

- [20] Das betrifft die Branchen Gemischtwaren und Lebensmittel, aber z. T. auch wenig bedienungs- und beratungsintensive Abteilungen im Facheinzelhandel.
- [21] Vgl. Beck-Gernsheim, E.; Ostner, I.: Frauen verändern — Berufe nicht? In: Soziale Welt, 29 Jg., Heft 3/1978.
- [22] Dieser Begriff wird ohne diskriminierenden Hintergedanken verwandt!
- [23] Vgl. Epping, R.; Meuter, G.: Teilzeitarbeit bei Beamtinnen. Stuttgart 1977.
- [24] Vgl. Becker-Schmidt, R.; Axeli-Knapp, G.; Rumpf, M.: Frauenarbeit in der Fabrik — Betriebliche Sozialisation als Lernprozeß? Über die subjektive Bedeutung der Fabrikarbeit im Kontrast zur Hausarbeit. In: Gesellschaftliche Beiträge zur Marxschen Theorie 14, Produzierende Frauen, Frankfurt/M. 1981.
- [25] Vgl. Kontos, S.; Walser, K.: ... weil nur zählt, was Geld einbringt, Gelnhausen/Berlin/Stein-Mfr. 1979.
- [26] Onerosa, F. L.: Soziale Emanzipation und Rollenkonflikte arbeitender Frauen in Süditalien. In: Roer, D. (Hrsg.): Persönlichkeits-theoretische Aspekte von Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit. Köln, 1980.

Barbara Hegelheimer

Betriebliche Weiterbildung und beruflicher Aufstieg von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland sind ebenso wie in den anderen europäischen Industriestaaten die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Aufstiegschancen erwerbstätiger Frauen im Vergleich zu denen der Männer bisher noch erheblich eingeschränkt. Dies dürfte insbesondere auch durch die gegenüber den Männern geringere berufliche Qualifizierung der Frauen bedingt sein. Soll das politische Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben erreicht werden, so ist nicht zuletzt der Abbau der Qualifikationsdefizite der Frauen eine notwendige Voraussetzung. Dies gilt für die berufliche Qualifizierung von Frauen sowohl in der Erstausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung.

In der Bundesrepublik Deutschland wurden daher eine Reihe von bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Initiativen zur beruflichen Förderung von Frauen eingeleitet. Sie erstrecken sich sowohl auf die Förderung der beruflichen Erstausbildung von weiblichen Jugendlichen — wie beispielsweise die flächendeckenden Landesprogramme und die aus Bundes- und Landesmitteln geförderten Modellversuche zur Erschließung frauenuntypischer gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für weibliche Jugendliche — als auch auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen [1]. Über die langfristige Wirksamkeit dieser Förderungsprogramme im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen liegen bisher jedoch noch keine gesicherten Erkenntnisse vor. Dies gilt nicht nur für die Erstausbildung, sondern vor allem auch für die Weiterbildung, und zwar hier insbesondere für die Weiterbildung auf betrieblicher Ebene. Daher wurde im Rahmen einer vergleichenden Untersuchung in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft für die Bundesrepublik Deutschland erstmals der Zusammenhang von Weiterbildung und beruflichem Aufstieg von Frauen in Betrieben untersucht [2]. Dabei wurde anhand von Fallstudien *) in ausgewählten Betrieben aus unterschiedlichen Wirtschaftssektoren mit einem entwickelten System der Weiterbildung die Wirksamkeit von betrieblichen Weiterbildungs-

programmen auf die Erweiterung der Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen im konkreten betrieblichen Arbeitsvollzug untersucht. Hierbei wurde vor allem der Einsatz von Frauen in unterschiedlichen betrieblichen Tätigkeitsbereichen sowie ihre Stellung in der betrieblichen Funktionshierarchie im Verhältnis zu den Weiterbildungsprogrammen analysiert, um die Zusammenhänge zwischen Weiterbildung, beruflicher Tätigkeit und beruflichem Aufstieg von Frauen in der Sphäre des Betriebes aufzudecken.

Konzeption der Untersuchung

Die Untersuchung beruht auf folgenden Schwerpunkten:

1. Identifizierung der subjektiven Faktoren (Berufsorientierung, Aufstiegsorientierung, Berufsplanung von Frauen usw.) und der objektiven Faktoren (Organisationsstruktur, Qualifikations-/Personalpolitik, Rekrutierungsstrategien der Betriebe, inner- und außerbetriebliche soziale Probleme aufgrund traditioneller Stereotype usw.), die den Einsatz und den Aufstieg von Frauen im Betrieb bestimmen.
2. Identifizierung der Funktion von betrieblicher Weiterbildung in ihrer Rückwirkung auf die aufgeführten subjektiven und objektiven Faktoren.

