

Berufliche Weiterbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz — Qualifizierung auch für Frauen?

Eva Klippenstein

Dem Konzept der beruflichen Weiterbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) liegt ein kompensatorischer und emanzipatorischer Gedanke zugrunde: Die Weiterbildung soll dazu dienen, die berufliche Beweglichkeit zu verbessern und die Folgen des technischen Fortschritts und des Strukturwandels für die Erwerbstätigen zu beseitigen. Darüber hinaus soll durch Weiterbildungsmaßnahmen die berufliche Eingliederung von Frauen gefördert werden.

Bei gut einem Drittel weiblicher Beteiligung an den Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung reicht es nicht aus, das fehlende Interesse der Arbeitnehmerinnen an ihrer Qualifizierung zu beklagen — das Konzept selbst muß auf den Prüfstand. Wie die Analyse von Entwicklung und Struktur der Teilnehmerinnen zeigt, sind Frauen nicht nur bei den qualifizierten Maßnahmen deutlich unterrepräsentiert, sondern werden auch viel seltener finanziell gefördert. Die Untersuchung bezieht sich auf das Land Nordrhein-Westfalen.



Eva Klippenstein
Diplom-Soziologin; Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen, Arbeitsschwerpunkte u. a. geschlechtsbezogene berufliche Strukturforschung

zwar einen Rückgang der Teilnehmerzahlen, hob aber den Frauenanteil auf 37% 1989 an. Dieser Aufschwung der Frauenförderung geht auf Steigerungen bei

den Fortbildungszahlen zurück, die rd. 80% aller Weiterbildungsmaßnahmen umfassen, während Umschulungsmaßnahmen eine leicht fallende Tendenz aufweisen. An der Steigerung der Eintritte in Fortbildungsmaßnahmen haben § 41 a-Maßnahmen einen maßgeblichen Anteil. Auswirkungen der 7. Novelle in bezug auf eine stärkere Zunahme der Frauen lassen sich jedoch anhand dieser Zahlen kaum nachweisen.

In bezug auf Alter, Dauer und Zugang zu Teilzeitmaßnahmen hat sich seit 1983 keine Strukturveränderung gezeigt, soweit sich dies anhand der Eintritte erkennen läßt. Obwohl der Anteil der jungen Frauen (und ebenso junger Männer) unter 25 Jahren deutlich zurückgegangen ist, liegt das Durchschnittsalter der teilnehmenden Frauen noch immer deutlich unter dem der Männer.

Tabelle 1: Eintritte in berufliche Bildungsmaßnahmen in Nordrhein-Westfalen im Zeitvergleich*

Maßnahme	Fortbildungsmaßnahmen					Umschulung	Einarbeitung	Fortbildung und Umschulung		
	§ 41 a-Maßnahmen	Anpassung	Meister/Techniker/Betriebswirt	sonstiger Aufstieg	insgesamt			insgesamt	darunter arbeitslos in %	
Jahr										
	Frauen									
1983	4 615	16 075	728	3 532	24 950	3 938	2 087	30 975	81,8	
1984	4 638	18 062	727	3 513	26 940	4 064	1 249	32 253	81,4	
1985	5 747	20 626	888	3 990	31 251	4 438	2 280	37 969	79,9	
1986	5 775	25 947	1 050	5 205	37 977	6 013	4 030	48 020	78,5	
1987	7 863	28 969	1 242	5 282	43 356	6 733	4 440	54 529	76,8	
	Männer									
1983	6 865	27 425	10 427	8 049	52 766	9 949	5 523	68 238	67,1	
1984	7 415	33 694	10 390	8 241	59 740	9 692	3 247	72 679	67,5	
1985	7 973	37 086	11 079	9 451	65 589	10 325	6 048	81 962	66,8	
1986	8 678	45 372	12 657	10 232	76 939	13 085	9 919	99 943	66,7	
1987	11 197	50 215	13 320	9 559	84 291	13 505	9 331	107 127	64,8	
	Insgesamt									
1983	11 480	43 500	11 155	11 581	77 716	13 887	7 610	99 213	71,7	
1984	12 053	51 756	11 117	11 754	86 680	13 756	4 496	104 932	71,8	
1985	13 720	57 712	11 967	13 441	96 840	14 763	8 328	119 931	70,9	
1986	14 453	71 319	13 707	15 437	114 916	19 098	13 949	147 963	70,6	
1987	19 060	79 184	14 562	14 841	127 647	20 238	13 771	161 656	68,9	

* bis 1986 Zahlen nach Maßnahmeort, ab 1987 nach Wohnort

Strukturelle Entwicklung der Weiterbildung von Frauen

Bei dem kontinuierlichen Aufschwung, den die Förderung der beruflichen Weiterbildung (Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung) in den nordrhein-westfälischen Arbeitsämtern in den 80er Jahren erfahren hat, fällt auf, daß er vor allem bei den Frauen stattfand (+ 154% gegenüber insgesamt + 135%). Die Zunahme war jedoch nicht kontinuierlich, sondern bis 1984 verlief sie langsamer; insgesamt stieg der Frauenanteil von 32 auf 34%. Die restriktivere Förderungspolitik ab 1988 brachte

Schon das Übergewicht der Fortbildung, insbesondere der nicht abschlussbezogenen Fortbildung und die geringere Teilnahme an Umschulungsmaßnahmen erklärt teilweise die geringere Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen. Darüber hinaus spielt auch die Anwartschaft auf das Unterhaltsgeld eine Rolle.

