

Gender – immer noch ein Thema in der Weiterbildung?

HANNELORE FAULSTICH-WIELAND

Während die Bildungsbeteiligung und der Bildungserfolg von Mädchen zumindest in Deutschland bereits zur Rede von der Benachteiligung von Jungen führte, zeigt der Weiterbildungsbereich bis heute sowohl in Deutschland wie in der Schweiz eine geringere Beteiligung von Frauen. Allerdings liegen die Quoten so dicht beieinander, dass es schon eines sehr genauen Blicks bedarf, um die Bedeutung der verbleibenden Unterschiede zu erkennen. Ein solcher Blick ermöglicht dann Erkenntnisse über die Bedeutung von nach wie vor bestehenden gesellschaftlichen Unterschieden in den Lebenssituationen von Frauen und Männern. Damit wird auch die Notwendigkeit von weiteren Gleichstellungsaktivitäten deutlich.

SVEB (Hrsg.): Education
Permanente EP 2021-1,
Schweizerische Fachzeit-
schrift für Weiterbildung,
www.ep-web.ch



Frauen waren in den letzten Jahren fast immer zu geringeren Anteilen an Weiterbildung beteiligt als Männer (BMBF 2019, S.33; Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) 2020, 8; 37), dennoch muss man mittlerweile sehr genau hinsehen, um tatsächlich noch Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennen zu können. So wird in der Auswertung zum Beispiel der deutschen Daten von 2018 konstatiert, dass das Geschlecht keinen eigenständigen Einfluss mehr auf die Weiterbildungsbeteiligung habe, wohl aber die unterschiedlichen (ausser)beruflichen Kontexte wichtig seien (ebd.). Sie verweisen auf Ungleichheiten, die sich aus geschlechterdifferenten Arbeitsteilungen ergeben. Dies soll in einem ersten Teil gezeigt werden. In einem zweiten Teil geht es dann um die gesellschaftlich immer wichtiger werdende Digitalisierung. Hier bewirken weitere Prozesse des «doing gender» eine Ungleichheit der Geschlechter.

1. Weiterbildungsteilnahmen von Frauen und Männern in Deutschland und der Schweiz – Angleichungen mit Ausnahmen

Der Adult Education Survey (AES), eine regelmässige europäische Bevölkerungsbefragung zur Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen, unterscheidet drei Kategorien der Weiterbildungsbeteiligung: betriebliche, individuell berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung. Während sich in Deutschland die Gesamtbeteiligung von Frauen und Männern 2016 fast angenähert hatte, liegt die Teilnahmequote von Frauen 2018 deutlich unter der von Männern – bedingt dadurch, dass diese ihre Teilnahmen gesteigert haben. Das gilt vor allem für die berufliche Weiterbildung, während Frauen weiterhin zu grösseren Anteilen an der nicht berufsbezogenen Weiterbildung beteiligt sind (vgl. Tab. 1).

In der Schweiz wird primär zwischen der organisatorisch geregelten nicht-formalen Weiterbildung und dem selbstständigen informellen

	2012		2014		2016		2018	
	w	m	w	m	w	m	w	m
	%	%	%	%	%	%	%	%
Weiterbildung insgesamt	47	51	50	52	50	49	52	57
Betriebliche Weiterbildung	31	39	34	40	34	39	36	44
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	10	8	10	9	8	5	7	7
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	15	10	15	10	16	10	15	11

Tabelle 1: Weiterbildungsteilnahme von 2012 bis 2018 (18–64-Jährige) in Deutschland

Quelle: BMBF 2019, S. 34

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Frauen	23,7	23,6	24,4	25,8	25,5	26,3	25,6	25,8	26,3
Männer	25,4	25,2	24,8	25,8	26,4	26,5	26,6	27,0	27,2

Tabelle 2: Teilnahmequoten an Weiterbildung (letzte 4 Wochen) nach Geschlecht (%) in der Schweiz (25–74-Jährige)

Lernen unterschieden. Auch hier zeigen die Auswertungen des Bundesamts für Statistik der SAKE-Daten für die Jahre 2011 bis 2019 fast immer eine leicht niedrigere Beteiligung von Frauen (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) 2020, 8; 37) (vgl. Tab. 2). Eine höhere Beteiligung von Männern zeigt sich deutlicher noch mit 43 % zu 39 % am informellen Lernen (Bundesamt für Statistik 2018, S. 12). Auch in Deutschland geben signifikant mehr Männer (45 %) als Frauen (43 %) an, informell zu lernen (Kaufmann-Kuchta und Kuper 2017, 188f.).