In der Untersuchung wurde dabei vor allem von den folgenden grundlegenden Hypothesen ausgegangen, daß

- a) die eingeschränkten Arbeitsmarkt-, Berufs- und Aufstiegschancen erwerbstätiger Frauen insbesondere auf ihre gegenüber Männern geringere berufliche Qualifizierung zurückzuführen sind und folglich die Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation eine Erweiterung ihrer Berufs- und Aufstiegschancen bewirkt;
- b) betriebliche Bildungsprogramme und die Chance des Einsatzes in entsprechenden Berufspositionen einen Abbau der — durch geschlechtsspezifische Sozialisation entstandenen — Berufsorientierungs-Defizite von Frauen zugunsten einer stärker ausgeprägten Berufs- und Aufstiegsorientierung bewirken und diese dann ihrerseits auf die betrieblichen Rekrutierungsstrategien zugunsten besserer Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen zurückwirkt;
- c) die Verbesserung der Berufsqualifikation und der Einsatz von Frauen in entsprechenden Berufspositionen im Rahmen der betrieblichen Personalrekrutierung und des betrieblichen Personaleinsatzes nur dann dauerhafte Chancen erwarten lassen, wenn Beruf und Familie mit ihren zum Teil konkurrie-

*) Befragt wurden jeweils die Unternehmen sowie die jeweils von den Unternehmen benannten Frauen. Es handelte sich um zwei unterschiedliche Fragebögen.

Die jeweiligen Unternehmen benannten die Gesamtzahl der in Führungspositionen eingesetzten Frauen, die Quote der zu befragenden Frauen wurde von der Verfasserin nach repräsentativen Merkmalen festgelegt und die Verteilung der Fragebögen erfolgte über die Unternehmen. Die Rückantwort erfolgte unmittelbar an die Verfasserin; Rücklaufquote betrug etwa 75 Prozent = 396 Rückläufer.

renden beziehungsweise konfligierenden Anforderungen im individuellen Lebenskonzept der Frau ohne wesentliche Friktionen miteinander vereinbart werden können.

Bei der Auswahl der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe waren folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- Im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Differenzierungen in der Verteilung der Frauen auf Berufe und Wirtschaftszweige und die hieraus resultierenden Auswirkungen auf Berufs- und Aufstiegschancen sollten die Betriebe erstens unterschiedliche Frauenanteile in den jeweiligen Berufen aufweisen und zweitens in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren angesiedelt sein.
- Zur Evaluation der Wirksamkeit von betrieblichen Weiterbildungsprogrammen auf die Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen beziehungsweise zur Analyse sich abzeichnender Veränderungs- und Entwicklungstendenzen in den Betrieben und bei den Frauen sollten die Betriebe bereits längerfristig entsprechende Bildungsprogramme durchführen.

Diesen Kriterien entsprechend erfolgte die Auswahl der folgenden vier in die Untersuchung eingezogenen Unternehmen aus dem Produktionssektor sowie dem privaten und öffentlichen Dienstleistungssektor:

- ein Kaufhauskonzern,
- eine Großbank,
- ein Unternehmen der Computer-Industrie,
- ein staatliches Dienstleistungsunternehmen.

Betriebliche Rekrutierungsstrategien des Führungskräfteachwuchses

In den in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen ist die Rekrutierung des betrieblichen Führungskräfteachwuchses bis

in die hohe Führungsebene mit der in den Unternehmen fest institutionalisierten betrieblichen Weiterbildung verknüpft.

Die Führungsebene wurde in Zusammenarbeit mit den einzelnen Unternehmen festgelegt.

Der Aufstieg in Führungspositionen ist in der Regel mit der Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsprogrammen verbunden. Gleichwohl eröffnet die erfolgreiche Absolvierung von Weiterbildungskursen keinen formellen Anspruch auf die Realisierung eines beruflichen Aufstiegs in den Unternehmen. Die Teilnahme an der Weiterbildung ist vielmehr ein in der Regel zwar erforderlicher, jedoch nicht allein hinreichender Faktor für einen Aufstieg in Führungspositionen.