Qualität der Maßnahmen

Die in der Weiterbildungsstatistik verwendeten Konzepte sind zum Teil dem Gesetzeswortlaut oder geschäftspolitischen Vorgaben entnommen und daher qualitativ schwer einzuschätzen. Nach dem AFG ist berufliche Weiterbildung

entweder Fortbildung, Umschulung oder Einarbeitung. Der Komplex Fortbildung umfaßt Maßnahmen zu

- Aufstieg (Meister, Techniker, Betriebswirte, sonstiges),
- Feststellung, Erhaltung, Erweiterung von Kenntnissen (auch in Übungswerkstätten und Übungsfirmen),
- Nachholen eines beruflichen Abschlusses,
- Heran-, Fortbildung von Ausbildungskräften — diese zuletzt genannten drei Typen werden im folgenden als Anpassungsfortbildung zusammengefaßt,
- Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten (sog. § 41 a-Maßnahmen).

Tabelle 2: Eintritte in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach Altersgruppen in %

Jahr	Alter			
	bis 25 Jahre	25—45 Jahre	über 45 Jahre	absolut
Frauen				
1983	41,2	51,6	7,2	30 975
1984	40,9	52,0	7,1	32 253
1985	38,5	54,0	7,5	37 969
1986	35,3	56,4	8,3	48 020
1987	33,3	57,8	8,9	54 529
Männer				
1983	26,7	65,4	7,9	68 238
1984	26,1	65,9	8,0	72 679
1985	25,6	65,9	8,5	81 962
1986	23,9	67,0	9,1	99 943
1987	23,8	67,4	8,8	107 127

Die von der Statistik so beschriebenen sozialen Vorgänge lassen nur ausnahmsweise qualifizierte Aussagen zu. Sogar zwischen Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung sind die Übergänge fließend, da ein „Aufstieg“ nicht immer mit einem Abschluß endet und dieses Kriterium letzten Endes nicht über den persönlichen Erfolg entscheidet. Der Frauenanteil in den einzelnen Maßnahmen ist, wie Schaubild 1 zeigt, sehr verschieden.

Tabelle 3: Dauer der Weiterbildung bei Eintritten in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen — ohne § 41 a-Maßnahmen (Angaben in %)*

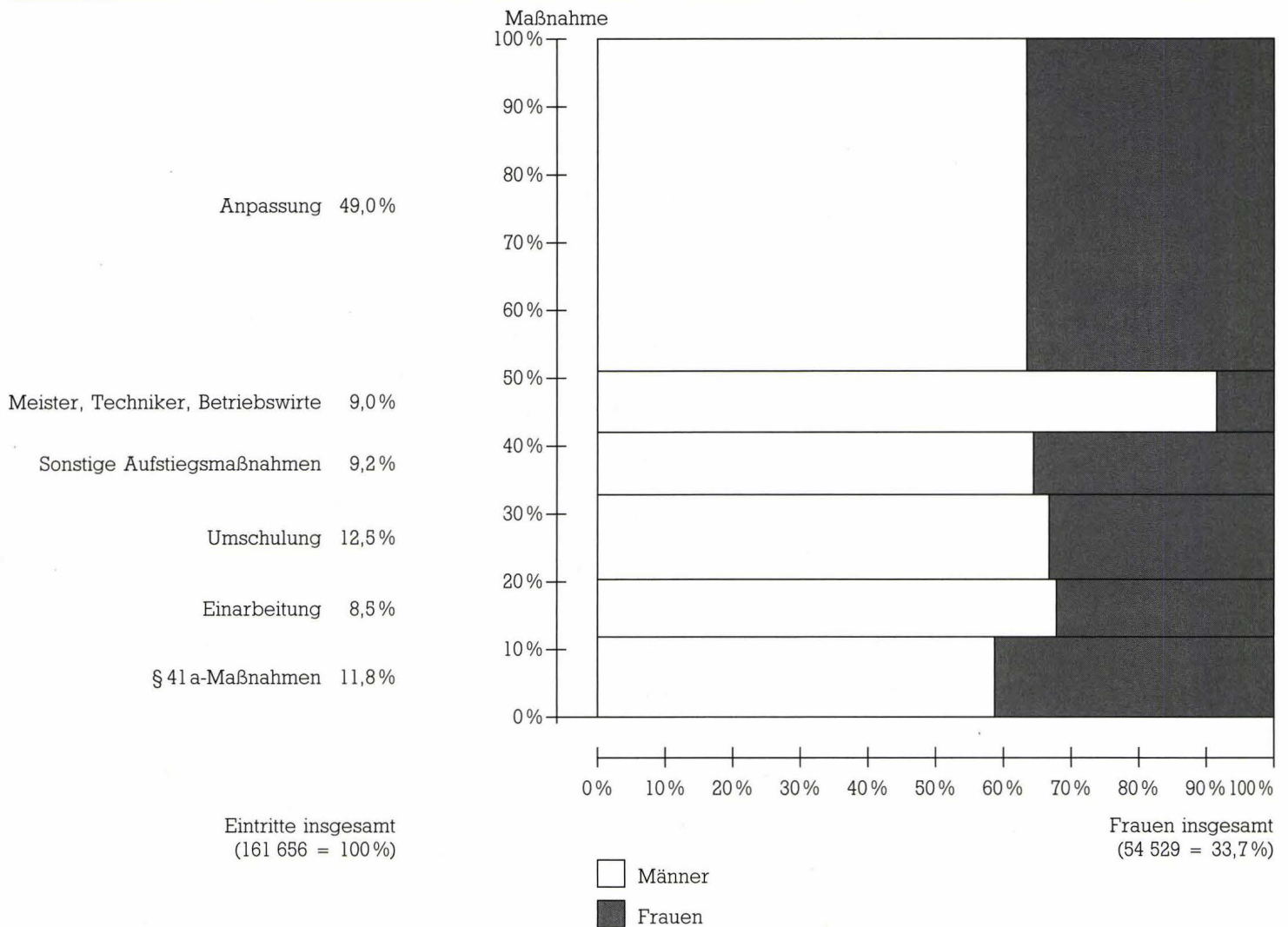
Dauer	Jahr				
	1983	1984	1985	1986	1987
Frauen					
bis einschließlich					
6 Monate	45,8	48,7	48,1	49,6	49,4
7—12 Monate	37,3	34,1	34,3	31,1	30,9
1—2 Jahre	14,3	15,1	15,1	17,1	17,5
über 2 Jahre	2,6	2,1	2,5	2,2	2,2
absolut	26 360	27 619	32 222	42 245	46 666
Männer					
bis einschließlich					
6 Monate	44,2	48,2	49,1	50,2	51,1
7—12 Monate	29,6	26,6	27,0	26,2	25,8
1—2 Jahre	19,0	18,3	17,4	17,6	17,5
über 2 Jahre	7,2	6,9	6,5	6,0	5,6
absolut	61 373	65 264	73 989	91 265	95 930

