

*„Jede Veränderung bietet die Chance, bestehende Systeme und Traditionen zu überdenken.“*

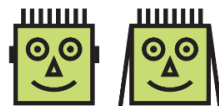
Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Die Praxis der Berufsorientierung und Berufsberatung im digitalen Wandel.

Band 3 des Forschungsprojektes „DigiTyps“

---

Ronja Nikolatti, Nadja Bergmann, Claudia Sorger, Hannah Steiner

Co-Autor\*innen Literaturteil:  
Marcel Fink, Gerlinde Titelbach



Supported by the Rights, Equality  
and Citizenship Programme  
of the European Union (2014-2020)



## IMPRESSUM

Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit dem IHS sowie dem Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen im Rahmen des EU-Programms "Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020" erstellt. Eine Ko-Finanzierung erfolgte durch das Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, dem Frauenservice der Stadt Wien (MA57) und der Arbeiterkammer Wien.

Autor\*innen: Ronja Nikolatti, Nadja Bergmann, Claudia Sorger, Hannah Steiner,

Co-Autor\*innen Literaturteil: Marcel Fink, Gerlinde Titelbach

Titel: *„Jede Veränderung bietet die Chance, bestehende Systeme und Traditionen zu überdenken.“* Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Die Praxis der Berufsorientierung und Berufsberatung im digitalen Wandel.

Band 3 des Forschungsprojektes „DigiTyps“

Wien, 2022

Medieninhaberin:

L&R Sozialforschung GmbH, Liniengasse 2A/1, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Der Inhalt dieses Berichts stellt die Ansichten der Autor\*innen dar und obliegt ihrer Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung: Ziele und Fragestellungen der vorliegenden Studie</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Literaturbasierter Hintergrund rund um Berufsorientierung, Stereotypisierung und digitalen Wandel in der Arbeitswelt</b>	<b>7</b>
2.1	Die Wechselwirkung von Arbeitsmarktsegregation und Geschlechterstereotypen im Kontext des digitalen Wandels	8
2.2	Einstieg in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Berufswahl und Berufsorientierung	10
	Der Einfluss von Geschlecht auf die Berufswahl – Konzepte und Modelle	10
	Der Einfluss von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl im Kontext des digitalen Wandels	14
2.3	Geschlechtersensible Berufsorientierung	15
2.4	Der digitale Wandel und die Berufsorientierung	19
	Bestandsaufnahme digitaler Instrumente	20
<b>3</b>	<b>Empirischer Zugang: Quantitative Erhebung und explorative Beobachtungen</b>	<b>23</b>
3.1	Quantitativer Zugang: Fragebogenerhebung – Stichprobe – Analysemethoden	23
	Die Stichprobe der Befragung	25
3.2	Beobachtungen und experimentelle Beratungssituation	25
3.3	Expertise der Mädchenberatungsstellen	26
<b>4</b>	<b>Die Praxis der Berufsorientierung und Veränderungen im digitalen Wandel</b>	<b>28</b>
4.1	Digitaler Wandel als Thema der Berufsorientierung?	28
4.2	Praxis der Berufsorientierung vor dem Hintergrund des digitalen Wandels	32
4.3	Fazit – Bedarf nach Weiterbildungen zu Digitalisierung und Weiterentwicklung digitaler Tools	39
<b>5</b>	<b>Arbeitsmarktsegregation und Geschlechterstereotype im Kontext der Digitalisierung</b>	<b>41</b>
5.1	Soziale Erwartungen – Einfluss auf die Berufswahl und auf die Chancengleichheit	42
	Stereotype und traditionelle Geschlechterbilder hindern Frauen und Mädchen	43
	Chancenungleichheit für junge Männer – zum Teil auch durch Bevorzugung	44
	Maßnahmen für mehr Chancengleichheit sind relevant und nützen	45
5.2	Digitale Kompetenzen und wahrgenommene Geschlechterunterschiede	48
	Starke Unterschiede in der Kompetenzeinschätzung bei fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen	50
5.3	Geschlechtersegregation und Digitalisierung	52
	Chancen der Digitalisierung: Sichtbarmachung und niederschwelliger Zugang zu Informationen	53

5.4 Fazit: Traditionelle Zuschreibungen wirken – mit Geschlechterunterschieden 55

<b>6</b>	<b>Resümee: Der Weg in die digitale Zukunft – Digitalisierung im Rahmen der Berufsorientierung?</b>	<b>57</b>
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>61</b>
<b>8</b>	<b>Anhang</b>	<b>71</b>
8.1	Fragebogen: Berufe und Ausbildungen im digitalen Wandel	71

# 1 Einleitung: Ziele und Fragestellungen der vorliegenden Studie

Das Projekt „DigiTyps – Entstereotypisierung von Berufsbildern und Ausbildungskonzepten im digitalen Wandel“<sup>1</sup> beschäftigt sich im Kern mit der Frage, ob die derzeitigen Umbrüche, die in der Arbeitswelt rund um Digitalisierung stattfinden, eine Chance darstellen (können), geschlechtsspezifische Bildungs- und Berufszuschreibungen abzuschwächen.

Dabei werden drei Blickwinkel in den Fokus gerückt, nämlich die Perspektive

- Jugendlicher und junger Erwachsener, die vor einer Ausbildungs- bzw. Berufsentscheidung stehen (die Ergebnisse sind im Band 1 der vorliegenden dreiteiligen „DigiTyps-Forschungsberichtsreihe“ aufbereitet, siehe Bergmann et al. 2022),
- von Unternehmen (die Ergebnisse finden sich in Band 2 der Forschungsreihe, siehe Fink 2022) sowie
- der Bildungs- und Berufsberater\*innen. Die Haltung der Berater\*innen rund um Digitalisierung, Arbeitsmarkt, Geschlecht sowie Praxis der Berufsorientierung und -beratung bilden den Schwerpunkt des vorliegenden Bandes 3.

Das österreichische Ausbildungssystem sowie der Arbeitsmarkt sind von einer ausgeprägten horizontalen (wie auch vertikalen) Segregation und damit in enger Wechselwirkung stehenden stereotypen Vorstellungen von als männlich bzw. weiblich konnotierten Kompetenzen, Fähigkeiten und Tätigkeiten geprägt. In handwerklichen und technischen Berufsfeldern und Ausbildungen sind vornehmlich männliche Beschäftigte tätig, während in sozialen und pflegerischen Berufsfeldern hauptsächlich Frauen arbeiten. Jeweilige Kompetenzanforderungen werden nach wie vor eher Frauen bzw. Männern zugeschrieben. Wie werden vor dem Hintergrund dieser geschlechtsspezifischen Zuschreibungsprozesse digitalisierungsinduzierte Änderungen wahrgenommen? Können die dichotomisierenden Zuteilungen durch aktuelle Entwicklungen abgeschwächt werden? Werden zumindest einzelne Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten weniger „eindeutig“ einem Geschlecht „zugehörig“ gesehen? Wie stellt sich die Situation speziell aus Sicht junger Menschen dar, die vor einer Ausbildungs- und Berufsberatung stehen? Und – dies ist die zentrale Fragestellung in diesem Forschungsbericht – wie sehen dies die Berufs- und Bildungsberater\*innen?

Dazu werden im vorliegenden Forschungsbericht Berufs- und Bildungsberater\*innen, die mit Ausbildungs- und Berufseinsteiger\*innen arbeiten in den Fokus gerückt. Konkret interessieren wir uns dafür, inwiefern sie den digitalen Wandel in der Arbeits- und Ausbildungswelt wahrnehmen und welchen Einfluss dieser auf die Praxis der Berufsorientierung und -beratung hat, sowohl inhaltlich als auch methodisch. In Hinblick auf die stark ausgeprägte berufliche Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht und damit verbundenen Ungleichheiten steht die Frage nach der Reproduktion von Geschlechterstereotypen im digitalen Wandel am Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. Welche neuen Herausforderungen und Möglichkeiten ergeben sich dabei und inwiefern spielen Prinzipien einer gendersensiblen Berufsorientierung eine Rolle bzw. können sie eine Rolle spielen?

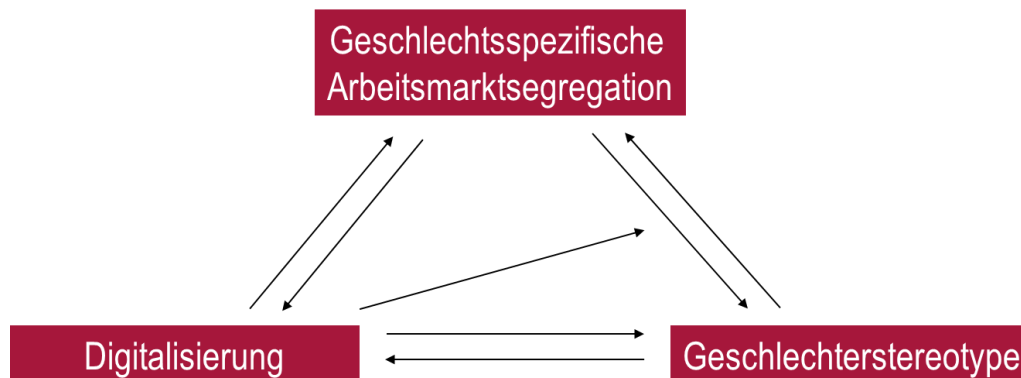
Den thematisch-konzeptionellen Rahmen für das Projekt bilden drei zentrale Bezugspunkte: „Digitalisierung“, „Geschlechterstereotype“ und „geschlechtsspezifische

---

<sup>1</sup> Vgl. <https://digityps.ihs.ac.at/>

Arbeitsmarktsegregation“. Diese drei Bezugspunkte und ihre potentiellen wechselseitigen Beziehungen lassen sich wie in Abbildung 1 dargestellt skizzieren. Zwischen diesen Bezugspunkten besteht eine große Zahl potentieller Interdependenzen, die in der Literatur bisher unterschiedlich breit diskutiert wurden.

**Abbildung 1: Thematisch-konzeptioneller Rahmen des „DigiTyps“- Projektes**



Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt spannt sich damit ein breites und komplexes Feld auf, welches wir als Basis für die Bearbeitung der oben skizzierten Fragen und die im Rahmen von „DigitTyps“ umgesetzten empirischen Forschungen heranziehen.

Zentrale Aussagen und theoretisch-konzeptionelle Anknüpfungspunkte sind Inhalt des Kapitels 2, welches den literaturbasierten Hintergrund für die Forschung aufspannt. Kapitel 3 bietet einen Überblick über den empirischen Zugang und angewandte Methodik. In den darauffolgenden Kapiteln werden deren Ergebnisse aufbereitet: Welche Veränderungen durch den digitalen Wandel nehmen die Berater\*innen wahr und wie verändert sich die Praxis der Berufsorientierung durch den digitalen Wandel? (Kapitel 4)? Wie nehmen sie die berufliche Segregation wahr und welche Möglichkeiten und Maßnahmen braucht es, um diese aufzubrechen (Kapitel 5)? Kapitel 6 führt unter dem Titel „Der Weg in die digitale Zukunft – Digitalisierung im Rahmen der Berufsorientierung?“ wesentliche Erkenntnisse aus Empirie und Literatur zusammen.

Regional wird das Projekt in Wien und Niederösterreich umgesetzt. Damit ist sichergestellt, dass mit der Einbeziehung des urbanen, industriellen und ländlichen Raums auch etwaige unterschiedliche Entwicklungen und Bedingungen berücksichtigt werden.

Das Projekt „DigiTyps“ wird von L&R Sozialforschung in Kooperation mit dem Sozial- und Wirtschaftsforschungsinstitut IHS, der bab Unternehmensberatung GmbH und dem Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen umgesetzt. Das Team wird durch strategische Projektpartner\*innen vom Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, dem Wiener Arbeitnehmer\*innen Förderungsfonds, dem Frauenservice der Stadt Wien, der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich sowie dem Arbeitsmarktservice Österreich unterstützt.

