

## »Doing gender«: Elternschaft, Erwerbsarbeit und Weiterbildungsteilnahme

### Einführung

Die Frage, ob die Chancengleichheit der Geschlechter in der Weiterbildungsteilnahme erreicht wurde, lässt sich nur beantworten, wenn wir die geschlechtsspezifischen lebens- und arbeitsweltlichen Kontexte im Prozess als biografische »Regulative der Weiterbildungsbeteiligung«<sup>1</sup> reflektieren. Die hier vorgestellten Ergebnisse unserer Untersuchung über den Zusammenhang von Geschlecht und Elternschaft einerseits und Weiterbildungsteilnahme sowie Teilnahmeregulative andererseits haben ihre Bedeutung für die Lebenslauforschung: Es geht um Optionen und Restriktionen der individuellen Weiterbildungsbeteiligung im Kontext von Familien- und Erwerbsarbeit. Wir beziehen uns auf den Ursprung der »Life-Course«-Theorie, nämlich auf Elders berühmte US-Studie *Children of the great depression*.<sup>2</sup> Elder entwickelte eine Theorie, in der grundlegende Prinzipien über die Einheit von Individualisierung und Institutionalisierung<sup>3</sup> innerhalb der gesamten Lebensspanne entwickelt wurden, das heißt zur Gleichzeitigkeit der Logik des Subjekts (Individuen gestalten ihr eigenes Leben auf der Grundlage ihrer Entscheidungen und Handlungen innerhalb ihrer Möglichkeiten) und der Logik der Struktur (der Lebenslauf von Individuen ist eingebettet in ihre historische Zeit und ihre Ereignisse).

### 1. Längsschnittstudie: Daten

Empirische Datengrundlage ist die Längsschnittstudie »Hamburger Biografie- und Lebenslaufpanel« (HBLP) – ein Sample der Hamburger Schulabschlusskohorte von 1979.<sup>4</sup> In bisher 21 Erhebungswellen – mit einem regelmäßigen Zeitabstand von etwa eineinhalb Jahren – begleiteten wir diese Untersuchungsgruppe von 1980 bis 2012 auf der Basis von Fragebögen (quantitativ) und mit problemzentrierten

1 Wittpoth 2009, S. 776.

2 Elder 1974.

3 Friebe 2008 b, S. 481.

4 Vgl. Friebe et al. 2000; Friebe 2008 a.

Interviews (qualitativ) prospektiv forschend,<sup>5</sup> um Veränderungen in der Bildungsbeteiligung auf lange Sicht erfassen zu können. 130 Personen, die 1979 das allgemeinbildende Schulwesen in Haupt- und Realschulen sowie Gymnasien in Hamburg abgeschlossen hatten, nahmen bis einschließlich der 21. Erhebungswelle (2012) an der Untersuchung teil. Der ursprüngliche Stichprobenumfang<sup>6</sup> lag in der ersten Welle (1980) bei 252 Personen. In der sechsten Welle (1988) wurde die Stichprobe um eine bereits 1979 von uns vorab gezogene Ergänzungsstichprobe<sup>7</sup> von 123 Personen erweitert, um die »Panel-Sterblichkeit«<sup>8</sup> in unserer Längsschnittstudie<sup>9</sup> teilweise zu kompensieren.<sup>10</sup> Die Sampleangehörigen sind aktuell etwa 50 Jahre alt; verheiratet sind ca. zwei Drittel, Eltern sind ca. sieben Zehntel.

## 2. Kontexte der Weiterbildungsteilnahme

»Jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden«, sagten 92 Prozent (2004) beziehungsweise 94 Prozent (2007) aller Befragten im repräsentativen Berichtssystem Weiterbildung (BSW) auf eine Frage nach der Bedeutung der Weiterbildung.<sup>11</sup> Die tatsächliche Weiterbildungsteilnahmequote in Deutschland lag aber regelmäßig unterhalb von 50 Prozent.<sup>12</sup> Was behindert, was fördert die Weiterbil-

5 Die Gesamtheit der hier zur Diskussion stehenden 130 Sampleangehörigen nennen wir Gesamtsample. Von ihnen liegen Verlaufsdaten zu zentralen biografischen Erfahrungen vor. Zusätzlich wurden pro Welle mit einem Subsample von jeweils ca. 25 Angehörigen des Gesamtsamples problemzentrierte Interviews durchgeführt: Wir nennen dieses Subsample Intensivsample. Die Auswahl dieses Intensivsamples richtete sich nach problembezogenen und theoretischen Überlegungen (vgl. Glaser, Strauss 1967; Strauss, Corbin 1990).

6 Die Stichprobe ist eine zufallsgenerierte Klumpenauswahl: In drei sozialstrukturell unterschiedlich zusammengesetzten Stadtteilen Hamburgs wurden jeweils drei Schulen verschiedener Schulformen ausgewählt. Mittels Zufallszahlen wurde das Sample aus den Klassenlisten der Schulabsolventen/innen generiert.

