

## Eine Frage der Zeit – Die älteren Frauen und die Weiterbildung

Angelika Puhmann, BIBB

### Zusammenfassung

Anders als die Bildungserfolge der jungen Frauengenerationen werden die Weiterbildungsaktivitäten von und die Weiterbildungsangebote für die älteren Frauengenerationen weniger als Erfolg als mit Defiziten, mit Ausgleich von Benachteiligung und mit hobbyartigen geschlechtsspezifischen Spezialinteressen in Verbindung gebracht. Dabei ist hier der eine Erfolg, dass die älteren Frauengenerationen heute in der Erwachsenenbildung in der Mehrheit sind und bei der beruflichen Weiterbildung in vielen Bereichen ebenso vertreten sind wie Männer. Der andere Erfolg ist, dass Weiterbildungsangebote an Bedeutung gewonnen haben, die sich in die beruflichen und persönlichen Biographien von Frauen einpassen und durch die sie sich auch in der der „zweiten Lebenshälfte“ erweitern und erhalten können. Der Beitrag wirft einen Blick auf die sich wandelnde Bedeutung der Weiterbildung für die gestärkte gesellschaftliche Stellung der heute älteren Frauengenerationen und auf Angebotsprofile in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, die dem Ausbau des Erreichten förderlich sein können.

Weiterbildung gehört zur Ausstattung und zum Lebensstil der modernen Frau mittleren Alters. Hier findet sie, was sie zur Gestaltung ihres eigenen Lebens und das ihrer Lieben braucht. Hier kann sie Strategien zu beruflichem Erfolg, zu finanzieller Absicherung und zu politischem Einfluss entwickeln und sich in angenehmer Atmosphäre mit den Schönheiten des Altertums, den Erkenntnissen aus der Geschichte und dem Neuesten des Neuen aus Technik und Wissenschaft auf dem Laufenden halten. Es versteht sich von selbst, dass die Frau mittleren Alters diese Ausstattung nicht nur allein nutzt und genießt, sondern auch mit anderen, durchaus auch unterschiedlichen Alters - und das können auch mal Männer sein.

Nun, dieses doch sehr friedvolle und harmonische Bild zeigt einen gewissen Ausschnitt der Wirklichkeit. Der Rest, so mag man einwenden, sieht doch ganz anders aus:

Frauen sind gezwungen, selbst bis ins höhere Lebensalter immer wieder auf die

Schulbank zurückzukehren,

- weil ihre Berufsbiographien gebrochene sind und deshalb Brücken in Form von Weiterbildung bedürfen,
- weil sich ihre Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse oftmals nicht in angemessene Berufspositionen und angemessene Bezahlung umsetzen lassen und sie das ebenso häufig auf ungenügende eigene Leistungen zurückführen, die sie dann durch Weiterbildung immer wieder verbessern wollen –

oder vielleicht auch,

- weil sie Bildung eher als Kuschelecke sehen und als ihre Talente und dort erworbenen Fähigkeiten draußen in der rauen Berufswelt so einzusetzen, dass sie zu ihrem Recht kommen und endlich auch Männerdomänen erobern?

Zugegeben: das sind Überspitzungen und Provokationen, doch sollen sie den Blick darauf richten, dass die beiden hier zusammengeführten Themen – Weiterbildung und ältere Frauen – in mehrfacher Hinsicht Idealisierungen, Vereinfachungen und Abwertungen unterliegen.

\*\*\*

Weiterbildung hat einen festen Platz in der Lebensgestaltung auch der Älteren gewonnen und es gehört zugleich zu den Erwartungen an Ältere, dass sie sich weiterbilden. Die Devise ‚Lebenslanges Lernen‘ gilt gleichermaßen für ältere Frauen und Männer und sie teilen die damit verbundene Bürde der Utopie vom Lernen als Lebenselixier, das Entwicklungschancen bis ins hohe Alter ermöglicht ebenso, wie den Druck, sich durch Weiterlernen immer weiter entwickeln zu müssen (Baltes 2001).