## 2 Literaturbasierter Hintergrund rund um Berufsorientierung, Stereotypisierung und digitalen Wandel in der Arbeitswelt

Im Projekt „DigiTyps“ wird der Frage nachgegangen, ob und inwiefern der digitale Wandel der Arbeitswelt eine Chance bietet, traditionelle Geschlechtszuschreibungen zu Berufen und damit verbundenen Kompetenzen zu verringern. Den Ausgangspunkt dazu stellt die relativ stabile Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht dar. Diese strukturelle Ungleichheit steht in einer reziproken Beziehung zu kulturell verankerten Geschlechterstereotypen und Rollenerwartungen. Darauf wurde in Band 1 (Fokus Jugendliche und junge Erwachsene; Bergmann et al. 2022) genauer eingegangen. Die relevantesten Punkte dazu finden sich zusammengefasst in Kapitel 2.1 des vorliegenden Bandes.

Im Zentrum dieses Bandes liegt der Fokus der Literaturübersicht auf der Berufsorientierung sowie auf möglichen Herangehensweisen entsprechender Beratungsstellen. Diese stellen relevante Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den jungen Ausbildungs- und Berufseinsteiger\*innen dar. Auch in diesem Kontext spielt der Einfluss des Geschlechts bei der Berufswahl bzw. der Beratung dazu eine relevante Rolle. Theorien zur Berufswahl lassen sich einerseits in der (entwicklungs-)psychologischen Forschung, andererseits in soziologischen sowie ökonomischen Theorien (Dreieibner, 2019; Mosberger et al., 2012) verorten. Einige relevante und einflussreiche (entwicklungs-)psychologische Ansätze werden hier aufgegriffen und vorgestellt. Anschließend daran setzen wir uns mit gendersensibler Berufsorientierung auseinander. Diese bezieht sich ebenso auf die einbezogenen psychologischen Konzepte, erweitert diese aber durch feministische Perspektiven (Kapitel 2.2).

Anschließend wollen wir darauf eingehen, welche Implikationen sich im Kontext des digitalen Wandels am Arbeitsmarkt ergeben (Kapitel 2.3). Hirsch-Kreinsen (2018) definiert Digitalisierung als „Prozess des sozio-ökonomischen Wandels [...] der durch Einführung digitaler Technologien, darauf aufbauender Anwendungssysteme und vor allem ihrer Vernetzung angestoßen wird“ (ebd., S.16). Dabei soll auch eine keineswegs vollständige Bestandsaufnahme zu digitalen Tools bzw. Informationskanälen zur Berufsorientierung im Kontext des digitalen Wandels dargelegt werden.

## 2.1 Die Wechselwirkung von Arbeitsmarktsegregation und Geschlechterstereotypen im Kontext des digitalen Wandels

Der Arbeitsmarkt ist von einer relativ stabilen Segregation<sup>2</sup> nach Geschlecht charakterisiert – sowohl in Hinblick auf die Unterrepräsentation von Frauen in höheren Positionen („vertikale Segregation“; etwa Charles 2003; EIGE 2015) als auch bezogen auf berufliche Ungleichverteilungen („horizontale Segregation“). Im Projekt „DigiTyps“ wird der Fokus auf die zweit genannte Arbeitsmarktungleichheit gelegt. Diese scheint – trotz allerlei Bemühungen – relativ stabil zu bleiben (Ohlert & Boos 2020, Fritsch et al. 2020, EIGE 2018, Leitner & Dibiasi 2015). Frauen sind dabei stärker im EHW<sup>3</sup>-Bereich tätig. So zeigt eine Studie bezogen auf den österreichischen Arbeitsmarkt, dass 96% der Lehrkräfte im Primar- und Volksschulbereich und 85% der Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte weiblich sind. Dahingegen liegt der Anteil von Frauen in ausgewählten handwerklich-technischen Berufen zwischen drei und 13%; im IKT<sup>4</sup>-Bereich bei 12% und in den Naturwissenschaften, Mathematik und Ingenieurwesen bei 25% (Fritsch 2018). Dass die berufliche Segregation in naher Zukunft deutlich verringert wird, ist hinsichtlich der Studienwahl von jungen Menschen eher unwahrscheinlich. Die Ausbildung zur Elementarpädagogik wird fast ausschließlich von Mädchen besucht (Leitner & Lassnig 2018); in IKT-Studiengängen sind sie weiterhin mit knapp unter 20% unterrepräsentiert (Binder et al. 2021). Diese ungleiche Verteilung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wirkt auf finanzielle Benachteiligungen von weiblichen Berufstätigen („Gender Pay Gap“; u.a. Busch 2013), aber auch auf sozio-kulturelle Bewertungsprozesse. Neben der finanziellen „Devaluation“ (ebd.), werden traditionelle „Frauenberufe“ „oft mit Assistenz sowie Zuarbeitsfunktionen und damit mit wenig Autorität und Aufstiegschancen in Verbindung gebracht“ (Fritsch 2018, S.15).

Vielerlei Modelle und theoretische Auseinandersetzungen bieten Erklärungen für die horizontale Geschlechtersegregation (für einen Überblick Blau et al.; Bettio & Verashchagina 2009; mit Fokus auf den MINT-Bereich<sup>5</sup> Thébaud & Charles 2018). Wir fokussieren hier vor allem auf Ansätze, welche die Arbeitsmarktungleichheit in Verbindung mit Geschlechterstereotypen und Rollenerwartungen bringen.

In der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung wird Geschlecht bzw. „gender“ (Rubin 1975) weitestgehend als soziale Konstruktion verstanden, die durch sozio-kulturelle Zuschreibungspraxen und soziale Erwartungen produziert und reproduziert wird. Dabei hat sich die Forschung zur Geschlechtersozialisation (im Überblick Bereswill & Ehler 2020) von der Vorstellung verabschiedet, dass Geschlecht ein „stringenter Prozess der gesellschaftlichen Zurichtung durch Erziehung mit dem Resultat eindeutiger Unterschiede“ (ebd., S.5) ist. Vielmehr wird der Blick auf die Einflüsse, Muster und sozialen Praktiken gerichtet, wie Kinder und Jugendliche unterschiedlich stark ausgeprägte „Selbstkategorisierung als Mädchen oder Junge“ vornehmen und „die damit erworbenen Geschlechterkategorien verhaltenswirksam werden und damit auch jene sozialen Einflüsse,

---

<sup>2</sup> Segregation bezieht sich auf ein Verteilungsmuster: Je ungleicher Gruppen auf eine Einheit (im Arbeitskontext v.a. Berufe, Positionen) verteilt sind, desto stärker sind die Einheiten segregiert (Achatz 2018).

<sup>3</sup> EHW steht für Education, Health and Welfare; für diese Kategorisierung hat sich (noch) keine gängige deutschsprachige Bezeichnung etabliert

<sup>4</sup> IKT steht für Informations- und Kommunikationstechnologien

<sup>5</sup> MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik; englisch: STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics.



die sich dem jeweiligen Geschlechtskonzept assimilieren lassen“ (Gildemeister 2005, S.204; auch bei Hagemann-White 2004)

Aus mikrosoziologischer Perspektive wird vor allem die Konstruktion von Geschlecht als soziale Differenzkategorie in der alltäglichen Praxis betont („doing gender“, West & Zimmermann 1987). Gender wird in diesem Sinn „im Kontext einer routinisierten, permanent wiederholten Praxis erworben. Diese Praxis besteht aus Aktivitäten, die sich auf der Ebene der Darstellung sowie der Wahrnehmung als Manifestationen männlicher und weiblicher ‚Seinsweisen‘ zeigen“ (Holzleithner 2002, S.72). Das Geschlecht und damit verbundene Zuschreibungen sind demnach keine stabilen „Personenmerkmale“, sondern soziale Konstruktionen, die in jeglicher alltäglichen Situation als geschlechtlich konnotierte Verhaltenscodes, Interessen und Kompetenzen sowie historisch und medial vermittelte Idealbilder reproduziert werden (West & Zimmermann 1987; Hirschauer 1994). Darauf aufbauend betont Hirschauer (1994, 2001, 2013) die Möglichkeit, genderspezifische Fremd- und Selbstverortungen sowie Zuschreibungen in der Interaktion unbeachtet zu lassen. Dies wird bezeichnet als die mehr oder weniger bewusste Praxis des „undoing gender“ (ebd.). Er vertritt die These, dass in Interaktionen neben einer Aktualisierung der Geschlechterdifferenz auch eine Neutralisierung möglich ist, als eine Art „Ruhe lassen“ von (routinemäßigen) Geschlechterunterscheidungen“ (Hirschauer 1994, S.678), denn: „nicht von etwas Notiz zu nehmen, ist selbst eine konstruktive Leistung. Ich schlage vor, sie ‚undoing gender‘ zu nennen“ (ebd.). Weiters geht Hirschauer davon aus, dass durch die zunehmende gesellschaftliche Individualisierung der unmittelbare Einfluss der für Vergeschlechtlichung relevante Einfluss von Strukturen und Institutionen zurück gehe, und damit auf der Interaktionsebene Möglichkeiten für „undoing gender“ eröffne, also dafür, Geschlechterdifferenz nicht laufend zu aktualisieren (Hirschauer 2001, 225ff; für eine Diskussion z.B. Westheuser 2015, 115ff).

Ridgeway (2009) unternimmt den Versuch, diese mikrosoziologischen Erklärungen mit Makrophänomenen in Verbindung zu bringen – sie behandelt somit die Wechselwirkung zwischen strukturellen Ungleichheiten und Stereotypen. Sie versteht Gender als eine „Primärkategorie“, auf die in Interaktionen meist unbewusst zurückgegriffen wird; Geschlechterstereotype sind in weiterer Folge kulturell geteilte Annahmen darüber, wie sich Personen eines Geschlechtes erwartungsgemäß zu verhalten haben. Die „Theorie der Erwartungszustände“ (Correl & Ridgeway 2006) geht davon aus, dass Kompetenzerwartungen einer Gruppe auf eben diesen kulturell geteilten und meist unbewusst wirkenden Annahmen beruhen. Zudem betont Ridgeway (2001):

*„In den allermeisten Fällen gilt – und das trifft vor allem für die sog. ‚guten‘ Tätigkeiten in typisch ‚männlichen‘ oder geschlechtsneutralen Arbeitsbereichen zu –, dass Männer auf Grund dieser Statusannahmen bevorzugt werden. Selbst im Fall eindeutig weiblicher Berufe oder Tätigkeiten, wie z.B. Kindergärtnerin, werden Frauen nur geringfügig bevorzugt. Außer der generellen Annahme, dass Männer kompetenter sind als Frauen, enthalten gender status beliefs auch Vorstellungen darüber, welches Geschlecht für welche Aufgabe besonders geeignet ist. Werden diese beiden Annahmen miteinander kombiniert, entsteht für den Bereich spezifisch weiblicher Tätigkeitsfelder die Auffassung, dass Frauen selbst in diesen Bereichen nur geringfügig überlegen sind.“ (ebd., S.265).*

Durch die Institutionalisierung von Geschlechterdifferenzen in Gesetzen, den Medien sowie beruflichen und privaten Strukturen werden sie zu machtvollen Instrumenten. Umso relevanter das Geschlecht in einem Kontext ist, umso stärker wirken die stereotypen Vorstellungen (Ridgeway 2001; 2009). Diese Wechselwirkung zwischen kontextuellen und strukturellen Effekten auf der einen Seite und kulturell geteilten Erwartungen und Stereotypen auf der anderen Seite bilden den theoretischen Ausgangspunkt für die nachfolgenden Ausführungen rund um Berufswahlprozesse und Berufsorientierung.

## 2.2 Einstieg in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt: Berufswahl und Berufsorientierung

Der dargelegte Ausgangspunkt des stark nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarktes sowie die Wechselwirkung der strukturellen und der Interaktionsebene stellt Hintergrundfolien für eine Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl dar. Im Folgenden soll exemplarisch auf einige (psychologische) Konzepte eingegangen werden, die sich mit Einflüssen der Berufswahl auseinandersetzen<sup>6</sup>. Dabei wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben, vielmehr soll ein Eindruck relevanter Modelle vermittelt werden, die unter anderem das Geschlecht als eine beeinflussende soziale Kategorie begreifen. Die hier angeführten Konzepte finden zudem in der praktischen Berufsorientierung vielfältige Anwendungsbereiche, da beispielsweise einige Testungen auf eben diesen Ansätzen beruhen. Anschließend werden Befunde vorgestellt, die sich konkret mit dem Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Berufswahl auseinandersetzen.