Bei der Rekrutierung der weiblichen Teilnehmer der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sind in den einzelnen Unternehmen zum Teil unterschiedliche Kriterien von Relevanz. In den befragten Unternehmen des Handels- und Bankenbereichs sowie der Computer-Industrie bilden vor allem junge, unverheiratete Frauen ohne familiäre Verpflichtungen, im öffentlichen Dienstleistungssektor dagegen sowohl junge, unverheiratete Frauen ohne familiäre Verpflichtungen als auch verheiratete Frauen mit familiären Verpflichtungen, sowie generell in sämtlichen Unternehmen Frauen mit qualifizierten und hochqualifizierten Bildungs-/Ausbildungsabschlüssen beziehungsweise entsprechendem Qualifikationsniveau das Potential für die Rekrutierung des weiblichen Führungskräfteachwuchses.

In bezug auf die Chancengleichheit von Frauen bei der Teilnehmerrekrutierung für die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen vertreten die befragten Frauen überwiegend die Auffassung, daß Frauen die gleichen Chancen wie Männer haben, an den betrieb-

Beispiele:

Handel:	untere	mittlere	hohe
	Erstverkäufer Substitut	Abteilungsleiter/ Nicht-Verkauf Leiter Verkauf Gruppeneinkäufer Abteilungsleiter/Einkäufer Zentralabteilungsleiter	Organisationsleiter Personalleiter Marketingförderer Zentraleinkäufer Hauptabteilungsleiter Geschäftsleiter
Bank:	untere	mittlere	hohe
	Gruppenleiter Leiter kleiner Zweigstellen	Zweigstellenleiter Abteilungsleiter Leiter kleiner Filialen Spezialist im Stab/Zentrale	Leiter großer Filialen Leiter einer Zentralen-Abteilung
Computer-Industrie	untere	mittlere	hohe
	Vorarbeiter Meister Gruppenleiter Projektleiter	Fachgruppenleiter Abteilungsleiter/ Zentralbereiche Softwareleiter/ Geschäftsstelle Verkaufsleiter/ Geschäftsstelle	Geschäftsstellenleiter Betriebsleiter Verkaufsleiter/Zentrale
Öffentlicher Dienst:	untere	mittlere	hohe
	Sachbearbeiter Stellenvorsteher Betriebsleiter kleiner Ämter	Abteilungsleiter bei Ämtern Betriebsleiter größerer Ämter Amtsvorsteher	Referatsleiter (Ministerium o. Mittelbehörde) Abteilungsleiter (Ministerium o. Mittelbehörde) Amtsvorsteher großer Ämter

Beginn im „gehobenen Dienst“

Die Vorstandsebene war nicht mit einbezogen.

lichen Weiterbildungsseminaren teilzunehmen. Dies gilt für sämtliche in den Unternehmen durchgeführten Weiterbildungsprogramme.

Betriebliche Weiterbildung und Aufstiegschancen

Die Aufstiegschancen durch Teilnahme an der Weiterbildung werden je nach Unternehmen und je nach Niveau der Führungsposition unterschiedlich eingeschätzt. Die Relevanz von Weiterbildung für den beruflichen Aufstieg wird dabei im allgemeinen jedoch um so höher eingeschätzt, je niedriger die Führungsposition in der betrieblichen Funktionshierarchie angesiedelt ist und um so geringer eingeschätzt, je höher die Führungsposition in der betrieblichen Funktionshierarchie angesiedelt ist. Dies bedeutet, daß die Rekrutierung des Führungskräfte Nachwuchses in den Unternehmen zwar mit der Teilnahme an der Weiterbildung verknüpft ist. Gleichwohl wird der Aufstieg in Führungspositionen nicht allein beziehungsweise nicht in erster Linie von der erfolgreichen Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung bestimmt. Die Weiterbildung ist vielmehr nur einer der relevanten Einflußfaktoren für den betrieblichen Aufstieg. Je höher die Führungsposition in der betrieblichen Funktionshierarchie angesiedelt ist, in desto stärkerem Maße kommen jedoch zusätzlich zur Weiterbildung weitere für die Ausübung der jeweiligen Position relevante Faktoren zum Tragen. Zu diesen Faktoren zählen neben der beruflichen Kompetenz vor allem Leistungsfähigkeit und Eignung für die Ausübung von Führungspositionen, Berufserfahrung, Berufsdauer, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berufsengagement und nicht zuletzt auch die berufliche und regionale Mobilität.

