

**Zeitschrift:** Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik

**Herausgeber:** Diskussion

**Band:** - (1992)

**Heft:** 18: Berufsbildung : Weiterbildung

**Artikel:** Weiterbildung und Frauenerwerbstätigkeit : Segregation trotz Angleichung der Bildung

**Autor:** Stäuble, Erika

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-584220>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 12.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Segregation trotz Angleichung der Bildung

Die Angleichung der Bildungsabschlüsse zwischen den Geschlechtern hat die gesetzten Erwartungen in die Chancengleichheit in Beruf und Weiterbildung nicht erfüllt. Die geschlechtsspezifische Segregation reproduziert sich heute auf höherem Niveau: Bei den Berufsausbildungen, der höheren Berufsbildung, bei der Hochschulbildung und der beruflichen Weiterbildung (Borkowsky/Streckeisen 1989). So sind z.B. die jungen Frauen – trotz ihrer durchschnittlich besseren Schulleistungen als ihre Mitschüler – in den kürzeren, weniger anspruchsvollen Berufslehrern als Knaben. Die höhere Berufsausbildung ist noch immer eine Männerdomäne und die Frauen machen nur ein knappes Viertel der Studierenden aus.

Die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ist trotz Angleichung der Bildung zwischen Frauen und Männern unvermindert gross. Die Mehrheit der berufstätigen Frauen ist in untergeordneten, schlechter bezahlten Positionen mit geringen Aufstiegsschancen tätig. Und die Schweiz weist im Vergleich zu anderen hochentwickelten Ländern eine sehr hohe geschlechtsspezifische Segregation aus. Unter den Berufen mit den höchsten Prestigewerten stellen Frauen eine kleine Minderheit dar. Auch der Anteil der Frauen in höheren Verwaltungs- und Kaderstellen ist in der Schweiz sehr

**Bildungsdefizite der Mädchen und Frauen gelten noch immer als verbreitete Erklärung für ihre Benachteiligung im Erwerbsleben. In dieser Logik führt die Verbesserung der formalen Bildung von Frauen zu einer Nivellierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsarbeit. Auf den Erwerb von Bildung setzen denn auch Frauen grosse Erwartungen. Bildung wurde als Schlüssel für die gesellschaftliche Gleichstellung der Frauen betrachtet. Heute erreichen Mädchen in der obligatorischen Schulbildung die gleichen Abschlüsse wie die Knaben, und in den schulischen Ausbildungen der Sekundarstufe II sind die Frauen mit einem Anteil von 54% gut vertreten.**

gering. Daran haben auch frauenfreundliche Rhetorik und Alibibesetzungen in gewissen Betrieben kaum etwas geändert. Auf der ersten und zweiten Führungsebene (Generaldirektion; Mitglieder der Geschäftsleitung) sind nur 2 bis 3% Frauen vertreten; auf der dritten und vierten Stufe (Bereichs-, Ressortleitung, Abteilungsleitung) sind es 7 bis 10% (Institut für Marktanalyse, IHA, 1989). Verschiedene Untersuchungen (Engelbrech 1987) zeigen, dass ein höheres Qualifikationsniveau bei Frauen weit weniger als bei Männern zu einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit führt. Besonders in der Teilzeitarbeit werden Frauen häufig nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechend eingesetzt, d.h., sie sind überqualifiziert. Bei allen Qualifikationserfolgen von Frauen setzt sich die geschlechtshierarchische Teilung des Arbeitsmarktes un-

vermindert fort. Betriebliche Einsatzstrategien neuer Technologien und Rationalisierungsmassnahmen verstärken gar in verschiedenen Beschäftigungsbereichen die geschlechtsspezifische Segmenteierung. Nur einem kleinen Teil der Frauen ist es bisher gelungen, an den neuen qualifizierten Tätigkeitsbereichen zu partizipieren. Keinesfalls stellt die Qualifikation von Frauen einen Schlüsselfaktor dar für den Zugang zu qualifizierter Erwerbsarbeit und qualifizierten Berufen. Vielmehr zeigt sich, dass das Merkmal Geschlecht nach wie vor der entscheidende Faktor in der Zuweisung von Frauen an Arbeitsplätze und Positionen ist. Die Segregation beruht heute weniger auf dem Kriterium des Ausbildungsniveaus als auf der zunehmenden Konkurrenz der Ausgebildeten auf dem Arbeitsmarkt. Bei geringerer Bedeutung der