### Der Einfluss von Geschlecht auf die Berufswahl – Konzepte und Modelle

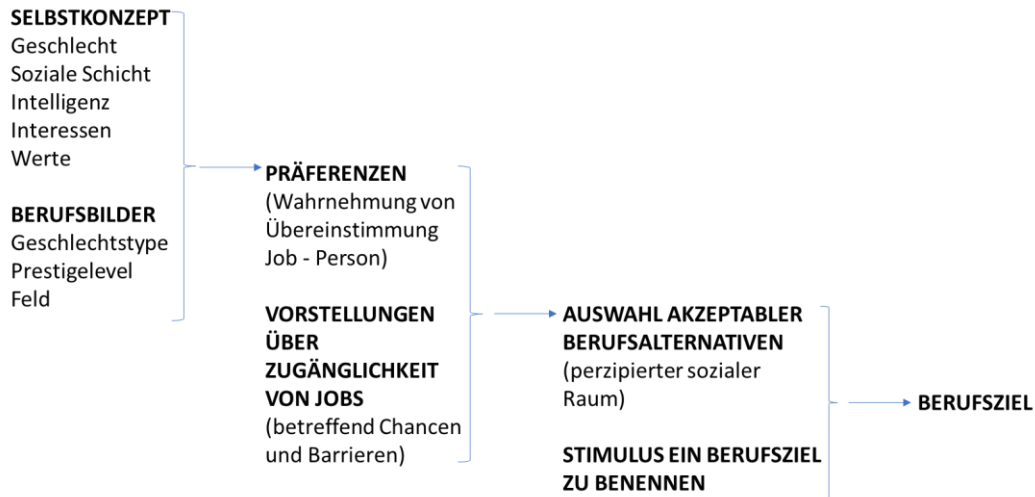
Der Einfluss von geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen und -zuschreibungen bildet einen zentralen Fokus der „**Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation**“ von Linda F. Gottfredson (1981; 1966; in erweiterter Form 2002). Aus entwicklungspsychologischer Perspektive geht Gottfredson davon aus, dass Berufsentscheidungen auf Basis eines Sortierungs- und Auswahlprozesses vollzogen werden. Die Eingrenzung („*circumscription*“) von Präferenzen basiert dabei auf der Entwicklung eines Selbstkonzeptes einerseits, und der Entwicklung von Berufsbildern andererseits. Dies vollzieht sich laut Gottfredson (1981, S.554ff.) ab dem frühen Kindesalter und in vier verschiedenen Phasen. Im Alter zwischen 3 und 5 Jahren werden Objekte, Personen und Berufe noch nicht klar klassifiziert. Unterscheidungen erfolgen zwischen „großen“ (und mächtigen) Personen versus „kleinen“ Personen. Im Alter zwischen 6 bis 8 Jahren erfolgt eine geschlechterspezifische Selbst- und Fremdzurordnung und Berufe werden nach Geschlechtern (eher „weiblich“ bzw. eher „männlich“) klassifiziert. Als neues Element der Selbst- und Fremdklassifikation kommt im Alter zwischen 9 und 13 Jahren zusätzlich zum Geschlecht die soziale Klasse und perzipierte Intelligenz hinzu. Neben einer Zuordnung nach Geschlechtern werden Berufe nun auch nach ihrem Prestigelevel klassifiziert. Ab dem Alter von 14 Jahren erweitert sich das Selbstkonzept um persönliches Interesse, Werte und Kompetenzen.

Die entwickelten Präferenzen und die Vorstellung über die Zugänglichkeit zu einem Beruf führen – so Gottfredson – zu einer Auswahl von Berufsalternativen (Abbildung 2). Dabei besteht die Notwendigkeit, Kompromisse einzugehen, insbesondere dann, wenn betreffend die drei genannten Dimensionen der Selektion (also Geschlecht; soziale Klasse/Prestige; Interessen/Werte/Kompetenzen) Inkompatibilitäten bestehen.

---

<sup>6</sup> Soziologische Ansätze bzw. Ansätze, die sozio-ökonomische Strukturen und Bedingungen in den Fokus von Berufswahlprozessen stellen, werden im Rahmen der vorliegenden Analyse ausgeklammert, wiewohl diese gerade aus Gleichstellungssicht auch wichtige Ergänzungen bieten; einen Überblick dazu findet sich etwa bei Dreisiebner 2019.

**Abbildung 2: Dimensionen und Schritte der Berufsorientierung nach Gottfredson**



Quelle: Gottfredson (1981, 547); Boll et al. (2015, 30); eigene Adaptionen

Gottfredson (1981) geht davon aus, dass perzipierte Geschlechterrollen bei der Wahrnehmung bzw. Auswahl „passender“ Berufe bzw. Tätigkeitsfelder dominant sind und differenziert dies in den späteren Fassungen noch weiter aus (1996, 2002). Was aufgegeben wird, hängt demnach davon ab, in welchem Ausmaß die jeweilige Konzession das jeweils bestehende Selbstkonzept bedroht (vgl. auch Gottfredson/Lapan 1997, S.427f.). Als besonders unwahrscheinlich bzw. aus individueller Perspektive problematisch angesehen werden nach Gottfredson (2002, S.103) Kompromisse, bei denen betreffend Geschlecht(errollen) und/oder soziale Klasse/Prestige große Konzessionen gemacht werden müssen, während hinsichtlich Interessen auch bei der Notwendigkeit zu umfassenderen Kompromissen in der Regel größere Flexibilität besteht.

Die Mechanismen der Unterscheidung und Aneignung von Geschlechterrollen und der Unterscheidung und Selbstverortung bzw. der Verortung des familiären Umfeldes in der gesellschaftlichen Klassen- und Prestigeordnung werden von Gottfredson (1981; 1996) sowie auch von Gottfredson und Lapan (1997) nicht im Detail beschrieben. Auf einer eher allgemeinen Ebene wird davon ausgegangen, dass sich diese Elemente des Selbstkonzeptes im Zuge fortschreitender Sozialisation und vermittelt durch Umweltbedingungen herausbilden. Dasselbe gilt für weitere Bestandteile des Selbstkonzeptes, nämlich die Herausbildung (perzipierter) Interessen, Werte und Kompetenzen. Auch diesbezüglich werden die konkreten Verursachungszusammenhänge, wenn überhaupt, nur auf sehr allgemeiner Ebene angesprochen.

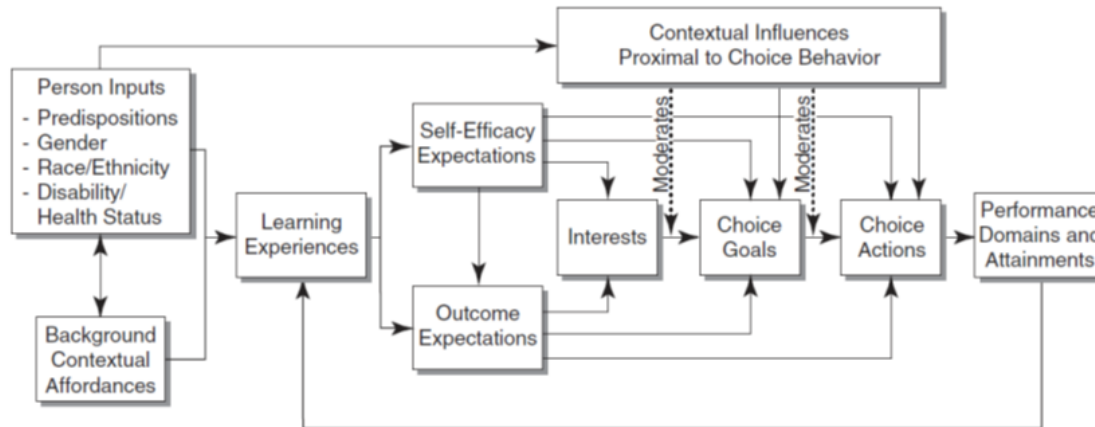
Konzeptionell unterbelichtet bleibt auch die Frage, ob und wie stark sich die Unterscheidung und Aneignung von Geschlechterrollen sowie die Selbstverortung bzw. die Verortung des familiären Umfeldes in der gesellschaftlichen Klassen- und Prestigeordnung auf die Herausbildung und Selbstperzeption hinsichtlich Interessen, Werten und Kompetenzen auswirken. Im Zuge einer umfassenderen Adaption bzw. Erweiterung ihrer Theorie kommt Gottfredson (2002, S.110ff.) zu dem Schluss, dass diesbezüglich Umweltbedingungen und sich vor dem Hintergrund dieser Bedingungen vollziehenden Sozialisationsprozessen

einerseits eine wichtige Bedeutung zukommt, dass aber andererseits auch genetisch bedingte Bestimmungsfaktoren zentral sind. Dennoch wurde in Anwendung von Gottfredsons Theorie der Einfluss des Geschlechterbildes eines Berufes auf den Prozess der Berufswahl in einer Reihe von Studien bestätigt (z.B. Bubany & Hansen 2011; Ratschinski 2009).

Ein weiterer entwicklungspsychologischer Ansatz ist die **Theorie beruflicher Entwicklungsphasen** von Donald E. Super (1953; 1962; 1980). Auch hier stehen Fragen der Herausbildung von Interessen und Fähigkeiten nicht im Zentrum, werden aber ansatzweise angeschnitten. Super unterscheidet fünf berufliche Entwicklungsstadien, nämlich Wachstum (0 bis ca. 14 Jahre), Exploration (ca. 14 bis 25 Jahre), Etablierung (ca. 25 bis 45 Jahre), Erhaltung (ca. 45 bis 65 Jahre) und Rückzug (ca. über 65 Jahre). Für die Berufswahl sind vor allem die Phasen des Wachstums und der Exploration relevant. In der Wachstumsphase bildet sich gemäß diesem Ansatz zunehmend ein so genanntes „Selbstkonzept“ heraus, das auf sich selbst zugeschriebenen Eigenschaften (wie Interessen, Fähigkeiten, Kompetenzen, Rollenvorstellungen etc.) und Vorstellungen zu passenden Berufsoptionen basiert, wobei grundlegende Vorstellungen zu Berufen häufig bereits im Kindesalter entstehen. In der Explorationsphase kommt es dann zu einer intensiven Weiterentwicklung des Selbstkonzeptes und zu einer explorativen Erprobung der Passung zwischen Selbstkonzept und beruflichen Optionen, die in der Entscheidung für eine spezifische Berufswahl mündet. Als wesentliche Einflussfaktoren für die grundlegende Entwicklung des Selbstkonzeptes nennt Super vor allem die Familie, die schulische Umgebung und Vorbilder.

Eine spezifischere Erklärung für die Berufswahl liefern sozial-kognitive Theorien. Gemäß Hirschi und Baumeler (2020, 33) handelt es sich dabei um die „zurzeit einflussreichste Theorie in der Berufswahl und Laufbahnforschung“. Zentrale Elemente dieses Theoriestrangs gehen vor allem auf Bandura (1977; 1986) sowie Lent und Kolleg\*innen (1994; 2000) sowie Lent (2013) zurück. Lent bzw. Lent und Kolleg\*innen haben die sogenannte **Social Cognitive Career Theory (SCCT)** ausformuliert. Im Zentrum der gegenständlichen Überlegungen steht das Konzept der „Selbstwirksamkeit(erwartungen)“. Damit ist die subjektive Einschätzung der eigenen Leistung gemeint. Davon zu unterscheiden ist die Ergebniserwartung; diese bezieht sich auf das erwartete Resultat eines Verhaltens, wobei sie wiederum von Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflusst wird (zusammenfassend Dreisiebner 2019, 83ff). Die Erfahrung gelungener eigener Anstrengungen erhöht die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartung. Die Möglichkeiten positive Lernerfahrungen zu machen hängen nach Lent (2000, 2013) sowohl von personellen Faktoren (wie Veranlagungen, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, etc.) als auch von Kontextfaktoren wie der jeweiligen kulturellen und geschlechterspezifischen Sozialisation, der Verfügbarkeit und der inhaltlichen Ausformung von Vorbildern sowie der vorgefundenen Gelegenheiten und Möglichkeiten des Lernens ab (Abbildung 3).