* bezogen auf Maßnahmeort

Neben der Art der Maßnahme spielt die Frage eine Rolle, ob die Förderung notwendig (d. h. um Arbeitslosigkeit abzuwenden) oder „nur“ zweckmäßig ist (d. h. um das berufliche Fortkommen zu sichern), da in der Praxis die zweckmäßige Förderung bessere Verwertungschancen verspricht. Aber besonders diese Unterscheidung — sie bezieht sich auf die finanzielle Förderung — wird individuell getroffen, sie erscheint nicht in der Weiterbildungsstatistik.

Eine weitere Möglichkeit zur Bewertung des Weiterbildungsangebots in bezug auf seine eher soziale oder arbeitsmarktliche Orientierung bietet die Unterscheidung in freie und Auftragsmaßnahmen. Die jeweils unterschiedliche Entstehung: freies Angebot von Bildungsträgern, Anerkennung durch die Bundesanstalt für Arbeit aufgrund gegebener Mindeststandards vs.

Schaubild 1: Verteilung der Eintritte in Maßnahmen für Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung 1987 in Nordrhein-Westfalen und Frauenanteil in %



Einrichtung durch das Arbeitsamt für zumeist definierte Zielgruppen — wirkt sich so aus, daß Auftragsmaßnahmen eher sozial-therapeutisch, freie Maßnahmen dagegen eher arbeitsmarktorientiert sind. Verallgemeinern läßt sich das zwar kaum, auch nicht in der Art, daß freie Maßnahmen ausschließlich oder vornehmlich von arbeitssuchenden (bzw. beschäftigten, d. h. nicht arbeitssuchenden) Arbeitnehmern, Auftragsmaßnahmen dagegen vorrangig von Arbeitslosen besucht würden. Dennoch läßt sich nachweisen, daß Aufstiegsmaßnahmen überwiegend in der „freien“ Form angeboten und vorwiegend von Personen besucht werden, die nicht arbeitslos sind. Auf der ande-

Tabelle 4: Eintritte von Arbeitslosen und Nichtarbeitslosen in Auftragsmaßnahmen und freie Maßnahmen 1987 in %

	Frauen				Männer			
	freie Maßnahmen	Auftragsmaßnahmen	insgesamt	= absolut	freie Maßnahmen	Auftragsmaßnahmen	insgesamt	= absolut
Arbeitslose								
— mit Leistung	6,7	57,3	64,0	34 887	6,4	53,6	60,0	64 287
— ohne Leistung	1,9	10,9	12,8	6 975	0,8	4,0	4,8	5 179
Arbeitssuchende	2,4	4,3	6,7	3 665	3,4	4,1	7,5	7 988
Beschäftigte*	15,6	0,9	16,5	9 002	26,3	1,4	27,7	29 673
insgesamt	26,5	73,5	100,0	54 529	37,0	63,0	100,0	107 127
absolut	14 475	40 054			39 626	67 501		

* weder arbeitssuchend noch arbeitslos gemeldet

ren Seite läßt sich aber zeigen, daß Anpassungs- und Umschulungslehrgänge keineswegs ausschließ-

lich oder überwiegend Arbeitslose aufnehmen (vgl. hierzu Tabellen 4 und 5).

