführen: So zeigt ein Vergleich berufsspezifischer Arbeitslosenquoten, daß Frauen auch in vergleichsweise qualifizierten Bereichen (z. B. Bankkaufleute) stärker betroffen sind (vgl. Gottschall 1990, S. 145). Ähnliches gilt für die Frauen unterstellte geringere Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit: auch diejenigen Teilgruppen von Frauen, die sich durch kontinu-

ierliche Berufsarbeit bzw. Männern vergleichbare Erwerbsbiographien auszeichnen, sind vom geschlechtsspezifisch höheren Arbeitsplatzrisiko betroffen.

### 3 Die Weiterbildungsteilnahme von Frauen: Diskrepanzen zwischen Bedarf und Partizipationsstrukturen

Dennoch ist im Kontext der Weiterbildungsteilnahme von Frauen auf das Qualifikationsargument zurückzukommen. Auch wenn in den letzten Jahren der Anteil berufsfachlich und sogar hochqualifizierter Frauen unter den weiblichen Erwerbslosen angestiegen ist (s.o.), so bleibt dennoch die Tatsache bestehen, daß mehr als die Hälfte der Gesamtgruppe vom bisherigen (oder erreichbaren) beruflichen Einsatz her als gering qualifiziert zu bezeichnen ist. Es sind dies ungelernete Arbeiterinnen, Frauen aus einfachen Angestelltentätigkeiten sowie Berufsrückkehrerinnen, deren Berufsausbildung und Berufspraxis durch die Unterbrechung entwertet erscheint. Für diese Gruppe (d. h. also keineswegs für alle weiblichen Erwerbslosen) ist tatsächlich ein Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zu konstatieren. Es stellt sich also die Frage, ob hier berufliche Weiterbildung ihrem Anspruch gerecht wird, Arbeitsmarktnachteile in Form von Qualifikationsdefiziten zu kompensieren.

Zuvor noch eine Anmerkung zur Funktion beruflicher Weiterbildung und zur Datenlage. Rechtliche Grundlagen beruflicher Weiterbildung liefert das seit mehr als zwei Jahrzehnten gültige Berufsbildungsgesetz (BBiG), auf dessen Basis im wesentlichen berufsspezifische Fortbildungsordnungen geregelt werden, sowie das ebenfalls seit 1969 gültige – und hier vorrangig interessierende – Arbeitsförderungsgesetz (AFG), das einen Rechtsanspruch auf individuelle Förderung beruflicher Weiterbildung vorrangig unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten gewährt. Zu den Fördermaßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem AFG zählen – neben der Einarbeitung – Fortbil-

dungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU)<sup>2</sup>. Von den AFG-geförderten, *öffentlichen Maßnahmen* zu unterscheiden ist die *betriebliche Weiterbildung*, die in der Autonomie einzelner Betriebe liegt und nicht zwingend zu arbeitsmarktgängigen Zertifikaten oder BBiG-geregelten Fortbildungsabschlüssen führt.

Ein Versuch, die Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen und Erwerbssuchenden insgesamt oder aber die von speziellen Teilgruppen zu erfassen, steht generell vor dem Problem, daß es in der Bundesrepublik bisher keine amtstatistische Vollerhebung gibt. Die zahlreich vorhandenen Teilstatistiken (Träger- und Finanzierungsstatistiken, personenbezogene Erhebungen) sind nicht oder nur z. T. kompatibel. Trotz unterschiedlicher Aussagekraft des Datenmaterials gelangen doch die meisten Studien (Repräsentativerhebungen genauso wie Betriebsfallstudien oder einzelne Arbeitsmarktstudien) zu übereinstimmenden Strukturbeschreibungen der Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Betriebliche Weiterbildung Teil II, 1990, S. 201ff., 242ff.; Block 1990, S. 46f). Dies gilt auch für die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen, obwohl hier als weitere Einschränkung die z. T. fehlende geschlechtsspezifische Aufschlüsselung von Daten zu berücksichtigen ist (Schiersmann 1987, S. 158f).

Im folgenden wird zunächst die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen insgesamt, dann aufgeschlüsselt nach der Teilnahme an öffentlicher und betrieblicher Weiterbildung dargestellt.

Nach den Ergebnissen verschiedener Mikrozensus-Erhebungen ist die Weiterbildungsbeteiligung von weiblichen Erwerbspersonen (d. h. Erwerbstätigen und Erwerbslosen) im Verlauf der 70er und 80er Jahre zwar leicht gestiegen, gleichwohl die geschlechtsspezifische Diskrepanz erhalten geblieben (Schiersmann, ebd.). Nach jüngsten Erhebungen betrug 1988 die Teilnahmequote weiblicher Erwerbspersonen 13%, die der Männer dagegen 23% (vgl. Infratest Sozialforschung 1989, Tabellenteil, S. 6). Unter Berücksichtigung der deutlich geringeren Erwerbsquote

der Frauen, d. h. bei einem *Vergleich erwerbstätiger Männer und Frauen* reduziert sich die Differenz jedoch: 21% im Vergleich zu 27% (Infratest ebd., S. 7). Sie verschwindet fast vollständig, wenn man den Vergleich lediglich auf vollzeiterwerbstätige Männer und Frauen bezieht (vgl. Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988). Nimmt man weitere Differenzierungen vor, so zeigt sich laut Mikrozensus für die zweite Hälfte der 80er Jahre, daß erwerbstätige deutsche Frauen in fast allen höheren Qualifikationsebenen und in den jungen Altersklassen eine z. T. sogar deutlich größere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen als ihre männlichen Kollegen. Die deutlich geringere Gesamtteilnahmequote der Frauen – die Differenz nimmt allerdings im Zeitverlauf ab – gründet sich demnach auf die breite Diffusion in den unteren Qualifikations- und Statusgruppen und den hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit nur marginaler Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Block 1990, S. 48; Betriebliche Weiterbildung, Teil II 1990, S. 292ff.).

Die sich in diesen Daten ausdrückende *Tendenz einer steigenden Weiterbildungsbeteiligung unter Aufrechterhaltung von sozialer Selektivität* nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch innerhalb der Gruppe der Frauen wird durch eine nähere Betrachtung *AFG-geförderter Weiterbildung* bestätigt.

Betrachtet man die Teilnahme von Frauen an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (einschließlich Einarbeitung, aber unter Ausschluß der nur 4- bis 6-wöchigen Maßnahmen zu Verbesserung der Vermittlungsaussichten nach § 41a AFG) in den 80er Jahren (vgl. Tab. 1), so wird deutlich,

- daß der Frauenanteil im Zeitverlauf absolut und relativ gestiegen ist: 1989 haben fast 126.000 Frauen (= 35,2 % aller Teilnehmer/innen) an FuU-Maßnahmen teilgenommen, gegenüber lediglich ca. 74.000 (= 30,7%) 1985;
- daß Frauen gemessen an ihrem Anteil an den Arbeitslosen<sup>3</sup> (1989: 49,4%, 1985: 47,4%) in den Weiterbildungsmaßnahmen nach wie vor unterrepräsentiert sind.<sup>4</sup>

Auch unter *qualitativen* Gesichtspunkten weist die Teilnahme von Frauen Probleme auf:

- Unqualifizierte und gering qualifizierte Frauen sind, bezogen auf ihr Gewicht am Arbeitsmarkt und ihre Repräsentanz unter den gemeldeten Arbeitslosen nicht angemessen vertreten.
- Unter den weiblichen Teilnehmern dominieren die sog. stabilen Arbeitsmarktgruppen, d. h. Frauen mit kontinuierlicher Erwerbsarbeitsbiographie und Berufsausbildung; Berufsrückkehrerinnen und Hausfrauen sind – obwohl sie nach § 2 Abs. 5 AFG zu den besonders zu fördernden Zielgruppen zählen – eher unterrepräsentiert.
- Im Vergleich zu männlichen Teilnehmern dominieren Frauen in den weniger qualifizierenden, kürzeren Maßnahmen (in der Regel Anpassungsfortbildung) und sind bei Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung unterrepräsentiert.
- Schließlich konzentrieren sich Frauen hinsichtlich des beruflichen Spektrums auf nur wenige Berufsbereiche, die in der Tendenz der geschlechtsspezifischen Struktur von Berufsausbildung und Beschäftigung entsprechen (Nachweise siehe: Weitzel 1983, Foster 1985, Sauter 1985, Gottschall 1986, S. 62ff., Schiersmann 1987, S. 169ff., Engelen-Kefer 1989, S. 33f).