**Abbildung 3: Schematische Darstellung der Social Cognitive Career Theory (SCCT)**



Quelle: Lent (2013, S.122)

Die Social Cognitive Career Theory adressiert die Relevanz, die kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Faktoren sowie geschlechterspezifische Sozialisation für Lernerfahrungen, Selbstwirksamkeitserwartungen, Barrieren und Hindernisse und damit Berufsentscheidungen und -verläufe zukommt (Lent 2013, 131ff). Dies allerdings ohne diesbezüglich ein im Detail ausdifferenziertes Analyse- und/oder Erklärungsmodell anzubieten. Diese Faktoren werden im Wesentlichen (nur) benannt, nicht jedoch detaillierter konzeptualisiert.

Eine praktische Überführung der dargelegten psychologischen Ansätze – insbesondere konzeptionelle Aussagen über die Berufswahl bzw. die Passung von Berufen – findet sich in den häufig im Rahmen der Berufsorientierung und -beratung eingesetzten Interessenstests. Da in diesem Zusammenhang eine weitere traditionelle Theorie sehr einflussreich ist, wird auch diese nachfolgend kurz angeschnitten, wiewohl diese mögliche geschlechterbasierte Einflussfaktoren ausblendet bzw. in ihrer Konzeption an sich auf etwaige Stereotypisierungen nicht eingeht. So stellt die **Theorie von beruflichen Interessen- und Persönlichkeitstypen** nach John L. Holland (1959; 1997) eine Grundlage bei der Konstruktion von unterschiedlichen Instrumenten der Berufsorientierung dar. Den Kern von Hollands psychologischer Theorie bilden sechs verschiedene Interessentypen denen sich wiederum Typen beruflicher Sphären zuordnen lassen. Wenn eine hohe Kongruenz zwischen der jeweiligen Ausprägung von Interessen und Kennzeichen beruflicher Sphären besteht, wird, so ist, so die Überlegung, ein vergleichsweise hoher Grad von Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden erreicht. Es besteht dann eine hohe Passung zwischen Interessen bzw. dem jeweiligen Persönlichkeitstyp einerseits und dem Feld beruflicher Tätigkeit andererseits.

Personen und berufliche Umwelt lassen sich laut Holland gemäß ihren dominierenden Orientierungen zu sechs grundlegenden Typen im RIASEC-Modell<sup>7</sup> zuordnen. Die Codierung von Berufen entlang des Modells basiert auf den Anforderungen, Kenntnissen und Interessen, die mit den – angenommener Weise – jeweiligen dominanten beruflichen Tätigkeiten einher

<sup>7</sup> „Realistic“ (praktisch-technische), „Investigative“ (intellektuell-forschend), „Artistic“ (künstlerisch-sprachlich), „Social“, (sozial) „Enterprising“ (unternehmerisch), „Conventional“ (konventionell; deutschsprachige Bezeichnungen und nähere Beschreibungen nach Bergman 2004).

gehen. Das Modell bildet bis heute eine zentrale konzeptionelle Grundlage für viele Berufsorientierungstests<sup>8</sup>.

Kritisch zu betrachten ist zum einen die angenommene relative Stabilität von Interessen, Persönlichkeiten und Berufsbildern und zum anderen die fehlende Auseinandersetzung mit dem Entstehungszusammenhang von Interessen, Kompetenzen und Orientierungen. Ignoriert wird damit auch, dass im Rahmen der Sozialisation eine unter Umständen stereotype Aneignung und Orientierung stattgefunden hat, die unter anderem daran ausgerichtet ist, gängigen Geschlechterkonventionen zu entsprechen (vgl. im Überblick Boll et al. 2015, S.15ff.).

Den hier angeführten exemplarischen – jedoch einflussreichen – Modellen ist gemein, dass Geschlecht als Einflussfaktor mehr oder weniger adressiert wird (bis auf das RIASEC-Modell, welches diesen Aspekt ausblendet, aufgrund der Reichweite aber miteinbezogen wurde). Weniger konkret beleuchtet wird dabei jedoch die Wirkung von Stereotypen bei der Berufswahl. Im Folgenden sollen eben diese im Kontext des digitalen Wandels näher betrachtet werden.

### Der Einfluss von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl im Kontext des digitalen Wandels

Im Kontext der Digitalisierung und im Hinblick auf die starke Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht ist unter anderem die Auseinandersetzung mit dem relativ geringen Frauenanteil im MINT Bereich relevant (Jeanrenaud 2020; Ohlert & Pauline Boos 2020) – auch da gerade diese Berufe im Zuge des digitalen Wandels an Bedeutung gewinnen. So weisen Ohlert und Boos (2020) auf den Zusammenhang zwischen der Nutzung digitaler Technologien und der Arbeitsmarktungleichheit hin: „Frauen sind in Branchen mit hohem Digitalisierungsgrad unterrepräsentiert und diese Dimension der Geschlechtersegregation hat sich weiter verschärft“ (ebd., S.213).

In Hinblick auf die Wirkung von Geschlechterstereotypen ist dabei gerade die Geschlechtszuschreibung in Bezug auf (digitale) Technologien relevant, denn: „Technologische Artefakte sind nicht geschlechtsneutral, weder in ihrer Ausgestaltung selbst noch in ihren Auswirkungen insbesondere am Arbeitsmarkt“ (Kutzner & Roski 2019, S.364). Aus praxeologischer Perspektive verweisen auch Prietl und Kolleg\*innen (2020) darauf, dass Geschlechtervorstellungen und -ungleichheiten in Artefakten und sozialen Praxen materialisiert sind; so wird Technik und Geschlecht von Frauen im MINT-Bereich als getrennt voneinander begriffen. Diese Separierung und scheinbare Neutralität von Technik macht es schwer, Stereotype aufzubrechen.

Die kulturell geteilten und implizit wirkenden Geschlechterstereotype in Bezug auf (digitale) Technologie beeinflussen die Selbsteinschätzung von Kompetenzen, wobei sich zeigt, dass sich (junge) Frauen gerade im MINT-Bereich weniger zutrauen. So folgert Master (2020): „Girls

---

<sup>8</sup> Elemente des RIASEC-Modells lassen sich im Berufskompass des AMS erkennen (<https://www.berufskompass.at/berufskompass/>). Weitere Beispiele für eine Umsetzung von RIASEC sind das Berufsorientierungsinstrument EXPLORIX (<https://www.explorix.de/>) oder der Allgemeine Interessen-Struktur-Test (AIST-R) (<https://www.testzentrale.de/shop/allgemeiner-interessen-struktur-test-mit-umwelt-struktur-test-ust-r-revision.html>).

lower ability in STEM<sup>9</sup> are correlated with cultural stereotypes that girls have lower ability in these domains“ (ebd., S.167). Auch bei digitalen Kompetenzen zeigt sich ein „gender gap“: Junge Männer schätzen sich im Umgang mit digitalen Technologien besser ein als junge Frauen (Initiative D21 2020). Daraus wird folgendes abgeleitet: „Girls‘ lower perception of their own capacity in using digital technologies makes it less likely that they will engage in digital jobs in the future“ (EIGE 2019, S.60).

Zudem zeigt eine Studie (Favera 2012), dass Geschlechterstereotype bei jungen Frauen und jungen Männern unterschiedlich wirken: jungen Männern falle es leichter, sich für einen geschlechtsuntypischen Weg zu entscheiden. Untersuchungen deuten darauf hin, dass (junge) Frauen ihre Berufswahl noch deutlicher eingeschränkt treffen als junge Männer, weil sie mehr Berufe als für ihr Geschlecht „ungeeignet“ empfinden (Hartung et al. 2005). Aber auch junge Männer treffen einseitige Berufswahlentscheidungen, da bestimmte Berufe einseitig konnotiert sind, etwa soziale Berufe (Bergmann, Lachmayr et al. 2021).

Neben der Selbsteinschätzung der Kompetenzen fehlt es auch an Identifikation bzw. „Passung“ mit dem Selbstbild. In einer experimentell angelegten Studie zeigen Allison Master und Kolleg\*innen (2017), dass sich Geschlechterstereotype im Zusammenhang mit „robotics“ und „programming“ bereits bei sechsjährigen Mädchen (USA) zeigen und diese auch durch positive Erfahrungen mit digitalen Technologien nicht aufgebrochen werden können. Zumindest – so eine Schlussfolgerung – kann Einfluss auf die (situative) Motivation genommen werden (ebd., S.101f).

Die dargelegten Erkenntnisse legen nahe, dass geschlechtersensible Berufsorientierung (und Maßnahmen darüber hinaus) keineswegs vernachlässigt werden dürfen. Folgend soll darauf eingegangen werden, was darunter zu verstehen ist und welche Konzepte relevant sind.

## 2.3 Geschlechtersensible Berufsorientierung

Die Überlegungen und Empfehlungen bei der gendersensiblen Berufsorientierung und -beratung bauen unter anderem zum einen auf psychologischen und pädagogischen Konzepten zur Berufswahl auf und zum anderen auf feministischen Ansätzen. Dabei betonen sie, dass Selbstkonzepte und Berufsbilder von Jugendlichen und jungen Erwachsenen vielfach von Geschlechterstereotypen geprägt sind, die auf Mechanismen geschlechtsspezifischer Sozialisation und sozialen Praxen des *doing gender* basieren (Diskussion der empirischen Befunde bei Wieland & Scholand 2017b, S.27ff). Das Ziel von gendersensibler Berufsorientierung ist es, eine Ausbildungs- und Berufswahl möglichst selbstbestimmt, im Rahmen einer freien Entfaltung der Persönlichkeit und möglichst unabhängig von gesellschaftlichen Geschlechtermustern und -stereotypen vorzunehmen (Franzke & Rohman 2015; Iseler 2013).

Eine zentrale Problematik geschlechtersensibler Berufsorientierung betrifft die Frage, ob, zu welchen Gelegenheiten und mit welchen Instrumenten im Rahmen einschlägiger Prozesse Themen wie „traditionelle Männer-“ und „Frauenberufe“, die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt, geschlechtsspezifische Sozialisation und Praxen des *doing gender* explizit aufgegriffen werden sollten. Dabei verfolgt gendersensible Berufsorientierung nicht das Ziel,

---

<sup>9</sup> STEM steht für Science, Technology, Engineering und Mathematics und gilt als englisches Pendant für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).