1.1 Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung

Bezüglich der betrieblichen Weiterbildung hatte in Deutschland zwar eine Angleichung der Geschlechter stattgefunden, die jedoch 2018 wieder stärker auseinandergegangen ist. Betrachtet man nur die Erwerbstätigen, so haben 48 % der Frauen und 53 % der Männer 2018 an teilweise oder ganz vom Arbeitgeber finanzierter betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. 2016 betrug die Differenz nur zwei Prozentpunkte (46 % versus 48 %) (BMBF 2019, S. 34). 2016 fanden sich Geschlechterunterschiede in der Altersgruppe der 18–24-Jährigen zugunsten der Frauen (43 % versus 37 %) und in der Gruppe der 35–44-Jährigen zugunsten der Männer (56 % zu 50 %) (Schönfeld und Behringer 2017, S. 60). Man kann vermuten, dass dies durch die unterschiedlich praktizierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedingt ist (Rüber und Widany 2021, S. 22): Es gilt vermutlich nach wie vor, dass junge Frauen verstärkt in Bildung investieren solange sie noch keine Kinder haben, während Männer immer noch verstärkt die Rolle des «Breadwinners» praktizieren, also berufliche Anstrengungen eher verstärken, wenn sie Familie haben. Friebel kann in seinem Hamburger Längsschnitt explizit zeigen, dass Elternschaft sich ungleich auf die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung auswirkt, indem Mütter unterdurchschnittlich, Väter dagegen überdurchschnittlich vertreten sind (Friebel 2014a, 2014b). Auch die Schweizer Daten zeigen Abweichungen von der mittleren Teilnahme-wahrscheinlich bei Eltern von kleinen Kindern: Frauen haben eine zu 25 %, Männer eine zu 5 % geringere Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildungsaktivitäten zu partizipieren (SKBF 2018, S. 294). Im Mikrozensus zeigte sich zudem, dass Frauen eher angaben, ihren Bildungswunsch wegen familiärer Verpflichtungen nicht realisieren zu können, während Männer dafür Zeitmangel nannten (Bundesamt für Statistik 2018, S. 21).

Unter den Vollzeitbeschäftigten in Deutschland nahmen 2018 mehr Männer als Frauen (54 % versus 47 %) teil, während bei den Teilzeitbeschäftigten mit 50 % zu 41 % die Frauen deutlich häufiger vertreten sind

(BMBF 2019, S. 34). Auch für die Schweiz gilt, dass sich Teilzeitbeschäftigung negativ auf die Weiterbildungsteilnahme von Männern, nicht jedoch von Frauen auswirkt (SKBF 2018, S. 299).

In Deutschland erhielten befristet beschäftigte Männer eher als Frauen die Chance auf Weiterbildung: 39 % versus 33 % betragen hier die Teilnahmequoten (Schönfeld und Behringer 2017, S. 64). Bei Frauen spielte auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit eine Rolle: bei den erst kürzlich eingestellten Frauen betrug die Teilnahmequote nur 37 %. Bei Männern gab es dagegen keine Unterschiede in den Teilnahmequoten nach Betriebszugehörigkeit. Das lässt sich auch nicht mit der Tatsache erklären, dass Frauen häufiger befristet beschäftigt sind:

«Es zeigt sich ..., dass die unbefristet eingestellten Männer mit kurzer Betriebszugehörigkeit wesentlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen als die entsprechende Vergleichsgruppe der Frauen (58 % versus 43 %).» (ebd., S. 62).

1.2. Individuelle berufsbezogene sowie nicht berufsbezogene Weiterbildung

Bei der individuell finanzierten berufsbezogenen Weiterbildung gab es in Deutschland 2018 keine Unterschiede mehr, die Teilnahmequote betrug bei beiden Geschlechtern 7 % – sie erhöhte sich damit bei den Männern um zwei und reduzierte sich bei den Frauen um einen Prozentpunkt (BMBF 2019, S. 34). Für die bis 2016 immer höhere Quote bei Frauen vermuten Kuper u.a., dass dies vor allem durch die Tatsache bedingt war, dass Frauen häufiger diskontinuierliche Erwerbsverläufe durchlaufen (Kuper et al. 2017a, S. 81) und die 2016 signifikant höhere Weiterbildungsteilnahme zum Erwerb oder zur Anerkennung ihrer Qualifikation für den Arbeitsmarkt diene (ebd., S. 98f.). Allerdings betrug die Teilnahmequote 2018 bei den teilzeitbeschäftigten Männern 13 %, während sie bei den erwerbstätigen Frauen unabhängig von der Arbeitszeit 6 % ausmachte (BMBF 2019, S. 34).