7 Die Zahlen des Ergänzungssamples bis zur 5. Welle wurden in der 6. Welle retrospektiv erhoben.

8 Vgl. Haunberger 2011.

9 Die ursprüngliche Stichprobe der Studie gab die Hamburger Aufteilung der Schulabsolventen/innen 1979 nahezu identisch wieder. Am häufigsten vertreten waren Jugendliche ohne Abschluss oder mit Hauptschulabschluss (Hamburg: 45 Prozent, Sample: 46 Prozent). Die zweitstärkste Gruppe bildeten Jugendliche mit Realschulabschluss (Hamburg 36 Prozent, Sample: 35 Prozent), gefolgt von Abiturientinnen und Abiturienten (19 Prozent). Infolge von Panelsterblichkeit – insbesondere bei den niedrigen Schulabschlüssen – verschob sich die Zusammensetzung etwas zugunsten des mittleren Qualifikationsniveaus. Aufgrund des sozialen Phänomens, dass die Weiterbildungsteilnahme mit dem Niveau des erworbenen Schulabschlusses steigt (»Wer hat, dem wird gegeben«, Friebel 2014 a, S. 13), gehen wir – auch auf der Basis von Kontrollrechnungen – davon aus, dass die Weiterbildungquote des Samples etwas über dem Durchschnitt liegt.

10 Vgl. DIW 1998.

11 Vgl. BMBF 2004, S. 92; BMBF 2007, S. 258

12 BMBF 2013, S. 7; vgl. Rosenblatt, Bilger 2011, S. 27.

dungsteilnahme im Lebenszusammenhang? Wie ist diese Realisierungslücke zu verstehen? Für eine Beantwortung der Fragen sind erst empirisch gestützte Reflexionen über Kontexteffekte in der Lebenslaufperspektive zielführend.

Wir wählen den Begriff »Kontext«, um ausgewählte lebensweltliche hemmende und fördernde Bedingungen beziehungsweise Regulative des Interesses an Weiterbildung zu thematisieren – insbesondere hinsichtlich der Frage nach geschlechtstypischen Effekten der Statuspassagen, also bei der Familienbildung und bei der Erwerbsarbeit. Der Lebenslauf als Sequenz von Statusfigurationen impliziert Chancen und Risiken, Wendepunkte und Passagen, die sich in unterschiedlicher Weise auf das Interesse an einer/der Weiterbildung auswirken können.<sup>13</sup> Unsere These von der Kontextabhängigkeit der Weiterbildungsteilnahme stellt nicht infrage, dass Lernen, Bildung und Weiterbildung biografische Eigenleistungen sind – sie soll nur die biografische und lebensweltliche »Rahmung« dieser Eigenleistungen aufzeigen. Werden diese Kontextparameter nicht beachtet, so besteht das Risiko einer Individualisierung der (Nicht-)Teilnahme.

### 2.1 Familiengründung und Weiterbildungsteilnahme

Die Kurvendarstellung ist ein stilisiertes Bild zur Teilnahme der Personen des Untersuchungssamples an organisierter Weiterbildung<sup>14</sup> in Form von Lehrgängen, Kursen und sonstigen Schulungen etc. – also an »non-formaler Bildung« – im Lebenszusammenhang (Abbildung 1).

Die Teilnahmequoten<sup>15</sup> werden hier in Kurven dargestellt. Die Weiterbildungsteilnahme der Befragten insgesamt (fette Kurve) des HBLP begann im Prozess der beruflichen Qualifizierung 1980 auf niedrigem Niveau und steigerte sich fast kontinuierlich bis 1991 (von 33 Prozent in der 1. Welle bis 67 Prozent in der 7. Welle). Danach fiel das Niveau bis zur 10. Welle fast stetig und verblieb in den Folgewellen auf diesem Niveau. Etwa ab der 13. Welle sehen wir wieder ansteigende Teilnahmefrequenzen – danach flachte die Teilnahmehäufigkeit erneut etwas ab.

Die intertemporale Reduktion der Bildungsquoten verweist auf den biografischen Zusammenhang zwischen Elternschaft, Geschlecht und Weiterbildung im Lebenszusammenhang. Es ist ein »doing gender«<sup>16</sup> – als permanent wirksame soziale Konstruktion und Rekonstruktion der Geschlechterverhältnisse im Lebenslauf<sup>17</sup> – der Weiterbildungsteilnahme: Um diese soziale Konstruktion im Verhältnis

13 Vgl. Friebel 2014 b.

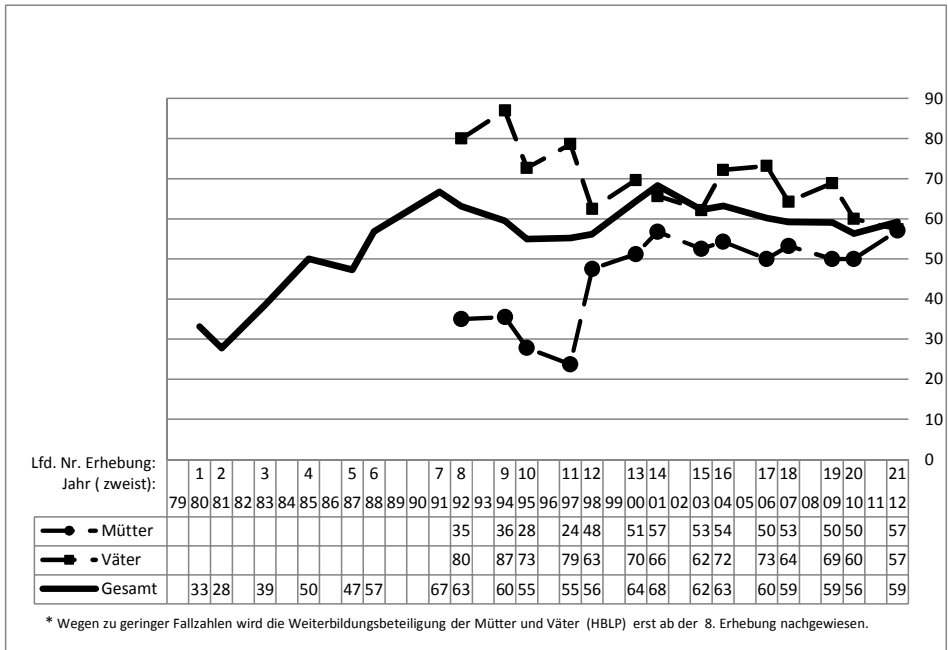
14 Eine Differenzierung zwischen beruflicher und nichtberuflicher Weiterbildungsteilnahme wird hier nicht vorgenommen. Die zeitliche Dauer der jeweiligen Teilnahme wurde nicht erhoben.

