

## BERICHTE UND DOKUMENTE

---

### **Stichwort: Lebenslanges Lernen**

#### **Partnerschaftliche Aufteilung von Reproduktionsarbeit bei TeilnehmerInnen der Berufsreifeprüfung**

**Christine Reidl, Sybille Reidl**

---

Da „Lebenslanges Lernen“ für das Bestehen am Arbeitsmarkt immer wichtiger wird, stellt sich aus Sicht erwerbstätiger Frauen die Frage, wie diese zusätzliche Anforderung neben Beruf, Haushalt und Kindererziehung noch bewerkstelligt werden soll. Anhand der Situation der TeilnehmerInnen der „Berufsreifeprüfung“ (BRP) wird gezeigt, wie Reproduktionsarbeit in der Extremsituation einer Dreifachbelastung (Beruf, Haushalt, Weiterbildung), im Fall von Kindern sogar Vierfachbelastung in der Partnerschaft bewältigt wird. Das Datenmaterial zu dieser Analyse stammt von einer 1999 durchgeführten gesamtösterreichischen Befragung der KursteilnehmerInnen durch das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF).

Die Erwerbsquote bei Frauen und Müttern stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich.<sup>1</sup> Die Berufsausübung in der Informationsgesellschaft erfordert zunehmend eine lebensbegleitende Weiterbildung. Diese Tatsache stellt für Frauen ein weiteres Hindernis in Bezug auf beruflichen Aufstieg und Berufszugang zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten dar, kommt es nicht zu einer gleichberechtigten Aufteilung von Haus-

arbeit und Kindererziehung. Neben den sich abzeichnenden problematischen Weiterbildungsbedingungen kämpfen Frauen auch noch mit anderen Schwierigkeiten, deren Wurzeln die nach wie vor praktizierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist. Kapeller et al. (1999) führen nur einige Theorien zur Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt an: das weibliche Arbeitsvermögen, die Humankapitaltheorie, die Arbeitsmarktsegmentierung, die soziale Ungleichheitstheorie sowie ökonomische Diskriminierungstheorien. Die häufigsten Argumente zur Erklärung geschlechtsspezifischer Unterschiede sind: mangelnde Mobilität und Bereitschaft zur Weiterbildung, Qualifikationsdefizite, fehlende „Erwerbsbindung“ der Frauen – all diese Diagnosen suchen die Ursachen für die Benachteiligungen am Arbeitsmarkt bei den Betroffenen selbst, sehen nicht ihre gesellschaftliche Basis, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.<sup>2</sup>

In ihrer Studie über die Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit identifizieren Kapeller et al. allgemeine Determinanten der begrenzten Arbeitsmarktintegration von Frauen in Österreich. Zwei dieser drei Hindernisse lassen sich auch auf die Weiterbildung beziehen:

- *Infrastrukturelle Unterstützung*: Diese soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen – ist aber auch notwendig, um Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen zu können. Die mangelhafte Ausstattung der Infrastruktur, angefangen von den Kinderbetreuungseinrichtungen bis hin zum regionalen öffentlichen Verkehr, wird somit direkt zu einem Hemmnis weiblicher Erwerbstätiger. Falls eine Berufstätigkeit trotz dieser widrigen Umstände möglich ist, ist die Chance der Frauen, sich auch noch weiter zu qualifizieren, mehr als fraglich.

- *Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung* – sowohl in faktischer als auch in normativer Hinsicht: Faktisch zeigt sich diese Arbeitsteilung in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die auf eben diese Arbeitsteilung Einfluß nehmen. Die grundsätzliche Beziehung von Produktions- und Reproduktionsbereich und die geschlechtsspezifische Zuteilung werden durch sozialpolitische Maßnahmen (Infrastruktur, regionale Gegebenheiten) mitgestaltet. Solange sich in diesen Rahmenbedingungen tendenziell das Versorgerehe-Modell widerspiegelt, sind sie ein Hemmnis für Frauen – in der Erwerbstätigkeit genauso wie in der Weiterbildung. Diese faktische Manifestation der Arbeitsteilung beruht auf einer normativen Basis – bzw. besteht eine Wechselwirkung. In ihrer Studie konnten Kapeller et al. eine relativ starke Bedeutung regionaler Rollenbilder für die Geschlechter ebenso wie widersprüchliche Einstellungen der Frauen zur Mithilfe der Männer im Haushaltsbereich oder recht traditionelle Vorstellungen zur Rolle der Mütter bei der Kindererziehung feststellen. Auch diese normativen Einstellungen bedeuten ein Hemmnis für Frauen, erwerbstätig zu sein.<sup>3</sup>

