

Kukovetz, Brigitte; Sonnleitner, Ute; Sprung, Annette
**Die Beteiligung von Frauen an Angeboten der gewerkschaftlichen
Weiterbildung in der Steiermark**

Magazin erwachsenenbildung.at (2021) 43, 10 S.



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Kukovetz, Brigitte; Sonnleitner, Ute; Sprung, Annette: Die Beteiligung von Frauen an Angeboten der gewerkschaftlichen Weiterbildung in der Steiermark - In: Magazin erwachsenenbildung.at (2021) 43, 10 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-227559 - DOI: 10.25656/01:22755

<http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-227559>

<http://dx.doi.org/10.25656/01:22755>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb



Magazin
erwachsenenbildung.at

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License:
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 43, 2021

Die Sichtbarkeit von Frauen* in der Erwachsenenbildung

Thema

Die Beteiligung von Frauen an
Angeboten der gewerkschaftlichen
Weiterbildung in der Steiermark

Brigitte Kukovetz, Ute Sonnleitner und
Annette Sprung



Die Beteiligung von Frauen an Angeboten der gewerkschaftlichen Weiterbildung in der Steiermark

Brigitte Kukovetz, Ute Sonnleitner und Annette Sprung

Zitation

Kukovetz, Brigitte/Sonnleitner, Ute/Sprung, Annette (2021): Die Beteiligung von Frauen an Angeboten der gewerkschaftlichen Weiterbildung in der Steiermark.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 43.

Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/21-43/meb21-43.pdf>.

Schlagworte: Gewerkschaftsschule, gewerkschaftliche Bildungsarbeit, BetriebsrätInnenakademie, Geschlechterverhältnis, Geschichte, Umfrage, Barrieren



Kurzzusammenfassung

Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Repräsentanz von Frauen in gewerkschaftlichen Weiterbildungsangeboten am Beispiel der Gewerkschaftsschule und der BetriebsrätInnen-Akademie in der Steiermark. Nach einem historischen Abriss zur Entwicklung der gewerkschaftlichen Bildung in Österreich sowie einer Vorstellung der Strukturen dieses Weiterbildungssegmentes in der Gegenwart werden erste Ergebnisse einer aktuellen Studie präsentiert. Die Daten wurden mittels einer Online-Befragung von AbsolventInnen erhoben. Während sich das Geschlechterverhältnis in der Gewerkschaftsschule als nahezu ausgewogen erweist, sind Männer in den weiterführenden Bildungsangeboten deutlich überrepräsentiert. Erste Analysen des empirischen Materials zeigen mögliche Barrieren ebenso wie förderliche Aspekte für die Teilnahme von Frauen an gewerkschaftlicher Weiterbildung auf. (Red.)

Die Beteiligung von Frauen an Angeboten der gewerkschaftlichen Weiterbildung in der Steiermark

Brigitte Kukovetz, Ute Sonnleitner und Annette Sprung

Frauenpolitische und geschlechterpolitische Agenden sind in Geschichte wie Gegenwart wichtige Anliegen gewerkschaftlicher Arbeit. Dabei geht es einerseits um die Erhöhung von Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt sowie in der Gesellschaft insgesamt, andererseits um die Rolle von Frauen innerhalb der Gewerkschaften.

Die Geschichte gewerkschaftlicher Arbeit zeugt von einschlägigen Aktivitäten, Kämpfen, Reformen und vielfach erfolgreich umgesetzten Maßnahmen (vgl. Sorger 2017, S. 171ff.). Dennoch gibt es nach wie vor auch innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationen noch Handlungsbedarf (je nach Bereich mehr oder weniger) in Bezug auf die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit.

Die Situation von Frauen in den österreichischen Gewerkschaften wurde bislang nur in einigen (wenigen) wissenschaftlichen Studien beleuchtet (siehe Blaschke 2008; Blaschke/Menrad 2017; Sorger 2017). Noch seltener scheint die Perspektive auf Frauen als Teilnehmende in der gewerkschaftlichen Weiterbildung Gegenstand – insbesondere empirischer – Forschung zu sein. Hier setzt der vorliegende Beitrag an.

Stefan Vater (2019) weist in einem Blog-Beitrag der REFAK¹ darauf hin, dass der emanzipatorische

Anspruch gewerkschaftlicher Bildungsarbeit mit der bloßen Frage nach der Repräsentation von Frauen in der Teilnehmendenstatistik keinesfalls hinreichend adressiert wäre. Es gehe ebenso um Inhalte, Methoden sowie einschlägige Kompetenzen der TrainerInnen. Dennoch ist es zunächst auch relevant zu fragen, welche Barrieren Frauen bereits im Zugang zu gewerkschaftlicher Weiterbildung benachteiligen. Im vorliegenden Beitrag versuchen wir uns dieser Frage empirisch anzunähern.