Gerade für diejenigen um die 50 spielt Weiterbildung heute eine spezielle Rolle: stand die Mehrheit dieser Altersgruppe bis vor kurzem noch vor der Frage, wie sich der absehbare Ruhestand gestalten werde und welche Bildungslücken man schon

immer mal schließen wollte und dass man nun Zeit dazu haben würde - ; müssen sich die 50jährigen heute fragen, wie sie ihre Arbeitskraft und ihre Arbeitsfähigkeit bis zur Rente mit 67 erhalten können, welche Richtung sie ihrem weiteren Berufsleben geben wollen und welche Art der Weiterbildung sie dafür brauchen oder nutzen wollen.

Dass Ältere Ansatzpunkte sehen, an denen sich ihre berufliche Situation auch zukunftsbezogen verbessern sollte, lässt sich aus einer Befragung Ende der 1990er Jahre bereits an vier Bereichen zeigen, in denen die größte Unzufriedenheit bei ab 40jährigen Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland angegeben wurde<sup>1</sup>:

Bei den *Aufstiegsmöglichkeiten* zeigen sich keine sehr großen Unterschiede; rund ein Drittel der 40-54jährigen Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland sind hier unzufrieden. Erst bei den 55-59jährigen sinken diese Werte auf etwa ¼ ab. Auffällig ist die hohe Unzufriedenheit ostdeutscher Frauen mit Aufstiegsmöglichkeiten, die sogar etwas über der der westdeutschen Männer liegt.

Bei den *Möglichkeiten, sich weiterzubilden bzw. hinzulernen zu können*, ist das Bild etwas differenzierter. Die Unzufriedenheit liegt hier in der Altersgruppe der 40-44jährigen etwas über Durchschnitt und ist bei ostdeutschen Männern und Frauen am stärksten ausgeprägt. Bei den 45-49jährigen lässt sie allgemein nach; eine Ausnahme bilden hier jedoch die westdeutschen Frauen, deren Weiterbildungswünsche offenbar zu wenig Beachtung finden. Ihre Unzufriedenheit vermindert sich mit zunehmendem Alter zwar ebenfalls, doch übertrifft sie auch bei den 50-54jährigen noch die der anderen Gruppen.

Mit dem *Einkommen* sind, was nicht überrascht, ostdeutsche Männer und Frauen über alle Altersgruppen hinweg deutlich unzufriedener als westdeutsche Männer und Frauen. Die Unzufriedenheit liegt hier bei ostdeutschen Männern bei den 40-

---

<sup>1</sup> BIBB-Forschungsprojekt 1.1006

54jährigen über Durchschnitt und sinkt dann ab, beträgt aber bei den 55-59jährigen immerhin noch über 1/3. Bei den ostdeutschen Frauen zeigen die 40-44jährigen eine überdurchschnittliche Unzufriedenheit, die in der nächsten Altersgruppe etwas sinkt, dann aber überraschender Weise bei den 50-54jährigen noch einmal deutlich ansteigt.

*Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung* stellen in Ost- und Westdeutschland in den Altersgruppen der 40-54jährigen für Männer ein größeres Problem dar als für Frauen. Bei ostdeutschen Männern liegt diese Unzufriedenheit bei den bis zu den 54jährigen etwa gleich hoch und sinkt bei den über 55jährigen. Bei den westdeutschen Männern hingegen steigt sie bei den 45-54jährigen sogar noch leicht an und sinkt erst bei den 60-64jährigen. Während die Unzufriedenheit der ostdeutschen Frauen hier bei den 40-59jährigen in etwa gleichbleibend ist, steigt sie bei den 50-54jährigen westdeutschen Frauen über Durchschnitt an und sinkt dann in den nächst höheren Altersgruppen.

Solche Erkenntnisse sind in die zahlreichen Aktivitäten zur Weiterbildung und Personalentwicklung mit eingeflossen, die ein Umdenken zum Thema Alter dokumentieren.

Es liegt im Trend der Zeit, die zweite Hälfte des Berufslebens als Entwicklungsphase zu betrachten und gezielt zu planen, die um die 50jährigen mit ihrer Erfahrung und Reife zu umwerben und als Ressource für Organisations- und Personalentwicklung zu nutzen. Es gibt Unternehmen, die gezielt um ältere Fachkräfte werben und es gibt um die 50jährige, die Stellengesuche aufgeben.

