

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b>	<b>5</b>
<b>Danksagung</b>	<b>6</b>
<b>Vorwort</b>	<b>8</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>12</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>16</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>18</b>
<b>1 Geschlechtsspezifische Ungleichheiten beruflicher Weiterbildung</b>	<b>19</b>
1.1 Gesellschaftliche Transformationsprozesse erhöhen den Weiterbildungsbedarf	19
1.2 Weiterbildung für alle?	23
1.3 Geschlechtliche Weiterbildungschancen	24
1.4 Forschungsfragen und Gliederung	27
<b>2 Berufliche Weiterbildung in Deutschland</b>	<b>30</b>
2.1 Verortung beruflicher Weiterbildung im deutschen Bildungssystem	30
2.2 Berufe als Ordnungs- und Organisationsprinzip	35
2.3 Was ist berufliche Weiterbildung?	37
2.4 Definition non-formaler beruflicher Weiterbildung	39
2.5 Ziele, Funktionen und Nutzen beruflicher Weiterbildung	42
2.6 Weiterbildungskosten und -finanzierung	45
2.7 Weiterbildungspflicht	47
2.8 Forschungsstand: berufliche non-formale Weiterbildung	49
<b>3 Geschlechtliche Ungleichheiten im Kontext von Arbeit und Weiterbildung</b>	<b>62</b>
3.1 Geschlechtstheorie und -definition	62
3.1.1 Geschlecht als soziale Konstruktion	62
3.1.2 Geschlecht und Interaktion	65
3.1.3 Individuelles Handeln im Kontext von Geschlecht, Gesellschaft und Organisation	66

3.1.4	Geschlechterstereotype . . . . .	69
3.2	Geschlechtliche Arbeitsteilung . . . . .	74
3.2.1	Definition geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung . . . . .	74
3.2.2	Anerkennungsdefizit vergeschlechtlichter Arbeit . . . . .	78
3.2.3	Dialektik von Care- und Erwerbsarbeit . . . . .	79
3.2.4	Geschlechtliche Arbeitsmuster . . . . .	83
3.2.4.1	Arbeitsteilungsmodelle . . . . .	83
3.2.4.2	Atypische Beschäftigungsverhältnisse . . . . .	88
3.2.4.3	Horizontale und vertikale geschlechtliche Segregationsmuster . . . . .	92
3.3	Forschungsstand: geschlechtliches Weiterbildungsverhalten . . . . .	99
<b>4</b>	<b>Einfluss der Covid-19-Pandemie . . . . .</b>	<b>106</b>
<b>5</b>	<b>Soziale Selektionsmechanismen . . . . .</b>	<b>109</b>
5.1	Was sind soziale Ungleichheiten und wie entstehen sie? . . . . .	109
5.2	Geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen . . . . .	111
5.2.1	Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten . . . . .	115
5.2.2	Arbeitsmarktorientierte Theorien zur Weiterbildungsselektion . . . . .	121
5.2.3	Hierarchisierungsmechanismen . . . . .	133
5.2.4	Soziale Schließungsmechanismen . . . . .	136
5.2.5	Ausbeutungsmechanismen . . . . .	138
<b>6</b>	<b>Daten und Methodik . . . . .</b>	<b>142</b>
6.1	Nationales Bildungspanel . . . . .	142
6.1.1	Untersuchungstichprobe . . . . .	144
6.1.2	Operationalisierungen . . . . .	146
6.2	Analysekonzept und Untersuchungsdesign . . . . .	149
6.2.1	Zero-inflated negative binomial regression models . . . . .	150
6.2.2	Confounder . . . . .	155
6.2.3	Moderations- und Mediationsanalyse . . . . .	159
<b>7</b>	<b>Ergebnisse . . . . .</b>	<b>163</b>
7.1	Deskriptive Analysen . . . . .	163
7.1.1	Geschlechtliche Arbeitsteilung . . . . .	163
7.1.2	Geschlechtliches Weiterbildungsverhalten . . . . .	167
7.1.3	Betriebliche Positionierung von Männern und Frauen . . . . .	171

---

7.2	Multiivariate Mediationsanalysen . . . . .	179
7.2.1	Parenthood training gap . . . . .	179
7.2.2	Serielle Mediationsanalysen . . . . .	182
7.2.2.1	Zugang zum Arbeitsmarkt: Erwerbsumfang . . . . .	183
7.2.2.2	Betriebliche Positionierung: Führungsverantwortung . . . . .	185
7.2.2.3	Betriebliche Positionierung: Angebot betrieblicher Weiterbildungsunterstützung . . . . .	187
7.2.2.4	Betriebliche Positionierung: Nettoerwerbseinkommen . . . . .	189
<b>8</b>	<b>Zusammenfassung und Fazit . . . . .</b>	<b>192</b>
8.1	Ergebniszusammenfassung . . . . .	192
8.2	Diskussion . . . . .	202
8.3	Limitationen . . . . .	211
8.4	Forschungsdesiderate und politische Interventionsmöglichkeiten . . . . .	213
<b>9</b>	<b>Anhang . . . . .</b>	<b>218</b>
<b>10</b>	<b>Literaturverzeichnis . . . . .</b>	<b>280</b>