In bezug auf die generellen Aufstiegschancen von Frauen in den Unternehmen wird sichtbar, daß dem Aufstieg von Frauen in Führungspositionen aus der Sicht der Frauen zum Teil noch erhebliche soziale Barrieren entgegenstehen. Dies gilt in um so stärkerem Maße, je höher das Niveau der Führungsposition und je „frauenuntypischer“ der Tätigkeitsbereich ist. Im Handel und im öffentlichen Dienstleistungssektor wird der Aufstieg von Frauen in untere und mittlere Führungspositionen im wesentlichen als unproblematisch angesehen. Im Bankenbereich und der Computer-Industrie wird der Aufstieg von Frauen in untere Führungspositionen als unproblematisch empfunden, der Aufstieg in mittlere Führungspositionen bislang gegenüber Männern jedoch noch als schwieriger eingeschätzt. Der Aufstieg von Frauen in hohe Führungspositionen wird von den befragten Frauen in sämtlichen Unternehmen gegenüber Männern als schwieriger eingeschätzt. Dies gilt insbesondere für den Bankenbereich und die Computer-Industrie, in denen die Aufstiegschancen von Frauen in bezug auf hohe Führungspositionen nur in sehr geringem Maße als günstig beziehungsweise zumindest nicht ungünstig beurteilt werden. Im Handel und im öffentlichen Dienstleistungssektor wird der Aufstieg von Frauen in hohe Führungspositionen bislang gegenüber Männern von der Mehrheit der befragten Frauen zwar ebenfalls noch als schwieriger eingeschätzt, von einem nicht unerheblichen Anteil der befragten Frauen jedoch auch als günstig beziehungsweise zumindest nicht ungünstig bezeichnet.

Die Einschätzung der Aufstiegschancen wird dabei jedoch vom Niveau der erreichten Führungspositionen beeinflusst. Je höher das Niveau der von den Frauen ausgeübten Führungspositionen ist, desto günstiger werden die Aufstiegschancen von Frauen beurteilt. Im Hinblick auf den Aufstieg von Frauen in mittlere Führungspositionen in der Bank und der Computer-Industrie, der von mehr als der Hälfte der in diesen Unternehmen befragten Frauen bislang gegenüber Männern noch als schwieriger eingeschätzt wird, ergibt die Aufschlüsselung der befragten Frauen nach ihrem Einsatz in den verschiedenen betrieblichen Führungsebenen, daß der Aufstieg von Frauen von den in mittleren und hohen Führungspositionen eingesetzten Frauen im wesentlichen als unproblematisch empfunden, von den in unteren Führungspositionen eingesetzten Frauen gegenüber Männern dagegen als schwieriger angesehen wird. Diese — je nach Niveau der Führungs-

position — unterschiedliche Einschätzung der Aufstiegschancen von Frauen entspricht im wesentlichen den beruflichen Erfahrungen der befragten Frauen im bisherigen Karriereverlauf.

Frauen in Führungspositionen

Die Untersuchung ergab, daß Frauen im Kaufhauskonzern, in der Bank und im staatlichen Dienstleistungsunternehmen Führungspositionen der unteren, mittleren und hohen Führungsebene und in der Computer-Industrie Führungspositionen der unteren und mittleren Führungsebene bekleiden.

Der Anteil von Frauen an den Führungspositionen ist insbesondere in der unteren und mittleren Führungsebene zum Teil erheblich — vor allem im Handel — und hat sich zudem gegenüber dem vorangegangenen Jahrzehnt in der Regel erhöht. Letzteres gilt auch für den Anteil von Frauen an hohen Führungspositionen. Dies bedeutet, daß die Aufstiegschancen von Frauen nunmehr zunehmen. Gemessen am jeweiligen Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den Unternehmen ist der Anteil von Frauen an den Führungskräften in sämtlichen in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen jedoch unterproportional, und zwar — je höher die Führungspositionen in der betrieblichen Funktionshierarchie angesiedelt sind — mit steigender Tendenz.

Die von den Unternehmen und den befragten Frauen angeführten Gründe für die bislang geringeren Aufstiegschancen beziehungsweise den unterproportionalen Anteil von Frauen an Führungspositionen beziehen sich überwiegend nicht auf die berufliche Kompetenz von Frauen, ihre Leistungsfähigkeit oder ihre Eignung für die Ausübung von Führungspositionen. Berufliche Kompetenz, Leistungsfähigkeit und Eignung von Frauen für die Ausübung von Führungspositionen sämtlicher Führungsebenen werden weder von den Unternehmen noch von den befragten Frauen in Frage gestellt. Jedoch wird sowohl von den Unternehmen als auch von den Frauen auf die durchschnittlich geringere Berufsqualifikation und die geringere Weiterbildungsbereitschaft von Frauen als einen der Gründe für die bislang geringeren Aufstiegschancen von Frauen verwiesen.