Frauen, die sich trotz dieser Normen für die Erwerbstätigkeit entscheiden, ergreifen diese nicht immer aufgrund von „Karriereüberlegungen“. Hier ist die ökonomische Notwendigkeit oft eine wichtige Motivation. Erwerbsarbeit wird klar sekundär zur Reproduktionsarbeit betrachtet – oft handelt es sich hierbei ja auch um Teilzeitarbeit oder eine andere Form der „atypischen Beschäftigung“. Da es diesen Frauen aber auch nicht um Aufstiegsmöglichkeiten geht (die ja auch fast ausschließlich nur bei Normalarbeitsverhältnissen gegeben sind), ist Weiterbildung für sie relativ uninteressant.

Geschlechtsspezifische Daten im Bereich der beruflichen Weiterbildung in Österreich

Nach diesen theoretischen Überlegungen zu Hemmnissen für Frauen im

Bereich der Weiterbildung wollen wir nun die Situation in Österreich betrachten. Die größten Anbieter im Weiterbildungsbereich in Österreich sind das Berufsförderungsinstitut (BFI), das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) und die Volkshochschulen (VHS). Die aktuellsten Zahlen zur beruflichen Weiterbildung liegen vom BFI vor. Die folgenden Tabellen 1 und 2 zeigen, daß Frauen in den Seminaren im Auftrag des AMS dominieren, bei den Firmenschulungen nehmen geringfügig weniger Frauen teil. Die deutlichsten geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich im Bereich der Technik.

Krasser ist das Bild der Volkshochschulen. Während die Anzahl der Männer, die Kurse der Volkshochschulen besuchen, seit 1971 annähernd gleichgeblieben ist (schwankt ca. zw. 110.000 und 125.000), stieg die Zahl der Frauen in diesem Zeitraum von ungefähr 160.000 1971 auf bemerkenswerte 370.800 an. Österreichweit betrachtet ist der Überhang der Frauen in Kursen zu den Fachbereichen Körper und Gesundheit mit 86% am stärksten, gefolgt von Kreativität und Freizeit (77%), Gesellschaft und Kultur (74%) und Sprachen (74%). Bis auf den Bereich „Sprachen“ kann kaum davon ausgegangen werden, daß die Besuche dieser Kurse der beruflichen Weiterbildung dienen. Außerdem werden die Angebote der Volkshochschulen auch von Frauen in Anspruch genommen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.<sup>4</sup>

Vom WIFI waren vorläufig nur unveröffentlichte Zahlen über die Geschlechterverteilung in Österreich erhältlich. Die Kurse besuchen geringfügig weniger Frauen als Männer (48% gegenüber 52%). Am stärksten ist der Unterschied in Vorarlberg mit einem Frauenanteil von 33% – gegenüber dem Burgenland mit 57%.

Insgesamt weist in Österreich die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung keine großen geschlechtsspezifischen Unterschiede auf. Am größten ist die

**Tabelle 1: Seminare im Auftrag des AMS am BFI nach Geschlecht in Prozent**

| Seminare im Auftrag des AMS         | Weiblich %   | Männlich %   | Anzahl |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------|
| allg. berufl. Aus- u. Weiterbildung | <b>58,38</b> | 41,62        | 26.290 |
| Sozial- u. Dienstleistungsberufe    | <b>76,95</b> | 23,05        | 1.549  |
| Betriebswirtschaft                  | <b>74,45</b> | 25,55        | 2.736  |
| EDV u. Informationstechnologie      | 54,91        | 45,09        | 4.549  |
| Management/Organisation             | 0            | 0            | 0      |
| Technik                             | 8,49         | <b>91,51</b> | 3.367  |
| Sprachen                            | 52,75        | 47,25        | 455    |
| insgesamt                           | 55,46        | 44,54        | 38.946 |