Tabelle 5: Zielgruppenspezifische Verteilung der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen bei Frauen und Männern 1987 von jeweils 100 Eintritten von Frauen bzw. Männern entfielen auf ... (Angaben in %)

	freie Maßnahmen	Auftragsmaßnahmen	Arbeitslose				insgesamt	= absolut
			mit Leistung	ohne Leistung	Arbeit-suchende	Beschäftigte*		
Frauen								
Anpassung	11,4	41,7	36,0	6,5	3,4	7,3	53,1	28 788
Aufstieg	10,9	1,3	2,2	0,6	1,1	8,3	12,2	6 614
Umschulung	3,7	8,2	7,4	2,1	1,6	0,9	12,0	6 478
Einarbeitung	—	8,2	5,7	1,7	0,8	—	8,2	4 451
§ 41 a-Maßnahmen	—	14,5	12,7	1,8	—	—	14,5	7 857
insgesamt	26,1	73,9	64,0	12,8	6,7	16,5	100,0	54 188**
= absolut	14 125	40 063	34 665	6 925	3 657	8 941		
Männer								
Anpassung	13,8	33,0	31,7	2,0	3,1	10,0	46,8	49 687
Aufstieg	20,4	0,9	2,5	0,3	2,2	16,3	21,3	22 618
Umschulung	2,1	10,5	9,2	0,9	1,5	1,0	12,6	13 411
Einarbeitung	—	8,8	7,0	1,1	0,6	—	8,8	9 326
§ 41 a-Maßnahmen	—	10,5	10,0	0,5	—	—	10,5	11 198
insgesamt	36,3	63,7	60,3	4,8	7,4	27,4	100,0	106 240**
= absolut	38 549	67 691	64 073	5 145	7 910	29 112		

* weder arbeitsuchend noch arbeitslos gemeldet

** Eintritte nach Maßnahmeorten

Tabelle 6: Eintritte in berufliche Weiterbildung (ohne § 41 a-Maßnahmen) — Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen in %

Jahr	Vollzeit	Teilzeit	Fernunterricht	absolut *
Frauen				
1983	83,8	15,7	0,5	26 360
1984	82,4	17,1	0,6	27 619
1985	82,1	17,3	0,6	32 222
1986	83,1	16,5	0,4	42 245
1987	80,7	18,9	0,5	46 666
Männer				
1983	74,2	24,2	1,6	61 373
1984	74,1	24,4	1,5	65 264
1985	74,5	24,5	1,1	73 989
1986	75,7	23,4	0,9	91 265
1987	73,8	25,2	0,9	95 930

* bezogen auf Maßnahmeort

Erleichterungen des Wiedereinstiegs?

Seit 1980 wurde das Förderungsrecht mehrmals geändert (AFKG ab 1982, Haushaltsbegleitgesetz ab 1984, 7. Novelle zum AFG ab 1986, 8. Novelle ab 1988, 9. Novelle ab 1989) — hinzu kamen Änderungen der Anordnung Fortbildung und Umschulung, der Verwaltungsvorschriften sowie weitere Regelungen auf dem Erlaßwege. 1986 wurden die Förderungsbedingungen für Frauen, die „zur Sicherung ihres Lebensunterhalts zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gezwungen“ sind, erleichtert: ihnen wurde die Rahmenfrist erlassen, wenn sie eine Mindestbeitragszeit von zwei Jahren erbracht hatten. Für alle anderen Frauen mit Familienpflichten wurden die Rahmenfristen erheblich erweitert, gleichzeitig die Bedingungen für ein Teilzeit-Unterhaltsgeld verbessert.

Nach den zahlreichen Verlautbarungen über die Erleichterung des Wiedereinstiegs von Frauen durch die Einführung des Teilzeit-Uhg mit der 7. Novelle ist der erwartete Zuwachs bei dieser Förderungsform nicht eingetreten.

Im Gegenteil: Der Anteil der Eintritte in Teilzeit-Maßnahmen war bei Frauen zunächst sogar rückläufig und seit 1983 geringer als bei Männern, obwohl die 7. Novelle die günstigere Regelung für teilzeitarbeitende Jugendliche nach der Ausbildung erst 1986 in Kraft setzte!

Von großem Interesse wären Hinweise auf den Wiedereinstieg von Frauen. Leider sagt der Arbeitsuchendenstatus nichts über das Erwerbsverhalten aus. Eine andere Angabe über die bisherige Erwerbstätigkeit ist da hilfreicher: 7% der weiblichen Eintritte bestehen aus Frauen, die entweder in den letzten sechs Jahren (5%) oder überhaupt noch nicht erwerbstätig waren (2%). Bei Männern beträgt der Anteil dieser „(Wieder-)Einstieger“ ca. 2,5%! Vermutlich liegt dieser Anteil der Berufsunterbre-

cherinnen etwas darüber, aber eventuell nicht soviel mehr. Weitere Hinweise ergeben sich aufgrund der Art der Förderung (Tabelle 8).

Unzureichende Vorbildung von Frauen?