15 Wir haben drei Kurven ausgewählt: Die durchgehende, fette Kurve symbolisiert die durchschnittliche Bildungsquote pro Erhebungswelle. Die beiden zusätzlichen Kurven berichten über die Bildungsquoten von Frauen und Männer des Samples, nachdem sie Mütter und Väter geworden sind. Dieselbe Stichprobe wurde über den ganzen Untersuchungszeitraum hinweg befragt.

16 Vgl. West, Zimmermann 1987.

17 Krüger 2002, S. 63.

Abbildung 1: Weiterbildungsteilnahme Hamburger Biografie- und Lebenslaufpanel (HBLP: 1980-2012, Hamburger Schulabschlusskohorte 1979); Angaben in Prozent



der Geschlechter im Lebenszusammenhang anschaulich dokumentieren zu können, haben wir die Weiterbildungs-Verlaufsmuster in Abhängigkeit vom Geschlecht der Eltern konstruiert. Diese Prozessgrammatik spiegelt sich in den beiden ergänzenden Kurven wider: Die Weiterbildungsteilnahmequoten der Männer, die im Laufe des Untersuchungszeitraums Väter geworden sind, sind ab der 8. Erhebungswelle signifikant überdurchschnittlich hoch. Die entsprechende Kurve dokumentiert bis zur 20. Welle nahezu stetig überdurchschnittliche Werte. Die Weiterbildungsteilnahmequoten der Frauen, die im Laufe des Untersuchungszeitraums Mütter geworden sind, sind dagegen ab der 8. Erhebungswelle signifikant unterdurchschnittlich. Ab der 14. Welle erreichen sie wieder ein etwa durchschnittliches Niveau. Erst zur 21. Welle liegen die Mütter und die Väter auf einem ähnlichen Teilnahmeniveau. Die Kurvendarstellung dokumentiert eine signifikante Scherenöffnung zwischen einer überdurchschnittlichen Weiterbildungsaktivität der Väter und einer Weiterbildungsabstanz der Mütter. Zwischen der 8. und der 21. Welle liegen ca. 20 Jahre Lebenslauf, Biografie, Karriere voller Aktivität oder Abstinenz! Die Kurvendarstellung zeigt – in prozessualer Perspektive –, wie Mütter gewissermaßen gefangen sind in einer Verlaufskurve, die Helga Krüger als »prozessuale Diskriminierung« beschreibt.<sup>18</sup> Das Geschlecht lagert sich als Strukturkategorie sowohl in die beruf-

18 Krüger 1995, S. 133.

lichen Qualifizierungsprozesse als auch in die Familienbildungsprozesse in typischer Weise ein. Das Geschlecht »Frau« bedeutet beim Übergang in den Beruf »Vorabzüge« in der Verwertung von Bildungsabschlüssen schon vor der Familiengründung. Und das Geschlecht »Frau« erfährt mit dem biografischen Einstieg in die Elternschaft eine »Soll-Bruchstelle«<sup>19</sup> in der Erwerbsarbeit und der Weiterbildung: Diese Diskriminierung kommt »dann zusätzlich hinzu«. Krüger fordert deshalb – bezogen auf die Lebensläufe gleichermaßen für Frau und Mann – die wechselseitigen Kontexteffekte von Arbeitswelt und Familie zu sehen: »Erst die *Verknüpfungsprinzipien* beider Institutionen machen die *Gegenläufigkeit* der Ungleichheitsspirale sichtbar: das *positive Aufaddieren* von Geschlecht und Familie im männlichen gegenüber der *umgekehrt proportionalen Negativentwicklung* im weiblichen Lebensverlauf«.<sup>20</sup>

Im Rahmen unserer parallel zu den standardisierten Befragungen (mit Fragebögen) durchgeführten problemzentrierten Interviews gaben die Mütter und die Väter prototypische »Spielregeln« ihrer jeweiligen Familiensituation in der Phase der Familiengründung zu Protokoll:

- Mutter: »Als das erste Kind kam, da hab ich alle Weiterbildung erst mal aufs Eis gelegt ... für die Familie«.
- Vater: »Als das erste Kind kam, da hab ich erst mal alles an Weiterbildung gemacht ... für die Familie«.

Vereinfacht ausgedrückt, wirkt das soziale Geschlecht im Kontext von Elternschaft als Strukturgeber der Weiterbildungsteilnahme.

Betrachtet man nun die geschlechtsspezifischen Verteilungsmuster zur Weiterbildungsteilnahme der Sampleangehörigen als Gesamtheit, so sind sie ausgesprochen unauffällig. Das liegt eben daran,

- dass die im Untersuchungsverlauf Mütter gewordenen Frauen erheblich unterdurchschnittliche Teilnahmequoten – wie in der Kurvendarstellung dokumentiert – hatten, dagegen die Frauen ohne Kinder signifikant überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teilgenommen haben,
- dass die im Untersuchungszeitraum Väter gewordenen Männer erheblich überdurchschnittliche Teilnahmequoten hatten – wie in der Kurvendarstellung dokumentiert –, aber die Männer ohne Kinder signifikant seltener an Weiterbildungen teilgenommen haben.