Quelle: BFI (1999)

**Tabelle 2: Firmenschulungen am BFI nach Geschlecht in Prozent**

| Firmenschulungen                    | Weiblich     | Männlich     | Anzahl |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------|
| allg. berufl. Aus- u. Weiterbildung | <b>61,37</b> | 38,63        | 655    |
| Sozial- u. Dienstleistungsberufe    | 51,14        | 48,86        | 743    |
| Betriebswirtschaft                  | 47,27        | 52,73        | 1.669  |
| EDV u. Informationstechnologie      | 53,80        | 46,20        | 7.436  |
| Management/Organisation             | <b>62,69</b> | 37,31        | 2.525  |
| Technik                             | 19,66        | <b>80,34</b> | 2.991  |
| Sprachen                            | <b>59,04</b> | 40,96        | 1.997  |
| insgesamt                           | 49,52        | 50,48        | 18.016 |

Quelle: BFI (1999)

Differenz der Männer- und Frauenanteile noch bei einzelnen Themenbereichen, was auf die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation zurückzuführen ist. Die Unterschiede in den Weiterbildungsbereichen werden auch von einer Fessel-GfK Studie aufgezeigt (siehe Tabelle 3).

### **Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Weiterbildung als Thema in den Medien**

Chancen und Möglichkeiten der Weiterbildung waren in den letzten zehn Jahren ein häufiges Thema der Medienbe-

richterstattung. Hierbei handelte es sich aber um eine Auseinandersetzung mit der Problematik des unterschiedlichen Bildungszuganges, nach dem Motto: „Wer hat, dem wird gegeben.“ Geschlechtsspezifische Unterschiede werden kaum thematisiert.

Der *Standard* berichtet aber 1996, daß berufliche Weiterbildung männlich ist. Es wird auch darauf hingewiesen, daß lebenslanges Lernen in Österreich immer noch ein Minderheitenprogramm ist (15-20% der Erwachsenen), die Bereitschaft zur Weiterbildung aber ansteigt. Männer bilden sich hauptsächlich im Alter von 25-40 Jahren weiter, Frauen zwischen 20

**Tabelle 3: Weiterbildung Berufstätiger nach Themenbereichen in Prozent**

| Thema der Weiterbildung                     | männlich<br>(n = 1.494) | weiblich<br>(n = 1.085) | gesamt<br>(n = 2.579) |
|---|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| EDV   | 39                      | 34                      | 37                    |
| Sprachen                                    | 22                      | 26                      | 24                    |
| andere berufsspezifische Themen             | 23                      | 21                      | 22                    |
| handwerkliche Fähigkeiten                   | 23                      | 17                      | 20                    |
| Gesundheit                                  | 11                      | 22                      | 16                    |
| Wirtschaft                                  | 14                      | 12                      | 13                    |
| Erziehung                                   | 8                       | 21                      | 13                    |
| Technik, Naturwissenschaften                | 18                      | 4                       | 12                    |
| ausübende Kunst (z.B. Musik, Malerei)       | 8                       | 12                      | 10                    |
| anderes                                     | 9                       | 10                      | 9                     |
| Geistes- und<br>Gesellschaftswissenschaften | 6                       | 7                       | 6                     |

Quelle: Fessel+GfK (1996), zitiert aus: Schneeberger (1997) 4.

**Tabelle 4: Weiterbildungsgründe berufstätiger Weiterbildungsaktiver in Prozent**

| Wichtigste Gründe   | männlich<br>(n = 930) | weiblich<br>(n = 567) | gesamt<br>(n = 1.497) |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| erweitertes persönliches Wissen für das Berufsleben   | 84                    | 82                    | 83                    |
| Verbesserung der Allgemeinbildung   | 53                    | 55                    | 54                    |
| den Wissenshorizont erweitern   | 54                    | 54                    | 54                    |
| Wissenserwerb für beruflichen Aufstieg  | 53                    | 36                    | 47                    |
| Wissensverbesserung für private Zwecke<br>(z.B. Kindererziehung, Vorbereitung von<br>Reisen u.ä.) | 25                    | 34                    | 28                    |
| Erlangung von Berechtigungen /<br>Zertifikaten (z.B. Matura, Gewerbe-<br>berechtigung)            | 28                    | 22                    | 26                    |
| neue Leute kennenlernen   | 12                    | 20                    | 15                    |

Quelle: Fessel+GfK (1996), zitiert aus: Schneeberger (1997) 5.