Bildungsunterschiede werden andere Faktoren wichtiger: diskriminierende Praktiken der Arbeitgeber und Personalverantwortlichen gegenüber Frauen, Handikaps der Frauen, die durch die Verantwortung für Familie und Kinder entstehen, grösere Bedeutung von informellen Kriterien, Ausschliessungsstrategien männlicher Arbeitnehmer usf. Selbst wenn Frauen bessere Ausbildungen durchlaufen und bessere Abschlüsse erzielen, werden sie – mit Verweis auf die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit – auf die schlechteren Plätze verwiesen. Aus neueren deutschen Untersuchungen geht hervor, dass in manchen Betrieben bereits «informelle Quotierungsregelungen zugunsten männlicher Bewerber» aufgestellt werden, um über eine höhere Zahl qualifizierter männlicher Nachwuchskräfte zu verfügen: «Die Hälfte der Auszubildenden sollten schon Männer sein.» Und als Ausdruck verschärfter Konkurrenz ist auch das Ergebnis einer Umfrage zu interpretieren, nach der Männer im Alter von 30 bis 40 Jahren die heftigsten Gegner von konkreten betrieblichen Frauenfördermassnahmen sind.

## VIELFACHE BENACHTEILIGUNGEN DER FRAUEN IN DER WEITERBILDUNG

In der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung verdich-

ten sich die verschiedenen Benachteiligungen der Frauen im Erwerbsleben und auf dem Arbeitsmarkt.

### BENACHTEILIGUNG: TEILZEITARBEIT UND BERUFSUNTERBRÜCHE

Die Erwerbstätigkeit der Frauen hat auch in der Schweiz zugenommen. Immer mehr Frauen versuchen heute Beruf und Familienarbeit im zeitlichen Neben- und Nacheinander zu verbinden. In der Schweiz sind 68% der Frauen zwischen 15 und 62 Jahren

erwerbstätig. Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE (1991) hat erstmals die internationale Definition von Erwerbstätigkeit angewendet und weist eine weit grösitere Frauenerwerbsquote für die Schweiz nach als bisherige Arbeitsmarktstatistiken. Sie bringt nun endlich auch statistisch zum Vorschein, dass viele Personen und vor allem viele Frauen in sogenannt «atypischen Arbeitsverhältnissen» (Heimarbeit, Arbeit in Privathaushalten) arbeiten oder eine «Minimalerwerbstätigkeit» (Gelegenheitsarbeit, regelmässige Erwerbstätigkeit von weniger als 6 Stunden pro Woche) ausüben. Insgesamt sind dies 400 000 Personen oder 11% der Erwerbstätigen. Rund 13% der erwerbstätigen Frauen (4% der erwerbstätigen Männer) gehen einer «Minimalerwerbstätigkeit» nach. Frauenerwerbstätigkeit heisst in der Regel Teilzeitarbeit. 53% der erwerbstätigen Frauen arbeiten teilzeit (gegenüber 9% der erwerbstätigen Männer). Damit ist der Teilzeitanteil bei den Frauen in der Schweiz wesentlich höher als in unseren Nachbarländern. Bekanntlich