So bietet eine „Initiative ‚Beruf 40plus‘“ „einen speziell geförderten Berufseinstieg für die oben genannte Altersgruppe in den Bereichen Dienstleistung und Verkauf (ggf. auch mit Führungsperspektiven).“ Sie geht davon aus: „Erfahrung und Reife werden in der Wirtschaft von morgen wieder gefragt sein.“ Es werden erwartet: „Leistungs- und Lernbereitschaft, Eigeninitiative und Fähigkeit im Umgang mit

Menschen.“ (Frankfurter Rundschau 29.3.2008, Stellenmarkt K30).

Und so inseriert eine 54jährige Diplom-Mathematikerin: „31 J. Berufserfahrung in Bauwissenschaft u. -planung (Programmierung u. Softwareanpassung, CAD 2D/3D, Datenbankbearb. u. statist. Auswertung), logisches Analysevermögen und fähig, sich schnell in neue Software u. Anwendungsgebiete einzuarb., sucht neue Tätigkeit.“ (Gravalas 2002, S. 43).

Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, Erfahrung und die Fähigkeit zu Neuanfang und Veränderung sind tatsächliche und nachgefragte Kennzeichen, mit denen moderne Ältere sich auf dem Arbeitsmarkt darstellen und Stichworte, unter denen nach ihnen in Stellenanzeigen gesucht wird.

Solche Kennzeichnungen, Kompetenzprofile und Erwartungen zeigen die wachsende Bedeutung der Älteren in einer alternden Gesellschaft und die Veränderungen bei der Betrachtung von Alter und Altern im Kontext ökonomischer Verwertbarkeit: Erfahrungen sollen als Kapital verstanden (Ridder 1997) und „Spitzenleistungen im Alter als Basis der zweiten Karriere“ vollbracht werden (Spitzbart 1997) und die Teilzeitarbeitskraft der Älteren zur Behebung von Personalengpässen genutzt werden (Wollert 1997). Im Mittelpunkt steht die Verlängerung des Berufslebens und des beruflichen Erfolgs und diese Strategien werden mit altersorientierter Personalentwicklung (Uepping 1997) und „Weiterbildung statt Frühverrentung“ (Moraal/Schönfeld 2006) unterstützt.

In diesem eng auf Beruf und Berufstätigkeit bezogenen Kontext sind ältere Frauen kein Thema; sei es, weil das hier ausgewählte Strategienspektrum sich gezielt an Führungskräfte richtet, die, wie bekannt, mehrheitlich männlich sind oder sei es, weil die Frau als ältere Arbeitnehmerin und als ältere Führungskraft (noch) nicht entdeckt worden ist. Hervorgehoben wird, dass die älteren Arbeitnehmerinnen an Bedeutung gewonnen haben und ihre Erwerbsverläufe sich denen der Männer tendenziell

annäherten. Dennoch: „geringer qualifizierte Tätigkeiten bei teilweise hoher Belastungsstruktur, höhere Arbeitsmarktrisiken sowie geringere Arbeitsplatzsicherheit“ (Clemens 2001, S. 61) bildeten Differenzen zur Situation der älteren Männer. Dennoch sind betriebliche Konzepte und Maßnahmen fast nie explizit ganz oder zugleich auf ältere Frauen zugeschnitten. Als Hintergrund dafür wird „Frauentypisches“ thematisiert, nämlich: Teilzeitbeschäftigung, vorzugsweise im Dienstleistungssektor (ebda, S. 62).

Auf diese Weise, so kann man das sehen, wird die Unterordnung von Beruf und Erwerbsarbeit unter Familienpflichten im weiblichen Lebenskontext ebenso unterstrichen wie die strukturelle Unterordnung von Frauen unter Männer in Beruf und Gesellschaft. Die geringere Zugehörigkeit von Frauen zur Berufswelt begründe also ihre geringere Teilnahme an und Beachtung bei der beruflichen und besonders bei der betrieblichen Weiterbildung – und das wiederum bedinge ihre geringeren Chancen im Beruf.