**Tabelle 5: Sehr wichtige Gründe für mangelndes Weiterbildungsinteresse**

|  |     |
|--|-----|
| Zeitmangel   | 57% |
| Kosten der Weiterbildung   | 31% |
| schlechte Erreichbarkeit von Einrichtungen,<br>schlechte Zeiten für Kurse etc. | 24% |
| keine Notwendigkeit zur Weiterbildung  | 12% |
| zu wenig Information über WB-Möglichkeiten                                     | 10% |
| schlechte Erfahrungen mit WB-Möglichkeiten                                     | 7%  |

Quelle: Fessel+GfK (1996); (Basis: an Weiterbildung „nicht so sehr“ oder „überhaupt nicht“ interessierte Berufstätige, n=583), zitiert aus: Schneeberger (1997) 9.

und 30. Hier stellt sich die Frage, ob Frauen deshalb in jüngeren Jahren ihre Zeit in Weiterbildung investieren, weil sie zu diesem Zeitpunkt noch keine Kinder haben.

Berufliche Weiterbildung ist stark männlich dominiert, die allgemeine Weiterbildung hingegen von Frauen, stellt Gerhard Bisovsky, Bildungsforscher und Direktor der VHS Meidling fest. Er bezeichnet dieses Ungleichgewicht als problematisch, „denn Frauen haben in Betrieben ohnehin schon geringere Aufstiegschancen und werden zusätzlich weniger auf Weiterbildung geschickt.“<sup>5</sup>

In „Die österreichische Volkshochschule“ berichtet auch Elke Gruber von der männlichen Dominanz in der beruflichen Weiterbildung. Sie begründet diese mit der starken Koppelung von Berufsstatus und Fortbildung und weist auch auf die Problematik hin, daß Frauen für berufsorientierte Weiterbildung mehr Freizeit opfern (da sie weniger haben) und häufiger für die Kosten aufkommen als Männer.<sup>6</sup>

### Gründe für Weiterbildung

Für den Ausgangspunkt unseres Artikels sind vor allem Gründe und Hindernisse bei der Entscheidung für oder gegen Weiterbildung von Frauen und Männern interessant. Die Ergebnisse der Fessel/GfK-Studie zu dieser Fragestellung zeigt Tabelle 4.

Besonders auffällig an dieser Aufstellung ist, daß Männern der Wissenserwerb für den beruflichen Aufstieg wichtiger ist, Frauen legen eher auf Wissensverbesserung für private Zwecke wert. Auch neue Leute kennenzulernen ist Frauen wichtiger. Es muß aber erwähnt werden, daß es sich hierbei nicht nur um berufstätige TeilnehmerInnen handelt.

Die Hinderungsgründe sind in Tabelle 5 ersichtlich.

Leider werden diese Prozentsätze nicht geschlechtsspezifisch ausgewiesen, was vor allem bei den Gründen

„Zeitmangel“ und „Kosten der Weiterbildung“ für unsere Fragestellung sehr interessant wäre. Unterschiede sind hier zu vermuten, wie auch ein Artikel im *Standard* vom März 1996 bestätigt, in dem erwähnt wird, daß sich ein Großteil der Frauen mehr Weiterbildung wünscht, aber durch finanzielle und familiäre Gründe daran gehindert wird.<sup>7</sup>

### Detailergebnisse der Studie „Berufsreifeprüfung – Eine erste Evaluierung“

Seit 1997 gibt es in Österreich für AbsolventInnen eines Lehrberufes oder einer Fachschulausbildung ohne Maturaabschluß die Möglichkeit, die Berufsreifeprüfung (BRP) zu absolvieren, die ihnen den Zugang zu Universitäten, Fachhochschulen und Kollegs ermöglicht. Die TeilnehmerInnen müssen dazu Prüfungen in den Fächern Deutsch, Mathematik, Englisch sowie einem Fachbereichsgegenstand, der aus dem Bereich ihrer Berufsausbildung stammt, bestehen.