Hinsichtlich der *Wirksamkeit von Weiterbildungsteilnahme*

<sup>2</sup> Bei der Fortbildung sind Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung zu unterscheiden. Fortbildungsmaßnahmen dienen dazu, „berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen“ (§ 41a AFG). Bei der Anpassungsfortbildung handelt es sich in der Regel um Lehrgänge ohne allgemein anerkannte Abschlüsse, die eine begrenzte Erweiterung beruflicher Qualifikationen ermöglichen. Zur Anpassungsfortbildung zählen auch die in jüngster Zeit verstärkt durchgeführten Maßnahmen in Übungsfirmen und -Werkstätten sowie die 1979 mit der 5. Novelle ins Arbeitsförderungs-gesetz eingefügten Kurzmaßnahmen nach § 41a („Informations- und Motivationskurse“). Anpassungsfortbildung umfaßt also ein breites Spektrum von 4- bis 6-wöchigen Informations- und Orientierungsveranstaltungen, bis hin zu längeren, in der Regel 6- bis 12-monatigen berufsqualifizierenden Maßnahmen. Im Gegensatz zur Anpassungsfortbildung soll die anspruchsvollere Aufstiegsfortbildung auf der Grundlage einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einer angemessenen praktischen Berufserfahrung einen beruflichen Aufstieg ermöglichen.

Während Fortbildungsmaßnahmen auf vorhandenen Berufserkenntnissen aufbauen und eine Weiterbildung im ausgeübten Beruf ermöglichen, soll die Umschulung (§ 47 AFG) den Übergang in eine andere als die bisher ausgeübte Tätigkeit ermöglichen. Das Ziel der Umschulung besteht in der Regel in einem anerkannten Ausbildungsabschluß. Für diese Maßnahmen besteht nach dem AFG bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen ein individueller Anspruch auf die Förderung der Teilnahme durch die Arbeitsverwaltung. Im Unterschied dazu ist die Einarbeitung (§ 49 AFG) eine Kann-Leistung, die als Lohnkostenzuschuß an den Betrieb gezahlt wird.

<sup>3</sup> Da sich FuU-Maßnahmen gemäß ihrer Zielsetzung vorrangig um die Reintegration von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden bemühen, wird hier als Bezugsgröße die Zahl der Arbeitslosen, nicht die der Erwerbstätigen gewählt.

<sup>4</sup> Ähnliches gilt im übrigen für die Beteiligung von Frauen an AB-Maßnahmen, die ja ebenfalls ein Instrument zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt darstellen (vgl. Gottschall 1987).



lassen sich nur schwer stichhaltige Aussagen machen.<sup>5</sup> Die wenigen vorliegenden Untersuchungen weisen nur für einen Teil ehemaliger Weiterbildungsteilnehmerinnen eine qualifikations-adäquate Beschäftigungsaufnahme nach; häufig sind die neuen Arbeitsverhältnisse befristet (vgl. Gottschall 1986, S. 81ff., Gensior u.a. 1990, S. 124ff.). Unbestritten ist jedoch, daß die Weiterbildungsteilnahme aus der Sicht der betroffenen Frauen durchaus erfolgreich ist, indem sie zur Stabilisierung von Erwerbsmotivation, zur Ausbildung von beruflichem Selbstbewußtsein sowie zu persönlicher und sozialer (Neu-)Orientierung beiträgt. Dem entspricht die außerordentlich hohe Weiterbildungsbereitschaft, die sich insbesondere bei der Gruppe der berufsrückkehrwilligen Frauen<sup>6</sup> findet (vgl. Engelbrech 1989, S. 40).

Die Beteiligung von Frauen an *betrieblicher Weiterbildung*<sup>7</sup> deren Anteil an der gesamten beruflichen Weiterbildung immerhin 50% beträgt (vgl. Görs 1989, S. 51) – ist in noch stärkerem Maß unzulänglich. Einschränkend ist hinzuzufügen, daß die vorliegenden Statistiken zur beruflichen Weiterbildung keine differenzierten Schlüsse auf betriebliche Weiterbildung zulassen und von den Betrieben selbst aufgrund fehlender Berichtspflicht keine vollständigen Daten vorliegen. Die Erkenntnisse stützen sich daher vorrangig auf einzelne empirische Erhebungen (vgl. dazu ausführlicher: Betriebliche Weiterbildung, Teil II 1990, S. 300ff.).

Als gesichert kann angesehen werden, daß Frauen bereits der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung erschwert ist, da sie sich stärker als Männer in Betrieben (Klein- und Mittelbetrieben) und Tätigkeitsbereichen (un- und angelernte Beschäftigung in der Industrie, Teilzeitarbeitsplätze im Dienstleistungssektor) konzentrieren, für die kaum Weiterbildungsangebote existieren. Auch die im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien z. T. ausgeweiteten Angebote betrieblicher Weiterbildung haben eher zu einer Intensivierung der Förderung traditioneller Teilgruppen (qualifizierte Fach- und Führungskräfte) als zu einer Nullierung der Qualifikationschancen geführt. Zahlreiche Untersuchungen auf der Basis von Betriebsfallstudien kommen darüber hinaus zu dem Ergebnis, daß es sich auch bei den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen vorrangig um defizit-orientierte Anpassungsmaßnahmen handelt, die zu einer Aufrechterhaltung des bestehenden (segmentierten) betrieblichen Funktions- und

Positiongefüges beitragen (vgl. u.a. Jüngling 1988, Betriebliche Weiterbildung, Teil II ebd. und S. 238ff., Görs 1989, S. 52ff.).

*Zusammenfassend* kann daher zur Partizipation von erwerbstätigen und arbeitsuchenden Frauen an beruflicher Weiterbildung festgehalten werden, daß sich zwar im letzten Jahrzehnt absolut und relativ eine wachsende Beteiligung der Frauen<sup>8</sup> ergeben hat, die Unterrepräsentanz im Vergleich zu Männern jedoch fortbesteht. Trotz gesteigerter Weiterbildungsteilnahme erweist sich auch die soziale Selektivität innerhalb der Gruppe der Frauen als stabil; insbesondere diejenigen Teilgruppen von Frauen, deren Re-Integration unter Bedingungen der Arbeitsmarktkrise erschwert ist, und die als besonders zu fördernde Zielgruppe gelten – nämlich gering qualifizierte arbeitslose Frauen sowie arbeitsuchende Berufsrückkehrerinnen –, werden durch Maßnahmen beruflicher Weiterbildung nur unzureichend erreicht. An dieser Unterrepräsentanz spezifischer Problemgruppen hat auch die verstärkte Orientierung AFG-geförderter Weiterbildungsmaßnahmen auf Arbeitslose nichts wesentlich geändert.