Zu diesem Wertekonzept gehört – außer der Höchstbewertung der betrieblichen Weiterbildung - die Höherbewertung der beruflichen Weiterbildung gegenüber der allgemeinen Weiterbildung. Untersuchungen zeigen, dass die Weiterbildungsstatistik in Daten und Interpretationen der hierarchisch wertenden Erfassung und Darstellung des Geschlechterverhältnisses unverändert verhaftet bleibt, indem qualitativ und quantitativ die Weiterbildungsbeteiligung von Männern höher als die von Frauen bewertet wird (Venth 2006). So stellt Venth in Bezug auf das Berichtssystem Weiterbildung fest: „Der Kommentar des Berichtssystems Weiterbildung verengt die Wahrnehmung aber noch anderer rezeptionssteuernder Weise. Obwohl die Daten zur Teilnahme an allgemeiner wie beruflicher Bildung vorgestellt werden, spitzt sich das Kommentierte auf Frauen und ihre Anteile an beruflicher Bildung zu. Die höhere Quote in der allgemeinen Bildung wird knapp benannt, aber nicht erörtert. So entsteht der Eindruck von Zweitrangigkeit der allgemeinen Bildung und als analytischer Schluss drängt sich auf, dass dem Kommentar ein bestimmter, nicht ausgewiesener

Maßstab zugrunde liegt, der (Weiter-) Bildung in erster Linie als berufliche oder betriebliche konstruiert. Dementsprechend münzt er das Bildungsverhalten von Frauen in einen Nachholbedarf um.“ (Venth 2006, S. 152 f.)

Dabei haben die heute älteren Frauen gerade auch durch ihr Engagement als Teilnehmerinnen und bei der Initiierung und Durchsetzung solcher berufsbezogener Weiterbildungsangebote, die Frauen bei Neueinstieg und Wiedereinstieg in den Beruf aus der Familienarbeit heraus angemessen unterstützen können, einen, ja, wenn nicht **den** wesentlichen Beitrag zur geschlechtsbezogenen kulturellen Umgestaltung der Gesellschaft geleistet. Hingewiesen sei hier auf die zahlreichen Modellversuche und Programme zur Entwicklung von Angebote für Berufsrückkehrerinnen und das entstandene breite und hochwertige Spektrum an beruflicher Weiterbildung für Frauen. Auch auf diese Entwicklungen wird heute aufgebaut, um bei Gleichstellung und Frauenrechten noch viel weiter zu kommen, was auch bei der Wertung und Interpretation von Weiterbildungsinteressen weiter notwendig ist.

Denn festzustellen ist: Unterschiedlichkeiten bei der Beteiligung von Frauen und Männern werden in den Zusammenhang eines als quasi natürlich angenommenen, hierarchischen Bezugs zwischen den Geschlechtern gestellt. Man kann darin eine Strategie zur Herstellung und zur Normalisierung eben eines solchen hierarchischen Bezugs erkennen, die auch in die Bewertung der von Frauen bevorzugten Themenfeldern in der allgemeinen Weiterbildung einfließt. Am Beispiel der Präsentation von Frauenanteilen an Volkshochschulkursen Ende der 90er Jahre beschreibt Schiersmann (2001, S. 276), dass Gesundheitsbildung, Hauswirtschaft, künstlerisches/handwerkliches Gestalten und Erziehung, Psychologie und Philosophie mit zwischen 86% bis 76% die höchsten Frauenanteile aufweisen und der Bereich Mathematik/Naturwissenschaften/Technik mit 54% den niedrigsten Frauenanteil. „Damit“, so schreibt sie, „scheinen sich die Bildungsinteressen der Frauen nach wie vor auf Bereiche zu konzentrieren, die auf die traditionelle Frauenrolle bezogen sind.“ Allerdings relativiere sich diese Aussage stark beim Blick

auf die quantitative Bedeutung der Fachgebiete: „Sowohl im Hinblick auf die Unterrichtsstunden als auch die Belegungen zählen die Bereiche Hauswirtschaft und Erziehung/Psychologie/Philosophie zu den kleinsten. Auch quantitativ von großer Bedeutung ist demgegenüber der Bereich der Gesundheitsbildung. Das Interesse an diesem Weiterbildungssektor kann nicht unbedingt mit der traditionellen Frauenrolle in Verbindung gebracht werden, sondern deutet eher auf ein subjekt- und körperbezogenes Bildungsinteresse der Frauen hin.“ (ebda., S. 276 f.)

Gerade das Themenfeld Gesundheit, in der allgemeinen Weiterbildung oft als Frauenthema ‚belächelt‘, taucht im Zusammenhang mit dem Altern und dem Alter in Beruf und Gesellschaft und bei der Strategieentwicklung zur Bewältigung von Anforderungen und Herausforderungen durch den demografischen Wandel an zentraler Stelle auf. Hier heißt das dann etwa „Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit: Gesundheit und Prävention“ (Gerlmaier2007) oder auch „Work-Life-Balance: Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik“ (Rost 2004).

