Zeitschrift: Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen
Herausgeber: Verein Aktiver Staatsbürgerinnen
Band: 51 (1995)
Heft: 2

Artikel: Frauenspezifische Weiterbildung
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-844681

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: 09.12.2025

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

Frauenspezifische Weiterbildung

Stimmt es, dass Weiterbilungsmassnahmen vor allem jene fördern, die es am wenigsten nötig haben? Diese Gruppe ist ja bereits gewohnt sind, selber zu lernen. Lernen Frauen in reinen Frauengruppen oder in gemischten Gruppen besser? Ist heute, im Zeitalter der Arbeitslosigkeit, nicht eher fachspezifische Weiterbildung angesagt? Und haben "frauenspezifische" Veranstaltungen folgerichtig ausgedient?

Fragen über Fragen, auf die es nun, wenigstens teilweise, aufschlussreiche Antworten gibt. Seit 1989 bzw. 1991 bieten die allgemeine Bundesverwaltung, die Verwaltung des Kantons Zürich sowie die Zürcher Stadtverwaltung betriebsinterne, frauenspezifische Weiterbildungsangebote an. Die Organisationspsychologin Béatrice Stalder überprüfte in einer Untersuchung die Wirksamkeit dieser Anstrengungen Dabei wurden über 800 Kursteilnehmerinnen sowie 150 Führungskräfte zu ihren Erfahrungen befragt. Stalders Schluss: Mitarbeiterinnen wie Arbeitgeber profitieren von diesem Angebot.

Steckbrief der Teilnehmerinnen

Zugang zu den Kursen hatte das ganze Spektrum der Mitarbeiterinnen, von der Kaderfrau bis zur Hilfsarbeiterin. Frauen in niedrigen Funktionsstufen sind allerdings untervertreten, ein Fünftel der Absolventinnen arbeitet in einer Führungsposition.

48% der Kursteilnehmerinnen sind teizeitbeschäftigt, d.h. dass die Teilzeitlerinnen für einmal nicht untervertreten sind. In der Regel weisen sie eine wesentlich geringere Weiterbildungsbeteiligung auf als Vollzeitbeschäftigte. Aeltere Arbeitnehmerinnenn sind etwas besser vertreten als Frauen unter dreissig.

Verhalten der Vorgesetzten

"Mitarbeiterinnen, denen eine männliche Führungsperson vorgesetzt ist, bilden sich signifikant häufiger weiter als Mitarbeiterinnen mit einer weiblichen Vorgesetzten." (S. 37)

Stalder vergleicht im 7. Kapitel, wie sich Vorgesetzte selber wahrnehmen und wie sie von ihren Mitarbeiterinnen gesehen werden. V.a. männliche Führungskräfte überschätzen ihre eigenen Führungsaktivitäten im Rahmen des Mitarbeiterinnengesprächs. (S. 93) Diese Gespräche finden zudem sehr viel seltener mit bildungsungewohnten Frauen und mit Frauen im mittleren und höheren Lebensalter statt. - Die alten Regel gilt auch hier: "Wer hat, dem wird gegeben".

Motive zur Kursteilnahme

Für Kursteilnehmerinnen (81%) und Vorgesetzte (73%) ist die "persönliche Weiterentwicklung" der erste Beweg-

grund für einen Kursbesuch, für die Frauen folgt als zweites Motiv: "Verbesserung von Ausdrucks- und Durchsetzungsfähgkeiten im Berufsalltag (67%), während ihre Vorgesetzten diesen Wunsch nur noch mit 40% bewerten. Die "Auseinandersetzung mit der Chancengleichheit bringt es auf 60% (Kursbesucherinnen) bzw. 45% bei den Vorgesetzten.

Das Motiv "Auseinandersetzung mit Schwierigkeiten als Frau am Arbeitsplatz" wird von den Vorgesetzten massiv unterschätzt (50 bzw. 22%). "Vor allem Mitglieder des unteren und mittleren Kaders unterschätzen dieses Motiv, Angehörige des oberen und obersten Kaders schätzen es häufiger als wichtig ein." (S. 47)

Stalder kommentiert: "Führungskräfte gehen zu selten davon aus, dass ihre Mitarbeiterinnen tatsächlich Schwierigkeiten am Arbeitsplatz erfahren, die sie mit ihrem Geschlecht in Zusammenhang bringen. Das deutet auf eine nicht ausreichende Sensibilität gegenüber Fragen der Chancengleichheit im eigenen Führungsbereich hin." (S. 47)

Ueberschätzt dagegen werden von den Vorgesetzten die von aussen gesetzten Motive zum Kursbesuch ("Empfehlung durch Vorgesetzte", "Druck unter Frauen").