Wir präsentieren erste Ergebnisse einer Studie, welche vom Bildungsreferat der Steirischen Arbeiterkammer (AK) in Auftrag gegeben wurde, nachdem BildungsreferentInnen von AK und Österreichischem Gewerkschaftsbund (ÖGB) einen einschlägigen Forschungsbedarf konstatiert hatten. Ziel der Studie war es, Barrieren sowie förderliche Bedingungen für die Teilnahme von Frauen an Angeboten der gewerkschaftlichen Weiterbildung in der Steiermark, v.a. der Gewerkschaftsschule

¹ Die ReferentInnen-Akademie (REFAK) ist ein Kooperationsprojekt von Arbeiterkammer (AK) und dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB).

(GS), bzw. an weiterführenden Programmen wie der BetriebsrätInnen-Akademie (BRAK) zu identifizieren. Die Erkenntnisse aus der zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Beitrages noch laufenden Forschung sollen als Grundlage zur Weiterentwicklung von Bildungsangeboten bzw. sonstiger Gleichstellungsmaßnahmen dienen.

Das Projekt wurde am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft (Arbeitsbereich Migration – Diversität – Bildung) der Universität Graz im Zeitraum 09/2020 bis 04/2021 durchgeführt. Das Forschungsdesign umfasste eine Fragebogenerhebung sowie Interviews mit unterschiedlichen AkteurInnen (Bildungsbereich von AK und ÖGB, AbsolventInnen gewerkschaftlicher Bildung). Die Befragung richtete sich an Männer und Frauen, welche in den vergangenen zehn Jahren die Gewerkschaftsschule (GS) und/oder die BetriebsrätInnen-Akademie (BRAK) in der Steiermark besuchten.

Bevor wir ausgewählte empirische Ergebnisse präsentieren und zur Diskussion stellen, wird einleitend eine kurze historische Einführung in die Thematik sowie eine Vorstellung der Struktur gewerkschaftlicher Bildung im ÖGB/VÖGB, insbesondere in der GS und der BRAK in der Steiermark, vorgenommen.

Historische Aspekte: Arbeiter(innen)-bildung und gewerkschaftliche Weiterbildung

Erste Vorläufer der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit² reichen bis zurück in das 19. Jahrhundert, als im Jahr 1848 der „Erste Allgemeine Arbeiterverein“ in Wien gegründet wurde, der unter anderem auch einen Bildungsanspruch verfolgte (vgl. Rosenberg 2017, S. 13ff.). Ab 1867 ermöglichte das Vereinsrecht die Etablierung von Arbeiter-Bildungsvereinen, von welchen allerdings Frauen prinzipiell ausgeschlossen waren. Die Statuten für einen ersten Arbeiterinnen-Bildungsverein wurden 1871 in Wien verabschiedet (vgl. Letz 2017b, S. 45; Rosenberg 2017, S. 24).

In der Ersten Republik etablierte die Sozialdemokratie ihre Bildungsorganisationen und -programme

sukzessive und in systematischer Weise. Das Angebotsspektrum erstreckte sich vom Büchereiwesen über Vorträge und Kurse, Arbeiter- und Parteischulen, Kunstvermittlung bis hin zu eigenen Frauenschulen. Neben politischen Inhalten wurden hier auch „frauenspezifische“ Themen behandelt (vgl. Sandner 2017, S. 29ff.).

Zur Gründung der ersten GS kam es im Jahr 1926 auf Initiative des Bildungsfunktionärs Richard Wagner in Wien (vgl. Letz 2017b, S. 52ff.). Im ersten Jahrgang nahmen daran 17 Männer und 7 Frauen teil, in den Folgejahren sank der Frauenanteil jedoch (vgl. Pühringer 2019, S. 22). 1927 erfolgte zudem die Einrichtung einer GS für Frauen (vgl. ÖGB o.J., S. 16). Ab 1932 installierte die Frauensektion der Freien Gewerkschaften eine zweijährige Funktionärinnenschule in Wien, um einmal pro Woche frauenspezifische Anliegen in der Gewerkschaftsarbeit zu thematisieren (vgl. Pühringer 2019, S. 23). Mit den Februarkämpfen 1934 und der Auflösung der freien Gewerkschaften nahm die Tätigkeit der Gewerkschaftsschulen vorerst ein Ende.

Im Jahr 1945 wurde der überparteiliche ÖGB gegründet und ein paar Monate später auch eine zentrale Frauenabteilung etabliert (vgl. Sorger 2017, S. 171). Im selben Jahr erfolgte die Wiedererrichtung der Arbeiterkammern und schließlich ein Neuaufbau der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, welche in dieser Zeit stark dezentral strukturiert wurde (vgl. Pühringer 2019, S. 20). Die erste GS in der Steiermark nahm 1949 ihre Tätigkeit auf (vgl. ÖGB o.J., S. 28).

In den 1970er Jahren kamen zahlreiche Reformen der gewerkschaftlichen Bildung zur Umsetzung. Nicht zuletzt vernetzte sich die gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit anderen Weiterbildungsträgern der KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs).