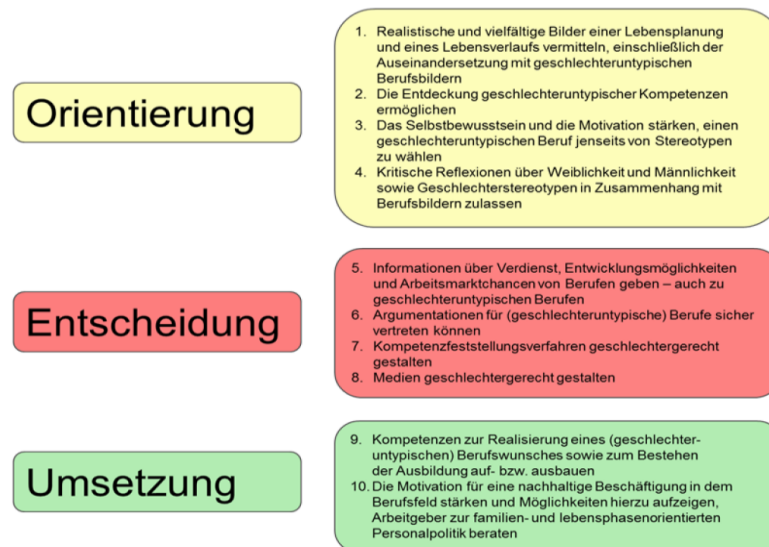
*„Mädchen und Jungen umzustimmen, die sich ihrer Wahl sicher sind. Sondern es geht darum, denen, die sich noch nicht sicher sind, Möglichkeiten zu eröffnen. Und denen, die eine ungewöhnliche Wahl treffen, Mut zu machen. Eine gendersensible Berufsorientierung ist eine Berufsorientierung, die sich der genderbezogenen Zuweisungen an Mädchen und Jungen bewusst ist“ (Iseler 2013, 106f.).*

Iseler (2013) unterscheidet zwischen „geschlechtsneutralen“ Ansatzpunkten der Berufswahl und Berufsorientierung und anderen Ansatzpunkten, die einen expliziten Bezug zu Kategorisierungen nach Geschlecht aufweisen. Zu den von ihr als „geschlechtsneutral“ titulierten Ansatzpunkten gehören zum Beispiel Tests zur Erhebung von Interessen und Stärken, Informationen über die aktuelle Arbeitsmarktlage und die für die Zukunft erwartbare Arbeitsnachfrage nach Tätigkeitsbereichen, Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, zu erwartendes Einkommen oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aufgrund struktureller Ungleichheiten und stereotyper Vorstellungen greift eine reine Orientierung an „geschlechtsneutralen“ Ansatzpunkten zu kurz bzw. „wird [diese] für die Schüler\*innen unglaubwürdig und bereitet sie schlecht auf ihre berufliche Zukunft vor“ (ebd., S.111). Ebenfalls notwendige Ansatzpunkte mit einem expliziten Bezug zu Geschlecht sind z.B. Informationen zu und Reflexionen über die geschlechterspezifische Segregation am Arbeitsmarkt, die Teilnahme an Aktionen wie Girls' Day und Boys' Day oder spezifische Maßnahmen, um Mädchen und Jungen mit untypischen Berufswünschen zu unterstützen.

Ähnlich wie Iseler (2013) gehen auch Franze und Rohmann (2015, S.17) davon aus, dass an Geschlechtergerechtigkeit orientierte geschlechtersensible Berufsorientierung bedeutet, „Geschlecht mal explizit zum Thema zu machen – es also zu ‚dramatisieren‘ (...) –, mal jedoch genau das nicht zu tun und sich über die Kategorie ‚Geschlecht‘ hinwegzusetzen. Generell geht es darum, nicht Geschlechterdifferenzen überzubetonen (...), sondern Vielfalt zu befördern (...)“. Dies wird auch dann deutlich, wenn gendersensible Berufsorientierung konzeptionell als Prozess verstanden wird (wofür in der einschlägigen Literatur häufig plädiert wird). Zum Beispiel unterscheiden Franze und Rohmann (2015) dabei im Rahmen eines heuristischen Modells drei Phasen der Berufsorientierung, denen jeweils spezifische Ziele, Aktivitäten, Interventionen und Maßnahmen zugeordnet werden können (ebd., S.18). Diese Phasen sind nicht als komplett trennscharf zu verstehen, sie können sich gegenseitig überlappen und Abfolgen nicht dem Modell folgen (Abbildung 4).



**Abbildung 4: Phasen und Handlungsansätze gendersensibler Berufsorientierung**



Quelle: Franze & Rohmann (2015, S.18).

Eine solche Kombination von Instrumenten und Maßnahmen, die das Differenzierungskonzept Geschlecht bewusst nicht pro-aktiv adressieren, und solchen, die dies explizit tun, schlägt Debus (2017) vor. Sie übernimmt dabei die Konzepte der „Dramatisierung“ und „Entdramatisierung“ bzw. „dramatisierende“ und „entdramatisierende“ Vorgangsweisen (u.a. Budde 2006). Dem stellt sie „Nicht-Dramatisierung“ bzw. „nicht-dramatisierende“ Vorgangsweisen gegenüber.

Im Sinne einer prozessualen Vorgangsweise sollte gendersensible Berufsorientierung gemäß Debus (2012; 2017) in einem ersten Schritt nicht-dramatisierende Instrumente nutzen. Zentral dabei ist die „Erweiterung individueller Interessen und Kompetenzen sowie der Vielfalt von Lebensweisen“ (Debus 2017, S.27). Erfahrungen sollen ermöglicht und Kompetenzen gefördert werden, „ohne die Kategorien Geschlecht und sexuelle Orientierung dabei groß zu machen“ (ebd.), weil sonst die Gefahr besteht, dass ex ante Geschlechterstereotype und -differenzierungen reproduziert werden. Eine solche nicht-dramatisierende Vorgangsweise bedeutet nicht, dass die Relevanz der Kategorie Geschlecht negiert wird, der Einflussfaktor Geschlecht wird jedoch vorerst pädagogisch nicht forciert. Vielmehr belassen nicht-dramatisierende Angebote „eine solche Thematisierung von vorne herein als bloße Möglichkeit im Hintergrund“ (Debus 2017, S.34).

„Dramatisierende“ bzw. „entdramatisierende“ Instrumente verfolgen das Ziel, „Geschlechterverhältnisse, Geschlechterbilder bzw. Diskriminierung und strukturelle Ungleichheiten“ (Debus 2017, S.27) zu thematisieren. Wobei „Dramatisierung“ die konkrete Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogenen und vorwiegend sozial konstruierten Ungleichheiten sowie mit Stereotypen meint. Dies muss nach Debus (2012; 2017) im Rahmen gendersensibler Berufsorientierung mit „Entdramatisierung“ verknüpft bzw. durch letztere aufgelöst oder zumindest relativiert werden. Instrumente dafür sind zum Beispiel Angebote zur Reflexion über die Rolle von Geschlechterstereotypen in der Sozialisation und der Klassifizierung von Berufen entlang dafür notwendiger Fähigkeiten, Informationen über die Veränderungen von geschlechterspezifischen Zuschreibungen von Berufen (inklusive

historischer Beispiele von „Geschlechterwechseln“ solcher Zuschreibungen), Reflexion über und Relativierung der Bedeutung der Unterscheidungskategorie Geschlecht im Kontext anderer Merkmale (soziale Klasse, ethnische Herkunft, formale Bildung der Eltern etc.) oder die Präsentation und/oder der Austausch mit Role Models, die als Beispiele für „geschlechteruntypische“ Berufsentscheidungen und Karriereverläufe stehen (mehr zu den einzelnen Instrumenten bei Faulstich-Wieland & Scholand 2017a, S.51ff; Luttenberger & Steinlechner 2017; spezifisch zu Role-Models im MINT- und IT-Bereich Jungföf-Preis et al. 2020).<sup>10</sup>

Debus (2012; 2017) argumentiert dafür, dass gendersensible Berufsorientierung einen nicht-dramatisierenden Ausgangspunkt haben sollte, und dass Dramatisierung bzw. Entdramatisierung „bei Bedarf“ erfolgen sollte. Dies ist nach ihren Ausführungen dann der Fall, „wenn Geschlecht (...) in Positionen oder Verhaltensweisen der Gruppe so bestimmend erscheint, dass eine explizite Thematisierung (...) sinnvoll erscheint“, bzw. „wenn Geschlecht von den Teilnehmenden selbst immer wieder in vereindeutigender Weise in den Mittelpunkt gerückt wird und so bestimmte Erfahrungen und Arbeitsprozesse unmöglich werden“ (Debus 2017, S.27).

Mit einer ähnlichen Zielrichtung greift Scholand (2020) den Begriff des „undoing gender“ (oben Kapitel 2.1) im Zusammenhang mit Berufsorientierung auf und plädiert dafür Geschlechterstereotype durch „Irritation des für selbstverständlich Gehaltene“ zu hinterfragen und reflexiv zu bearbeiten. Im Kern geht es der Strategie der Irritation darum, kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren, ob und inwiefern gesellschaftliche und individuelle Berufsbilder und Selbstkonzepte durch Stereotype geprägt sind. Dies kann sich vor allem im Rahmen von persönlicher Interaktion vollziehen, grundsätzlich aber auch auf anderen Formaten der Information (z.B. über die Geschichte „männlicher“ und „weiblicher“ Berufsbilder, über die Rolle von Stereotypen in der Sozialisation etc.) basieren.

Ähnliche Handlungsansätze bzw. Qualitätskriterien geschlechtersensibler Berufsorientierung nennen im österreichischen Kontext die Kriterienkataloge für ein „Gütesiegel Berufsorientierung“ für Polytechnische Schulen bzw. Hauptschulen und AHS Unterstufe aus dem Projekt „mut! – Mädchen und Technik“ (mut! 2009a; 2009b). Als zentrale notwendige Inhalte beruflicher Orientierung wurden die folgenden benannt:

- Selbstbild, Selbstbewusstsein, Kompetenzprofil, Eignung/Neigung
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Formen von Arbeit (Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, be- und unbezahlte Arbeit, etc.) als Element des menschlichen Lebens (Work-Life-Balance).
- Strategien für die eigene Berufs- und Lebensplanung am sich wandelnden Arbeitsmarkt entwickeln (u. A. auch Bewerbungstraining, etc.), Übergangsmanagement (auch Umgang mit Abbrüchen, Scheitern und Arbeitslosigkeit).
- Berufs- bzw. Ausbildungswahlspektrum kennen lernen und erweitern sowie individuell vertiefte Einblicke in ausgewählte Berufe/Ausbildungen gewinnen.
- Auseinandersetzung mit Erwartungshaltungen, Beeinflussungen etc. von außen und den Bedingungen am Arbeitsmarkt bzw. ökonomischen Prinzipien.

---

<sup>10</sup> Einige dieser Instrumente werden in der Literatur auch als Instrumente zur „Irritation“ von Geschlechterstereotypen bezeichnet (vgl. Scholand 2020).

In methodischer Hinsicht wird dabei betont, dass Berufsorientierung folgende Kriterien erfüllen sollte: Methodenvielfalt, vor allem unter Einbezug des Erfahrungslernens, der Selbsttätigkeit und der Ermöglichung einer Vielzahl an Realbegegnungen, Prozessorientierung (Vor- und Nachbereitung, etc. und die Berücksichtigung des Lebenszusammenhanges der Jugendlichen).

## 2.4 Der digitale Wandel und die Berufsorientierung

Zunehmende Digitalisierung geht betreffend Berufsorientierung potentiell mit einer Reihe von Herausforderungen, aber auch Chancen, einher. Insgesamt ist davon auszugehen, dass Digitalisierung die Bedingungen von Berufsorientierung entlang mehrerer Dimensionen verändert.

*Erstens* verändert Digitalisierung berufliche Anforderungen betreffend Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten, oder sie wird dies in Zukunft erwartbar oder wahrscheinlich tun. Manche Berufe werden dabei weitgehende inhaltliche Veränderungen erfahren und/oder durch Automatisierung zahlenmäßig an Bedeutung verlieren oder aber an Bedeutung gewinnen (u.a. Fink 2022 für einen Überblick zu einschlägigen Befunden). Berufsorientierung sollte solche aktuellen (und für die Zukunft prognostizierten) Veränderungen aufgreifen, über sie informieren und in ihre Instrumente einfließen lassen.

*Zweitens* verändert Digitalisierung potentiell die Bedingungen der Produktion und Reproduktion von geschlechterspezifischen Rollenbildern, die Herausbildung von geschlechterspezifischen Selbstkonzepten im Rahmen der Sozialisation und von sozialen Interaktionen. Solche Prozesse, und die sich diesbezüglich im Rahmen von Digitalisierung manifestierenden Veränderungen, sollten im Rahmen geschlechtersensibler Berufsorientierung adressiert werden. Dabei zeigen z.B. Brandao und Kolleg\*innen (2019), dass eine stärkere Nutzung von Instagram, YouTube und Facebook bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen beiderlei Geschlechts mit einer stärkeren Ausprägung stereotyper Geschlechterrollenzuschreibung einhergehen kann.

*Drittens* geht Digitalisierung augenscheinlich mit der „Problematik“ einher, dass dieser Prozess gedanklich stark mit Fragen technischer Weiterentwicklung und diesbezüglichen Interessen, Kenntnissen und Fähigkeiten in Verbindung gebracht wird, wobei letztere entsprechend gängiger Geschlechterstereotypen Männern in weit stärkerem Ausmaß zugeschrieben werden als Frauen (u.a. Solga & Pfahl 2009). Damit bleiben Instrumente und Ansätze, die diesbezüglich allgemein im Kontext gendersensibler Berufsorientierung entwickelt wurden, weiterhin von Bedeutung bzw. gewinnen sie zusätzlich an Relevanz.