Chance für bildungsungewohnte Mitarbeiterinnen

Bildungsungewohnte Frauen werden eher durch das Lernumfeld motiviert. Für sie sind frauenspezifische Kurse eine Möglichkeit, sich überhaupt erstmals an einer Weiterbildungsmassnahme zu beteiligen. Auf diese Weise erhöht sich die Bereitschaft, sich weiterzubilden und die Lernfähigkeit wird gestärkt.

Ein weiterer Punkt: Wo allgemein mehr in die Weiterbildung des Personals investiert und wo vor allem der Gleichstellung von Frau und Mann mit konkreten Programmen und Massnahmen deutliches Gewicht beigemessen wird, haben die Kursteilnehmerinnen auch mehr Transfererfolg: Sie setzen das Gelernte am Arbeitsplatz besser um und stossen dabei auf weniger Widerstand.

Vorgesetzte beeinflussen mit ihrem Verhalten den langfristigen Erfolg von Weiterbildungsmassnahmen, ferner spielt die Reaktion der Kolleginnen und Kollegen eine Rolle. 32% der Mitarbeiterinnen berichteten, dass es gelegentlich Anspielungen gäbe und Frauen, die solche Kurse besuchen, belächelt würden.

Wie weiter?

Wer in seinem eigenen Betrieb etwas verändern möchte, findet in dieser Publikation zahlreiche Vorschläge und Anregungen. Gewisse Einsichten lassen sich auch auf andere Weiterbildungsveranstaltungen übertragen.
Die Berufsschule für Weiterbildung Zürich/Abteilung Erwachsenenbildung organisiert diesen Sommer einen Vortragszyklus "frauengerechte Bildung".

In einer ersten Veranstaltung zeigte die Erziehungswissenschaftlerin und Soziologin Christiane Schiersmann von der Universität Heidelberg auf, wie sich die spezifische Frauenbildung aus der Frauenbewegung heraus entwickelte; dann befasste sich Schiersmann mit der Frage, ob Frauen anders lernen. Im Juni kommt Béatrice Stalder zu Wort.

Beatrice Stalder:
Weiterbildung im Betrieb.
Eine Untersuchung. 144 Seiten.
Verlag vdf, Zürich 1995. 32.- Fr.

Vortragsreihe
"Frauengerechte Bildung"
Eintritt gratis
Berufsschule für Weiterbildung Zürich
(Tram 8/3 Bus 31, Heimplatz)
Kantonsschulstr. 3, Postfach 175, 8025 Zürich, Tel. 01 267 80 40

Montag, 19. Juni 1995, 17.15 Uhr
Béatrice Stalder:
Motivierter und selbstsicherer an die Arbeit: Frauenspezifische Weiterbildung im Betrieb

Montag, 28. August 17.15 Uhr
Irmgard Schmid Schuler
Leiterin Frauenstelle Kaufmännischer Verband Zürich

Frauenspezifische Bildung als Auftrag von Weiterbildungainstitutionen
Entwicklung und Perspektiven - ein Erfahrungsbericht

"1+1 = einerlei?"

Mädchen und Buben, Frauen und Männer in der Schule

Im Rahmen der Projektleitung Schulreform Basel legt die interdisziplinäre Fachgruppe Drehscheibe eine Broschüre vor, die sich mit dem Verhältnis von weiblichen und männlichen Menschen im Erziehungsbereich auseinandersetzt. In gut lesbarer Form nimmt das Team Geschlechterrollen unter die Lupe und vergleicht Klischees, Wirklichkeit und Zukunftswünsche miteinander. Die Broschüre hebt sich von vergleichbaren Publikationen angenehm ab, weil sie immer ganz nahe am Schulalltag bleibt. Ein Kapitel heisst "Das bisschen Haushalt?!"; es zeigt, wie Lehrpersonen mit ihrer Klasse starre Rollenteilungen bewusst machen und aufbrechen können.
Anhand von "Merkpunkten für eine nichtsexistische Sprache im Unterricht" lässt sich das eigene Verhalten überprüfen und verbessern. Im Schlusskapitel "Ich halte es einfach nicht mehr aus" berichtet S. Ramsauer über eine Krisenintervention in einer Schulklasse, in der sich Buben und Mädchen schwer miteinander taten. Die Autorin schildert, wie sie behutsam versuchte, den Problemen auf den Grund zu gehen und mit den Betroffenen Lösungsansätze erarbeitet.Sie verschweigt Rückschläge nicht, weshalb die Geschichte besonders unter die Haut geht und Erinnerungen an eigene Schulklassen wachruft.
Bestellung: Gleichstellungsbüro Basel-Stadt (z.H. Drehscheibe), Grenzacherstr. 1, 4058 Basel. 8 Fr.