Bedeutsame frauenpolitische Akzente in der Gewerkschaftsarbeit datieren aus den 1980er und 1990er Jahren. Irmgard Schmidleithner, welche ab 1988 das ÖGB-Bildungsreferat leitete, kann hier als wegweisende Persönlichkeit genannt werden, die u.a. die Unterrepräsentanz von Frauen

2 Zur Geschichte der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit siehe ausführlicher Pühringer (2019).

in gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen zum Thema machte. In dieser Zeit wurden neue Kursangebote für Frauen eingeführt, frauenpolitische Inhalte verstärkt bzw. neu etabliert und wurde begleitende Kinderbetreuung bei Kursen angeboten (vgl. ÖGB o.J., S. 42).

Im Lauf der folgenden Jahrzehnte entwickelte sich die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in inhaltlicher und didaktischer Hinsicht stetig weiter. Heute sind geschlechterpolitische Inhalte fixer Bestandteil in den Bildungsangeboten. Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden hat sich erhöht, Frauen sind aber noch immer nicht – weder in den Bildungsprogrammen (im Gesamtbild) noch in gewerkschaftlichen Funktionen – im gleichen Ausmaß wie Männer repräsentiert. Allerdings kann erwähnt werden, dass sich die Situation in einigen Gewerkschaften, u. a. durch die Einführung von Quoten, mittlerweile deutlich verbessert hat (vgl. Pühringer 2019, S. 67 u. S. 78; siehe auch Blaschke/Menrad 2017).

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der Gegenwart

Die gewerkschaftliche Bildungslandschaft in Österreich ist äußerst vielfältig. Neben dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (ÖÖGB) bieten sieben Fachgewerkschaften den insgesamt rund 1,2 Millionen Mitgliedern diverse Seminare, Kurse und spezifische Lehrgänge an.

Der ÖÖGB organisiert in Kooperation und Abstimmung mit der AK, teilweise in Wien zentralisiert, teilweise in allen Bundesländern regional strukturiert, Gewerkschaftsschulen, Seminare, komplexe Lehrgänge und die Weiterbildung für ReferentInnen (REFAK). Daneben bestehen als Vollzeitausbildung die Lehrgänge der BRAK (Niederösterreich, Steiermark, Wien; in Tirol und Oberösterreich unter anderen Namen) für „Betriebsräte in Leitungsfunktion“ und der Sozialakademie (Wien) für „Führungskräfte der Arbeitnehmervertretung“ (vgl. Letz 2018, S.16).

In der Steiermark wird die BRAK von der AK organisiert und findet über den Zeitraum von drei Monaten einmal jährlich in der Otto-Möbes-Akademie in Graz statt.

Gewerkschaftliche Bildung in Österreich versteht sich explizit als Politische Bildung (siehe Letz 2017a). In Entsprechung zu den Grundsätzen des ÖGB, die besagen, überparteilich zu agieren, jedoch keinesfalls unpolitisch zu sein, werden auch Teilnehmende der GS aktiv an politisches Grundlagenwissen sowie Überlegungen zu politischem Handeln herangeführt.

Inhalt und Aufbau der Gewerkschaftsschulen (GS)

Die Inhalte der GS basieren auf den drei Säulen „Soziale Kompetenz“ (z.B. Rhetorik und Kommunikation), „Sachkompetenz“ (z.B. Arbeitsrecht) und „Handlungskompetenz“ (z.B. Zeitmanagement). ReferentInnen von ÖGB und AK und erfahrene externe TrainerInnen stehen den Teilnehmenden als ExpertInnen zur Verfügung. Neben den vermittelten Kompetenzen ist der Aufbau eines Netzwerks von enormer Bedeutung: Denn neben den Vortragenden werden insbesondere auch die Teilnehmenden als ExpertInnen verstanden. Der Austausch untereinander, die Herstellung und Pflege von Kontakten sind wesentliche Elemente des langfristigen Erfolges.

Sämtliche Mitglieder des ÖGB und seiner Gewerkschaften haben die Möglichkeit, an der GS teilzunehmen; meist sind es – angehende – BetriebsrätInnen, die das Bildungsangebot für sich in Anspruch nehmen. Für die Teilnehmenden sind mit ihrer Ausbildung keinerlei monetäre Kosten verbunden. Sehr wohl muss aber ein hoher Einsatz im Sinne der Bereitstellung von freier Zeit und Engagement erbracht werden. Die Erlangung des Abschlusszertifikats beruht auf dem Nachweis regelmäßiger Anwesenheit (mindestens 75%) und der Erarbeitung eines Abschlussprojekts in Kleingruppen.

Die Teilnehmenden treffen einander einmal pro Woche am Abend für drei Stunden. Zudem finden während der vier Semester der Ausbildung an mindestens fünf Samstagen Unterrichtseinheiten statt.

In der Steiermark starten in Graz jährlich im Spätsommer neue Jahrgänge der GS. In den Regionen bilden sich Gruppen meist alle zwei bis drei Jahre. So haben in den vergangenen zehn Jahren neben den neun Grazer Gewerkschaftsschulen in neun Bezirkshauptstädten zwölf Gewerkschaftsschulen stattgefunden.