In der hier skizzierten Beteiligungsstruktur drücken sich freilich nicht nur ‚frauenspezifische‘ Defizite beruflicher Weiterbildung, sondern zugleich auch generelle, bereits länger bestehende Strukturprobleme aus. Dies gilt insbesondere für die soziale Selektivität und die in den 80er Jahren stärker ausgeprägte kurative (statt präventive) Orientierung von Weiterbildung.

So ist die ungleiche Partizipation an Weiterbildung nach Berufspositionen, Qualifikationsniveau, Berufsgruppenzugehörigkeit, Alter und Geschlecht seit langem bekannt. Das heißt konkret: Männer nehmen häufiger an Weiterbildung teil als Frauen, jüngere Personen häufiger als ältere, Beschäftigte mit hohem Qualifikationsniveau häufiger als solche mit niedrigerem, Beschäftigte aus Dienstleistungsberufen im Durchschnitt häufiger als Beschäftigte aus gewerblich-technischen Berufen. Trotz Expansion beruflicher Weiterbildung haben sich soziale Unterschiede seit Beginn der 80er Jahre eher noch verschärft, beispielsweise zwischen dem gewerblich-technischen und dem Dienstleistungsbereich (BIBB/IAB-Untersuchung 1987, Block 1990).

Als weitere Problemstruktur wird übereinstimmend die Qualität der Maßnahmen öffentlicher wie betrieblicher Weiterbildung angesehen (vgl. Görs 1989, Betriebliche Weiterbildung, Teil II, 1990, Schmidt 1989). Insbesondere für die AFG geförderte Weiterbildung wird konstatiert, daß sich mit der Ausweitung kurzfristiger Anpassungsfortbildung und der stärkeren Ausrichtung auf Arbeitslose als Zielgruppe eine Verschärfung der Qualitätsproblematik ergeben habe (Schmidt, ebd. S. 43f); ähnliches gilt für die in den letzten Jahren in der über- und innerbetrieblichen Weiterbildung erheblich ausgeweiteten Maßnahmen informationstechnischer Qualifizierung (Papendorf, 1990, S. 78 ff.).

Soziale Selektivität und kurative Ausrichtung beruflicher Weiterbildung haben schließlich in den letzten Jahren zu einer vielfach als problematisch empfundenen Arbeitsteilung zwischen AFG-geförderter und betrieblicher Weiterbildung geführt: Während sich letztere vor allem auf die Stammebelegschaft konzentriert, bemüht sich erstere vorrangig um die Re-Integration von Arbeitslosen. Diese Arbeitsteilung habe, insbesondere im Rahmen der Qualifizierungsoffensive, zu einer Weiterbildung geführt, die nach

<sup>5</sup> Es ist grundsätzlich schwierig, einen kausalen (berufsinhaltlich geprägten) Zusammenhang zwischen Wiederaufnahme einer bestimmten Erwerbstätigkeit und absolvierter Weiterbildungsmaßnahme herzustellen. Nach Einschätzung von Experten/innen spielen bei erfolgreicher Stellensuche ehemaliger Weiterbildungsteilnehmer/innen neben der neugewonnenen oder aufgefrischten berufsfachlichen Qualifikation auch die durch die Weiterbildungsteilnahme unter Beweis gestellte stabile Erwerbsmotivation und Lernbereitschaft eine Rolle.

<sup>6</sup> Diese Gruppe umfaßt nach Schätzungen des IAB jährlich etwa 320.000 Frauen (vgl. Schmitz, 1989, S. 39).

<sup>7</sup> Dabei sind folgende Erkenntnisse zum allgemeinen Umfang und der Struktur betrieblicher Weiterbildung zu berücksichtigen:

- Eine nennenswerte Expansion betrieblicher Weiterbildung seit Anfang der 80er Jahre kann nicht nachgewiesen werden.
- Im Vergleich zu Teilen öffentlicher beruflicher Weiterbildung findet man im Rahmen betrieblicher Weiterbildung überwiegend eine kürzere Maßnahmedauer (Nachweise siehe Baethge u.a. 1989, S. 55f).
- Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen richten sich fast ausschließlich an Mitglieder der Stammebelegschaft. Es wird daher vermutet, daß betriebliche Weiterbildung in besonderem Maß zur sozialen Selektivität der Weiterbildung beiträgt (vgl. Baethge u.a. 1989).

<sup>8</sup> Diese gesteigerte Beteiligung ist insofern nicht gering zu bewerten, als die Weiterbildungsquote insgesamt sich in der zweiten Hälfte der 80er Jahre anscheinend nicht wesentlich erhöht hat (vgl. die Diskussion der widersprüchlichen Befunde bei Block 1990, S. 47f.).

dem Recycling-Modell arbeite: d. h. unzureichende Qualifikationen der Arbeitnehmer/innen würden von den Betrieben ‚entsorgt‘ und außerbetrieblich (mit öffentlichen Mitteln) „wiederaufgearbeitet“ (vgl. Schmidt 1989, S. 45f, Sauter 1988). Daher wird verstärkt die keineswegs neue Forderung nach konsequent präventiver Ausrichtung beruflicher Weiterbildung erhoben.

Diese strukturellen Defizite führen dazu, daß berufliche Weiterbildung in bezug auf die Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur eher strukturkonservierend wirkt und die in AFG und BBiG formulierten Zielsetzungen (einschließlich der Rechtsansprüche der Beschäftigten), qualifikatorische Arbeitsmarktnachteile zu kompensieren, nur unzulänglich verwirklicht werden. Dies gilt in besonderem Maß für Frauen, weil ihre Arbeitsmarktlage, wie in Teil II ausgeführt, im Vergleich zu Männern ohnehin durch strukturelle Nachteile gekennzeichnet ist.

Wie sich diese systematischen Benachteiligungen im Rahmen beruflicher Weiterbildung fortsetzen, soll im folgenden anhand einer näheren Betrachtung der Ursachen der geringen Partizipation von Frauen verdeutlicht werden.

#### 4 Ursachen geringer Partizipation

Die Diskrepanz zwischen dem unbestrittenen Bedarf an beruflicher Weiterbildung für bestimmte Gruppen von Frauen einerseits und der unzulänglichen Repräsentanz dieser Gruppen in entsprechenden Maßnahmen andererseits fordert Erklärungen heraus und ist in den letzten Jahren mit unterschiedlichen Akzenten Gegenstand zahlreicher Untersuchungen gewesen.

Eine zunächst im traditionellen Verständnis von Frauen als Hausfrauen und Müttern bzw. Bildungs- und Arbeitsmarktnachzüglerinnen formulierte Hypothese lautete, daß Frauen aufgrund ihrer vorrangigen Familienorientierung keine ausreichende *Motivation* für langfristige oder zukunftsweisende Investitionen in ihre berufliche Weiterentwicklung hätten und unterwertigen Arbeitseinsatz, berufliche Sackgassen oder gar Arbeitsplatzunsicherheit in Kauf nähmen, da die Familie ihnen eine Versorgungsalternative bieten würde. Diese Hypothese konnte freilich so nicht bestätigt werden. Im Gegenteil: genauere Analysen der Motivationsproblematik zeigten schnell, daß es sich hier in bezug auf das Weiterbildungsverhalten erwachsener Frauen, ähnlich wie bei Berufswahlprozessen jüngerer Frauen, um ein komplexes Zusammenspiel der jeweiligen Arbeits- und Lebenszusammenhänge handelt, wobei geschlechtsspezifischen Verhaltensumutungen ebenso wie objektiven Angebotsstrukturen und Teilnahmebedingungen eine nicht unerhebliche Bedeutung zukommt. Die Weiterbildungsbereitschaft selbst – bzw. das Interesse an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten – auch bei gering qualifizierten Frauen, bei weiblichen Teilzeitbeschäftigten und bei Berufsrückkehrerinnen ist in zahlreichen arbeitssoziologischen Studien und Arbeitsmarktbefragungen dokumentiert (vgl. u.a. Becker-Schmidt 1982, Goldmann 1988, Bolle/Schneider 1988, Gottschall u.a. 1986, Engelbrech 1989).