Und es taucht auch im Kontext der Gestaltung des demografischen Wandels auf, nämlich immer dann, wenn es um die Entwicklung der Potenziale des Alters geht, um Erhalt von Aktivität und Mobilität und um eine aktive und selbst bestimmte Lebensführung älterer Menschen. Hier liegen letztlich Bildungsaufträge auf dem Gebiet der Gesundheitsbildung im weitesten Sinne.

Es zeigt sich, dass gerade das Bildungsinteresse von Frauen - und dann auch der älter werdenden Frauen - am Themenfeld Gesundheit in Kombination mit Selbstreflexion und Fragen der Lebensgestaltung ganz wesentlich die Etablierung der Themen Alter und Altern als wachsendes und dynamisches Geschäftsfeld in der allgemeinen Weiterbildung speziell auch in den Volkshochschulen etabliert hat. Zugleich haben sich auf diesem Themenfeld geschlechtsspezifische Ausprägungen und neue Gender Perspektiven auf die Erwachsenenbildung (Venth 2006) entwickelt, die auch die



Etablierung der Allianz von Altern und Bildung in der Erwachsenenbildung (Kade 2005) durchziehen. Diese Allianz kann man nun als Menschheitswichtigen Zukunftsfaktor bestimmen, der erst die Modernisierung des Alters zu einer würdevollen, produktiven und entwicklungsfähigen Lebensphase hat werden lassen und wesentlich von dem breiten Bildungsinteresse und dem starken Bildungswillen von Frauen, gerade Frauen in der Lebensmitte, getragen wird. So wertet Betty Friedan in ihrem Werk „Mythos Alter“ (Friedan 1977) die erstaunliche Ausweitung des menschlichen Lebensalters als Resultat von Bildung. Frauen haben dabei, darauf weist ihre fast weltweit durchschnittlich höhere Lebenserwartung, einen Vorsprung vor Männern: Sie haben **gelernt**, immer älter zu werden. Dabei mag die Fähigkeit zur Selbstreflexion und die Kompetenz zur Selbst-Veränderung einen zentralen Stellenwert haben – eröffnen sie doch den Weg zu Gelassenheit und Weisheit (Baltes 2004) und zur angemessenen Nähe und Distanz zu sich selbst und zu anderen.

### **Zeit für die Zukunft in der Weiterbildung**

Abzusehen ist, dass es immer weniger um das Nachholen von Bildung im Sinne etwa einer Angleichung an das Männerniveau gehen wird. Vielmehr scheint es ganz wesentlich, Formen und Inhalte von Bildung gerade älterer Frauen gleichermaßen an die Bedürfnisse nach Individualisierung, beruflicher Karriere oder vorzeitigem Ruhestand, gesellschaftlicher Teilhabe und Einflussnahme zu orientieren.

Weiterbildung für und von Frauen um die 50 sollte ganz sicher auch im Zusammenhang mit den jüngeren Frauengenerationen gedacht werden, sie in ihrer speziellen beruflichen, gesellschaftlichen und persönlichen Positionierung zu unterstützen und die soziale Dynamik zu verstehen, die ihr Leben bestimmt, und natürlich auch, um gemeinsam gewonnene Räume auszubauen.

Ebenfalls im Generationenkontext sind Weiterbildungsinhalte zu verorten, die das Wissen über erreichte und unerreichte Ziele der Frauenförderung, der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming generell und über erfolgreiche und erfolglose

Strategien bewahren und weitertragen. Dazu gehört auch die Vermittlung von Wissen über die Leistungen von Frauen in Forschung, Wissenschaft, Kultur, Politik und Wirtschaft.

Sehen wir auf die Weiterbildung für die Zukunft der älteren Frauen, dann geht es vor allem um eins, nämlich darum, was Frauen wollen.

Das bedeutet Teilnehmerinnen- oder Kundinnenorientierung bei Themen und Methoden. Das bedeutet aber vor allem auch: Zeit und Geld.

Wie kommt frau nun zu Zeit?