TeilnehmerInnenzahlen der GS

Die Grundidee der GS besteht darin, Zugang zu gewerkschaftlicher (Aus-)Bildung für alle Interessierten anzubieten. Der gerade auch aus demokratiepolitischer Sicht äußerst begrüßenswerte Ansatz möglichst großer Niederschwelligkeit birgt jedoch auch eine gewisse Gefahr potentieller Beliebigkeit sowie des strukturellen Ausschlusses bestimmter Gruppen.

Dem Ansatz der Studie entsprechend wird im Folgenden der Blick auf die Teilnahme von Frauen gelenkt. Die Zahlen sind Ergebnis der Auswertung von Teilnehmenden-Listen der steirischen Gewerkschaftsschulen der vergangenen zehn Jahre. Jene Teilnehmenden, die zwischen 2010 und 2020 die GS begonnen und abgeschlossen haben, wurden erfasst.

444 Teilnehmende besuchten zwischen 2010 und 2020 die insgesamt 21 Gruppen der GS in der Steiermark, davon waren 182 Frauen (bzw. trugen einen in Österreich als weiblich deklarierten Vornamen). Somit waren rund 41% der Teilnehmenden Frauen. Die Zahlen der Jahrgänge zeigen auf, dass der Anteil der Teilnehmenden immer wieder Schwankungen unterlegen ist (zwischen 29% und 48%), wobei ein einheitlicher Trend nicht feststellbar ist.

Als interessanter Vergleich können Zahlen der Gewerkschaftsmitglieder für das Bundesland Steiermark herangezogen werden. 2010 waren von 163.284 Mitgliedern im Bundesland 49.275 Frauen, das entspricht rund 30,2%. 2019 steigerte sich die Zahl der Mitgliedschaften auf 168.903 Personen, davon 53.137 Frauen und somit ein leichter Anstieg des Frauenanteils auf 31,5% (internes statistisches Material ÖGB Steiermark).

Die Teilhabe von Frauen an der GS ist somit überproportional zur Gewerkschaftsmitgliedschaft. Dies könnte als Erfolg gelesen werden, regt aber darüber hinaus vor allem dazu an, das „Warum“ zu analysieren: denn andere Angebote gewerkschaftlicher Ausbildung weisen einen weitaus geringeren Frauenanteil auf (z.B. waren nur 25,8% der BRAK-Teilnehmenden zwischen 2010 und 2020 Frauen). Es gilt, die förderlichen Aspekte der Teilhabe von Frauen – wie auch die Hinderungsgründe – zu eruieren. Diese könnten Anwendung auf weitere Bildungsangebote

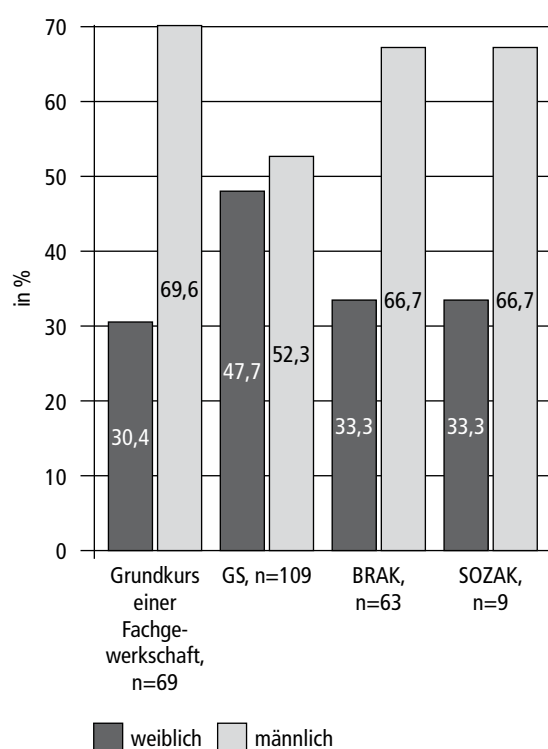
finden – und in der GS zu einer weiteren Steigerung des Frauenanteils genutzt werden.

Zwischenergebnisse der Umfrage unter AbsolventInnen der GS und der BRAK

Die Grundgesamtheit unserer Erhebung in der Steiermark, AbsolventInnen der Gewerkschaftsschule (GS) und der BetriebsrätInnen-Akademie (BRAK) der letzten 10 Jahre, beläuft sich auf insgesamt 698 Personen. Der Rücklauf der am Jahresende 2020 durchgeführten Online-Befragung lag bei rund 23% (153 Datensätze).

Insgesamt waren 44,4% der an den Weiterbildungen Teilnehmenden Frauen und 55,6% Männer. Abbildung 1 verdeutlicht die Geschlechterverteilung über die unterschiedlichen Angebote der Gewerkschaft und/oder AK, die auf die Betriebsratsarbeit abgestimmt sind.