In bezug auf *objektive Partizipationshemmnisse* weisen die Erhebungen verschiedene Faktoren aus, die – wenn auch in

unterschiedlicher Gewichtung – in ihrem Zusammenwirken ein mehrstufiges System von Hürden darstellen. In bezug auf die *AFG-geförderte Weiterbildung* wird folgendes angeführt:

- Bereits der *Zugang zu Beratung* (auf die die Arbeitsverwaltung in der Regel ein Monopol hat) kann ein Problem darstellen. Neben erheblichen Begrenzungen der Beratungskapazität wird die Information über Möglichkeiten und Rechte auf individuelle Förderung im Bereich Weiterbildung als unzulänglich empfunden. Darüber hinaus kann die rein maßnahmeorientierte Beratung in der Regel der Lebensrealität der Betroffenen (Probleme der Kinderversorgung, Wegzeiten etc.) nur unzureichend Rechnung tragen (Gottschall, 1986, S. 67ff. und S. Hoff.).

- Die *rechtlichen Fördervoraussetzungen*, insbesondere die Bindung der finanziellen Förderung der Weiterbildungsmaßnahme (Unterhaltsgeld) an vorangegangene Zeiten beitragspflichtiger Beschäftigung<sup>9</sup> sowie die für Frauen zwangsläufig geringe Bemessung des Unterhaltsgeldes (Orientierung am vorangegangenen oder erzielbaren Einkommen) stellen für Frauen in ungleich höherem Maß als für Männer Ausgrenzungskriterien dar (Schiersmann 1987, S. 173ff., Gottschall ebd., S. 118ff., Krüger u.a., 1990, S. 84).

- Die *organisatorischen Rahmenbedingungen* von Weiterbildungsmaßnahmen nehmen in der Regel keine Rücksicht auf familiäre Belange, sondern sind auf von Hausarbeit und Kinderversorgung ‚befreite‘ Erwerbsspersonen abgestellt. Es fehlen Teilzeitweiterbildungsangebote ebenso wie organisatorische und materielle Absicherungen von Kinderbetreuung (Schiersmann, ebd., S. 176, Gottschall ebd. S. 136ff.).

- Die *curriculare Gestaltung* der Maßnahmen grenzt in der Tendenz persönliche, soziale und familiäre Belange aus und läßt insbesondere Kompetenzen und Fähigkeiten, die Frauen aus Familienarbeit und Ehrenamt oder als mithelfende Familienangehörige mitbringen, unberücksichtigt. Was zählt – im Sinne der formalen Anerkennung als vorhandene Qualifikation wie auch der fachinhaltlichen Anknüpfung – sind nur die in formalen Bildungsprozessen und ‚normalen‘ Beschäftigungsverhältnissen erworbenen Qualifikationen (Gottschall ebd., S. 142f., Seelbach 1989, S. 65).

In bezug auf die Teilnahme an *betrieblicher Weiterbildung* werden (abgesehen von dem gänzlichen Fehlen von Maßnahmen) als hemmende Faktoren angeführt,

- daß weibliche Beschäftigte als Zielgruppe nicht angesprochen bzw. nicht ausreichend informiert werden;

- daß insbesondere aufstiegsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen häufig außerhalb der Arbeitszeit (und ohne Kinderbetreuung) angeboten werden (familiäre Belastungen);

- daß aus Sicht der Frauen ein Nutzen von Weiterbildung in Form innerbetrieblicher Aufstiegs- oder allgemein beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten nicht erkennbar sei (vgl. dazu ausführlicher Betriebliche Weiterbildung, Teil II, 1990, S. 302ff.).

#### 5 Alternative Maßnahmenangebote

Tatsächlich hat die Kritik an den regulären Strukturen beruflicher Weiterbildung und den damit für Frauen verbundenen Problemen im Verlauf der 80er Jahre vielfältige

<sup>9</sup> Hier haben sich mit verschiedenen Novellierungen des AFG, die insbesondere die Fristen, innerhalb derer eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt worden sein muß, um Kindererziehungszeiten verlängert haben, gewisse Verbesserungen gerade für Berufsrückkehrerinnen ergeben (vgl. Schiersmann 1987, S. 173ff., sowie Wunn 1989, S. Hoff.).

alternative Maßnahmenangebote auf den Plan gerufen, die in der Regel in Form von Modellversuchen (mit staatlicher Förderung) zeitlich und regional begrenzt durchgeführt wurden und werden. Zu solchen alternativen (überbetrieblichen) Maßnahmen zählen:

- Neue Konzepte der Weiterbildungsberatung (im Vorfeld der Beratung durch die Arbeitsverwaltung), die eine zielgruppenspezifische, integrierte Sozial- und Berufsberatung beinhalten und z. T. stadtteilbezogen angeboten werden (vgl. z. B. für Hamburg: Pressel 1989, für Berlin: Nassauer 1989).
- Zielgruppenspezifische Orientierungs- und Vorqualifizierungsmaßnahmen, die gerade bildungsungewohnten Erwerbssuchenden den Übergang in reguläre Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder aber die gezielte Arbeitsplatzsuche erleichtern sollen (Beispiele für Hamburg in: Gottschall 1986, S. 66ff., für Berlin: in Gensior u.a. 1990, S. 18ff.).
- Weiterbildungs- und Umschulungsprojekte mit zielgruppenadäquater Gestaltung der Teilnahmebedingungen (beispielsweise erweiterte Zugangschancen, sozialpädagogische Betreuung während der Maßnahme, Kinderbetreuung im Krankheitsfall, bessere finanzielle Förderung durch Aufstockung des Unterhaltsgeldes) (Beispiele für Hamburg siehe Gottschall 1986, S. 160ff.).
- Weiterbildungs- und Umschulungsprojekte mit frauenspezifischen Lehr- und Lernkonzepten: besonders zahlreich sind hier Maßnahmen im Bereich informationstechnischer Qualifizierung (vgl. Brandes 1985, Küchler 1987, Schiersmann 1988, Papendorf 1990).
- Projekte zur Qualifizierung von Frauen in frauentypischen bzw. zukunftsweisenden Berufen, u.a. auch die Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe (vgl. Schiersmann 1987, S. 180f., Foster 1987, Oels 1987, Teubner 1989).

Auch für den Bereich der *betrieblichen Weiterbildung* gibt es zahlreiche Konzepte und modellhafte Versuche der Wiedereingliederung und gezielten beruflichen Qualifizierung von Frauen (vgl. beispielsweise Gensior/Schäfer 1985, sowie „Frauenarbeitsplätze . . .“, 1988 für Bürotätigkeiten; Gärtner/Krebsbach-Gnath 1987 für verschiedene Industriebereiche; Goldmann 1988 und Backs 1989 für den Einzelhandel).