*Viertens* geht mit Digitalisierung eine laufende Weiterentwicklung und zunehmende Nutzung digitaler Medien und Instrumente zur Berufsorientierung einher. Eine rezente (nicht repräsentative<sup>11</sup>) Befragung unter Schülerinnen und Schülern in Deutschland kommt zu dem Ergebnis, dass insgesamt ca. 75% der Befragten eigenständig Recherchen zu Berufen durchführen (KOFA 2021). Dem Internet kommt eine wichtige Rolle bei der Information über Berufe zu. An digitalen Angeboten zur Berufsorientierung im engeren Sinn (wie Online-Berufsmessen, digitale Berufsberatung, online stattfindende Gespräche mit Unternehmen/Unternehmenstalks), die im Zuge der COVID-19 Pandemie verstärkt angeboten wurden, nahmen hingegen lediglich knapp 28% teil, 41% haben davon gehört, solche

<sup>11</sup> Gymnasiast\*innen sind in der Stichprobe überrepräsentiert

Instrumente aber nicht genutzt, 31% waren diese Angebote nicht bekannt (ebd., S.13). Auch das Projekt „StepUp!“ kommt zu dem Schluss, dass Internetrecherchen via Google, Youtube und Wikipedia zu wichtigen Informationsquellen in der Berufsorientierung geworden sind. Neben Gesprächen mit Verwandten, Bekannten und Freundinnen und Freunden, stellen sie die insgesamt am häufigsten genutzten Instrumente dar (Gehrau 2020). Damit ist unter anderem die Problematik verbunden, dass die inhaltliche Qualität der so gefundenen Informationen schwer kontrollierbar ist. Zudem sind Suchergebnisse durch Algorithmen gesteuert, die das sonstige Verhalten von Nutzer\*innen des Internets interpretieren. Damit gehen Gefahren der Fremdbestimmtheit einerseits, und der Betriebsblindheit andererseits einher (ebd.).

### Bestandsaufnahme digitaler Instrumente

Zu digitalen Angeboten der Berufsorientierung, von denen unten einige kurz vorgestellt werden, gehören neben anderem auch diverse online-tools zur Eruierung von Interessen, Fähigkeiten etc., die dann mit Berufsvorschlägen verknüpft werden. Solche Instrumente bieten einerseits Möglichkeiten einer niedrigschwellig zugänglichen und raschen Orientierung. Wenn ihre Nutzung jedoch nicht durch andere Maßnahmen begleitet wird, existiert das Risiko, dass das Antwortverhalten und damit die Ergebnisse in substantiellem Ausmaß auf ein durch Stereotype, soziale Bedingungen und traditionelle Geschlechterrollen geprägtes Selbstbild zurück geht, das nicht weiter reflektiert oder hinterfragt wird, und damit unter Umständen die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten ungeachtet anderer tatsächlich existierender Interessen und Potentiale einengt. Die isolierte Nutzung solcher Instrumente widerspricht damit der betreffend gendersensible Berufsorientierung wiederholt eingeforderten Prozessorientierung, die unter anderem eine Notwendigkeit informierter Reflexion unterstreicht.

Instrumente und Materialien für die Berufsorientierungen werden dabei unter anderem vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung bereitgestellt. Zum einen in der „Edutheke“<sup>12</sup> oder auch im dessen Internetportal für „Information, Beratung und Orientierung für Beruf und Bildung“<sup>13</sup>. Darüber hinaus hat das Internet jedoch weit mehr zu bieten. Im Folgenden sollen exemplarisch unterschiedliche digitale Tools zur Berufsorientierung aus Österreich angeführt werden<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> [www.eduthek.at](http://www.eduthek.at)

<sup>13</sup> <https://portal.ibobb.at/>

<sup>14</sup> Auch in Deutschland und der Schweiz gibt es eine Vielzahl von ähnlichen Instrumenten; in der nachstehenden Auswahl wird der Fokus aber auf Instrumente gelegt, die von österreichischen Organisationen und Institutionen entwickelt werden.

### Interessens- und Fähigkeitstests: Eine Auswahl

- ❑ Berufskompass des Arbeitsmarktservice Österreich<sup>15</sup>
- ❑ Berufsinteressenstest der Arbeiterkammer<sup>16</sup>
- ❑ Famme Frauenservice Berufekompass für Migrantinnen<sup>17</sup>
- ❑ BIC Interessensprofil<sup>18</sup>
- ❑ Whatchado Matching<sup>19</sup> bzw. ein Instrument spezifisch für „digitale Berufe“<sup>20</sup>
- ❑ Zudem gibt es weitere Instrumente, die nicht frei zugänglich sind, sondern z.B. für den Gebrauch im Rahmen umfassenderer Unterrichtsprojekte gedacht sind. Ein solches Instrument ist etwa der „TalenteCheck“<sup>21</sup>, ein Gemeinschaftsprojekt der Wirtschaftskammer Wien und der Bildungsdirektion für Wien.

Zudem gibt es Instrumente, die mit Digitalisierung verbundene Veränderungen der Arbeitswelt im Rahmen von online-Präsentationen, online-Trainings oder anderen Instrumenten erklären bzw. näherbringen bzw. die primär der Information dienen.

### Broschüren und digitale Informationskanäle

- ❑ Eine umfassende Broschüre des AMS bietet eine breite Palette an Informationen und Übungen rund um den Themenkomplex „Digitalisierung und Arbeit“ (Anmerkung: „Geschlecht“ wird nicht thematisiert).<sup>22</sup>
- ❑ Primär an Eltern gerichtet ist die „E-MINT App“, die im Rahmen eines von der FFG geförderten Projektes erstellt wurde. Diese App umfasst neben Informationen zu MINT-Berufen und Ausbildungswegen auch Inhalte zur Veränderung von Berufen durch Digitalisierung und zur Rolle von Geschlechterstereotypen in der Ausbildungs- und Berufswahl etc.<sup>23</sup>

<sup>15</sup> <https://www.berufskompass.at/berufskompass/>

<sup>16</sup> <http://www.berufsinteressentest.at/>

<sup>17</sup> <https://famme.at/berufsorientierung/berufekompass>

<sup>18</sup> [https://www.bic.at/bic\\_interessenprofil\\_intro.php](https://www.bic.at/bic_interessenprofil_intro.php)

<sup>19</sup> <https://www.whatchado.com/de/matching>

<sup>20</sup> <https://digitaleberufe.at/>

<sup>21</sup> <https://www.talentecheckwien.at/>

<sup>22</sup> [https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_Berufsinfo\\_Digitalisierung.pdf](https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Berufsinfo_Digitalisierung.pdf)

<sup>23</sup> <https://www.e-mint.at/app/>

Unterschiedliche Instrumente verfolgen auch das Ziel, mit Digitalisierung einher gehende Veränderungen spezifisch für unterschiedliche Berufe bzw. Berufsgruppen darzustellen und zum Teil plastisch erfahrbar zu machen.

### Berufe im digitalen Wandel

- Die Tour „Berufe in Bewegung“ des Technischen Museums Wien, die über die „TMW ToGo“-App<sup>24</sup> abrufbar ist, zeigt an Hand von sechs Berufen, wie sich diese in der Vergangenheit durch technologische Neuerungen weiterentwickelt haben und welche Veränderungen sich aktuell und in Zukunft durch Digitalisierung vollziehen. Damit soll unter anderem ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, die Berufswahl als eine lebenslange Entwicklungsaufgabe anzusehen.
- Das Instrument „Jobstories“, das vom Verein ScienceCenter-Netzwerk angeboten wird, basiert auf Whatchado-Videos zu Berufen mit starkem Bezug zu Digitalisierung und darauffolgenden spielerischen interaktiven Übungen.<sup>25</sup>
- Die Plattform „meine Technik. Mädchen – Frauen – Technik“<sup>26</sup> des Österreichischen Bundeskanzleramtes bietet eine große Bandbreite an Informationen zu Workshops, Exkursionen und Wettbewerben, Beratungsstellen, Mentor/innenprogrammen, Berufsinformationstagen sowie Unterrichtsmaterialien, Handbüchern und Fortbildungsangeboten für Pädagogen und Pädagoginnen zu den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT).

<sup>24</sup> [https://www.technischesmuseum.at/berufe\\_in\\_bewegung\\_\\_neue\\_tour\\_in\\_der\\_museums-app](https://www.technischesmuseum.at/berufe_in_bewegung__neue_tour_in_der_museums-app)

<sup>25</sup> <https://www.science-center-net.at/didaktik/jobstories/>

<sup>26</sup> <https://www.meine-technik.at/>

### 3 Empirischer Zugang: Quantitative Erhebung und explorative Beobachtungen

Für die empirische Erhebung unter den Bildungs- und Berufsberater\*innen haben wir verschiedene sozialwissenschaftliche Methoden kombiniert. Zum einen wurde aufbauend auf der Literaturanalyse (Kapitel 2) sowie auf den gewonnenen Erkenntnissen aus der Erhebung unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Band 1, Bergmann et al. 2022) ein quantitativer Onlinefragebogen erstellt. Ergänzend wurden explorative Beobachtungen auf einer Messe für Bildung und Beruf (BeSt-Messe<sup>27</sup> sowie im BerufsInfoZentrum (BIZ) in Wien durchgeführt. Um einen tieferen Einblick in die Praxis der Berufsorientierung und das Angebot von Bildungs- und Berufsmessen zu erhalten, haben wir uns auf der BeSt-Messe für diverse Bildungs- und Berufsangebote beraten lassen.

Wenn es um geschlechtssensible Berufsorientierung und -beratung geht, ist die Erfahrung und Kompetenz von Mädchen- und Frauenberatungsstellen sehr wertvoll. In diesem Bericht fließen diese Expertinnenmeinungen, die über ein Interview und kurze schriftliche offene Fragen erhoben wurden, ebenfalls ein. Hierbei gilt der Dank vor allem einem Koordinationspartner im Projekt: dem Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen.

Danken wollen wir an dieser Stelle aber auch den übrigen Projektpartner\*innen, die uns beim Zugang zu den arbeitsmarktrelevanten Institutionen und bei der Verteilung der Fragebögen nach Kräften unterstützten.

Anzumerken ist noch, dass die Erhebung während der COVID-19 Pandemie<sup>28</sup> durchgeführt wurde. Da der Fokus auf dem digitalen Wandel und weniger auf pandemiebedingten Veränderungen liegt, können keine Aussagen darüber getroffen werden, inwiefern die derzeitige Situation die Bildungs- und Berufsberatung beeinflusst. Mitzudenken ist jedoch, dass im Zuge dessen digitale Tools und Onlineberatungen auch in diesem Kontext aufgenommen haben.

#### 3.1 Quantitativer Zugang: Fragebogenerhebung – Stichprobe – Analysemethoden

Um die Ansichten und Wahrnehmungen der Berufs- und Bildungsberater\*innen zu erheben, wurde ein quantitativer Onlinefragebogen (Limesurvey) erstellt. Da der Fokus auf der Arbeit mit Jugendlichen liegt, dienen die Ergebnisse aus Band 1 (Bergmann et al. 2022) – neben der Literaturrecherche – als Grundlage bei der Konstruktion des Fragebogens. Von Ende Februar bis Mitte April konnten Personen, die in der Bildungs- und Berufsorientierung in Wien oder Niederösterreich tätig sind, daran teilnehmen. Die Teilnahmedauer beträgt in etwa 10 bis 15 Minuten.