In der Studie des ÖIBF wurden 1.743 TeilnehmerInnen befragt. Die Geschlechterverteilung entspricht der der österreichischen Bevölkerung. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 27 Jahren. 43% der TeilnehmerInnen leben in einer Partnerschaft, und 22% haben ein oder mehrere Kinder. Die meisten Kurs-TeilnehmerInnen (89%) sind berufstätig.

Weiterbildungsmotivationen, Auswirkungen der Teilnahme an Weiterbildung auf die TeilnehmerInnen und deren Partnerschaft sowie die geschlechtsspezifische Verteilung von Be- und Entlastungspotentialen innerhalb der Lebensgemeinschaft zeigen die nachfolgenden Analysen:

### Motivation für Weiterbildung

Beruflicher Aufstieg, eine Verbesserung der Allgemeinbildung und „Ver-

säumtes nachholen“ ist für Männer und Frauen gleich wichtig. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Fessel/GfK-Studie scheinen die TeilnehmerInnen der BRP an beruflichem Aufstieg größeres Interesse zu haben. Geht es um eine Statusanhebung, so zeigen sich signifikante Unterschiede, lediglich ein Viertel der Männer sieht darin eine Motivation, bei den Frauen sind es 40%. Die Absicherung des Jobs durch Höherqualifizierung nennen hingegen drei Viertel der Männer, aber lediglich zwei Drittel der Frauen. Die ArbeitgeberInnen selbst spielen weder bei der Information, noch bei Motivation und auch nicht bei der Finanzierung der Kursteilnahme eine Rolle.

### Belastungen und Probleme

Weiterbildung neben der normalen Berufstätigkeit wird sowohl von in Lebensgemeinschaft lebenden Männern als auch Frauen als massive Belastung empfunden. Mangel an Zeit steht dabei im Vordergrund: zu wenig Freizeit, zu wenig Zeit zum Lernen, zu wenig Zeit für Partnerschaft und Familie. Diese Ergebnisse decken sich mit denen der Fessel/GfK-Studie, in der Zeitmangel der häufigste Hinderungsgrund für die Teilnahme an Weiterbildung war. Jeweils ein Fünftel der TeilnehmerInnen macht die Weiterbildungsfinanzierung Probleme. Interessanterweise werden die hier genannten Belastungen nur selten als mögliche Verzögerungsgründe beim Abschluß der BRP gesehen. Partnerschaft, Familie, Beruf, finanzielle Situation, psychische Belastungen (Prüfungsangst) spielen dabei eine untergeordnete Rolle.

Weiterbildung geht mit Entbehrungen einher. Allerdings ist die Partnerschaft nicht unbedingt für jede/n eine Hilfe, diese belastende Phase besser zu meistern. Betrachtet man die Verteilung der Hausarbeit auf Männer und Frauen, so zeigt sich eine deutliche Ungleichverteilung der Alltagslasten zugunsten der Männer.<sup>9</sup> Tabelle 6 zeigt die geschlechts-

spezifisch unterschiedliche Belastung durch Hausarbeit bei ganztagsberufstätigen TeilnehmerInnen mit ganztagsberufstätigen PartnerInnen.

Werden die männlichen Teilnehmer in deutlich höherem Ausmaß durch ihre Partnerinnen in bezug auf Hausarbeit entlastet, kommt weiblichen Teilnehmerinnen dies in weitaus geringerem Ausmaß zu. 67% der ganztagsberufstätigen BRP-Kursbesucherinnen erledigen die anfallende Hausarbeit größtenteils alleine, bei den Kursbesuchern sind dies lediglich 3%. Interessant ist, daß das Ausmaß der Berufstätigkeit der BRP-Teilnehmer kaum Einfluß auf ihre Beteiligung an der Reproduktionsarbeit hat.