Als wesentliches Ergebnis all dieser Maßnahmen läßt sich als Tendenz festhalten, daß

- eine Zielgruppenspezifische Mobilisierung von Frauen (d. h. von gering qualifizierten erwerbslosen Frauen, Berufsrückkehrerinnen, Ausländerinnen, Frauen auf rationalisierungsanfälligen Arbeitsplätzen etc.) auch für anspruchsvolle berufliche Qualifizierungsmaßnahmen möglich ist und
- eine zielgruppenadäquate Gestaltung von Teilnahmebedingungen wie auch eine qualifikatorisch zukunftsweisende Ausrichtung von Weiterbildung zum erfolgreichen Abschluß und zur Wirksamkeit (d. h. Reintegration in den Arbeitsmarkt) der Maßnahmen beitragen.

Angesichts dieser Befunde kann an dieser Stelle nur einmal mehr konstatiert werden, daß es in bezug auf eine Verbesserung der Partizipationsstrukturen von Frauen nicht an sinnvollen praktischen Vorschlägen zur Reformierung vorhandener Strukturen und auch nicht an der Weiterbildungsbereitschaft der Frauen mangelt. Zu berücksichtigen

ist ferner, daß inzwischen aus der Bildungs- und Sozialisationsforschung zahlreiche theoretische Entwürfe zu frauenspezifischen Lernprozessen sowie integrierte Bildungskonzepte, die dem weiblichen Lebenszusammenhang Rechnung tragen, vorliegen (vgl. u.a. Becker-Schmidt/Knapp 1987, Schiersmann 1987). Daher kann nur auf ein erhebliches *Vollzugsdefizit* hingewiesen werden: Es fehlt die Umsetzung der vorhandenen Konzepte und die Verallgemeinerung der Modellversuchsbedingungen auf breiter Basis. Der schon vielfach hervorgehobene Handlungsbedarf (vgl. Block 1990, S. 52) liegt bei denjenigen, die die Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung definieren, d. h. u.a., den ‚Finanziers‘ und ‚Gestaltern‘.

## 6 Weiterführende Überlegungen

Auch wenn strukturelle Veränderungen der Weiterbildung die Partizipationschancen für Frauen (wie auch für andere benachteiligte Gruppen) verbessern können, müssen doch auch die Grenzen einer solchen Orientierung deutlich gemacht werden.

So ist zunächst einmal festzustellen, daß auch eine noch so hohe und erfolgreiche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen „nur“ die Konkurrenzfähigkeit jeweils einzelner auf dem Arbeitsmarkt verbessert – an dem offensichtlich begrenzten Volumen von (sozialversicherungsrechtlich abgesicherten und eine Existenzsicherung gewährenden) Arbeitsplätzen jedoch nichts ändert (vgl. Schiersmann 1987). Insofern trifft auf die Propagierung von Weiterbildung dieselbe Einschränkung zu wie auf die im Zuge der Bildungsreform in den 60er und 70er Jahren verbreitete Vorstellung vom ‚Aufstieg durch Bildung‘. Eine solche Orientierung impliziert, daß möglicherweise die Zahl der privilegierten steigt, sich an der Hierarchie im Bildungs- und Erwerbssystem, der Konkurrenz als Mechanismus jedoch nichts verändert (vgl. auch Schlußbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“, 1990, S. 33ff.).

Weiterhin gilt es der Realität selektiver betrieblicher Personaleinsatz- und -Rekrutierungsstrategien Rechnung zu tragen. In diesen Strategien gelten Frauen zunächst unabhängig von ihrer Qualifikation als Arbeitskräfte, die langfristig nicht voll verfügbar sind. Daran ändern mehr und bessere Bildung, aber auch ‚männliche‘ Erwerbsbiographien einzelner Frauen zunächst wenig. Solange im Erwerbsleben die Normierung auf voll verfügbare Arbeitskräfte, bzw. genauer auf sog. 1½-Personen-Berufe (Beck-Gernsheim 1980, Ostner 1989), die die unbezahlte Reproduktionsarbeit von Frauen voraussetzen, aufrechterhalten wird, werden Frauen objektiv und subjektiv auf den Status ‚besonderer‘ oder ‚defizitärer‘ Arbeitskräfte festgelegt und wird die Vereinbarkeitsproblematik zu ihrem individuellen Problem erklärt.

In engem Zusammenhang mit der gesellschaftlich hergestellten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die Frauen – unabhängig vom Ausmaß ihrer Erwerbstätigkeit – immer wieder die Haus- und Familienarbeit zuweist und Männer für Vollberufstätigkeit ‚freistellt‘, sind auch die im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem verankerten strukturellen Abwertungen der Bildung und Arbeit von Frauen zu sehen (vgl. 2. Abschnitt). Fähigkeiten und Kompetenzen von Frauen werden aufgrund ihrer Herkunft aus dem ‚Privatbereich‘ nicht anerkannt, aber gleichwohl im Erwerbsbereich genutzt und sie werden auf vielfache, z. T. sehr subtile Weise abgewertet (vgl. dazu insbesondere die Bei-

träge in IFG-Frauenforschung, Heft 4, 1988). Daß die Abwertungsmöglichkeit in letzter Konsequenz tatsächlich an das Geschlecht geknüpft ist – bzw. der Aufrechterhaltung von Geschlechterdifferenz als Hierarchie gilt – wird an formal hochqualifizierten Frauen im Erwerbsleben deutlich. Auch sie stehen vor dem Problem, daß ihnen Zusatzleistungen abverlangt oder ihre Einsatzbereiche anders als bei männlichen Kollegen definiert werden und/oder daß ihre Anwesenheit in angestammten Männerdomänen nur als Ausnahmezustand geduldet wird. In diesem Kontext sind auch die Einsatzprobleme von Frauen nach einer erfolgreichen Umschulung in einem gewerblich-technischen Beruf zu sehen. Sie scheitern weniger an mangelnder Qualifikation und fehlendem Berufsinteresse als an den männlichen Fachkulturen, die eine positive Berufsidentifikation erschweren (vgl. Foster 1989).

Die Aufrechterhaltung von Geschlechterhierarchie als kulturellem Muster hat in der Arbeitswelt und in den Institutionen des Bildungs- und Beschäftigungssystems ihren festen Platz. Versuche von Frauen, diesem Diskriminierungsmuster durch Bildung beizukommen, haben in Deutschland zwar eine besonders ausgeprägte Tradition (vgl. dazu u.a. Rabe-Kleberg 1988, Krüger 1989, Gottschall 1991), sind jedoch gleichwohl immer nur begrenzt erfolgreich gewesen. Dies zeigt auch ein Blick in die jüngere Vergangenheit: auf die Bildungsreform der 60er und 70er Jahre. Hier haben Frauen in vergleichsweise kurzer Zeit bei den höheren Bildungsabschlüssen gleichgezogen und auch in der beruflichen Bildung sowie bei der akademischen Ausbildung erheblich aufgeholt. Betrachtet man sich nun aber die Ergebnisse der Bildungsreform unter dem Gesichtspunkt des Transfers der höheren/besseren Bildung ins Beschäftigungssystem, so drängt sich eine starke Relativierung der These von der Chancengleichheit durch Bildung auf.