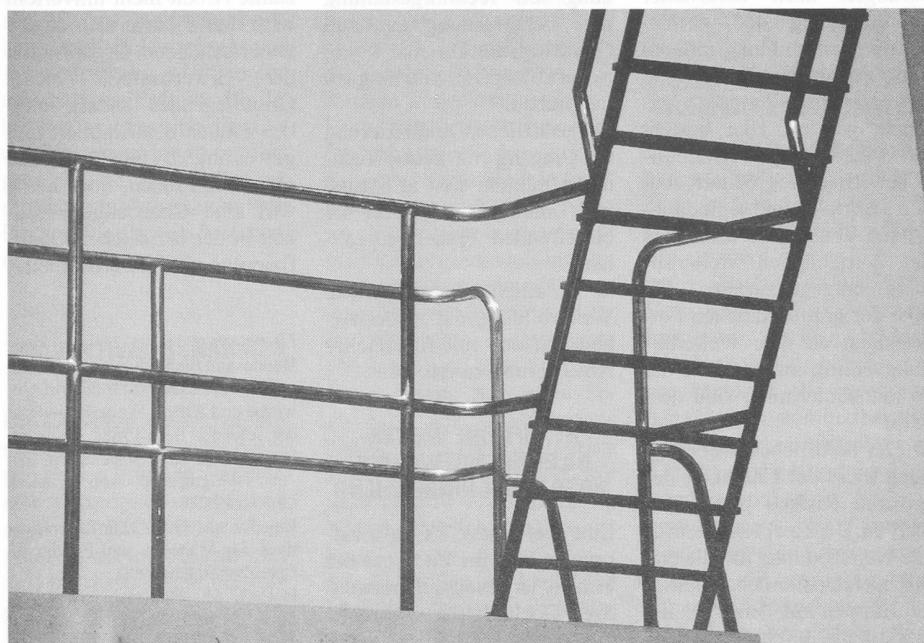
weist diese verbreitete Form der Frauenarbeit gravierende Nachteile auf: schlechte Bezahlung, wenig qualifizierte Arbeit, geringe soziale Sicherheit. Benachteiligt sind Frauen an Teilzeitstellen und Frauen mit unterbrochener Berufslaufbahn vor allem auch in bezug auf ihre beruflichen Entwicklungschancen. Innerbetriebliche Aufstiegs- und Weiterbildungskeiten sind an diesen Arbeitsplätzen praktisch nicht vorhanden. Nach einer Erwerbsunterbrechung haben diese Frauen oft Arbeitsplätze unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Zugangskriterien zur aufstiegsorientierten Weiterbildung sind «Vollzeiterwerbstätigkeit» und «lebenslange Kontinuität».

### WEITERBILDUNG IST SOZIAL SELEKTIV

Der Zugang zu beruflicher, insbesondere aber zu betrieblicher Weiterbildung verläuft entlang sozialer Schichten, beruflicher Positionen und Hierarchiestufen. Die bereits «Privilegierten» im Betrieb erhalten auch die beste Weiter-

bildungsförderung, während die «Schlechtergestellten» für ihre Fortbildung selber sorgen müssen. Gehobene Status- und Qualifikationsgruppen beteiligen sich wesentlich häufiger an beruflicher Weiterbildung, während die Teilnahme der mittleren Qualifikationsgruppen stagniert und diejenige der unteren abnimmt.

Was deutsche Untersuchungen nachweisen, lässt sich auch mit Daten aus der Schweiz bestätigen. Die grösste Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung weisen die Direktoren und Chefbeamten mit 98% sowie die höheren Angestellten mit 91% auf. Bei den übrigen Angestellten ist die Weiterbildungsquote mit 71% dann wesentlich tiefer (BBW/BIGA 1989). Die Zugangschance zu beruflicher und insbesonders zu betrieblicher Weiterbildung ist abhängig von der beruflichen Position und der betrieblichen Hierarchie. Viele Frauen sind in den weiterbildungintensiven Positionen unterrepräsentiert und somit von betrieblicher Qualifizierung von vornherein ausgeschlossen.



WEITERE SUGGERIERT  
BARRIEREN FÜR FRAUEN

Einseitige Bildung ist geringe Bildung. Von einem Punkte ausgehend sollte auf mehrere Seiten hingegangen werden.