Im ersten Drittel des Untersuchungszeitraums<sup>21</sup> waren die Teilnahmequoten der Frauen und der Männer nicht wesentlich unterschiedlich. Erst mit unserer prozessgestützten prospektiven Ermittlung von mikrostrukturellen Daten desselben Samples im Rahmen eines Panels ließen sich derartige biografiespezifische Ergebnisse gewinnen.

Auch im BSW/AES-Bericht über die Weiterbildungsteilnahme 2010 wird dieser Zusammenhang von Erwerbsarbeit, Familie, Geschlecht und Weiterbildung thematisiert: »Familiäre Verpflichtungen sind mit einem Anteil von 25 Prozent die von

19 Friebe 2007, S. 22.

20 Krüger 1995, S. 144.

21 Ungefähr 1.-7. Welle, also vor der Familiengründungsphase.

Frauen am häufigsten genannte Weiterbildungsbarriere (Männer 5 Prozent)«. Zudem führen die Autoren/innen aus, dass bei den Erwerbstätigen dieses Hindernis bestehen bleibt: »So nennen 41 % der erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt familiäre Verpflichtungen als wichtigste Weiterbildungsbarriere, während es von den erwachsenen Männern dieser Teilgruppe lediglich 11 % sind«. <sup>22</sup> Die Ergebnisse der Kurvenanalyse <sup>23</sup> unserer HBLP-Studie und die bivariaten sowie multivariaten zeitpunktbezogenen Befunde der BSW/AES-Studie können verfügt werden zu einem Gesamtbild der Reproduktion typisch weiblicher und typisch männlicher Lebensläufe in der »Moderne«. <sup>24</sup> Strukturell ähnliche Befunde der empirischen Weiterbildungsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung von 2002 zum »doing gender« veranlassen Monika Stürzer im Gender-Datenreport zu dem Hinweis, dass für die häufig diskontinuierliche Erwerbsbiografie von Müttern eine »vermehrte Partizipation an beruflicher Weiterbildung zur Kompensation fehlender Qualifizierungsmöglichkeiten on the job wünschenswert [sei], um ihre Chancengleichheit zu verbessern«. <sup>25</sup> Und die Autoren/innen der Sachverständigenkommission des ersten (Gender-)Gleichstellungsberichts der Bundesrepublik Deutschland verweisen in diesem Kontext auf die Lebenslaufperspektive: »Eine Ehescheidung, der Wechsel in Teilzeit, eine Erwerbsunterbrechung oder eine unterlassene Weiterbildung können »Narben« hinterlassen (*scar effects*), die lange nachwirken«. <sup>26</sup> Sie appellieren an die Politik, dass nur eine aktive Lebenslauf- und Gleichstellungspolitik Rahmenbedingungen für eine Überwindung dieses »doing gender« bereitstellen kann.

22 Rosenblatt, Bilger 2011, S. 168.

23 Es ist in der Kurvendarstellung empirisch wahrscheinlich, dass sich die Differenzwerte in der »Berg- und Talfahrt« der Väter- und Mütter-Kurven in Abhängigkeit von den Bildungs- und Qualifikationsprofilen dieser beiden Subgruppen verstärken oder vermindern können. In unserem Sample gibt es eine leichte geschlechtlich gebundene Qualifikationsverteilung: Die Frauen und Männer des Samples haben zwar jeweils ausgesprochen ähnliche Bildungsressourcen in ihren Herkunftsfamilien erfahren, aber hinsichtlich der Schulbildungsabschlüsse und der Berufsqualifikationen existieren gewisse Unterschiede. Die Männer im Sample sind leicht überrepräsentiert beim Schulabschluss Abitur und beim Hochschulstudium – die Frauen hingegen beim Abschluss Hauptschule und bei der nichtakademischen Berufsausbildung. Weil nun alle (!) empirischen Studien berichten, dass mehr Bildung mehr Weiterbildung generiert – und umgekehrt –, würde eine Gleichverteilung der Bildung zwischen den Männern und Frauen im Sample die »Berg- und Talfahrt« der Kurven weniger dramatisch ausfallen lassen. Die Kurvendarstellung ist ohnehin nur eine Aggregation vielfältiger lebensweltlich unterschiedlicher Einzelfälle im Prozess – ein aggregierendes Schema mit heuristischem Wert. Ganz allgemein lässt sich notieren, dass die beschriebenen Weiterbildungsdifferenzen im Zeitverlauf jeweils häufig auf Unterschiede in den Familienrollen einerseits und in den vorauslaufend erworbenen Schulbildungsniveaus andererseits zurückzuführen sind.