Die von den Unternehmen und den befragten Frauen weiterhin angeführten Gründe für den unterproportionalen Anteil von Frauen an Führungspositionen beziehen sich überwiegend auf die familiäre Rolle der Frau beziehungsweise Rollenkonflikte bei der Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen und hieraus resultierende Auswirkungen auf den Berufs- und Karriereverlauf von Frauen sowie auf zum Teil noch bestehende traditionelle Vorbehalte gegenüber dem Einsatz von Frauen in Führungspositionen. Dies gilt insbesondere für den Einsatz in hohen Führungspositionen und in als „frauenuntypisch“ geltenden Tätigkeitsbereichen.

Die gesellschaftliche Verbindlichkeit der familiären Rolle der Frau bedingt die von den Unternehmen und den Frauen als Gründe für den unterproportionalen Anteil von Frauen an Führungspositionen genannten beruflichen und regionalen Mobilitätsdefizite, geringere Berufserfahrung und Berufsdauer, kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berufsunterbrechungen oder Berufsaufgabe aus familiären Gründen, größere familiäre Verpflichtungen, das geringere Berufsengagement, das geringere Aufstiegsstreben sowie die geringere Zahl von weiblichen beziehungsweise die höhere Zahl von männlichen Bewerbern um Führungspositionen.

Diese primär auf traditionellen Vorstellungen von den unterschiedlichen sozialen Rollen der Geschlechter beruhenden sozialen Barrieren gegenüber dem Aufstieg von Frauen in Führungspositionen stellen hinsichtlich ihrer Überwindung hohe Anforderungen an die berufliche und soziale Kompetenz sowie an die berufliche Orientierung und das berufliche Engagement von Frauen. Die für die Ausübung von Führungspositionen erforderliche fachliche und soziale Kompetenz bezüglich Berufsqualifikation, Berufserfahrung, Fähigkeit zu Menschenführung, Fähig-

keit zu Koordination und Planung, Arbeitsleistung, Belastbarkeit und Berufsengagement wird jedoch von den in Führungspositionen aufgestiegenen Frauen erbracht. Der Einsatz von Frauen in Führungspositionen und die Bewältigung der damit verbundenen hohen beruflichen Anforderungen verläuft daher in den Unternehmen im wesentlichen ohne Probleme.

Die Akzeptanz von weiblichen Führungskräften verläuft in den Unternehmen im wesentlichen ebenfalls problemlos, ist zum Teil jedoch auch mit Friktionen verbunden. In der Computer-Industrie sowie im staatlichen Dienstleistungsunternehmen bestehen nach Angaben der Unternehmen in den als „frauen-untypisch“ geltenden oder überwiegend von Männern besetzten Tätigkeitsbereichen zum Teil Vorbehalte gegenüber weiblichen Führungskräften beziehungsweise Probleme bezüglich der Durchsetzungsfähigkeit von weiblichen Führungskräften gegenüber männlichen Mitarbeitern. Die in Führungspositionen eingesetzten Frauen vertreten zum Teil ebenfalls die Auffassung, daß weibliche Vorgesetzte nicht völlig akzeptiert werden oder daß der Einsatz von Frauen in Führungspositionen zu Problemen mit der männlichen beziehungsweise weiblichen Belegschaft führt. Diese Auffassung wird jedoch vom Niveau der erreichten Führungsposition beeinflusst. Frauen in unteren Führungspositionen vertreten sie in stärkerem Maße als Frauen in mittleren und hohen Führungspositionen. Dies bedeutet, daß die Akzeptanz von weiblichen Führungskräften mit steigendem Niveau der ausgeübten Führungsposition zunehmend als friktionslos empfunden wird. Ein nicht unerheblicher Anteil der befragten Frauen vertritt zudem die Auffassung, daß berufliche Qualifikation und Persönlichkeit entscheidend zur Akzeptanz weiblicher Führungskräfte beitragen.