Empirische Untersuchungen zeigen, daß das Bildungssystem in den 70er und 80er Jahren seine statusverteilende Position eingebüßt hat: Zwischen 1970 und 1982 haben sich die Wahrscheinlichkeiten, mit einem höheren Bildungsabschluß auch einen Zugang zu der jeweils stathöheren Position zu erreichen, dramatisch verringert und zwar für Frauen bekanntlich stärker als für Männer (Beck, 1986, S. 243f). D.h. konkret: ein Abschluß allein reicht nicht mehr hin, um eine bestimmte Berufsposition und damit ein bestimmtes Einkommen, einen bestimmten sozialen Status zu erreichen. Damit verlagern sich statuszuweisende Funktionen des Bildungswesens in den Arbeitsmarkt (in die Personalbüros, wo über Einstellungen, Zulassungen zu Weiterbildungsprogrammen etc. entschieden wird). Zugleich gewinnen damit neue, der öffentlichen Kontrolle entzogene Selektionskriterien an Bedeutung: nämlich Geschlecht, Alter, Gesundheit, Nationalität – aber auch Gesinnung, Auftreten, regionale Herkunft. In der Auswahl zwischen formal gleich Qualifizierten greifen dann Kriterien erneut, die jenseits von Ausbildungszertifikaten liegen und sich Rechtfertigungszwängen entziehen (Beck ebd.).

Gleichzeitig gilt jedoch – und das ist das Paradox, was auch die Bildungsdiskussion so ambivalent macht: Ausbildung ist auch nicht überflüssig geworden. Im Gegenteil: ohne

qualifizierenden Abschluß ist die berufliche Zukunft gänzlich verbaut. D.h.: qualifizierende Ausbildungsabschlüsse und Weiterbildung sind immer weniger hinreichend, zugleich aber immer notwendiger, um die erstrebten, relativ gesehen knapper werdenden Beschäftigungspositionen zu erreichen. So gesehen kann also auf die Bildungsoption nicht verzichtet werden; sie ist nicht nur objektiv notwendig, sondern beinhaltet darüber hinaus auch ein Aufklärungs- und Entwicklungspotential. Die eingangs angeführten, von den Subjekten in einer Erwerbsgesellschaft an (Weiter-)Bildung geknüpften Erwartungen gelten in besonderer Weise für Frauen: Angesichts ihrer vielfältigen Benachteiligungen in der Gesellschaft haben sie ein besonderes Interesse beispielsweise an Möglichkeiten der Reflexion und der Korrektur der eigenen z. T. stark fremdbestimmten Erwerbs-Biographie und des Wiedergewinnens von beruflicher Handlungsfähigkeit.

Aber es geht eben nicht nur um verweigerte oder verpaßte Bildungschancen, sondern es geht auch um Macht, genauer um die strukturellen Mechanismen der Verweigerung von sozialer Teilhabe (vgl. dazu auch Heinig 1989 für die Diskussion um Frauen und neue Bürotechnologien). Daher verwundert es nicht, daß die zahlreichen Untersuchungen zu den Partizipationsproblemen von Frauen im Bereich beruflicher Weiterentwicklung über die Forderung nach einer Veränderung des Weiterbildungssystems hinaus, weiterreichende Handlungsbedarfe formulieren. Aus der Erkenntnis heraus, daß Weiterbildung nur dann ihrem Anspruch auf Kompensation von (qualifikatorischen) Arbeitsmarktnachteilen gerecht werden kann, wenn sie auch auf die *Struktur des Ausbildungs- und Berufssystems* Einfluß nimmt, diese nicht verlängert, sondern Impulse für eine Gegensteuerung gibt, werden insbesondere betriebliche Frauenförderpläne, ergebnisorientierte Quotierungen bei Einstellungen und Beförderungen bzw. Aufstiegen sowie Neuregelungen von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen (einschließlich Weiterbildungsmöglichkeiten) im Interesse einer realen Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen gefordert (vgl. u.a. Richter 1989, Notz 1989, Oubaid 1989, Seelbach 1990, Schiersmann 1987).

Frauen gelten als die ‚Qualifikationsreserve der Zukunft‘ (Engelen-Kefer 1989). Dies sollte ein Grund mehr sein, nicht historisch gescheiterte Gleichberechtigungsvorstellungen, wie etwa die Vollberufstätigkeitskonzeption der DDR (bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung in der Gesellschaft) weiterzuvorführen. Auch die ‚segmentierte Arbeitsmarktintegration‘ in der Bundesrepublik erweist sich angesichts der angeführten Folgeprobleme als wenig zukunftsweisend. Wenn an Weiterbildung als gesellschaftlichem Innovations- und individuellem Entwicklungspotential festgehalten werden soll, so bedarf es zu ihrer Wirksamkeit in einer demokratischen Gesellschaft für die potentiellen Träger, Männer wie Frauen, auch gleicher sozialer Teilhaberechte und materieller Teilhabevoraussetzungen. Eine solche Option kommt dann auch nicht umhin, die bestehenden Arbeitsteilungsverhältnisse (zwischen Männern und Frauen, aber auch zwischen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft) in Frage zu stellen (vgl. Gorz 1989).