Die Be- und Entlastung bei Teilnehmerinnen, die in Partnerschaft leben und ein oder mehrere Kinder haben, wurde getrennt analysiert. 22% der TeilnehmerInnen sind Mütter bzw. Väter. Innerhalb dieser „Eltern“-Gruppe beträgt der Anteil der Mütter 49% und der der Väter 52%. Fast alle Väter (95%) und immerhin 73% der Mütter üben einen Beruf aus. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich im Ausmaß der Arbeitszeit. Bei den Vätern sind 85% ganztagsberufstätig, bei den Müttern nur 23%. Eine Halbtagsberufstätigkeit üben 33% der Mütter und lediglich 4% der Väter aus. Fast alle Väter leben mit ihrer PartnerIn zusammen (94%), bei den Müttern dominiert ebenfalls diese Lebensform, allerdings liegt der Anteil bei 78%. Tabelle 7 zeigt die Verteilung der Hausarbeit nach Geschlecht.

Betrachtet man die Arbeitsteilung in der gesamten „Eltern-Gruppe“ so zeigt sich, daß 70% der Väter Hausarbeit an ihre PartnerIn delegieren, Müttern steht diese Möglichkeit kaum zur Verfügung, lediglich 2% können die Hausarbeit größtenteils abgeben. Da das Ausmaß der Berufstätigkeit bei Müttern und Vätern sehr unterschiedlich ist, wurde nachfolgend die Hausarbeitsaufteilung von ganztagsberufstätigen Müttern und Vätern mit ganztagsarbeitenden PartnerInnen gegenübergestellt (siehe Tabelle 8).

**Tabelle 6: Aufteilung der Hausarbeit bei Ganztagsberufstätigen, die mit ganztagsberufstätigen/r PartnerIn zusammenleben**

|   | Männer<br>(n=183) | Frauen<br>(n=172) |
|---|-------------------|-------------------|
| PartnerIn erledigt Hausarbeit großteils bzw. gänzlich | 45%               | 5%                |
| Wir teilen uns die Hausarbeit zu gleichen Teilen auf  | 50%               | 36%               |
| Mein/e PartnerIn hilft mir etwas im Haushalt          | 2%                | 46%               |
| Die Hausarbeit ist allein meine Aufgabe               | 1%                | 11%               |
| Die Hausarbeit wird an Dritte delegiert               | 2%                | 2%                |

Quelle: ÖIBF (1999)

**Tabelle 7: Aufteilung Hausarbeit allgemein**

|   | Väter<br>(n=19) | Mütter<br>(n=159) |
|---|-----------------|-------------------|
| PartnerIn erledigt Hausarbeit großteils bzw. gänzlich | 70%             | 2%                |
| Wir teilen uns die Hausarbeit zu gleichen Teilen auf  | 22%             | 19%               |
| Mein/e PartnerIn hilft mir etwas im Haushalt          | 4%              | 56%               |
| Die Hausarbeit ist alleine meine Aufgabe              | 2%              | 21%               |
| Die Hausarbeit wird an Dritte delegiert               | 3%              | 2%                |

Quelle: ÖIBF (1999)

**Tabelle 8: Aufteilung Hausarbeit ganztagsberufstätiger Eltern**

|   | Väter<br>(n=162) | Mütter<br>(n=40) |
|---|------------------|------------------|
| PartnerIn erledigt Hausarbeit großteils bzw. gänzlich | 71%              | 2%               |
| Wir teilen uns die Hausarbeit zu gleichen Teilen auf  | 22%              | 40%              |
| Mein/e PartnerIn hilft mir etwas im Haushalt          | 3%               | 45%              |
| Die Hausarbeit ist alleine meine Aufgabe              | 1%               | 10%              |
| Die Hausarbeit wird an Dritte delegiert               | 3%               | 3%               |

Quelle: ÖIBF (1999)

**Tabelle 9: Aufteilung der Kinderbetreuung ganztagsberufstätiger Eltern**

|  | Väter<br>(n=167) | Mütter<br>(n=55) |
|--|------------------|------------------|
| PartnerIn erledigt die Kinderbetreuung großteils bzw. gänzlich | 48%              | 13%              |
| Wir teilen uns die Kinderbetreuung zu gleichen Teilen auf      | 48%              | 35%              |
| Mein/e PartnerIn hilft mir etwas bei der Kinderbetreuung       | –                | 14%              |
| Die Kinderbetreuung ist alleine meine Aufgabe                  | –                | 25%              |
| Die Kinderbetreuung wird an Dritte delegiert                   | 4%               | 13%              |