Karriereverlauf von Frauen in Führungspositionen

Die in den Unternehmen in Führungspositionen aufgestiegenen Frauen weisen analog zum Karriereverlauf von der unteren über die mittlere in die hohe Führungsebene im allgemeinen mit steigendem Niveau der Führungsposition eine zunehmend längere durchschnittliche Dauer der Erwerbstätigkeit/Betriebszugehörigkeit auf. Sie sind überwiegend ohne beziehungsweise ohne längerfristige Unterbrechung seit Abschluß ihrer Schul-/Berufsausbildung berufstätig. Dies gilt um so mehr, je höher das Niveau der ausgeübten Führungsposition ist. Als Gründe für eine zeitweilige Berufsunterbrechung werden familiäre sowie berufsbezogene Gründe wie beispielsweise eine weiterführende berufliche Qualifizierung angeführt. Frauen in Führungspositionen mit zeitweiliger Berufsunterbrechung geben hierfür mit steigendem Niveau der Führungsposition berufsbezogene Gründe der Fortbildung und Weiterqualifizierung an.

Die in Führungspositionen eingesetzten Frauen weisen zudem in der Regel mit steigendem Niveau der Führungsposition ein zunehmendes Niveau des Bildungs-/Ausbildungsabschlusses auf. Dies deutet darauf hin, daß die Aufstiegschancen mit steigendem Niveau der Bildungs-/Ausbildungsabschlüsse beziehungsweise entsprechendem Qualifikationsniveau – in Verbindung mit der Teilnahme an der Weiterbildung – zunehmen. Dies gilt insbesondere für den Aufstieg in hohe Führungspositionen. Die in Führungspositionen eingesetzten Frauen halten dementsprechend aufgrund eigener beruflicher Erfahrungen mit steigendem Niveau der Führungsposition ein zunehmendes Niveau der Bildungs-/Ausbildungsabschlüsse beziehungsweise ein entsprechendes Qualifikationsniveau für erforderlich.

Die infolge der gesellschaftlichen Verbindlichkeit der familiären Rolle der Frau im weiblichen Lebenskonzept erforderliche Vereinbarung von beruflichen und familiären Anforderungen verläuft entsprechend den Angaben der befragten Frauen im wesentlichen zwar ohne Friktionen, ist aufgrund der mit der Ausübung von Führungspositionen verbundenen hohen beruflichen Anforderungen zum Teil jedoch auch mit Konflikten im privaten/familiären Bereich verbunden. Dies gilt im Prinzip wahrscheinlich auch für Männer. Private Probleme aufgrund hoher

beruflicher Anforderungen nehmen bei den im Handel und in der Computer-Industrie in Führungspositionen eingesetzten Frauen zudem mit steigendem Niveau der ausgeübten Führungsposition zu. Als berufsbedingte Probleme im privaten/familiären Bereich werden vor allem die aufgrund hoher beruflicher Anforderungen zu geringe Zeit für Partner, Familie, Haushalt, Privatleben und Freizeit sowie lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten beziehungsweise Überstunden angeführt. Kein Verständnis des Partners für das mit der beruflichen Tätigkeit verbundene Berufsengagement wird hingegen nicht beziehungsweise nur in relativ geringem Maße als berufsbedingtes Problem im privaten Bereich genannt.

Berufs-/Aufstiegsorientierung von Frauen

Konflikte bei der Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen führen zu entsprechenden Auswirkungen auf den beruflichen beziehungsweise familiären Bereich. Je nach Ausprägung der Berufs- und Aufstiegsorientierung entscheiden sich Frauen bei bestehenden oder erwarteten Konflikten bei der Bewältigung beruflicher und familiärer Anforderungen zugunsten des Berufs oder zugunsten der Familie.

Bei starker Ausprägung der Familienorientierung entwickeln Frauen ein nur so weit gehendes Berufsengagement, wie sie berufliche und familiäre Anforderungen ohne wesentliche Friktionen miteinander vereinbaren zu können glauben. Sie nehmen daher nach Angaben der Unternehmen Aufstiegschancen aufgrund der damit verbundenen erhöhten beruflichen Anforderungen zum Teil nicht wahr. Auch die in Führungspositionen eingesetzten Frauen sind entsprechend ihren Angaben zum Teil nicht zur Erfüllung der mit einem Aufstieg verbundenen erhöhten beruflichen Anforderungen – beispielsweise hinsichtlich regionaler Mobilität – oder zu zeitlichen Einschränkungen im privaten/familiären Bereich zugunsten eines weiteren beruflichen Aufstiegs bereit. Sie verzichten dabei gänzlich auf einen weiteren Aufstieg oder sie nehmen einen durch die Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen zeitlich verzögerten beziehungsweise vom Niveau her geringeren beruflichen Aufstieg in Kauf.