## Literaturverzeichnis

- Ambos, G.; Gertner, S.; Schiersmann, Ch. (1989): Zur Situation von Berufsrückkehrerinnen. Eine Übersicht über neuere Forschungsergebnisse und Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Wiedereingliederung. In: IFG-Frauenforschung, Doppelheft 1/2, 1989. Bielefeld
- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) div. Jg., Nürnberg
- Bach, H.-U.; Brinkmann, Ch.; Kohler, H.; Reyher, L.; Spitznagel, E. (1988): Zur Arbeitsmarktentwicklung 1988/89, in: MittAB 4/1988
- Bach, H.-U.; Reyher, L. (1985): Strukturen und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in: MittAB 1/1985
- Backs, U. (1989): Modellversuch zur beruflichen Qualifizierung und Wiedereingliederung von Frauen im Einzelhandel. In: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Soest
- Baethge, M.; Oberbeck, H. (1986): Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt/New York (:Campus)
- Baethge, M.; Dobischat, R.; Husemann, R.; Lipsmeier, A.; Schiersmann, Ch.; Weddig, D. (1989): Black Box Betriebliche Weiterbildung: Forschungsdefizite und Forschungsbedarf aus der Sicht von Arbeitnehmern. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 17, Dez. 1989. Göttingen
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/M. (:Suhrkamp)
- Beck-Gernsheim, E. (1976): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Frankfurt/M. (:aspekte)
- Dies. (1980): Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf – Frauenwelt Familie. Frankfurt/M. (:Fischer)
- Becker-Schmidt, R. (1982): Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen. In: Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Hrsg.): Beiträge zur Frauenforschung am 27. Deutschen Soziologentag in Bamberg 1982. Frankfurt/New York (:Campus)
- Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A. (1987): Geschlechtertrennung – Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens. Bonn (: Dietz)
- Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988. Repräsentative Untersuchung zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung 1979-1988. Erste Ergebnisse. In: Bildung – Wissenschaft – Aktuell, Heft 5/89 (Hrsg. BMBW) Bad Honnef
- Berufliche Wiedereingliederung von Frauen als Aufgabe von Gesellschaft und Weiterbildung. Dokumentation des XVIII Soester Weiterbildungsforums. Hrsg. vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung. Soest (:Soester Verlagskontor)
- Betriebliche Weiterbildung. Forschungsstand und Forschungsperspektiven (1990). Teil I: Aus betrieblicher Sicht (Institut der deutschen Wirtschaft). Teil II: Aus Sicht von Arbeitnehmern (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen). Hrsg. vom BMBW (Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 88) Bonn
- Bildung in der Arbeitsgesellschaft. Zum Spannungsverhältnis von Arbeit und Bildung heute. (1989) Dokumentation des 10. Bremer Wissenschaftsforums vom 11. bis 13.10.1988. Hrsg. Universität Bremen
- Block, R. (1990): Bildungsbeteiligung in der beruflichen Weiterbildung. In: Schlußbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“. Anhangsband, Kap. C.4. (Hrsg.) Deutscher Bundestag, 11. Wahlperiode. Anlage zur Drucksache 11/7820. Bonn
- Blossfeld, H.-P.; Becker, R. (1989): Arbeitsmarktprozesse zwischen öffentlichem und privatem Sektor. Kohortenspezifische Auswirkungen der Expansion des Staates als Arbeitgeber, in: MittAB 2/89
- Bolle, M.; Schneider, E.-R. (1988): Neue Technologien und neue Qualifikationsanforderungen für Frauen. München
- Brandes, U. (1985): Computer-Bildung für Frauen. Didaktisch-methodische Ansätze. In: IFG-Frauenforschung, Heft 4/1985. Bielefeld
- Braszeit, A.; Müller, U.; Richter, G.; Stackelbeck, M. (1989): Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen. Forschungsbericht. Sozialforschungsstelle Dortmund
- Brinkmann, Chr./Klauder, W./Reyher, L./Thon, M. (1987): Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve, in: MittAB 4/1987
- Brodmann, D. (1987): Bibliographie „Frauen und berufliche Weiterbildung“ in: IFG-Frauenforschung. Nr. 4/87. Bielefeld
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (1987): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. BeitrAB 118. Nürnberg
- Engelbrech, G. (1989): Erfahrungen von Frauen an der „Dritten Schwelle“. Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung aus der Sicht der Frauen. In: MittAB 1/89
- Engelen-Kefer, U. (1989): Entwicklung, aktueller Stand und Perspektiven der beruflichen Weiterbildung aus der Sicht der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In: Neue Technologien, Lernen und berufliche Weiterbildung. Beiträge zur Fachtagung Berufliche Weiterbildung, Universität Bremen, 14.-16. Februar 1989. Hrsg. Görs, D.; Voigt, W., Universität Bremen. Tagungsbericht 18. Bremen
- Foster, H. (1985): Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt durch neue Formen der Weiterbildung? Merkmale und Notwendigkeit der Veränderungen der Weiterbildung von Frauen, in: BWP 4/1985
- Dies. (1987): Innovationen zur Weiterbildung von Frauen im Bereich neuer Technologien. In: IFG-Frauenforschung Heft 4, 1987. Bielefeld
- Dies. (1989): Weiterbildung und Wiedereingliederung – Diskrepanz zwischen Teilnehmerinneninteressen und Angebotsstruktur. In: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Soest
- Frauen und neue Technologien (1986), hrsg. von der Niedersächsischen Landeszentrale für politische Bildung. Hannover (: Verlag „Niedersachsen“)
- Frauenarbeitsplätze in der Verwaltung des Verarbeitenden Gewerbes. Weiterbildungsbedarf und technischer Wandel. (1988) Forschungsbericht. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg. Stuttgart
- Gärtner, H.J.; Krebsbach-Gnath, C. (1987): Berufliche Qualifizierung von Frauen zur Verbesserung ihrer Berufschancen bei der Einführung neuer Technologien. Schriftenreihe des BMJFFG, Bd. 215, Stuttgart (:Kohlhammer)
- Gensior, S.; Hagemann-White, C.; Hohenberger, L.; Schicke, H. (1990): Frauen in der Lebensmittele. Weiterbildung zwischen Familie und Beruf. Pfaffenweiler (:Centaurus)
- Gensior, S.; Schäfer, B. (1985): Neue Technologien und Weiterbildung in Büroberufen. Berlin (Forschungsbericht)
- Goldmann, M. (1988): Betriebliche Qualifizierung von Frauen als Gegenstand betrieblicher Personalpolitik. In: Schiersmann, Ch. (Hrsg.): Mehr Risiken als Chancen? Frauen und neue Technologien. Bielefeld (:Kleine Verlag)
- Görs, D. (1989): Unternehmerische Praxis der Aus- und Weiter-