24 Vgl. Agentur für Gleichstellung 2011.

25 Stürzer 2005, S. 85.

26 BMFSFJ 2011, S. 45.

## 2.2 Weiterbildungsmilieu Arbeitswelt

Der Arbeitsplatz als Lernwelt: In den problemzentrierten Interviews fragten wir: »Was fördert Sie, Weiterbildung zu machen?« Typische Antworten der Sampleangehörigen, deren Arbeitgeber die Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen, waren:

- »Das was hier meine Firma macht ... und Förderung der Mitarbeiter ähm Gebühren übernehmen, hier interne Fortbildungen. Also das heißt: ich kann mich jederzeit für ... wir haben ne ziemlich komplexe, interne Fortbildung ... also da ist meine Firma echt schon sehr positiv aufgestellt.«
- »Wir kriegen jedes Jahr zum Anfang des Jahres, kriegen wir nen Fortbildungskatalog in jede Einheit auf den Stationen. Und da können wir alle reingucken und können für uns äh entscheiden was wir als Fortbildung nehmen wollen. Äh da gibt es dann in Neu ... aber dann gibt es auch Erweiterungsbausteine und da guck ich dann immer wo ich ähm mich sehe.«
- »Also mich, es fördert schon irgendwie, wenn der Arbeitgeber 'ne Fortbildung mir finanziert und auch in der Arbeitszeit stattfindet lässt ... Also, das ganz klar, ich hab ja die letzten Fortbildungen gemacht, waren alle im Rahmen meiner Arbeitszeit ... und vom Arbeitgeber auch finanziert. Also, also die kamen sogar ins Haus [Inhouse-Schulung; H.F.] bei uns. So. Also, ich wurde mit anderen Kollegen zusammen geschult. Das war, das auf jeden Fall förderlich ... dann nehm ich dran teil.«
- »Na logischerweise, Kostenbeteiligung des Arbeitgeberers, Freistellung, solche Geschichten ... Entwicklungsmöglichkeiten, Karriere, Aufstieg, finde ich alles motivierend für Weiterbildung ... Da bin ich richtig gut bestückt von meinem Arbeitgeber.«

Das Lernmilieu Betrieb beziehungsweise die betrieblichen Unterstützungsstrukturen sind zentrale Determinanten der Weiterbildungsteilnahme. Rosenblatt/Bilger notieren 2011 auf der Basis der BSW/AES-Studie: »[N]ahezu 60 % aller erfassten Weiterbildungsaktivitäten lassen sich der betrieblichen Weiterbildung zuordnen.«<sup>27</sup> In unserer HBLP-Studie liegt – bezogen auf den Zeitraum von der 18. bis zur 21. Welle<sup>28</sup> – der Anteil der Sampleangehörigen, die an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, zwischen 53 Prozent (18. Welle) und 61 Prozent (21. Welle).

Wir greifen für die Analyse eines Kontextes, in dem die Arbeitgeber Weiterbildung unterstützen, in exemplarischer Absicht auf die oben beschriebenen, von Elder aufgezeigten grundlegenden Prinzipien zur Einheit von Individualisierung und Institutionalisierung im Lebenslauf zurück<sup>29</sup> und konstruieren eine Typologie der Weiterbildungsbeteiligung, die eine »individuenzentrierte«<sup>30</sup> Sicht überwinden helfen kann: Handelndes Individuum und struktureller Kontext stehen in einem Verhältnis

27 Rosenblatt, Bilger 2011, S. 137.

28 Die Auswahl dieses Zeitraums erfolgte, weil die mikrostrukturellen Daten auf der Grundlage jeweils identischer Fragenformulierungen im Fragebogen ermittelt werden konnten.

29 Diese Diskussion wird insbesondere im angelsächsischen Sprachraum, auch bezogen auf die Frage nach dem Verhältnis zwischen »agency and structure« (Anisef et al. 2000, S. 20), geführt.

30 Hoffmann 2012, S. 155.

– Individualaussagen und Kontextaussagen müssen zusammengefügt werden. Das leistet eine typologische Analyse des Zusammenhangs von Individuum und Struktur, deren ersten Schritt wir hier vorstellen. Mit den Ergebnissen der Typologie ermitteln wir gewissermaßen eine Verfungung zwischen Idealtypen als »einheitliche Gedankengebilde«<sup>31</sup> und Realtypen als Ausprägungen alltäglicher Wirklichkeit.

Um die Komplexität dieser Analyse zunächst noch gering zu halten, führen wir hier – am Beispiel des exemplarisch ausgewählten Referenzzeitraums von der 18. bis zur 21. Welle – nur drei weitere Kontextvariablen<sup>32</sup> ein:

- Arbeitsvertrag der Erwerbstätigen: Etwa jeweils die Hälfte der Befragten befand sich in einem Vollzeitarbeitsverhältnis – ein Fünftel in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Ein Zehntel war arbeitslos und ebenfalls ungefähr ein Zehntel selbstständig erwerbstätig. Zusammen genommen waren knapp zwei Drittel der Befragten abhängig erwerbstätig in einem Vollzeitarbeitsverhältnis oder selbstständig<sup>33</sup> erwerbstätig.
- Weiterbildungsangebot des Arbeitgebers: Etwa jeweils die Hälfte der Befragten meinte in allen vier Wellen, dass das zur Verfügung gestellte Weiterbildungsangebot voll ausreichend war. Jeweils ungefähr ein Viertel sagte, dass das vorhandene Weiterbildungsangebot entweder nicht ausreichend war oder gar kein Angebot existierte. Etwa insgesamt drei Viertel der Befragten erfuhren also ein mehr oder weniger ausreichendes Weiterbildungsangebot vonseiten der Arbeitgeber.
- Finanzierung der Weiterbildung durch Arbeitgeber: Etwa ein Drittel der Befragten teilte mit, vom Arbeitgeber mehrere Weiterbildungsteilnahmen finanziert bekommen zu haben – ein Fünftel einmalig. Ungefähr zwei Fünftel stellten fest, keine Finanzierung durch den Arbeitgeber erhalten zu haben. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten erfuhr also eine mehr oder weniger stetige Arbeitgeberfinanzierung für ihre Weiterbildungsteilnahme.