Quelle: ÖIBF (1999)

Wie dieser Aufstellung zu entnehmen ist, stellt die Partnerschaft für die Väter sehr wohl eine Ressource dar, für die berufstätigen Mütter allerdings ist sie mehr Belastung als Entlastung. Die gleichen Gegenüberstellungen wurden in bezug auf die Kinderbetreuung gemacht (siehe Tabelle 9).

Auch hier zeigt sich, daß Mütter generell den höheren Anteil übernehmen, und auch dies ist relativ unabhängig davon, welchen Zusatzbelastungen sie ausgesetzt sind. Dafür steht den Vätern mit der Partnerin eine erhebliche Entlastungsmöglichkeit zur Verfügung.

### Resümee

Die Ergebnisse der BRP-Studie legen den Schluß nahe, daß in Österreich nach wie vor das *Male Breadwinner-Modell* dominiert, das von einer Alleinständigkeit der Frauen für Reproduktionsarbeit ausgeht. In Partnerschaft lebende Teilnehmerinnen der BRP-Kurse sind in deutlich höherem Maße durch Kinderbetreuung und Hausarbeit beansprucht als Teilnehmer in vergleichbarer Lebenssituationen. Die Männer ächzen unter der zusätzlichen Belastung durch Weiterbildung genauso wie Frauen, obwohl sie sich an Hausarbeit und/oder Kinderbetreuung in weitaus geringerem Ausmaß beteiligen. Frauen müssen demnach Weiterbildung unter deutlich schwierigeren Umständen bewältigen. Trotz dieser Bedingungen nehmen Frauen aber in ähnlichem Umfang an beruflicher Weiterbildung teil wie Männer.

Das verfügbare Datenmaterial zur Weiterbildungssituation in Österreich weist zahlreiche Lücken auf. Diesbezügliche Daten werden selten geschlechtsspezifisch erhoben. Die Zuordnung berufsqualifizierender Weiterbildungsangebote und Angebote, die der Verbesserung der Allgemeinbildung dienen, lassen sich schwer erkennen und zuordnen. Auch deren qualitative Einschätzung ist kaum möglich. Die drei dominie-

renden Weiterbildungsanbieter in Österreich verwenden verschiedene Kategorisierungen. Da diese Anbieter regional unterschiedlich vertreten sind und ihre Daten einen direkten Vergleich kaum zulassen, läßt sich die österreichische Situation nur sehr eingeschränkt erfassen.

### Anmerkungen

- <sup>1</sup> Siehe dazu auch Kapeller (1999) 76.
- <sup>2</sup> Ebendort 88.
- <sup>3</sup> Ebd. 15 f.
- <sup>4</sup> Verband Österreichischer Volkshochschulen (1999).
- <sup>5</sup> Standard (19.3.1996) 9.
- <sup>6</sup> Gruber (1993) 3; siehe auch Schneeberger (1997) 8.
- <sup>7</sup> Standard (19.3.1996) 9.
- <sup>8</sup> Siehe auch Kapeller et al. (1999) 15 f.

### Literatur

- Gruber, Elke, Tendenzen in der Erwachsenenbildung, in: Die österreichische Volkshochschule 170/12 (1993) 2-4.
- Kapeller, Doris et al., Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit (=Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 62, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen, Wien 1999).
- Klimmer, Susanne et al., Berufsreifepfung. Eine erste Evaluierung (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW) und Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF, Wien 1999).
- Schneeberger, Arthur, Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung: Motivation, Veranstalter und Marktvolumen, in: IBW-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 9-10 (1997) 3-9.
- Verband Österreichischer Volkshochschulen: Statistikbericht 1999. Für das Arbeitsjahr 1997/98 (=VÖV Materialien 33, Wien 1999).
- Wiener, Margit, Von Männern dominiertes Minderheitenprogramm – nur ein Fünftel der Erwachsenen bildet sich weiter, in: Der Standard (19. 03. 1996) 9.