Bekanntlich wird für die Weiterbildung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung ver-

langt. Um festzustellen, ob der geringere Anteil der Aufstiegsfortbildung (12% bei Frauen gegenüber 21% bei Männern) auf Bildungsnachteile zurückzuführen ist, muß nach der Qualifikation der weiblichen Eintritte gefragt werden (Schaubild 2). Die Antwort lautet: 88% der Frauen weisen eine Berufsausbildung vor, aber nur 70% der Männer. Insbesondere bei betrieblicher Ausbildung und Hochschulqualifikation ist der Frauenanteil hoch.

Es ist möglich, daß die Setzung von Standards für die Weiterbildungsteilnahme: abgeschlossene Berufsausbildung, Praxis usw. auf Frauen eine stärker selektierende Wirkung ausübt als auf Männer und daß folglich benachteiligte Frauen, die keinen Ausbildungsabschluß haben, nicht im Erwerbsleben standen usw., desto weniger gefördert werden. Diese Vermutung verstärkt sich, wenn der Umfang der Ausbildungsqualifikation in den einzelnen Maßnahmenteilen be-

Schaubild 2: Eintritte in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach Berufsabschlüssen 1987 in Nordrhein-Westfalen in %

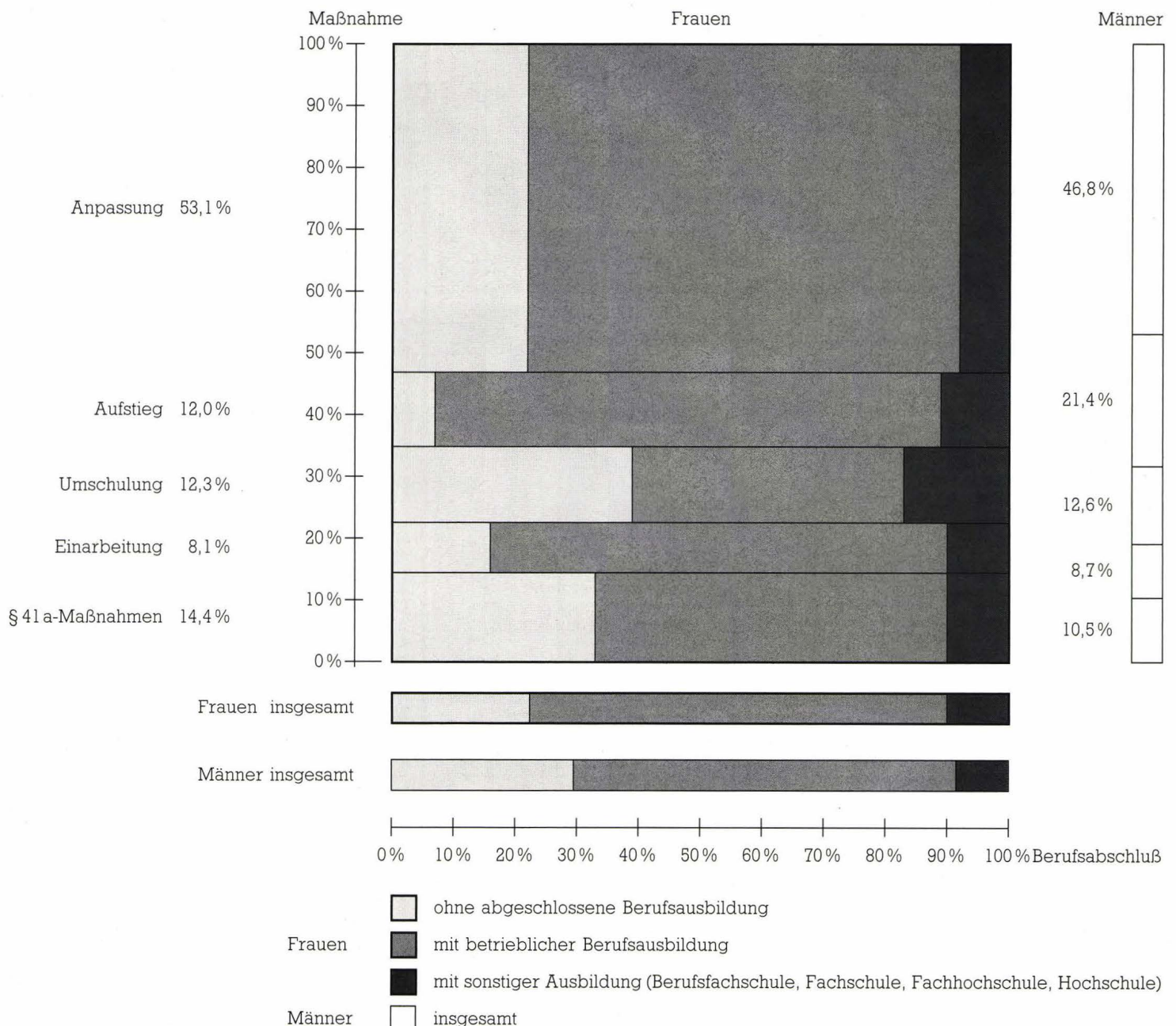
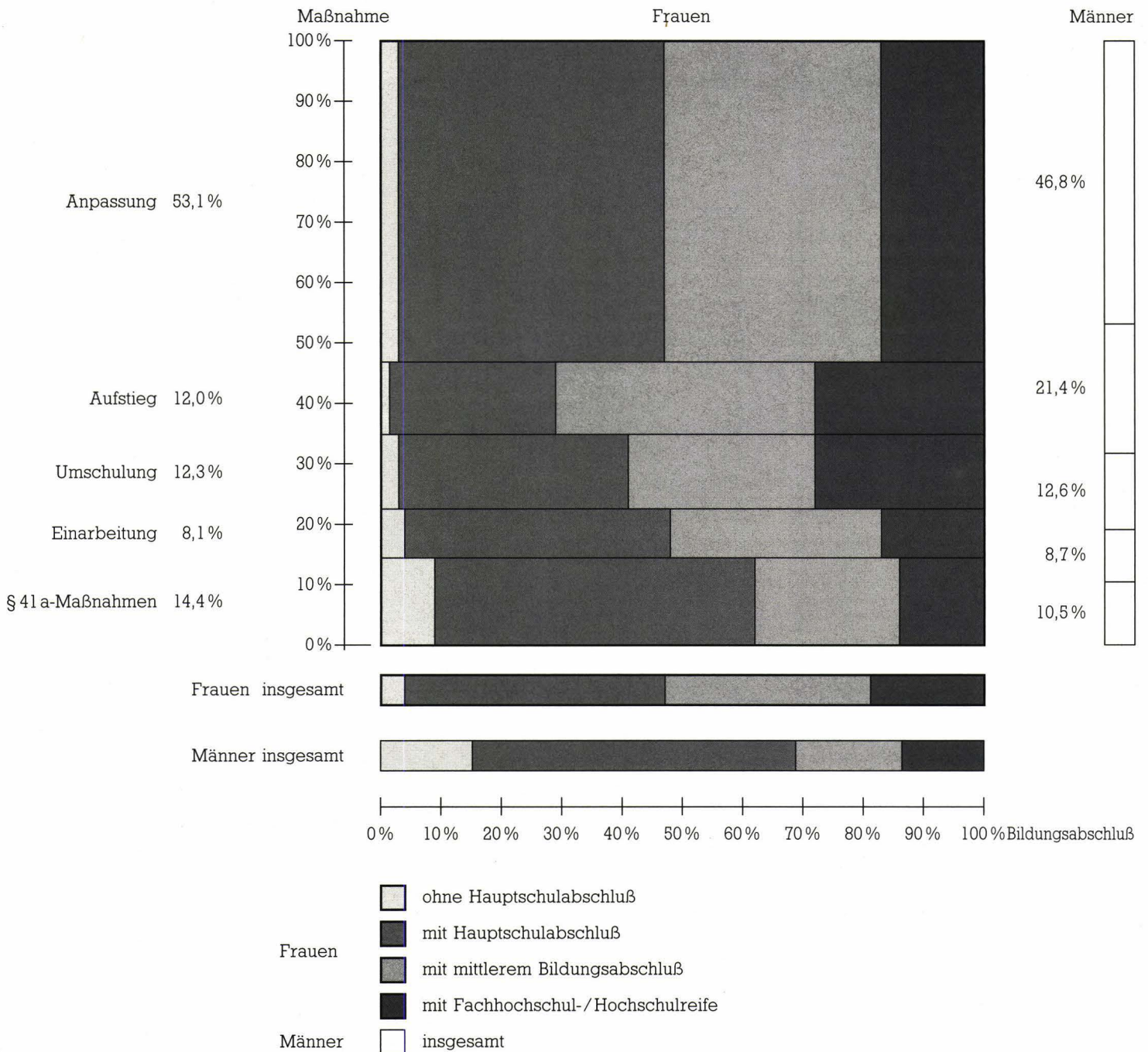