In der nicht berufsbezogenen Weiterbildung finden wir Teilnahmequoten von 15 % bei den Frauen gegenüber 11 % bei den Männern (ebd.). Frauen stellten 2016 mit 62 % fast zwei Drittel der Teilnehmenden (Reichart und Kuper 2017, S. 85), was einen signifikanten Unterschied bedeutete (Kuper et al. 2017b, S. 100). Einen erheblichen Anteil an diesen Weiterbildungsangeboten haben die Volkshochschulen, an deren Belegungen 2018 Frauen zu 73 % beteiligt sind. An erster Stelle stehen hier Kurse zur Gesundheit (85 % Frauen), gefolgt von Kultur – Gestalten (80%) und Politik – Gesellschaft – Umwelt (67%) (Reichart et al. 2020, 31f.).

Während in den 1970er Jahren aus der Kritik an einer patriarchalen Ausrichtung der Erwachsenenbildung ein vielfältiges Angebot an Frauenbildung entstand (Faulstich-Wieland 2018), ist der Anteil von entsprechenden Angeboten inzwischen relativ gering. 2018 wurden 9 % der Angebote ausgewiesen, die sich speziell an Frauen richten, und 2,7 %,

die speziell für Männer gedacht sind. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben bot keine entsprechenden Kurse an, während die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft Erwachsenenbildung sogar 21,2 % ihrer Kurse für Frauen und 3,9 % für Männer auswies (Christ et al. 2020, S. 119). Gleichstellungsbezogene Angebote finden sich zudem eher in Metropolen und Grosstädten (Rüber und Widany 2021, S. 25).

Männer und Frauen erwarten von einer Weiterbildungsteilnahme unterschiedlichen Nutzen – und erzielen offenbar auch Unterschiedliches¹: Während es für mehr Männer darum geht, beruflichen Aufstieg und Gehaltssteigerungen zu erzielen – und ihnen dies auch häufiger gelingt (Rüber und Widany 2021, S. 25) – geben mehr Frauen an, persönliche Zufriedenheit durch mehr Können und Wissen zu erlangen (Behringer und Schönfeld 2017, S. 129).

Auch wenn multivariate Analysen nur bei der Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung noch einen signifikanten Effekt des Geschlechts nachweisen können, zeigen sie doch, dass die gesellschaftliche Realität von Frauen und Männern als Kontextbedingungen für eine Weiterbildungsteilnahme im Blick bleiben muss: Männer sind nach wie vor häufiger erwerbstätig als Frauen (78 % vs. 67 %), arbeiten eher Vollzeit (75 % vs. 39 %), während Frauen häufiger zu den Teilzeitbeschäftigten gehören (28 % vs. 4 %), schliesslich sind Männer immer noch häufiger in Führungspositionen tätig (12 % vs. 5 %) (BMBF 2019, S. 33), deren Weiterbildungsteilnahme höher liegt als die anderer beruflicher Positionen (ebd., S. 28).

Insgesamt verweisen die Daten darauf, dass es notwendig wäre, Fragen der Weiterbildungsbeteiligung verstärkt in einer Lebensverlaufsperspektive zu betrachten – die noch immer Genderdifferenzen aufweist.

2. Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft

Die nach wie vor gültige geschlechterbezogene Arbeitsteilung, die vor allem für Familien mit Kindern praktiziert wird (Menz 2020), hat sich in der aktuellen Pandemie noch mal deutlich verstärkt (Würzen 2020). Damit verschärfen sich vermutlich die Bedingungen für eine Weiterbildungsbeteiligung. Zugleich werden Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien durch die Pandemie augenfällig: Homeoffice und Homeschooling zeigen eklatante Mängel nicht nur der technischen Ausstattungen, sondern auch der Fähigkeiten im Umgang mit den Anforderungen.