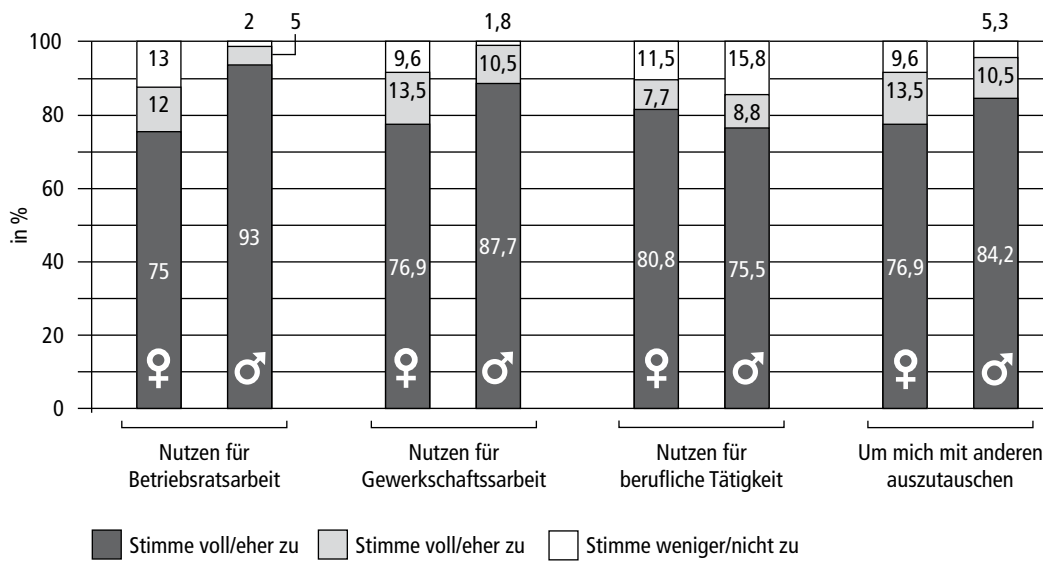
Abb. 1: Geschlechterverteilung nach Weiterbildung



Quelle: eigene Darstellung

Da bei der Vollerhebung über die Teilnehmenden der GS und der BRAK die Anteile der teilnehmenden

Abb. 2: Erwartungen an die Gewerkschaftsschule



Quelle: eigene Darstellung

Frauen niedriger sind (siehe oben), bedeutet dies, dass die Umfrage öfters von Frauen als von Männern beantwortet wurde.

Gründe für eine Teilnahme an der GS

Fast alle AbsolventInnen der GS (98,2%) meldeten sich an, um sich persönlich weiter zu entwickeln, sehr viele (über 90%) auch wegen interessanter Inhalte und Vortragender. Ebenfalls ein großer Anteil erwartete sich einen Nutzen für die eigene Betriebsratsarbeit (84,4%) sowie für die eigene Gewerkschaftsarbeit (82,6%). Unterschiede nach dem Geschlecht konnten bei vier Gründen festgestellt werden. Mehr Männer als Frauen erwarteten sich einen Nutzen der GS für ihre Betriebsrats- oder Gewerkschaftsarbeit, sowie um sich mit anderen KollegInnen austauschen zu können. Einen Nutzen für die eigene berufliche Tätigkeit erwarteten sich hingegen mehr Frauen als Männer (siehe Abb. 2).

Förderliche Bedingungen und Barrieren

Die meisten Frauen erfuhren von der GS über den Betriebsrat (40% der Frauen), über Aussendungen

bzw. die Webseite des VÖGB/ÖGB (17,8%) und/oder über die OrganisatorInnen der Gewerkschaftsschule (15,6%)³. Ein weitaus größerer Anteil der Männer (72%) als jener der Frauen (28%) erhielt die Informationen über die OrganisatorInnen der Gewerkschaftsschule.⁴ Noch größer ist der Unterschied bei jenen, die von den betreuenden SekretärInnen der Fachgewerkschaft von der GS erfuhren (76% der Männer versus 24% der Frauen)⁵. Ebenfalls tendenziell mehr Männer als Frauen erhielten die Informationen über den Betriebsrat, doch kann der Unterschied nicht als signifikant eingeschätzt werden. Um Frauen zu erreichen, die noch nicht im Betriebsrat aktiv tätig sind, sind besonders die Aussendungen und Webseiten des VÖGB/ÖGB wichtig.