Wesentlich ist beim Faktor Zeit ganz sicher: Pflege- und Familienverantwortung müssen privat und gesellschaftlich so umverteilt werden, dass die Balance von Arbeitszeit und Freizeit den älteren Frauen Platz lässt für Entfaltungsmöglichkeiten in Beruf und Gesellschaft, für sich selbst und für andere - eben auch durch Weiterbildung – als Teilnehmende und Gestaltende.

Wie kommt frau nun zu Geld?

Wesentlich durch angemessene Positionen in Wirtschaft und Politik und durch berufliche Teilhabe mit gleicher und angemessener Bezahlung.

Denn: Einkommen und Rente müssen nicht nur zum Leben, sondern auch zum Lernen und für die Bildung reichen.

\*\*\*

## Literatur

Backes, Gertrud M.: Das Alter ist „weiblich“? - Oder: Zum hierarchisch-Komplementären Geschlechterverhältnis im Alter. In: Zeitschrift für Frauenforschung 4/2997, S. 92-105.

Baltes, Paul B.: Das Zeitalter des permanent unfertigen Menschen: Lebenslanges Lernen nonstop? In: Aus Politik und Zeitgeschichte 36/200, S. 24-32.

Baltes, P. B. (2004). Wisdom as orchestration of mind and virtue. Book in preparation. Full text: [http://library.mpib-berlin.mpg.de/ft/pb/PB\\_Wisdom\\_2004.pdf](http://library.mpib-berlin.mpg.de/ft/pb/PB_Wisdom_2004.pdf)

BIBB-Forschungsprojekt 1.1006: „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“

Clemens, Wolfgang: Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen 2001.

Friedan, Betty: Mythos Alter. Reinbek b. Hamburg 1977.

Gerlmaier, Anja: Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit: Gesundheit, Prävention. In: Länge, Theo W. und Menke, Barbara (Hrsg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt, S. 105-134.

Gravalas, Brigitte: ‚Noch keine 50 und fit wie ein Turnschuh...‘ Eine Analyse von Stellenanzeigen Älterer. Bielefeld 2002.

Kade, Sylvia: Altern und Bildung. Bielefeld 2005.

Kayser, Friedrich und Uepping, Heinz: Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Neuwied u. a. 1997.

Lehr, Ursula: Der veränderte Lebenszyklus – die biologische Uhr läuft konträr zur sozialen Uhr. In: Kayser, Friedrich und Uepping, Hein (Hrsg.): Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Neuwied u. a. 1997, S. 67-76.

Macha, Hildegard und Fahrenwald, Claudia (Hrsg.): Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung. Opladen 2007.

Moraal, Dick und Schönfeld, Gudrun: Paradigmenwechsel: Weiterbildung statt Frühverrentung? Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitslose im internationalen Vergleich.

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Hochschultage2006-moraal\\_schoenfeld-cd-version.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Hochschultage2006-moraal_schoenfeld-cd-version.pdf)

Notz, Gisela: Mädchen brauchen nicht zu lernen – sie heiraten ja doch! Die Frauen der älteren Generation und die Bildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung 2/1997, S. 127-135.

Rabe-Kleberg, Ursula: Frauen auf dem Weg zu Bildungsbiographie? In: Zeitschrift für Frauenforschung 4/1993, S. 5-16.

Rost, Harald: Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Opladen 2004.

Sotelo, Elisabeth de (Hrsg.): Frauenweiterbildung. Weinheim 2000.

Spitzbart, Michael: Spitzenleistung als Basis der zweiten Karriere. In: Kayser, Friedrich und Uepping, Heinz: Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Neuwied u. a. 1997, S. 189-198.

Uepping, Heinz: Die Leistung der Erfahrung – Altersorientierte Personalentwicklung. In: Kayser, Friedrich und Uepping, Heinz: Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Neuwied u. a. 1997, S. 166-188.

Ulshoefer, Helgard: Gleichstellung von Frauen in einer alternden Gesellschaft. In: Pohlmann, Stefan (Hrsg): Der demografische Imperativ. Hannover 2003, S. 101-111.

Venth, Angela; Gender-Portrait Erwachsenenbildung Bielefeld 2006.

Wollert, Artur: Jeder will alt werden, keiner will alt sein. In: Kayser, Friedrich und Uepping, Heinz: Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Neuwied u. a. 1997, S. 3-14.