Im nächsten Schritt kombinieren wir die Kontextparameter der Weiterbildungsteilnahme mit den personenbezogenen Variablen Geschlecht, Schulabschluss, Berufsstatus, Elternschaft zu einer regelgeleiteten Typologie. Unsere Typenbildung<sup>34</sup> ist fall- und prozessorientiert – sie ist als Kontrastgruppenanalyse von den Extremen ausgehend angelegt.<sup>35</sup> Wir konstruieren auf der Grundlage der Ausprägungen der drei Kontextvariablen drei maximale Gegensatzpaare – analog eines semantischen Differentials.

31 Weber 1988 [1904], S. 191.

32 Die Verteilungen der einzelnen Ausprägungen aller drei Variablen sind in den vier hier berücksichtigten Erhebungswellen (18.-21.Welle) – also über die Zeit – ausgesprochen stabil.

33 Vereinfachend unterstellen wir – auch auf der Grundlage ergänzender Daten – für diese Gruppe einen Vollerwerbsstatus.

34 Vgl. Kluge, Kelle 2000; Gerhardt 1995.

35 Vgl. Kluge 1999.

In der Typologie werden entsprechende maximale Gegensatzpaare definiert:

- hinsichtlich des Arbeitsvertrags = Vollzeit vs. Teilzeit
- hinsichtlich des Weiterbildungsangebots vom Arbeitgeber = ja, ausreichend vs. nein, keines
- hinsichtlich der Weiterbildungsfinanzierung durch Arbeitgeber = ja, mehrmals vs. nein, niemals.

Die Ergebnisse der Typologie verweisen auf eine soziale Spaltung. Die Lern- und Lebenswelt der Erwerbsarbeit forciert Inklusion in die oder Exklusion aus der Weiterbildungs-Teilnahme im Kontext der drei eingeführten Kontextvariablen. Die empirische Kovariation der biografie- beziehungsweise personenbezogenen Variablen und der drei Kontextvariablen führt zu zwei kontrastierenden Typen:

- Erwerbstätige Väter mit dem 1979 erworbenen Realschulabschluss oder dem Abitur, die auf dem 1. oder 2. Bildungsweg einen Hochschulabschluss erworben haben, sind kontinuierlich überrepräsentiert im Vollzeit-Arbeitsverhältnis, berichten kontinuierlich über ein ausreichendes Weiterbildungsangebot des Arbeitgebers und über eine mehrmalige Weiterbildungsfinanzierung durch den Arbeitgeber: Sie haben regelmäßig von der 18.-21. Welle an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen!
- Erwerbstätige Mütter, die 1979 keinen weiterführenden Schulabschluss erworben hatten, die nur eine grundständige Berufsausbildung – betrieblich oder vollzeitschulisch – abgeschlossen haben, sind kontinuierlich überrepräsentiert in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis, berichten kontinuierlich, dass der Arbeitgeber weder ein Weiterbildungsangebot vorhält noch die Finanzierung von Weiterbildungsteilnahmen übernimmt: Nur für den Fall des Teilzeit-Arbeitsvertrags in der 21. Welle gibt es Struktur- und Verlaufsinkonsistenzen,<sup>36</sup> berichten diese Mütter über eine gelegentliche Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen – ansonsten hatten sie von der 18.-21. Welle keine Weiterbildungsteilnahme!

Das »doing gender« der Erwerbsarbeitswelt wird also in der Weiterbildungsteilnahme fortgeführt. Die Statuspassage Familiengründung hat für Mütter und Väter – wie bereits in der Kurvendarstellung dokumentiert – unterschiedliche Anschlussfolgen. Aktive Teilnahme und »passive« Nicht-Teilnahme an Weiterbildung hängen eng mit den Kontextbedingungen der Weiterbildungsgelegenheiten zusammen. Wir

36 Die Bedeutung für einen zukünftigen Wandel der Weiterbildungsteilnahme im Kontext modernisierter Arbeits- und Lebensverläufe signalisieren Befunde des BSW/AES-Weiterbildungsmonitoring hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme teilzeitbeschäftigter Frauen: »Während die Weiterbildungsbeteiligung der Vollzeit-Beschäftigten – Männer wie Frauen – zurückgegangen ist, hat die Weiterbildungsbeteiligung der teilzeitbeschäftigten Frauen sogar zugenommen« (BMBF 2011, S. 32). Keller et al. (2012, S. 17) bezeichnen die »reguläre« Teilzeit der Frauen als »Neues Normalarbeitsverhältnis« der Frauen. Es ist deshalb zu fragen, ob dieser angenommene Struktur- und Bedeutungswandel atypischer Beschäftigung zu einer stärkeren Inklusion der betroffenen Frauen in den Bereich der betrieblichen Weiterbildung führt. Möglich ist dabei, dass auch der in der obigen Kurvendarstellung dokumentierte Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung der Mütter in unserem Sample auf das Niveau der Väter im Sample in der 21. Welle diese Inklusionschancen aufzeigt. Mit differenzierten Analyseschritten werden wir dieser Frage weiter nachgehen.

konstruierten in der Typologie zwei »Verlaufsmuster«<sup>37</sup> in einer methodisch zwar noch vereinfachenden Weise, die aber bereits deutliche Ergebnisse erkennen lässt: Obwohl beide Typen in ihrer Abhängigkeit von heteronomen Aktivitätsbedingungen<sup>38</sup> (Arbeitgeberunterstützung) entstanden sind, erscheint der eine Verlauf als »positive Verlaufskurve« (Teilnahme), der andere als »negative Verlaufskurve« (Nicht-Teilnahme). In Verknüpfung mit den obigen Prozessbefunden zum »doing gender« der Weiterbildungsteilnahme lässt sich also erkennen, dass Handlungsschemata, Geschlecht und Bildungsbiografie mit der jeweiligen Lebenswelt und den Institutionenkontexten so zusammengeführt werden müssen, dass sowohl voluntaristische Subjekt-Konzepte als auch deterministische Struktur-Konzepte überwunden werden können.