- bildung – Probleme und Defizite aus gewerkschaftlicher Sicht. In: Bildung in der Arbeitsgesellschaft. Bremen
- Gorz, A. (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin (:Rotbuch Verlag)
- Gottschall, K. (1986): Frauen und Arbeitsmarktpolitik. Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in Hamburg. Forschungsbericht. Hrsg. von der Leitstelle Gleichstellung der Frau in Zusammenarbeit mit der staatlichen Pressestelle. Hamburg.
- Dies. (1987): Arbeitsmarktpolitik für Frauen? Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. In: Rudolph, H. u.a. (Hrsg.): Ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Frauen zwischen Risiko und neuer Lebensqualität. Hamburg (:VSA)
- Dies. (1989): Frauen auf dem bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt. Integrationsprozesse mit Widersprüchen und Grenzen. In: Müller, U.; Schmidt-Waldherr, H. (Hrsg.): Frauen-Sozialkunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein. Bielefeld (:AJZ-Verlag)
- Dies. (1990): Frauenerwerbsarbeit und Tertiarisierung. Zur Erosion und Rekonstruktion geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Vogelheim, E. (Hrsg.): Grenzen der Gleichheit. Frauenarbeit zwischen Tradition und Aufbruch. Marburg/L. (:SP-Verlag)
- Dies. (1991): Schlüsselqualifikationen statt Schlüssel zur Macht? Anmerkungen zum Verständnis von Bildung und Geschlechterverhältnis in der neueren Qualifikationsdebatte. In: IFG-Frauenforschung, Heft 2/1991. Bielefeld
- Gottschall, K.; Jabcobsen, H.; Schütte, I. (1989): Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für die Beschäftigungssituation und Berufsperspektiven von weiblichen Angestellten in Klein- und Mittelbetrieben. Forschungsbericht. (Schriftenreihe des BMJFG Bd. 240) Stuttgart Berlin Köln (:Kohlhammer)
- Gottschall, K.; Mickler, O.; Neubert, J. (1985): Computerunterstützte Verwaltung. Auswirkungen der Reorganisation von Routinearbeiten. (Schriftenreihe: Humanisierung des Arbeitslebens, Bd. 60, hrsg. vom BMFG). Frankfurt/New York (: Campus)
- Hofbauer, H.; Dadzio, W. (1984): Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose. In: MittAB 2/1984
- IAB (1990): Ergänzende Herausforderungen an die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im geeinten Deutschland zum 5. Schwerpunktprogramm des IAB 1988-1992. Nürnberg, 28. 11. 1990
- IFG-Frauenforschung (1987): Berufliche Weiterbildung von Frauen. Themenschwerpunkt. Heft 4/1987
- IFG-Frauenforschung (1988): „Bei gleicher Qualifikation...“. Qualifikationsbegriff und „weibliches Arbeitsvermögen“. Themenschwerpunkt. Nr. 4/1988
- IFG-Frauenforschung (1989): Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Themenschwerpunkt. Nr. 1/2 1989
- Infratest Sozialforschung (1989): Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988. Ergebnisse der Repräsentativbefragung. München
- Jüngling, Ch. (1988): Barrieren und Ansatzpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung von Frauen. In: Schiersmann, Ch. (Hrsg.): Mehr Risiken als Chancen? Frauen und neue Technologien. Bielefeld (:Kleine Verlag)
- Kern, H.; Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München (:Beck)
- Krüger, H. (1988): Zum Verhältnis von Allgemeinbildung und beruflichen Fähigkeiten von Frauen. In: IFG-Frauenforschung, Heft 4, 1988. Bielefeld
- Dies. (1989): Alte und neue Konturen geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Bildungssystem. Arbeitspapier 1989-16. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Paderborn
- Krüger, H. in Zusammenarbeit mit Axhausen, S.; Brandes, U.; Dorn, Ch.; Kretzer, S.; Rettke, U.; Rozema, A. (1990): Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien. Gutachten für die Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000.“. Anhangsband, Kap. C.15. Deutscher Bundestag. 11. Wahlperiode. Anlage zur Drucksache 11/7820. Bonn
- Küchler, v. F. (1987): Frauen und Neue Technologien – Weiterbildungsangebote für Frauen nach einer Familienphase (FuNT). In: IFG-Frauenforschung. Heft 4/1987. Bielefeld
- Kurz-Scherf, I. (1989): Teilzeitarbeit: Individuelle Notlösung und/oder Vorboten einer neuen Zeitordnung? In: Müller, U./ Schmidt-Waldherr, H. (Hrsg.): Frauen Sozial Kunde. Bielefeld (:ajz-Verlag)
- Lutz, B. (1983): Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit. Eine historisch-soziologische Skizze. In: Soziale Welt. Sonderband 2, Soziale Ungleichheiten. Göttingen (:Schwartz)
- Mahnkopf, B. (1990): Betriebliche Weiterbildung. Zwischen Effizienzorientierung und Gleichheitspostulat. In: Soziale Welt, Heft 1, 1990 (Jg. 41)
- Materialien zur Frauenpolitik, Dokumentation des BMJFFG 4/1989: Bestands- und Entwicklungsdaten zur Struktur des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung der Frauenarbeitsplätze, Bonn
- Müller, U. (1985): Frauenförderung für die untersten Ränge des Dienstleistungsbereichs? In: Däubler-Gmelin, H. u.a. (Hrsg.): „Mehr als nur gleicher Lohn!“ Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen. Hamburg (:VSA)
- Nassauer, M. (1989): KOBRA-Koordinierungs- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen in Berlin. In: IFG-Frauenforschung, Doppelheft 1/2, 1989. Bielefeld
- Neue Technologien, Lernen und berufliche Weiterbildung. Beiträge zur Fachtagung Berufliche Weiterbildung, Universität Bremen, 14.-16. Februar 1989. Hrsg. Görs, D.; Voigt, W., Universität Bremen. Tagungsbericht 18. Bremen
- Notz, G. (1989): Ist die Veränderung der beruflichen Bildung eine Möglichkeit, das Problem der Wiedereingliederung in Zukunft erst gar nicht aufkommen zu lassen? In: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Soest
- Oels, M. (1987): Projekte zur Qualifikation in frauenuntypischen Berufen. In: IFG-Frauenforschung, Heft 4/1987. Bielefeld
- Ostner, I. (1979): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit in unserer Gesellschaft. Frankfurt/New York (: Campus)
- Dies. (1989): Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben als gesellschaftliche Aufgabe – Problemaufriß und Perspektiven. In: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Soest
- Oubaid, M. (1989): Wiedereingliederung von Frauen und Frauenarbeit – eine Einleitung. In: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Soest
- Papendorf (1990). In: Vogelheim, E. (Hrsg.): Grenzen der Gleichheit. Frauenarbeit zwischen Tradition und Aufbruch. Marburg (:SP-Verlag)
- Postler, I. (1987): Arbeitslose Frauen und berufliche Weiterbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. In: IFG-Frauenforschung, Heft 4/1987. Bielefeld
- Pressel, G. (1989): Konzept der Beratungsstellen für Weiterbildung in Hamburg – unter besonderer Berücksichtigung der Weiterbildungsberatung für Frauen und Kooperation in der trägerübergreifenden Weiterbildungsberatung. In: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Soest

- Rabe-Kleberg, U. (1987): Frauenberufe. Zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld (Kleine Verlag)
- Dies. (1989): Gleiche Bildung-gleiche Chancen? Über Versuche, Beschränkungen und Begrenzungen in der Bildung von Frauen zu überwinden. In: Bildung in der Arbeitsgesellschaft. Bremen
- Reetz, L. (1990): Zur Bedeutung der Schlüsselqualifikationen in der Berufsbildung. In: Reetz, L.; Reitmann, Th. (Hrsg.): Schlüsselqualifikationen. Dokumentation des Symposions in Hamburg „Schlüsselqualifikationen – Fachwissen in der Krise?“ Hamburg (:Feldhaus)
- Reissert, R.; H. Welzer (1988): Draußen vor der Tür – Zur Situation von Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt. In: Soziale Welt H. 3
- Richter, G. (1989): Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen. In: Peters, W. (Hrsg.): Frauenerwerbstätigkeit – Berichte aus der laufenden Forschung. SAMF-Arbeitspapier 1989-7
- Rudolph, H. (1986): Ingenieurinnen – Amazonen der Technik? Zum Gewicht qualifizierter Minderheiten. In: Frauen und neue Technologien. Hannover
- Sauter, E. (1985): Wird die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung ausreichend gefördert? In: BWP 4/1985
- Ders. (1988): Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung-Recycling-Modell oder Prävention. Manuskript. Berlin
- Schiersmann, Ch. (1987): Berufsbezogene Weiterbildung und weiblicher Lebenszusammenhang. Bielefeld (:Kleine Verlag)
- Dies. (1988): Weiterbildung für Frauen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, in: Heinig, S.; Lenz, I. (Hrsg.): Schöne neue Frauenwelt. Computer in Bildung, Beruf und Beziehungen. Münster (:Verlag Westfälisches Dampfboot)
- Schlußbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“ (1990). Abschnitt III: Grundherausforderungen und Orientierungen für eine zukünftige Bildungspolitik (Minderheitenauffassung). Deutscher Bundestag. Drucksache 11/7820. Bonn
- Schmidt, H. (1989): Entwicklung, aktueller Stand und Perspektiven der beruflichen Weiterbildung aus der Sicht des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: Neue Technologien, Lernen und berufliche Weiterbildung. Beiträge zur Fachtagung Berufliche Weiterbildung, Universität Bremen, 14.-16. Februar 1989. Hrsg. Görs, D.; Voigt, W., Universität Bremen. Tagungsbericht 18. Bremen
- Seelbach, N. (1989): Frauen – Weiterbildung: Entwicklungschance oder Anpassungsqualifikation? In: Frauen/Arbeit/Bildung. Dokumentation der Fachtagung vom 22. und 25. April 1989. (Hrsg.) Die Grünen im Bundestag. Bonn
- von Soden, K.; Zipfel, G. (1979): 70 Jahre Frauenstudium. Frauen in den Wissenschaften. Köln (:Pahl-Rugenstein)
- Teubner, U. (1989): Neue Berufe für Frauen. Frankfurt/New York (:Campus)
- Weitzel, R. (1983): Berufliche Bildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Rechtliche und institutionelle Bedingungen der Teilnahme von Frauen im Vergleich zu Männern, discussion paper II M/LMP 83-12, Wissenschaftszentrum Berlin
- Wiedereingliederung von Frauen in qualifizierte Berufstätigkeit nach längerer Berufsunterbrechung. (1984) Forschungsbericht. Hrsg. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt, Rheinland-Pfalz. Mainz
- Willms-Herget, A. (1985): Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt/New York (:Campus)
- Woldt, P. (1989): Modellentwicklungen in der Weiterbildung für Berufsrückkehrerinnen. In: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Soest
- Wunn, Ch. (1989): Rechtliche Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten der beruflichen Wiedereingliederung. In: IFG-Frauenforschung, Doppelheft 1/2, 1989. Bielefeld