Bei der Verbreitung des Fragebogens konnten wir dank der Unterstützung der Projektpartner\*innen insgesamt 263 Bildungs- und Berufsberater\*innen erreichen, die den

<sup>27</sup> Home - BeSt<sup>3</sup> ([bestinfo.at](http://bestinfo.at)), letzter Zugriff 17.05.2022

<sup>28</sup> COVID-19-Pandemie: Ende Februar 2020 wurden die ersten Virusinfektionen in Österreich registriert, am 11. März 2020 erklärte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) die Epidemie zur Pandemie, siehe <https://orf.at/stories/3157449/>, letzter Zugriff 22.4.2022

Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Zudem wurde die Befragung in einem Newsletter der Berufsberater\*innen-Community beworben. Teilweise ausgefüllte Fragebögen wurden nicht in die Analyse miteinbezogen. Da es sich um eine offene Befragung ohne Zugangscode handelt, wurden keine personenbezogenen Daten erhoben, die Befragung ist somit vollständig anonym.

Inhaltlich deckt die Befragung (der Fragebogen findet sich im Anhang, Kapitel 9) die Themengebiete rund um den digitalen Wandel am Arbeitsmarkt und damit einhergehende Veränderungen in der Berufsorientierung /-beratung ab. So fragen wir nach der eingeschätzten (Irr-)Relevanz unterschiedlicher Aspekte (Interesse, Bandbreite von Berufen näherbringen, Fachkräftemangel, etc.) sowie der Thematisierung des digitalen Wandels und damit verbundene Schwerpunkte in der Berufsorientierung / -beratung. Auch die Informiertheit und der Umgang mit digitalen Technologien / Tools seitens der Befragten sowie gewünschte Weiterbildungen in diesem Kontext wurden erhoben.

Neben diesem Fokus auf digitalisierungsbedingten Veränderungen wollen wir zudem wissen, wie Einflüsse des Geschlechts bei der Berufsorientierung und -wahl wahrgenommen werden. Zum einen fragen wir danach, ob traditionelle Geschlechterrollen die Jugendlichen bei der Berufswahl beeinflussen und ob dabei Geschlechterunterschiede beobachtet werden; zum anderen erheben wir die Einschätzung von Geschlechterunterschieden hinsichtlich digitaler Kompetenzen. Bezogen auf eine „geschlechtsuntypische“ Berufswahl interessiert uns die Einschätzung von (nicht) gegebener Chancengleichheit, wenn sich junge Frauen für den MINT-Bereich und junge Männer für Gesundheitsberufe entscheiden. Auch die Relevanz von Maßnahmen für mehr Chancengleichheit wurde erhoben.

Besonderes Interesse galt der Einschätzung von möglichen Einflüssen der Digitalisierung auf die (berufliche) Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Wirkt sie verstärkend oder verringern? Bietet sie Chancen, um junge Frauen für den MINT-Bereich und junge Männer für Gesundheits- und Erziehungsberufe zu begeistern? Neben diesen inhaltlichen Fragen wurden soziodemographische Merkmale erhoben: das Geschlecht, Alter, der Arbeitsplatz (BIZ, Schule, sonstiges) und der Arbeitsort (Wien / Niederösterreich; in NÖ: eher städtisch / ländlich).

Die erhobenen Daten wurden für die statistische Analyse aufbereitet. So wurde das Alter (erhoben in Jahren) kategorisiert in die Gruppen „bis 35 Jahre“, „Zwischen 36 und 50 Jahren“ und „50 und älter“. Hinsichtlich der Frage nach der Arbeitsstelle haben wir die betreffenden Antworten unter „Sonstiges“ (offene Frage) zu einer neuen Kategorie „Projekte im Rahmen der AusBildung bis 18“<sup>29</sup> hinzugefügt; die restlichen offenen Antworten blieben „sonstiges“.

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgt mittels des Statistikprogramms SPSS. Vordergründig wurden deskriptive Auswertungen (Häufigkeiten) durchgeführt; zusätzlich wurden Gruppenvergleiche (Signifikanztest: Chi<sup>2</sup>) anhand der soziodemographischen Merkmale berechnet. Da jedoch die Anzahl der Befragten relativ gering sowie eine teils fehlende Ausgeglichenheit in der Stichprobe beobachtbar ist, lassen sich diesbezüglich nur wenig Aussagen treffen.

---

<sup>29</sup> Die „AusBildung bis 18“ stellt sicher, dass Jugendliche in Österreich bis zu ihrem 18. Geburtstag in eine Schule gehen, eine Lehre machen oder eine andere Ausbildung ergreifen können. Ist weder ein Schulbesuch noch eine Lehrausbildung (mehr) möglich, unterstützen verschiedene Einrichtungen dabei, dass Jugendliche eine alternative Ausbildung erhalten oder bei der Rückkehr in das reguläre System unterstützt werden. Nähere Informationen unter <https://ausbildungbis18.at>.



## Die Stichprobe der Befragung

In der Befragung geben rund 79% der Respondent\*innen an, weiblich zu sein, die übrigen Befragten sind / sehen sich als männlich. Ungefähr ein Viertel ist bis einschließlich 35 Jahre alt, über die Hälfte ist zwischen 36 und 50 Jahren und etwas weniger als ein Viertel ist über 50 Jahre alt. Das durchschnittliche Alter in der Stichprobe liegt bei rund 43 Jahren (Median = 42). Fast 60% sind in einem Projekt im Rahmen der „AusBildung bis 18“ tätig; ungefähr 12% arbeiten in einem BerufsInfoZentrum (BIZ) und rund 6% an einer Schule (24% „Sonstiges“). Rund 54% gibt an, in Wien zu arbeiten und rund 46% in Niederösterreich; davon würden rund 40% ihren Arbeitsort als eher städtisch und rund 60% als eher ländlich beschreiben.

## 3.2 Beobachtungen und experimentelle Beratungssituation

Die BeSt-Messe ist eine in Wien jährlich stattfindende Veranstaltung für Beruf, Studium und Weiterbildung. Sie findet Anfang März für vier Tage statt und zählt im Schnitt rund 75.000 Besucher\*innen. Angesprochen werden Schüler\*innen (v.a. Maturant\*innen), Lehrlinge, Studierende sowie generell an Weiterbildung interessierte Personen, aber auch Eltern und Lehrkräfte. Unter den rund 350 Ausstellenden sind Universitäten, Fachhochschulen, Kollegs, Akademien, höhere Schulen, private Bildungseinrichtungen und Firmen. Veranstaltet wird sie vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie dem Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich<sup>30</sup>.

Das Forschungsteam von L&R besuchte die Messe im März 2022 und führte dort eine teilnehmende Beobachtung durch. Fokussiert wurden dabei Ausstellende aus jenen Bereichen, die im Projekt „DigiTyps“ im Mittelpunkt stehen: Gesundheits- und Pflegeberufe, Lehrkräfte, IKT-Bereich und handwerklich-technische Berufe. Zudem interessierten wir uns dafür, ob die Digitalisierung und digitale Kompetenzen thematisiert werden bzw. ob digitale Tools bei den Messeständen Verwendung finden. Konkret wurde die Beobachtung anhand folgender Fragen strukturiert: Werden digitale Tools verwendet? (Displays, Videos, vlt. auch QR Codes?) Werden soziale Medien genutzt? Werden sie thematisiert? Wird die Digitalisierung im Zusammenhang mit dem Beruf / der Ausbildung thematisiert? Spielt der digitale Wandel der Arbeits- und Ausbildungswelt eine Rolle?

Außerdem lag das Interesse darin, ob und inwiefern die Berufe und Ausbildungsangebote in geschlechter(un)stereotypischer Weise dargestellt werden. Wird versucht, die Berufe / Ausbildungen gendersensibel zu bewerben? (Gendern, beide\* Geschlechter ansprechen)? Zeigen sich bestimmte Geschlechterstereotype (z.B. weiblich = sozial / männlich = Technik / rational etc.)? Werden Geschlechterstereotype explizit angesprochen? Werden diese reflektiert / versucht aufzubrechen?

Um mehr darüber zu erfahren, wie die Besucher\*innen einer solchen Messe beraten werden, gaben wir vor, uns für einen Beruf oder ein Studium für uns selbst bzw. unsere Kinder zu interessieren. In diesen experimentellen (und exemplarischen) Erhebungen wollten wir herausfinden, wie gut / ausreichend wir über ein Studium / einen Beruf / eine Schule informiert werden, welche „Berufsvorschläge“ gemacht werden („Was kann man danach / damit machen?“) und inwiefern das Geschlecht implizit oder explizit zu einem Thema gemacht wird. Zusätzlich wurde eine offene teilnehmende Beobachtung in einem BerufsInfoZentrum in Wien

<sup>30</sup> Messeprofil - BeSt<sup>3</sup> ([bestinfo.at](http://bestinfo.at))

im Mai 2022 durchgeführt und Online-Interessenstests ausgefüllt. Die gewonnenen Eindrücke werden in Form subjektiver Einschätzungen und abgegrenzt zu den Fragebogenergebnissen in Boxen dargestellt.

Ein BerufsInformationszentrum (BIZ)<sup>31</sup> ist ein Informationszentrum des Arbeitsmarktservice, welches Informationen zu Ausbildungsberufen, Studienwahl, Weiterbildungsmöglichkeiten, Existenzgründung und den unterschiedlichen Schultypen bietet. Mit den Jugendlichen bzw. (jungen) Erwachsenen werden Beratungs- und/oder Orientierungsgespräche rund um ihre Ausbildungs- und/oder Lehrberufswahl geführt. Zudem werden Veranstaltungen für Schulklassen angeboten, damit die Schüler\*innen einen ersten Überblick über die Angebote des BIZ bekommen, einen Einblick in Ausbildungsmöglichkeiten erhalten sowie einen Interessenstest absolvieren können. Die teilnehmende Beobachtung fand während eines Besuchs einer Schulklasse statt. Insgesamt gibt es österreichweit 72 BIZen.

Die Ergebnisse der Beobachtungen und experimentellen Beratungssituationen fließen in Kapitel 4 ein.

### 3.3 Expertise der Mädchenberatungsstellen

In Zusammenarbeit und durch die Unterstützung des Netzwerks österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen wurden die Ansichten von Expertinnen erhoben. Dabei wurde ein mündliches Interview durchgeführt und kurze offen und schriftlich zu beantwortende Fragen ausgesendet. Der Dank gilt hier den Mädchenberatungsstellen Equaliz (Klagenfurt), Mafalda (Graz) und Amazone (Bregenz).

Der Fokus lag dabei auf der Einschätzung der Digitalisierung bzw. dem Umgang mit dem digitalen Wandel in der Transformation. Wie legen Mädcheneinrichtungen wie die Mädchenberatungsstellen, Mädchenzentren und die Berufszentren für Mädchen und junge Frauen, die im Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen organisiert sind und sich als feministisch verstehen, ihre Berufsorientierung in der Praxis an? Welche Rolle spielt die Digitalisierung und welche Chancen sehen Beraterinnen in der Digitalisierung für Geschlechtergerechtigkeit?

Schriftlich wurden folgende Fragen ausgesendet:

- Ist Digitalisierung bei euch in der Berufsorientierung, in Kursen, Workshops ein Thema? Ist es zu einem Schwerpunkt geworden? Oder ist es nicht so bedeutend?
- WENN JA: Wie? (z.B. gezielter oder spielerischer Kompetenzen-Erwerb für die Mädchen, Ausprobieren, Vorstellen von Berufen, online Recherchen...)
- Wie schätzen Mädchen und junge Frauen ihre digitalen Kompetenzen ein? Denken sie, sie sind gut darin? Oder fühlen sie sich nicht so kompetent? Haben sie ein Bewusstsein dafür, was sie alles können? (Smartphone, Insta, Tiktok...).
- Arbeitet ihr mit den Mädchen/jungen Frauen daran, sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden (was sie schon mitbringen, sich beigebracht oder erlernt haben)?
- Denkt ihr, Mädchen und junge Frauen sollten mehr digitale/s Wissen, Kompetenz, Sicherheit erlangen? Mit welchem Ziel?
- Ist Digitalisierung aus eurer Sicht (auch) eine Chance für Mädchen und junge Frauen?

<sup>31</sup> <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen/biz---berufsinfozentren>

Im mündlichen Interview wurden die Fragen vertiefend besprochen. Die Antworten wurden vom Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen gesammelt und aufbereitet. Im folgenden Bericht werden sie ergänzend zu der Fragebogenerhebung in den Ergebnissen dargelegt.