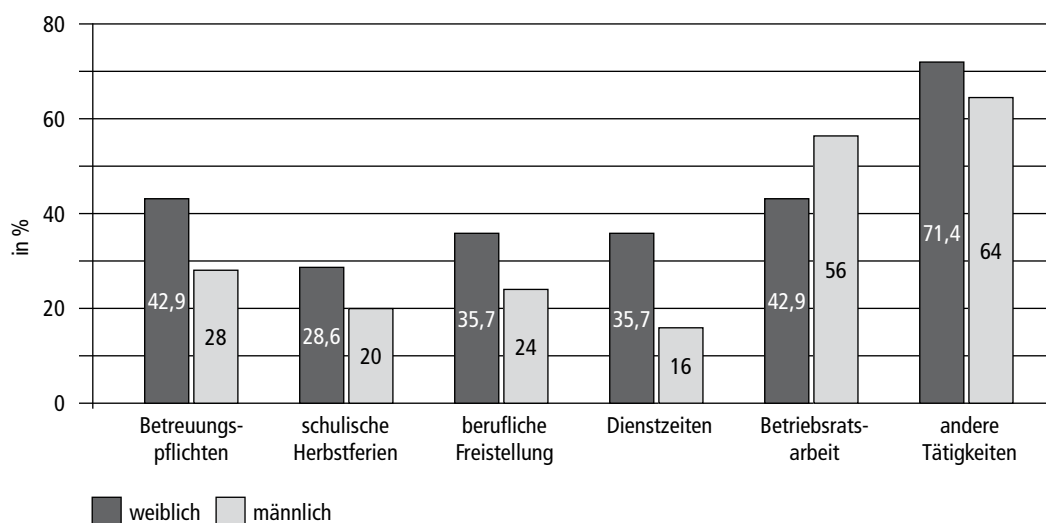
Als förderlich für die Teilnahme können auch die Strukturen der GS bewertet werden. Über 85% der Befragten schätzten die Dauer als passend ein, ebenso viele waren mit der Entfernung zum Veranstaltungsort zufrieden (rund 10% fanden ihn jedoch als zu weit entfernt und fast 5% als zu wenig zentral). Hier waren keine nennenswerten Unterschiede nach Geschlechtern festzustellen.

³ Es waren Mehrfachantworten möglich.

⁴ Pearson-Chi-Quadrat (df=1): 5.050, p=0,025.

⁵ Pearson-Chi-Quadrat (df=1): 7.308, p=0,007.

Abb. 3: Vereinbarkeit der BRAK mit versch. Aspekten, in Prozent aller weiblichen bzw. männlichen befragten BRAK-Teilnehmenden, die erschwerende Faktoren benannten, n=39 (62% der BRAK-Teilnehmenden)



Quelle: eigene Darstellung

Rund 30% der Befragten gaben an, dass ihnen verschiedene Faktoren die Teilnahme an der GS erschweren: Dies waren v.a. Schwierigkeiten im Beruf (19,3%; bei 21,1% der Männer; 17,3% der Frauen), aber auch Probleme hinsichtlich Betreuungspflichten (8,3%; leicht höherer Anteil unter den Frauen) und private Schwierigkeiten (5,5%; leicht höherer Anteil unter den Männern).⁶ Die Ergebnisse deuten somit nicht darauf hin, dass Veränderungen in diesen Feldern eine größere Repräsentanz an Frauen mit sich bringen würden.

Mögliche Gründe für die geringere Frauenbeteiligung in der BRAK

Während das Geschlechterverhältnis in der Gewerkschaftsschule noch einigermaßen ausgeglichen ist, nimmt der Frauenanteil in weiterführenden Programmen ab. So betrug der durchschnittliche Frauenanteil in der BetriebsrätInnen-Akademie (BRAK) Steiermark in den letzten zehn Jahren 25,8% (siehe oben) und in der für ganz Österreich in Wien durchgeführten Sozialakademie (2012-2019),

der höchsten Stufe gewerkschaftlicher Ausbildung, 22%.⁷

Insofern interessieren uns die Gründe, warum in der Steiermark die BRAK seltener als die Gewerkschaftsschule von Frauen besucht wird. Ein Grund könnte im größeren Informationsmangel bei den Frauen liegen. Unter den Personen, die die BRAK zwar prinzipiell kannten, aber noch nicht an ihr teilgenommen hatten, sahen sich 88% der Männer über Ziele, Zweck und Nutzen der BRAK hinreichend bis gut informiert, aber nur 59% der Frauen. Über die Inhalte bzw. Rahmenbedingungen zeigten sich 74% bzw. 68% der Männer, aber nur 57% der Frauen informiert.

Eine große Anzahl der Befragten gab die Einschätzung ab, dass Mehrfachbelastung und Kinderbetreuung ein besonderes Hindernis für die Teilnahme von Frauen an der BRAK darstellen könnten – dies war auch eine unserer Thesen. Während in etwa gleich große Anteile an Frauen wie Männern, die noch nicht an der BRAK teilgenommen hatten, es als

6 Als weitere Faktoren wurden jeweils einmal genannt: Corona (m), gleichzeitig verpflichtende berufliche Fortbildungen (w), Schichtarbeit und Vereinstätigkeiten (m), schlechtes Wetter (m), Terminkollisionen (w).

7 Quellen für die Daten zur Sozialakademie sind die Tätigkeitsberichte des VÖGB 2012-2018 (https://www.voegb.at/cms/S08/S08_5.7/infobereich/der-voegb).

schwierig einschätzten, eine Teilnahme an der BRAK in Hinblick auf familiäre Betreuungspflichten zu organisieren, waren größere Unterschiede bei den BRAK-AbsolventInnen erkennbar. Abbildung 3 zeigt unterschiedliche Aspekte möglicher Vereinbarkeitsproblematiken unter den Teilnehmenden der BRAK. Vorab sei jedoch festgehalten, dass insgesamt nur von weniger als einem Viertel der Teilnehmenden Faktoren benannt wurden, die eine Teilnahme für sie erschwerten.