### 3. Fazit

Die Lernentwicklung der Individuen selbst und der soziale Lernraum als institutionalisierter Rahmen müssen zusammen analysiert werden. Weiterbildung wird als *Weiter-Bildung* in typischen biografischen Phasen absolviert. Mütter sind deutlich unterrepräsentiert, Väter ebenso deutlich überrepräsentiert. Dieses Ungleichgewicht bei den Beteiligten ist doppelt problematisch: Zum einen steht es im Widerspruch zu den politisch proklamierten Gleichstellungsnormen; zum anderen führt es zu einer kumulativen Ausgrenzung von Müttern aus Weiterbildungsmöglichkeiten, die als Voraussetzung zu einer befriedigenden Lebensführung und Erwerbsarbeit gelten können.

Weiterbildungsteilnahme lässt sich erst in der Gleichzeitigkeit – und gegebenenfalls auch Widersprüchlichkeit – von Handlung und Möglichkeit nachvollziehen: Am Beispiel des »doing gender« (gerahmt durch ein »doing class« dieser Teilnahme unserer Sampleangehörigen in ihren Lebensläufen) und innerhalb ihrer sozialen Lebens- und Arbeitswelten haben wir eine Analyseperspektive für den prozessualen Zusammenhang von Selbst- und Fremdwirksamkeit aufgezeigt.

Mit der Fortführung dieser Längsschnittstudie zielen wir auf weitere Einsichten in das Verhältnis zwischen der Chance eines aktiven Gestaltens und den sozial konstruierten Regulativen<sup>39</sup> der Weiterbildungsteilnahme.

37 Schütze hat Anfang der 1980er Jahre in seinem Konzept »Prozessstrukturen des Lebenslaufs« Modelle des (passiven) »Erleidens« mit dem Begriff »negative Verlaufskurve« und des (aktiven) »Handelns« der Biografieträger/innen vorgestellt (vgl. Schütze 1984).

38 Dabei »widerspricht« die subjektive Wahrnehmung (Logik des Subjekts) der Sampleangehörigen den faktischen Handlungsbedingungen (Logik der Struktur) (Helfferich 2012, S. 16). Die große Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer/innen stellt fest, dass sie sich selbst für ihre Teilnahme entschieden haben: Im Verhältnis von etwa 2:1 identifizieren sie sich (bezogen auf die 18. bis 21. Welle) überwiegend als Selbst-Aktivierende (ca. 50 Prozent), nur sekundär als Arbeitgeber-Aktivierte (ca. 25 Prozent).

39 Aufgrund des langen Erhebungszeitraums (seit 1980) ist auch eine Variation von weiteren Kontextmerkmalen (zum Beispiel wirtschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen) nachbildbar.

## Literatur

- Agentur für Gleichstellung im ESF 2011. *Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung*. Berlin.
- Anisef, Paul; Axelrod, Paul; Baichman-Anisef, Etta 2008. *Opportunity and uncertainty*. Toronto: University of Toronto Press.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2004. *Berichtssystem Weiterbildung XIII*. Bonn.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2007. *Berichtssystem Weiterbildung IX*. Bonn.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung). Hrsg. 2011. *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht*. Bonn.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung). Hrsg. 2013. *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht*. Berlin.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2011. *Neue Wege – Gleiche Chancen. Erster Gleichstellungsbericht*. Berlin.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) 1998. *Funktion und Design einer Ergänzungsstichprobe für das sozioökonomische Panel SOEP*. Diskussionspapier Nr. 163. Berlin: DIW.
- Elder, Glen Holl Jr. 1974. *Children of the great depression: social change in life experience*. Chicago: University of Chicago Press.
- Friebe, Harry 2007. »Soziale Sortierungen durchbrechen. Bildung und Weiterbildung im Lebenszusammenhang«, in *Weiterbildung 5*, S. 22-27.
- Friebe, Harry 2008 a. *Die Kinder der Bildungsexpansion und das »Lebenslange Lernen«*. Augsburg: ZIEL.
- Friebe, Harry 2008 b. »The children of the educational expansion era in Germany«, in *British Journal of Sociology of Education 29*, 5, S. 479-492.
- Friebe, Harry 2014 a. »Kontextabhängigkeit der Weiterbildungsteilnahme«, in *Weiterbildung*, S. 10-15.
- Friebe, Harry 2014 b. »Educational biographies in Germany: from secondary general education to lifelong learning?«, in *Australian Journal of Adult Learning 54*, 2, S. 122-144.
- Friebe, Harry et al. 2000. *Bildungsbeteiligung: Chancen und Risiken*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gerhardt, Uta 1995. »Typenbildung«, in *Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. 2. Auflage, hrsg. v. Flick, Uwe et al., S. 432-434. Weinheim: Beltz.
- Glaser, Barney; Strauss, Anselm 1967. *The discovery of grounded theory*. New York: Aldine.
- Hartmann, Josef; Kuwan, Helmut 2011. »Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung: Multivariate Analysen«, in *Weiterbildungsbeteiligung 2010*, hrsg. v. Rosenblatt, Bernhard von; Bilger, Frauke, S. 70-79. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hartmann, Josef; Rosenblatt, Bernhard von 2011. »Soziale Unterschiede: Weiterbildungsbeteiligung nach Personengruppen«, in *Weiterbildungsbeteiligung 2010*, hrsg. v. Rosenblatt, Bernhard von; Bilger, Frauke, S. 92-96. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hauberger, Sigrid 2011. *Teilnahmeverweigerung in Panelstudien*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helfferrich, Cornelia 2012. »Einleitung. Von roten Heringen, Gräben und Brücken«, in *Agency*, hrsg. v. Bethmann, Stephanie et al., S. 9-39. Weinheim, Basel: Juventa.
- Hoffmann, Heiko 2012 »Relation, Identität und Agency«, in *Agency*, hrsg. v. Bethmann, Stephanie et al., S. 154-181. Weinheim, Basel: Juventa.
- Keller, Bernd; Schulz, Susanne; Seifert, Hartmut 2012. *Entwicklung und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010*. WSI-Diskussionspapier Nr. 182. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kluge, Susanne 1999. *Empirisch begründete Typenbildung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kluge, Susanne; Kelle, Udo 2005. *Vom Einzelfall zum Typus*. Opladen: Leske + Budrich.
- Krüger, Helga 1995. »Prozessuale Ungleichheit«, in *Sozialstruktur und Lebenslauf*, hrsg. v. Berger, Peter A.; Sopp, Peter, S. 133-151. Opladen: Leske + Budrich.