Schaubild 3: Eintritte in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach Bildungsabschlüssen 1987 in Nordrhein-Westfalen in %



trachtet wird. Das vorliegende statistische Material läßt die Verteilung nach schulischen Abschlüssen erkennen (Schaubild 3). Diese Verteilung zeigt, daß mehr als die Hälfte aller weiblichen (53%), aber nur ein knappes Drittel (31%) aller männlichen Eintritte über einen „weiterführenden Bildungsab-

schluß" (mehr als Hauptschulabschluss) verfügt, bildungsbenachteiligte Frauen folglich stark unterrepräsentiert sind.

Es wurde schon gesagt: nur 17% der weiblichen, aber 21% der männlichen Weiterbildungsteilnehmer besuchen Fortbildungs- und

Umschulungskurse von mehr als einjähriger Dauer. Die Unterschiede sind größer, wenn die Eintritte in die extrem kurzen §41a-Kurse mitgerechnet werden. Für jede vierte Teilnehmerin eines §41a-Kurses, das waren 4,4% aller Frauen, dauerte die Fortbildung nicht einmal zwei Wochen!

Von Einfluß auf die Dauer der Maßnahmen ist auch der Umfang der Umschulungsfälle: ca. zwei Drittel aller Umschülerinnen besuchen Kurse, die länger als ein Jahr dauern, dagegen nur vier von zehn Teilnehmerinnen an Aufstiegsmaßnahmen.