Es wird deutlich, dass nur die Vereinbarkeit mit der Betriebsratsarbeit von vergleichsweise mehr Männern als Frauen als belastend angesehen wird. Familiäre Betreuungspflichten als auch die Vereinbarkeit mit Dienstzeiten und berufliche Freistellungen sind für einen größeren Anteil der Frauen erschwerende Faktoren. Probleme mit beruflichen Freistellungen könnten sich entweder darauf beziehen, dass die Arbeitnehmerinnen es als eine Herausforderung ansehen, drei Monate beruflich nicht verfügbar zu sein, oder dass die Freistellung von den DienstgeberInnen nicht gewährt wird. Gründe für Schwierigkeiten hinsichtlich der Dienstzeiten könnten in der Organisation der BRAK als Vollzeitausbildung liegen, obwohl dieses Format nur von sehr wenigen Personen (unabhängig vom Geschlecht) als zeitlich zu umfangreich kritisiert wurde.

Sowohl von unseren InterviewpartnerInnen in den ExpertInneninterviews als auch von mehreren Befragten der Online-Erhebung wurde die These geäußert, dass die Geschlechterzusammensetzung der BRAK jene der BetriebsrätInnen allgemein widerspiegelt. Dies ist vor dem Hintergrund interessant, dass die einzelnen Fachgewerkschaften unterschiedliche Frauenanteile aufweisen.

Konklusion

Wie erste Ergebnisse unserer Erhebung zeigen, ist das Geschlechterverhältnis in der Gewerkschaftsschule (GS) relativ ausgewogen, während die Beteiligung von Frauen an gewerkschaftlicher Weiterbildung in den weiterführenden Lehrgängen nach der GS,

wie etwa der BetriebsrätInnen-Akademie (BRAK), noch ausgebaut werden könnte. Die Gründe für eine geringere Teilnahme an der BRAK liegen nicht nur in der erschwerten Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten, auch die Überschneidung mit Dienstzeiten und die berufliche Freistellung scheinen besondere Herausforderungen für Frauen darzustellen.

Bei den Überlegungen zur Akquise von Weiterbildungsteilnehmenden und zur Gestaltung des Auswahlprozederes sollten daher auch Dynamiken innerhalb der Betriebe und BetriebsrätInnen berücksichtigt werden. Denn gerade, wenn eine Weiterbildung nicht als Freizeitaktivität (wie die GS) konzipiert ist, könnten hier etwa bestehende Männerbündnisse oder andere Faktoren eine stärkere Rolle spielen als die aktive Förderung von Frauen. Dies wäre in weiterführenden Forschungen näher zu untersuchen.

Insgesamt können aus den präsentierten Ergebnissen für beide der näher untersuchten gewerkschaftlichen Weiterbildungen (GS ebenso wie BRAK) folgende erste Schlussfolgerungen gezogen werden: Die Förderung der Frauenbeteiligung sollte eine Reflexion der Informationsvermittlung über bestehende Angebote und über die Praxis persönlicher Ansprachen potentieller Teilnehmerinnen, weiters eine aktive Förderung von BetriebsrätInnen innerhalb der einzelnen Betriebe sowie eine Erleichterung der Vereinbarkeit mit dem Familien- ebenso wie dem Berufsleben beinhalten. Weitere Erkenntnisse werden aus den noch ausstehenden Feinalysen der erhobenen Daten erwartet.

Eine umfassende, systematische Reflexion der Zusammensetzung der Teilnehmenden gewerkschaftlicher Weiterbildung wäre aus unserer Sicht jedenfalls wünschenswert. Der Fragestellung dieser Studie entsprechend fokussierten wir hier lediglich auf die Teilhabe von Frauen. Der Faktor Geschlecht wird dabei aber keineswegs als „Masterkategorie“ verstanden (siehe Dietze/Haschemi Yekani/Michaelis 2012). So wäre es in Zukunft auch wichtig, den Blick auf Kategorien wie Alter, Staatsangehörigkeit, Religion, Behinderung (um nur einige mögliche Aspekte von Interdependenzen anzusprechen) zu lenken.