- Krüger, Helga 2002. »Gesellschaftsanalyse: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung«, in *Soziale Verortung der Geschlechter*, hrsg. v. Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika, S. 63-90. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Mayer, Karl-Ulrich; Blossfeld, Peter 1990. »Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf«, in *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt*, Sonderband 7, hrsg. v. Berger, Peter A.; Hradil, Stefan, S. 297-318. Göttingen: Schwartz.
- Nader, Laima 2007. »Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit«, in *Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 30, 3, S. 29-38.
- Rosenblatt, Bernhard von; Bilger, Frauke. Hrsg. 2011. *Weiterbildungsbeteiligung 2010*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schütze, Fritz 1981. »Prozessstrukturen des Lebenslaufs«, in *Biografie in handlungswissenschaftlicher Perspektive*, hrsg. v. Matthes, Joachim et al., S. 67-156. Nürnberg: Verlag der Nürnberger Forschungsvereinigung.
- Strauss, Anselm; Corbin, Juliet 1990. *Basics of qualitative research*. Newbury Park: Sage.
- Stürzer, Monika 2005. »Bildung, Ausbildung und Weiterbildung«, in *Gender-Datenreport*, hrsg. v. Corneließen, Waltraut, S. 43-98. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Weber, Max 1988 [1904] »Die ›Objektivität‹ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis«, in *Max Weber: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, S. 146-214. Tübingen: J. C. B. Mohr.
- West, Candace; Zimmermann, Don H. 1987. »Doing Gender« in *Gender and Society* 1, 2, S. 125-151.
- Wittpoth, Jürgen 2009. »Beteiligungsregulation in der Weiterbildung«, in *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, hrsg. v. Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von, S. 791-788. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Zusammenfassung:** Die lebenslauforientierte empirische Analyse verweist auf ein »doing gender« in der Weiterbildungsteilnahme. In Abhängigkeit von der Familienbildung und der Berufsarbeit realisieren sich erheblich unterschiedliche Weiterbildungskarrieren von Müttern und Vätern – aufgrund unterschiedlicher Familienrollen und Arbeitserfahrungen. Datengrundlage ist das Hamburger Biografie- und Lebenslaufpanel (HBLP) – eine Panelstudie von 1980 bis 2012. Die hier vorgestellte Kontext-Analyse zur Weiterbildung verschränkt die Individualperspektive (Teilnehmer/in) mit der Institutionenperspektive (Familie/Arbeitswelt), um sowohl individuelle als auch strukturelle Einflüsse in einem gemeinsamen Paradigma zu verfugen: Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen in einem Zusammenhang.

**Stichworte:** Weiterbildungsteilnahme, Chancengleichheit, »doing gender«, Lebenslauf-Forschung, Lebenslauf-Theorie

### Doing gender: parenthood, occupational work and adult education participation

**Summary:** The empirical analysis of biographies concerning participation in continuous education indicates a »doing gender« bias. There are considerable differences in the educational careers of mothers and fathers depending on familial and occupational backgrounds and different family roles and work experiences. The analysis is based on the »Hamburger Biografie- und Lebenslaufpanel [Hamburg Biography and Life-course Panel] (HBLP)«, a longitudinal study covering the years 1980 to 2012. Combining individual perspectives of participants with familial and occupational data, the study aims for a paradigmatic synopsis of individual as well as structural influences: Participation in continuing education seems closely correlated to its factual possibilities.

**Keywords:** participation in adult education, equality of opportunities, doing gender, biographical research, life-course-theory

#### Autor

Prof. Dr. habil. Harry Friebel  
Universität Hamburg  
WISO-Fakultät  
Projektgruppe Weiterbildung im Lebenszusammenhang  
Von-Melle-Park 9  
20146 Hamburg  
Harry.Friebel@wiso.uni-hamburg.de