Bei starker Ausprägung der Berufs- und Aufstiegsorientierung erfolgt demgegenüber bei bestehenden oder erwarteten Konflikten bei der Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen eher eine Entscheidung zugunsten des Berufs. Dementsprechend ist ein erheblicher Anteil der in Führungspositionen eingesetzten Frauen zugunsten eines weiteren beruflichen Aufstiegs zu regionaler Mobilität sowie zu zeitlichen Einschränkungen im privaten/familiären Bereich bereit. Dies gilt im allgemeinen um so mehr, je höher die ausgeübte Führungsposition in der betrieblichen Funktionshierarchie verankert ist.

Der berufliche Aufstieg von Frauen beziehungsweise die Überwindung der dem beruflichen Aufstieg von Frauen zum Teil noch entgegenstehenden sozialen Barrieren ist somit nicht zuletzt auch von der Berufs- und Aufstiegsorientierung der Frauen abhängig. Aufstiegsorientierung und Karriereplanung werden von einer Reihe von Faktoren beeinflusst, zu denen Alter, Familienstand, Kinderzahl, Bildungs-/Qualifikationsniveau, Einkommen, Dauer der Erwerbstätigkeit/Betriebszugehörigkeit, die jeweiligen Erfahrungen bei der Bewältigung beruflicher und familiärer Anforderungen sowie der im Berufsverlauf realisierte Aufstieg zählen. Die Untersuchung hat ergeben, daß insbesondere Frauen mit hohem Bildungs-/Qualifikationsniveau und entsprechenden Aufstiegschancen eine ausgeprägte Berufs- und Aufstiegsorientierung entwickeln, die zudem durch die berufliche Weiterbildung in der Regel noch verstärkt wird. Sie sind am ehesten zur Erfüllung der mit einem Aufstieg verbundenen hohen beruflichen Anforderungen bereit und entscheiden sich im Falle von Konflikten bei der Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen tendenziell zugunsten des Berufs.

Da vor allem Frauen mit beruflicher Kompetenz und ausgeprägter Berufs- und Aufstiegsorientierung das Potential für die Rekru-

tierung des weiblichen Führungskräfte nachwuchs bilden, erlauben die Ergebnisse der Untersuchung über die Zusammenhänge zwischen Weiterbildung und beruflichem Aufstieg von Frauen die Schlußfolgerung, daß in der gezielten Förderung der beruflichen Qualifikation von Frauen eine Chance zur Verbesserung der Aufstiegschancen und damit zur verstärkten Integration von Frauen in Führungspositionen im Rahmen der betrieblichen Personalrekrutierung und des betrieblichen Personaleinsatzes besteht.

Christoph Ehmann

Frauen und Fernunterricht

In der Literatur schwanken die Angaben über den Anteil der Frauen an der Gesamtheit der Fernunterrichtsteilnehmer zwischen 5 und 50 Prozent. Der Grund dafür ist zum Teil im Zeitpunkt der Erhebung (ältere Untersuchungen), zum Teil in der besonderen Struktur der einbezogenen Fernlehrgangsveranstalter bzw. der einbezogenen Kurse zu suchen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 1981 zwei Erhebungen auswerten können, in denen auch Daten zum Thema „Frauen und Fernunterricht“ anfielen. Die Datenbasis war dabei breit genug, damit zumindest für einige Aspekte dieses Themas gesicherte Aussagen gemacht werden können. Ältere Untersuchungen werden, soweit sie noch heute aussagekräftig sind, mit herangezogen.

Struktur des Fernlehrrangebots

Es gibt zur Zeit etwa 780 zugelassene Fernlehrgänge in deutscher Sprache. Von diesen sind etwa 35 Prozent berufsbildenden Inhalts, d. h. sie bereiten entweder auf berufliche Abschlußprüfungen (etwa 15 %) vor oder vermitteln im weitesten Sinne beruflich verwertbare Kenntnisse. Die Übergänge einerseits zum Bereich „Sprachen“ (z. B. Wirtschaftsenglisch), andererseits zum Bereich „Hobby“ sind fließend.

Einen weiteren großen Angebotsblock bilden die Sprachlehrgänge. Unter der dritten großen Gruppe, den allgemeinbildenden Lehrgängen, befinden sich vor allem jene, die auf eine schulische Abschlußprüfung (Abitur usw.) vorbereiten.

Ich beschränke mich im weiteren auf die berufsbildenden Fernlehrgänge und ziehe die anderen Bereiche nur gegebenenfalls zu Vergleichszwecken heran.