38 % der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland fanden 2018 mit digitalen Medien statt (BMBF 2020, S. 14). Die Teilnahmequote betrug 23 % (ebd., S. 15). Die an Bildungsaktivitäten teilnehmenden Frauen nutzten zu 77 % reine Präsenz- (Männer: 71 %), zu 21 % Hybrid- (Männer: 26 %) und nur zu 2 % reine Online-Veranstaltungen (Männer: 3 %) (BMBF 2020, S. 21). An Aktivitäten zum Erwerb von digitalen Kompetenzen nahmen weniger Frauen als Männer teil, zugleich gaben mehr Frauen an, keine Erfahrungen mit Bildung mit digitalen Medien zu haben (ebd., S. 29, 33).

Beim informellen Lernen nutzten Männer 2016 signifikant häufiger Lehrangebote am Computer oder im Internet (24 % zu 18 %), während Frauen signifikant eher Büchereien oder offene Lernzentren besuchten (5 % zu 4 %) (Kaufmann-Kuchta und Kuper 2017, 192f.).

Damit lässt sich konstatieren: «Für alle Formate des Lernens im Erwachsenenalter mit digitalen Medien besteht eine höhere Beteiligung unter Männern als unter Frauen» (Rüber und Widany 2021, S. 43).

Wenngleich diese Unterschiede nicht alle signifikant und insgesamt gering sind, gibt es eine m.E. besonders relevante Differenz, durch die der «digital gender gap» gekennzeichnet ist: Männer halten sich in jeder Hinsicht für kompetenter als Frauen (Initiative D21 und Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2020). Ein solches Ergebnis hatte bereits die ILCIS-Studie an Schüler*innen der achten Jahrgänge erbracht – wobei sich zugleich zeigte, dass die Mädchen tatsächlich über die höheren Kompetenzen verfügten (Lorenz et al. 2014, S. 251; Gerick et al. 2019, S. 287). Hier zeigt sich nach wie vor eine Konsequenz des alltäglichen «doing gender», wonach es noch immer als «genderadäquater» gilt, dass Jungen und Männer technikaffiner und entsprechend kompetenter seien. Bisher arbeitet das Bildungssystem solchen Stereotypen eher nicht entgegen (Faulstich-Wieland 2020).

3. Fazit

Insgesamt zeigen die Weiterbildungsstatistiken nach wie vor Auswirkungen der gesellschaftlichen Ungleichheit bei der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Letztere wird weiterhin häufiger von Frauen geleistet, was einerseits ihre Weiterbildungschancen einschränkt, andererseits gerade offenbar vermehrte Anstrengungen erfordert, um berufliche Anschlüsse zu gewährleisten. Neben diesen strukturellen Bedingungen trägt die alltägliche soziale Konstruktion von Geschlecht – das «doing gender» – dazu bei, diese Bedingungen zu naturalisieren, sie für natürlich zu erklären. Auch wenn sich hier Veränderungen abzeichnen, die dazu führen, dass «die Vereinbarkeit und Förderung von Erwerbstätigkeit, Weiterbildung und Familienarbeit... nicht mehr zwingend nur ein Frauenproblem» ist (Rüber und Widany 2021, S. 29), und die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung nur noch gering sind, bleibt Gleichstellungsarbeit nach wie vor wichtig.

PROF. DR. HANNELORE FAULSTICH-WIELAND ist Universitätsprofessorin i.R. für Erziehungswissenschaft, Fakultät für Erziehungswissenschaft Universität Hamburg. Kontakt: Hannelore.Faulstich-Wieland@uni-hamburg.de