Weniger finanzielle Förderung

Die Tatsache, daß Frauen in größerem Umfang Leistungen beziehen

als Männer (mit Ausnahme der Leistung nach § 44, 2a) deutet zunächst eine Begünstigung von Frauen an. Im Zusammenhang mit dem höheren Arbeitslosenanteil bei den Frauen ergibt sich jedoch eine erhebliche Schlechterstellung: während 77% aller weiblichen Eintritte arbeitslos sind (männlich 65%), beziehen nur 68% von ihnen ein Unterhaltsgeld (Männer 63%). Dabei ist noch in Erwägung zu ziehen, daß die Unterhaltsgeld-Sätze bei Frauen aufgrund der kürzeren Beitragszeiten, des geringeren Bemessungsentgelts und der ungünstigeren Lei-

stungsgruppenstruktur im Durchschnitt erheblich niedriger ausfallen als bei Männern. Da (im Vergleich zu Männern) zu wenig Frauen in Aufstiegsmaßnahmen qualifiziert werden, wird ihre schlechtere finanzielle Absicherung durch die Maßnahmestruktur sogar noch kaschiert, denn mehr Anpassungs- und § 41a-Maßnahmen bedeuten relativ höhere Förderungsanteile. Gleichzeitig ergibt sich aus dieser Sachlage ein Hinweis für die notwendige Veränderung der Förderungspolitik: unabhängig von der beruflichen und qualifikatorischen Strukturverbesserung des Weiterbildungsangebotes für Frauen ist eine Verbesserung ihrer Teilnahmequoten nur möglich, wenn auch die Förderungsbedingungen günstiger gestaltet werden.

Gegen eine zureichende finanzielle Absicherung der Weiterbildungsteilnehmerinnen sprechen auch die Angaben, die zum Familienstand der teilnehmenden Frauen erhoben worden sind. Nur von den Frauen, die nicht an § 41a-Maßnahmen teilnehmen (das sind 46 666) und Leistungen beziehen (das sind davon 90,5%) sind Angaben zum Familienstand vorhanden: bei diesen Frauen beträgt der Anteil der Verheirateten 31%. Zwar ist die Angabe höchst unvollständig, da kein Vergleich mit den Restgruppen möglich ist, sie läßt aber immerhin darauf schließen, daß bei den Leistungsbezieherinnen (und überhaupt bei Teilnehmerinnen) eine Bevorzugung der jüngeren, unverheirateten Frauen besteht. Da das Ergebnis aber so isoliert dasteht, insbesondere keine Unterscheidung zwischen ledigen (jüngeren) und alleinstehenden (geschiedenen), überhaupt von Frauen mit und ohne Kinder und darüber hinaus kein Vergleich mit Altersgruppen, Nichtleistungsbeziehern und Teilnehmerinnen insgesamt möglich ist, sei vor einer weitergehenden Interpretation vorerst gewarnt. Ein gesichertes Wissen über die Sozialstruktur der Weiterbildungsteilnehmerinnen existiert nämlich vorläufig nicht und läßt sich auch nicht kurzfristig herstellen.

Tabelle 7: Vorgesehene Dauer in Monaten bei Eintritten in Weiterbildungs-Maßnahmen 1987 in %

	Frauen					insges. = absolut*	
	bis 3	4-6	7-12	13-24	über 24		
Anpassung	17,2	14,6	17,0	3,8	0,5	53,0	28 788
Aufstieg	1,2	2,5	3,6	4,1	0,8	12,1	6 614
Umschulung	0,8	0,7	2,8	7,0	0,7	12,0	6 478
Einarbeitung	0,8	4,4	3,0	—	—	8,2	4 451
§ 41a-Maßnahmen	14,5	—	—	—	—	14,5	7 857
Frauen insgesamt	34,6	22,1	26,4	15,0	1,9	100,0	
absolut	18 735	11 990	14 319	8 113	1 031		54 188
Männer insgesamt	33,7	22,6	23,1	15,6	5,0	100,0	
absolut	35 763	24 043	24 506	16 623	5 305		106 240

* Eintritte nach Maßnahmeorten

Tabelle 8: Eintritte in Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach Art der Förderung 1987 in %

	Frauen	Männer
„großes“ Unterhaltsgeld (§ 44, 2 AFG)	60,0	48,9
Unterhaltsgeld als Darlehen (§ 44, 2a AFG)	2,3	6,1
Teilzeit-Unterhaltsgeld für Jugendliche (§ 44, 2b Nr. 1 AFG)	0,4	0,3
Teilzeit-Unterhaltsgeld für Frauen (§ 44, 2b, Nr. 2 AFG)	0,2*	0,1*
Unterhaltsgeld entsprechend Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe (§ 46, 2 AFG)	5,0	7,8
insgesamt	67,9	63,2
Sachkosten (§ 46, 3 AFG)	4,4	2,5
Sachkosten (§ 45 AFG)	19,5	25,6
insgesamt	23,9	28,1
ohne Leistung	8,1	8,7
absolut	100,0	100,0
	54 529	107 127

* absolut: Frauen 130, Männer 78

Bedarfsgerechte Schulungsziele?

Das Interesse richtet sich zunächst auf die angestrebten Schulungsziele bzw. Berufsfelder bei der Fortbildung, weil insbesondere der Bereich „sonstige Aufstiegsfortbildung“ zusätzliche Aufschlüsse darüber verspricht, in welche Richtung die Schulungsziele zu erweitern sind.