Literatur

- Blaschke, Sabine (2008):** Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. München und Mering: Rainer Hampp.
- Blaschke, Sabine/Menrad, Martin (2017):** Einführung und Umsetzung gewerkschaftlicher Frauenquoten: Befunde zu zwei österreichischen Gewerkschaften. In: Industrielle Beziehungen 1(24), S. 75-99.
- Dietze, Gabriele/Haschemi Yekani, Elahe/Michaelis, Beatrice (2012):** Intersektionalität und Queer Theory. Online: http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Dietze_HaschemiYekani_Michaelis_01.pdf [Stand: 2020-05-17].
- Letz, Sabine (2017a):** Gewerkschaftliche Bildungsarbeit – was ist das überhaupt? Online: <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/11780-gewerkschaftliche-bildungsarbeit-was-ist-das-ueberhaupt.php> [Stand: 2021-05-17].
- Letz, Sabine (2017b):** Kämpfen für ein gutes Leben. Blitzlichter gewerkschaftlicher Bildungsarbeit von 1848 bis zur Ersten Republik. In: Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Bildung & Gerechtigkeit. 150 Jahre ArbeiterInnenbildungsbewegung in Österreich. Wien: ÖGB-Verlag, S. 42-56.
- Letz, Sabine (2018):** Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in Österreich. Mitgestalten, mitbestimmen und kämpfen. In: Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends 1, 2018, S. 14-17.
- ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (o.J.):** Miteinander voneinander lernen. 70 Jahre Gewerkschaftsschule Wien. Wien. Online: https://70jahre.wienergewerkschaftsschule.at/files/2017/10/70Jahre-GS-Broschuere-A4_WEB.pdf [Stand: 2021-05-17].
- Pühringer, Gabriele (2019):** Gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Wandel. Eine historisch-analytische Betrachtung (Masterarbeit). Online: <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/3569510?originalFilename=true> [Stand: 2021-01-05].
- Rosenberg, Barbara (2017):** Wissen ist Macht – Macht ist Wissen. Zu den Anfängen der Arbeiterbildungsbewegung in Österreich. In: Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Bildung & Gerechtigkeit. 150 Jahre ArbeiterInnenbildungsbewegung in Österreich. Wien: ÖGB-Verlag, S. 10-27.
- Sandner, Günther (2017):** Sternstunden der Arbeiterbildungsbewegung: Erste Republik und Rotes Wien. In: Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Bildung & Gerechtigkeit. 150 Jahre ArbeiterInnenbildungsbewegung in Österreich. Wien: ÖGB-Verlag, S. 28-41.
- Sorger, Claudia (2017):** Gleichstellungspolitische Strategien österreichischer Gewerkschaften: Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit? In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 42, 2017, S. 167-182.
- Vater, Stefan (2019):** Zwischen „Schade, dass so wenige Frauen da sind!“ und „Da können Frauen häkeln lernen!“ Online: https://blog.refak.at/thedi_12-frauen-in-der-erwachsenenbildung-und-der-gewerkschaftlichen-erwachsenenbildung/#more-11977 [Stand: 2021-05-17].



Foto: Foto Bildur

Dr. in Brigitte Kukovetz

brigitte.kukovetz@uni-graz.at
<https://erziehungs-bildungswissenschaft.uni-graz.at>
+43 (0)316 380-8043

Brigitte Kukovetz ist Universitätsassistentin am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft der Karl-Franzens-Universität Graz, Arbeitsbereich „Migration – Diversität – Bildung“. Als Sozial- und Bildungswissenschaftlerin liegen ihre Schwerpunkte in den Feldern politische Bildung, gesellschaftliche Partizipation, Migration, Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und institutionelle Öffnungsprozesse.



Foto: K. K.

Dr.ⁱⁿ Ute Sonnleitner

ute.sonnleitner@uni-graz.at
www.voegb.at
+43 (0)664 6145164

Ute Sonnleitner leitet seit 2016 das Bildungsreferat des ÖGB/VÖGB Steiermark. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lektorin am Institut für Geschichte / Zeitgeschichte der Karl-Franzens-Universität Graz. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen Frauen und Geschlechterforschung, Mobilitäts-/Migrationsforschung, Theatergeschichte und Widerstand.



Foto: K. K.

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Annette Sprung

annette.sprung@uni-graz.at
<https://erziehungs-bildungswissenschaft.uni-graz.at>
+43 (0)316 380-2548

Annette Sprung ist Professorin für Migration und Bildung am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft der Karl-Franzens-Universität Graz und leitet den Arbeitsbereich „Migration – Diversität – Bildung“. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind Migration und Erwachsenenbildung, Diversität, Rassismus/Diskriminierung und politische Bildung/ Citizenship.

Women's Participation in Continuing Education Courses Offered by Trade Unions in Styria

Abstract

This article sheds light on the representation of women in continuing education courses offered by trade unions focusing on the example of the Trade Union School and the Employee Representative Academy in Styria. Following a historical outline of the development of trade union education in Austria and an introduction to the current structures of these continuing education branches, the first findings of a recent study are presented. An online survey of graduates provided the data. While women are well represented at the Trade Union School (especially compared to their proportion of all trade union members), men are clearly overrepresented in the continuing education courses. An initial analysis of empirical material has revealed potential barriers as well as aspects that promote women's participation in trade union continuing education. (Ed.)

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783754313459

Projektträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1010 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

HerausgeberInnen der Ausgabe 43, 2021

Dr.ⁱⁿ Heidi Niederkofler (Universität Wien)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Robert Kramreither (Bundesmin. für Bildung, Wissenschaft und Forschung)
Dr.ⁱⁿ Gerhild Schutti (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Universität Innsbruck)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

Redaktion

Simone Müller, M.A. (Verein CONEDU)
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Mag.^a Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von AutorInnen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von AutorInnen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at