1 Die Prozentunterschiede liegen hier bei jeweils fünf Prozentpunkten.

Literaturverzeichnis

- Behringer, Friederike; Schönfeld, Gudrun (2017):** Nutzen non-formaler Bildung. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), S. 117–133. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG
- BMBF (Hg.) (2019):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Unter Mitarbeit von Frauke Bilger und Alexandra Strauss. Bonn. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf.
- BMBF (Hg.) (2020):** Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018. Bonn.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2018):** Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016. Unter Mitarbeit von Emanuel von Erlach und Gaetan Bernier. Schweiz. Neuchâtel (Statistik der Schweiz, 15, Bildung und Wissenschaft).
- Christ, Johannes; Horn, Heike; Lux, Thomas (2020):** Weiterbildungsstatistik im Verbund. Ergebnisse für das Berichtsjahr 2018. (Daten und Berichte zur Weiterbildung). Bielefeld: wbv
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2018):** Frauenbildung und Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Rudolf Tippelt und Aiga von Hippel (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6., überarb. u. aktual. Aufl. 2018. 2 Bände. S. 1225–1239. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Springer Reference Sozialwissenschaften).
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2020):** Case study on school counselling and vocational or career orientation to improve girls' access in secondary TVET and women's access in STEM. Background paper prepared for the Global Education Monitoring Report – Gender Report: Inclusion and education. Hg. v. Unesco. Paris. Online verfügbar unter <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374511>.
- Friebel, Harry (2014a):** «Doing gender»: Elternschaft, Erwerbsarbeit und Weiterbildungsteilnahme. In: Leviathan 43 (3), S. 420–432. DOI: 10.5771/0340-0425-2014-3-420.
- Friebel, Harry (2014b):** Geschlecht, Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme. In: EZW 25 (1), S. 129–142. DOI: 10.3224/ezw.v25i1.19156.
- Gerick, Julia; Masek, Corinna; Eickelmann, Birgit; Labusch, Amelie (2019):** Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Mädchen und Jungen im zweiten internationalen Vergleich. In: Birgit Eickelmann, Wilfried Bos, Julia Gerick, Frank Goldhammer, Heike Schaumburg, Knut Schwippert et al. (Hg.): ICILS 2018 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking. 1. Auflage. S. 271–300. Münster: Waxmann.
- Initiative D21; Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hg.) (2020):** Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Berlin/Bielefeld.
- Kaufmann-Kuchta, Katrin; Kuper, Harm (2017):** Informelles Lernen und soziale Teilhabe. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), S. 185–201. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG
- Kuper, Harm; Christ, Johannes; Schrader, Josef (2017a):** Individuelle berufsbezogene Weiterbildung. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), S. 74–81. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG
- Kuper, Harm; Christ, Johannes; Schrader, Josef (2017b):** Multivariate Analysen. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), S. 91–101. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG
- Lorenz, Ramona; Gerick, Julia; Schulz-Zander, Renate; Eickelmann, Birgit (2014):** Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Mädchen und Jungen im internationalen Vergleich. In: Wilfried Bos, Birgit Eickelmann, Julia Gerick, Frank Goldhammer, Heike Schaumburg, Knut Schwippert et al. (Hg.): ICILS 2013. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern in der 8. Jahrgangsstufe im internationalen Vergleich. S. 213–263. Münster: Waxmann.
- Menz, Margarete (2020):** Paarbeziehungen und Geschlechterverhältnisse. Konstruktionen von Geschlechterordnungen beim Übergang zur Elternschaft. 2. Auflage. In: Hannelore Faulstich-Wieland (Hg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Fachgebiet: Geschlechterforschung. S. 1–23. Weinheim: Juventa.

Reichart, Elisabeth; Huntemann, Hella; Lux, Thomas (2020): Volkshochschul-Statistik. 57. Folge, Berichtsjahr 2018. 2. überarbeitete Auflage. (Daten und Berichte zur Weiterbildung). Bielefeld: wbv

Reichart, Elisabeth; Kuper, Harm (2017): Nicht-berufsbezogene Weiterbildung. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), S.83–90. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG

Rüber, Ina Elisabeth; Widany, Sarah (2021): Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Hg. v. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. Online verfügbar unter www.dritter-gleichstellungsbericht.de.

Schönfeld, Gudrun; Behringer, Friederike (2017): Betriebliche Weiterbildung. In: Frauke Bilger, Friederike Behringer, Harm Kuper und Josef Schrader (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). (Survey – Daten und Berichte zur Weiterbildung), S.56–73. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG

SKBF (Hg.) (2018): Bildungsbericht Schweiz 2018. Unter Mitarbeit von Stefan C. Wolter. Aarau: SKBF. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (2020): Indikatoren zum Monitoring des Weiterbildungsgesetzes. Online verfügbar unter 383-00001 \ COO.2101.108.3.800431.

Würzen, Barbara von (2020): Traditionelle Rollenverteilung in Corona-Krise belastet die Frauen. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Bielefeld. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Spotlight_Rollen_und_Aufgabenverteilung_bei_Frauen_und_Maennern_in_Zeiten_von_Corona.pdf.