Von den 35 500 Frauen, die 1987 in Nordrhein-Westfalen in Fortbildungsmaßnahmen (ohne §41 a) eingetreten sind, hatten 29 200 eine Berufsausbildung abgeschlossen. Die folgende Tabelle 9 stellt einen Vergleich zwischen den Berufsfeldern der Ausbildungsberufe und den derzeit bzw. zuletzt ausgeübten Berufen dar und vermittelt gleichzeitig Anhaltspunkte über etwaige Strukturveränderungen, durch die die Fortbildungspolitik unterstützt werden könnte.

Zunächst fällt auf, welche geringe Bedeutung die Ausbildung in Fertigungsberufen für die Fortbildung von Frauen hat. Dies zeigt sich bereits bei der beruflichen Vororientierung der Eintritte, noch deutlicher jedoch am geringen Schulungsangebot für Aufstiegsmaßnahmen. Relativ mehr Aufstiegsmöglichkeiten als von der Zahl der ausübenden (und an Fortbildung teilnehmenden) Frauen her zu erwarten gewesen wären, finden sich bei den Dienstleistungskaufleuten, bei den Organisations-, Verwaltungs- und Büro- und bei den Gesundheitsdienstberufen. Auf Warenkaufleute sowie Körperpfleger/Gästebetreuer entfällt dagegen nur ein wesentlich geringeres Angebot an „sonstigen Aufstiegsmaßnahmen“.

Daneben zeigt die Weiterbildungsstatistik, daß fast die Hälfte aller Meisterkurse von Friseurinnen besucht wird und daß die Fortbildung zur Technikerin, Werkmeisterin oder DV-Fachkraft nur eine untergeordnete Rolle spielt. Die insgesamt recht einseitige Struktur des Weiterbildungsangebotes kommt

Tabelle 9: Eintritte von Frauen in Fortbildungsmaßnahmen (ohne §41 a-Maßnahmen) nach dem Berufsfeld des Ausbildungsberufs und des derzeit oder zuletzt ausgeübten Berufs 1987

Berufsfeld	erlernter Beruf	derzeit oder zuletzt ausgeübter Beruf	Schulungsziel der sonstigen Aufstiegsmaßnahmen
01—09 Berufe im Pflanzenbau . . . Mineralgewinnung	267	268	15
10—54 Fertigungsberufe	1 523	2 788	146
60—63 technische Berufe	1 190	1 022	291
68 Warenkauffrauen	6 166	4 577	224
69—70 Dienstleistungskauffrauen	960	1 009	273
71—74 Verkehrsberufe	40	413	18
75—78 Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	11 286	16 010	2 905
79—81 Ordnungs- und Sicherheitsberufe	97	119	11
82—83 schriftwerkschaffende sowie künstlerische Berufe	243	187	16
84—85 Gesundheitsdienstberufe	3 315	3 076	817
86—89 sozial- und geisteswissenschaftliche Berufe	2 241	1 924	453
90—93 Körperpfleger/Gästebetreuerinnen	1 779	1 931	41
97—99 sonstige Arbeitskräfte ohne Ausbildung	65	105	72
ohne Ausbildung	6 321		
ohne Erwerbstätigkeit		2 064	
Insgesamt	35 493	35 493	5 282

auch darin zum Ausdruck, daß 54% aller Eintritte von Frauen in Verwaltungs- und Büroberufen erfolgen, aber nur rund 31% aller weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich tätig sind. Es ist nicht vorteilhaft, wenn diese Berufe so begünstigt werden, denn dadurch werden die herrschenden Arbeitsstrukturen nur verfestigt.

Schlußfolgerungen für die Weiterbildungspolitik

Obwohl die Weiterbildungsstatistik soziale Fragestellungen nur sehr unvollständig ausleuchtet, geht aus der Analyse hervor, daß die Praxis hinter dem emanzipatorischen Anspruch des Arbeitsförderungs-gesetzes zurückbleibt, ganz besonders bei der Weiterbildung für Frauen. Ihre „Wiedereingliederung“ findet vorwiegend in der Form von Anpassungsmaßnahmen, daneben in Lehrgängen zur Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten, sog. §41 a-Kursen statt,

die oft nur wenige Wochen dauern und, falls sie eingeschränkt werden sollten, zu einer Verminderung des Frauenanteils führen könnten.

Die Analyse zeigt auch, daß die Ursachen für die starke Unterrepräsentation von Frauen bei Aufstiegsmaßnahmen nicht bei der fehlenden beruflichen und schulischen Vorbildung zu suchen sind, sondern beim zu einseitigen Schulungsangebot in allen wichtigen Frauenberufen (mit Ausnahme einiger kaufmännischen Berufe) sowie bei der Verknüpfung der Förderung mit der eigenen Vorleistung, wodurch Frauen mit familienbedingten Arbeitsmarktrisiken strukturell benachteiligt werden. Auch eine Erweiterung der Rahmenfristen nützt den Frauen nichts, die nicht wenigstens zwei Jahre lang einen festen und einigermaßen gut bezahlten Arbeitsplatz erhalten konnten. Von daher ist es nicht verwunderlich, daß so wenig Arbeitnehmerinnen in mittleren Altersgruppen an der beruflichen Förderung teilnehmen.