Betrachtet man die Berufsfelder, in denen Fernlehrgänge angeboten werden, so halten sich von der Angebotsseite her die kaufmännisch-verwaltenden und die technisch-gewerblichen Kurse zahlenmäßig in etwa die Waage. Auffällig unterrepräsentiert sind im Verhältnis etwa zum Angebot der Volkshochschulen, die Lehrgänge aus dem Bereich Sozial- und Erziehungswesen, sowie Gesundheit [1].

Die Werbe- und Informationstätigkeit der großen Fernlehrinstitute stellte lange Zeit vornehmlich auf die überwiegend Männern zugeschriebenen Interessen „berufliche Verwertbarkeit“ und „Karrierestreben“ ab. Dies hat sich in den letzten drei bis vier Jahren geändert [2]. Das Lehrgangsangebot selbst aber orientiert sich nach wie vor noch weitgehend an „männlichen“ Berufsbildern. So sind Lehrgangsbezeichnungen in der Regel nur in der männlichen Form gebräuchlich, mit Ausnahme der unteren Ränge der Berufsskala: Es gibt z. B. den Lehrgang „Bürogehilfin“, doch schon eine Stufe höher gibt es nur die männliche Form, den „Bürosachbearbeiter“.

Auch in anderen Bereichen, z. B. den bildlichen Darstellungen, läßt sich aufzeigen, daß Frauen als Lernende nur selten und falls doch, nur in untergeordneten Positionen, vorkommen [3].

Anmerkungen

- [1] Hegelheimer, B.: Chancengleichheit in der Berufsbildung. Bildungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung 1979.
- [2] Hegelheimer, B.: Betriebliche Weiterbildung und beruflicher Aufstieg von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung 1982.

Die Kosten für die Teilnahme an Fernlehrgängen betragen zur Zeit durchschnittlich pro Monat DM 150,-. Voraussetzung jeglicher Teilnahme ist, daß die Interessentin über diese Summe für diesen Zweck verfügen kann. Die Förderungsmöglichkeiten sind an die Grenzen des Arbeitsförderungs-Konsolidierungs-Gesetzes (AF-K-G) gebunden. Die steuerliche Absetzbarkeit (Fortbildungskosten) ist gegeben.

Frauen als Fernunterrichtsteilnehmer

Fernunterricht ist eine Form der Weiterbildung; sie wird freiwillig gewählt, eine Delegation z. B. durch den Arbeitgeber ist selten. Damit gilt für den Fernunterricht verstärkt, was für Weiterbildung im allgemeinen Gültigkeit hat, nämlich daß überwiegend solche Personen teilnehmen, die bereits eine überdurchschnittliche Vorbildung haben. Da der Fernunterricht als Lernform eine weitgehend unbekannte Bildungsgelegenheit ist, wird vom Interessenten sowohl eine überdurchschnittliche Kenntnis der Weiterbildungsmöglichkeiten als auch eine erhöhte Risikobereitschaft verlangt mit der Folge, daß Fernunterrichtsteilnehmer in der Regel ein noch höheres Schulabschlußniveau als Teilnehmer an anderen Formen der Weiterbildung haben.

Tabelle 1: Vergleich ausgewählter Weiterbildungsgruppen nach Vorbildung (in %) [4]

Ausbildung	Fernunterrichtsteilnehmer	Andere Weiterbildungsteilnehmer
kein Abschluß	8	11
Lehre	40	43
Fachschule	26	21
Fachhochschule	20	15
in Ausbildung	4	9
keine Angaben	2	1
Insgesamt	100	100

Daß Frauen nach den bisherigen Erfahrungen formal höher qualifiziert sein müssen, um gleiche Chancen wie Männer zu haben, gilt auch für den Fernunterricht: Ob es sich um die Teilnahme an Fernlehrgängen oder am Studium an der Fernuniversität handelt, in beiden Fällen liegt das Schulabschlußniveau der weiblichen Teilnehmer über dem der männlichen.

Da aber Frauen jahrzehntelang im Schulbereich benachteiligt waren, war die Folge, daß sie auch an Weiterbildungsangeboten und hier speziell an Fernlehrrangeboten in den vergangenen Jahren weniger häufig teilnehmen konnten.

Nach der Verbesserung der Bildungschancen für Mädchen und Frauen in den letzten 20 Jahren ist zu erwarten, daß sich dies auch auf die Teilnehmeranteile am Fernunterricht auswirkt [5].