## VERSTÄRKTE SEGMENTIERUNG UND POLARISIERUNG DURCH WEITERBILDUNG

Damit trägt die berufliche/betriebliche Weiterbildung zu einer verstärkten sozialen Polarisierung bei und verfestigt die Geschlechtersegregation. Nach Helfert (1991) wird im Zusammenhang mit den Folgen neuer Techniken und Rationalisierungskonzepte die Qualifizierungsfähigkeit und der Zugang zu beruflicher Qualifizierung zukünftig eine Schlüsselstellung einnehmen. Die Qualifikation und Qualifizierungsfähigkeit wird zu einem Selektionskriterium zwischen RationalisierungsverliererInnen und RationalisierungsgewinnerInnen. Er postuliert, dass mit der Zunahme der Weiterbildung die berufliche Segmentierung und Polarisierung weiter verstärken wird.

## WEITERE ZUGANGS-BARRIEREN FÜR FRAUEN

Dass Frauen grössere Zugangsbarrieren zu überwinden haben, zeigt sich auch darin, dass sie im Vergleich zu den Männern mehr Freizeit und Geld in die berufliche Weiterbildung investieren müssen. Nur 26% der Frauen konnten den Weiterbildungskurs ganz in der Arbeitszeit besuchen, während es bei den Männern 39% waren. Obwohl die Frauen durchschnittlich weniger verdienen, müssen sie die Kurkosten häufiger übernehmen als die Männer. So bezahlt der Arbeitgeber bei 58% der berufstätigen Männer das Kursgeld, aber nur bei 41% der Frauen. Das Ergebnis, dass Arbeitgeber und Personalverantwortliche die Frauen zu-

dem weit weniger als die Männer zur Teilnahme von Weiterbildungsveranstaltungen ermutigen erstaunt nicht. (BBW/BIGA 1989)

# GEWERKSCHAFTLICHE WEITERBILDUNGSPOLITIK IM INTERESSE VON FRAUEN

Berufliche/betriebliche Weiterbildung gehört zu den vertraglich schlecht geregelten Bereichen. Von den Gewerkschaften ist künftig berufliche Weiterbildung als aktives Instrument der Arbeitsmarktpolitik zu betrachten, und Forderungen nach beruflicher Qualifizierung und permanenter Weiterbildung müssen verstärkt zum Gegenstand von Vertragsverhandlungen gemacht werden. Hier besteht ein dringender gewerkschaftlicher Handlungsbedarf, um den selektiven und segmentierenden Tendenzen besonders der betrieblichen Weiterbildung entgegenzutreten. Einige der grundsätzlichen Forderungen an eine Weiterbildungspolitik im Interesse der Arbeitnehmerinnen sind deshalb:

- Der beruflichen Weiterbildung muss der Charakter des privaten Risikos genommen werden. Das Recht auf berufliche Weiterbildung für alle und insbesonders für benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt muss durchgesetzt werden.

## GEWERKSCHAFTLICHE WEITERBILDUNGSPOLITIK IM INTERESSE VON FRAUEN

Mit fortschreitender Rationalisierung und Technisierung in der Arbeitswelt und der Selektivität der Qualifizierungsmöglichkeiten ist zu befürchten, dass die geschlechtsspezifische Segregation weiter verschärft wird. Eine offensive gewerkschaftliche Qualifizierungspolitik im Interesse der Frauen ist dringend notwendig.

Berufliche/betriebliche Weiterbildung gehört zu den vertraglich schlecht geregelten Bereichen. Von den Gewerkschaften ist künftig berufliche Weiterbildung als aktives Instrument der Arbeitsmarktpolitik zu betrachten, und Forderungen nach beruflicher Qualifizierung und permanenter Weiterbildung müssen verstärkt zum Gegenstand von Vertragsverhandlungen ge-

macht werden. Hier besteht ein dringender gewerkschaftlicher Handlungsbedarf, um den selektiven und segmentierenden Tendenzen besonders der betrieblichen Weiterbil-

der betrieblichen Weiterbildung entgegenzutreten. Einige der grundsätzlichen Forderungen an eine Weiterbildungspolitik im Interesse der Arbeitnehmerinnen sind deshalb:

- Der beruflichen Weiterbildung muss der Charakter des privaten Risikos genommen werden. Das Recht auf berufliche Weiterbildung für alle und insbesonders für benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt muss durchgesetzt werden.

den. Das Recht auf ständige Weiterbildung und auf bezahlten Bildungsurlaub ist im Gesetz und in den Gesamtarbeitsverträgen zu verankern.

- Gewerkschaften müssen sich dafür einsetzen, dass die Weiterbildung zur Chancengerechtigkeit und zum Abbau von Segmentierung beiträgt

• Bevorzugungsmassnahmen für Frauen in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung sind notwendig, frauendiskriminierende Zugangsbarrieren müssen eliminiert werden, aufstiegsrelevante Qualifizierungsangebote auch für Teilzeitangestellte und Wiedereinsteigerinnen sind anzubieten, und die Weiterbildungsangebote sind an die spezifischen Lebens- und Arbeitssituati-

- Betriebliche Weiterbildung darf sich nicht auf reine Bedienungskenntnisse und Anpassungsqualifikation an neue Technologien beschränken. Das Ziel der Weiterbildung soll Technikgestaltung und -beherrschung sein und Qualifizierung für eine weitere berufliche Entwicklung ermöglichen.

- Zusätzliche Qualifizierung im Umgang mit neuen Techniken müssen sich in Status- und Lohnerhöhungen für die betreffenden Frauen auszahlen

- Berufliche / betriebliche Weiterbildung hat in der Arbeitszeit und mit finanzieller Absicherung zu erfolgen.

## BERUFLICHE WEITER-BILDUNG: NOTWENDIG, ABER NICHT HINREICHEND

Eine offensive Qualifizierungspolitik im Interesse der Frauen ist dringend notwendig. Doch reichen Qualifizierungsprozesse allein nicht

aus, um die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern. Die Barrieren beim Zugang zu qualifizierten Berufsfeldern und Positionen können nicht allein durch Qualifikationserfolge von Frauen überwunden werden. Eine Umorientierung in der berufsbildungspolitischen Diskussion ist dringend angezeigt: Statt die Erschließung neuer qualifizierter Berufsfelder für Frauen weiterhin zu einem Motivations- und Qualifikationsproblem zu erklären, sollten sich alle Überlegungen und Massnahmen auf den Kern des Problems konzentrieren: die durchgängige Geschlechterpolarisierung in und ausserhalb der Erwerbsarbeit, die für die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen von Frauen in der Erwerbsarbeit verantwortlich sind. Solange die Alleinverantwortlichkeit der Frauen für den privaten Bereich nicht aufgehoben, die darin unbefristete Arbeit nicht umverteilt wird und solange sich an den vorherrschenden Organisationen der Erwerbsarbeit nichts Grundlegendes ändert, bleiben Frauen diskriminiert und gibt es objektiv nur die Chance einzelner Frauen, aber keine wirkliche Chancengerechtigkeit in der beruflichen Qualifizierung und Erwerbsarbeit.

### *Literaturhinweise:*

Bundesamt für Bildung und Wissenschaft/Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit: Weiterbildung in den Schwerpunkten 1982

Borkowsky, A. / Streckeisen, U.: *Arbeitsbiographien von Frauen*. Göttingen 1988.

Grusch 1989  
Engelbrech, G.: Zukunftsperspek-  
tiven für Mädchen und Frauen im  
Europäischen Raum. 1990.

Erwerbsbereich. 1990  
Helfert, M.: Rationalisierungsver-  
lierer – Neue Techniken. Düsseldorf  
1991.