## 4 Die Praxis der Berufsorientierung und Veränderungen im digitalen Wandel

Auf Basis der Fragebogenerhebung bei Berufs- und Bildungsberater\*innen wie auch der weiteren Erhebungselemente (siehe Kapitel 3) werden in diesem Kapitel Antworten auf die Fragen gesucht, inwiefern die Praxis der Berufsorientierung sowie Berufsinformation auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt eingeht und wie konkret sie diesen aufgreift. Ist die Digitalisierung der Arbeitswelt bereits Thema der Berufsinformation und -beratung? Welche Auswirkungen werden als wichtig erachtet und innerhalb der Beratung aufgegriffen? Fühlen sich die Berater\*innen ausreichend informiert, um aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt einbeziehen zu können? Spielen digitale Tools im Rahmen der Methodik der Berufsorientierung eine Rolle bzw. finden digitale Tools Einzug in den Beratungsalltag?<sup>32</sup>

Die im Rahmen der Erhebung erreichten Bildungs- und Berufsberater\*innen arbeiten vornehmlich mit Jugendlichen zwischen 13 und 21 Jahren: Sei es im Rahmen der BerufsInfoZentren des Arbeitsmarktservice, im Rahmen der „AusBildung bis 18“ oder auch im Rahmen schulischer Angebote. Diese Angebote stehen den Jugendlichen und jungen Erwachsenen kostenfrei zur Verfügung und können im Bedarfsfall aktiv aufgesucht werden bzw. treten umgekehrt diese an die Schüler\*innen und Jugendlichen heran<sup>33</sup>.

Die Ergebnisse der Befragung werden um die subjektiven Eindrücke, die im Rahmen der Beobachtungen und experimentellen Beratungssituationen gewonnen wurden, ergänzt.

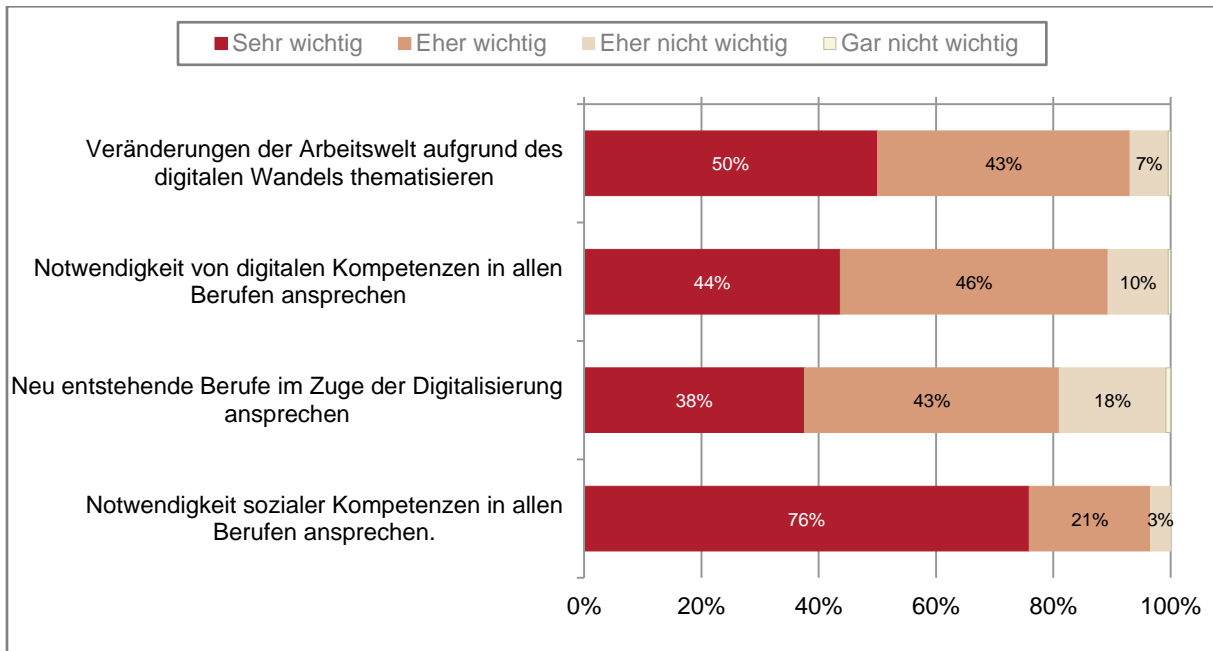
### 4.1 Digitaler Wandel als Thema der Berufsorientierung?

Inwiefern die durch den digitalen Wandel induzierten Veränderungen der Berufswelt in die Berufsorientierung/-beratung einfließen sollen, war eine der einleitenden Fragen der Erhebung bei den Bildungs- und Berufsberater\*innen. Wie wichtig ist es aus ihrer Sicht unterschiedliche Aspekte dieser Veränderungen in der Berufsorientierung/-beratung zu thematisieren? Abbildung 5 zeigt das vielleicht überraschende Ergebnis, dass es aus Sicht der Berater\*innen besonders wichtig ist, auf die Notwendigkeit sozialer Kompetenzen in allen Berufen im Rahmen von Beratungen hinzuweisen (drei Viertel finden dies sehr wichtig, fast ein Viertel eher wichtig). Die Notwendigkeit digitaler Kompetenzen in allen Berufen finden „nur“ 44% der Berater\*innen sehr wichtig, 46% eher wichtig. Die Hälfte der Berater\*innen findet eine Thematisierung der Veränderungen der Arbeitswelt durch den digitalen Wandel im Rahmen der Berufsorientierung/-beratung sehr wichtig.

<sup>32</sup> Der Fragebogen findet sich im Anhang, Kapitel 9.

<sup>33</sup> Daneben gibt es noch eine Vielzahl von Beratungsangeboten seitens sozialpartnerschaftlicher Einrichtungen oder private, kostenpflichtige Angebote sowie spezifische Angebote rund um die Studienwahl; diese sind nicht Teil des vorliegenden Berichts.

**Abbildung 5: Wichtigkeit unterschiedliche Aspekte des digitalen Wandels in der Berufsorientung/-beratung zu thematisieren**

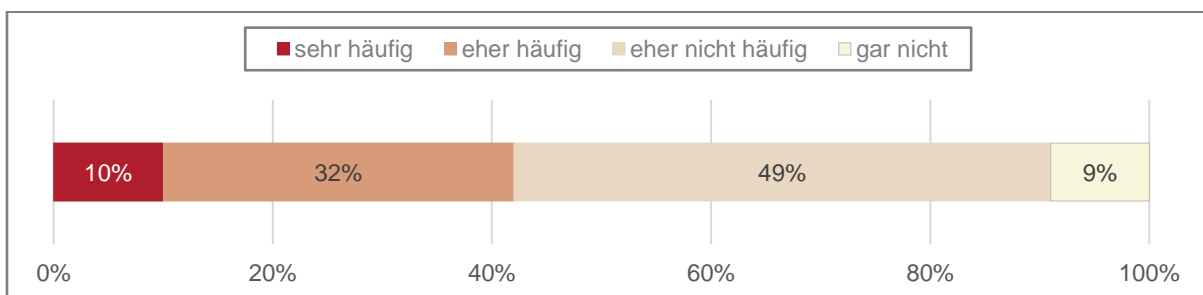


Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=259, miss = 4

Am relativ wenigstens Zustimmung erfährt die Frage, ob neu entstehende Berufe im Zuge der Digitalisierung angesprochen werden sollen, aber auch dies halten immerhin 38% der Berater\*innen für sehr und weitere 43% für eher wichtig.

Inwiefern von den Jugendlichen selbst neue berufliche Möglichkeiten im Zusammenhang mit sozialen Medien angesprochen werden, wird unterschiedlich wahrgenommen (siehe Abbildung 6): Über die Hälfte der Berater\*innen nimmt dies gar nicht bzw. eher nicht häufig wahr, ein Drittel eher häufig und nur jede\*r Zehnte\*r sehr häufig.

**Abbildung 6: Thematisierung neuer Möglichkeiten im Zusammenhang mit Sozialen Medien durch die Jugendlichen**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=259, miss = 1

Auf die offene Nachfrage, was genau von den Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen angesprochen wird, finden sich in den Kommentarfeldern mit offenen Antwortmöglichkeiten vor allem Nennungen wie „Youtuber\*in“, „Streamer\*in“ oder „Influencer\*in“. Aber auch ein „eigenes Business im Netz aufbauen“ oder „Trading“. Weitere Nennungen, die seitens der Jugendlichen eingebracht werden, sind in der Wahrnehmung der Berufs- und Bildungsberater\*innen auch konkrete digitalisierungsnahe Berufe, wie „Webdesign“, „App Entwickler\*in“, „Spieleentwickler\*in“ oder „Datenbank- und Softwareentwicklung“. Auffällig ist, dass manche Kommentare in die Richtung verweisen, dass aus Sicht der Berater\*innen Jugendliche zwar für manche Möglichkeiten Interesse zeigen, aber in Zweifel gestellt wird, dass sie sich da näher auskennen bzw. auch nicht die Kompetenzen und den Aufwand „dahinter“ sehen: *„Mit wenig Aufwand schnell und einfach reich und berühmt zu werden. Die Jugendlichen sehen weder den Aufwand, der von ‚berühmten‘ Personen betrieben wird, noch sehen sie, wie wenig Personen tatsächlich erfolgreich sind. Oder es wird nicht erkannt, dass um ‚schnell ein Spiel, eine App zu programmieren‘, die Kompetenz Programmieren beherrscht werden muss“*. Andere verweisen auf das konkrete Interesse und Nachfragen seitens der Jugendlichen: *„Fragen rund um die Realisierbarkeit dieser Berufswünsche und wie genau das Berufsbild und der Berufsalltag aussieht. Auch wieviel technisches Wissen benötigt wird“*.

Insgesamt zeigen die Antworten, dass die Berater\*innen (auch) mit Jugendlichen arbeiten, die einige medienwirksame neue Einnahmequellen wahrnehmen, teilweise auch konkrete Berufsfelder – inwiefern diese Interessen im Rahmen der Beratung aufgegriffen werden (können) bzw. auch in realisierbare aber vielleicht nicht bekannte Felder umgelenkt werden können, kann auf Basis des Fragebogens nicht beantwortet werden. Die Auswahl der Nennungen seitens der Jugendlichen zeigt jedenfalls – ebenso wie dies oft bei klassischen Berufen der Fall ist –, dass nur „sichtbare“ Berufe bzw. Tätigkeiten bekannt sind. Weniger prominente Möglichkeiten könnten demgegenüber Teil einer Bildungs- und Berufsorientierung sein, die an den wenigen sichtbaren Beispielen anknüpft.

## Subjektive Eindrücke aus Beobachtungen und experimentellen Beratungen I

### Eindrücke vom Besuch der BeSt-Messe in Wien

Im März 2022 besuchte das Forschungsteam von L&R Sozialforschung die BeSt-Messe<sup>34</sup> gemeinsam mit einem 17-jährigen Schüler, der sich als Testperson zur Verfügung stellte. Die Messe war gut besucht, vorwiegend von jungen Menschen und Schulklassen. Wir interessierten uns für die Stände der pädagogischen Hochschulen, für die Gesundheits- und Krankenpflege sowie für den technischen Bereich. Die Stände setzten vorwiegend – so zumindest unser Eindruck – auf Flyer oder ausgedruckte Infomaterialien. Digitale Tools oder Flyer mit Links / QR-Codes wurden kaum eingesetzt. Auch die Vorträge waren relativ „klassisch“ organisiert, etwa in Form von Gesprächsrunden oder Einzelbeiträgen. Im Allgemeinen entstand bei uns der Eindruck, dass die Ausstellenden sehr darum bemüht waren, ein ausgeglichenes Geschlechterbild zu repräsentieren, etwa in den Informationsmaterialien oder der Repräsentanz von Frauen und Männern bei den Ständen sowie den Vorträgen und Gesprächsrunden.

<sup>34</sup> <https://www.bestinfo.at/de/>

### **Eindrücke eines 17-jähriger Schülers, der sich über ein technisches Studium und die Ausbildung in einer Fachschule für Gesundheits- und Krankenpflege informiert**

*„Bei beiden Ständen wurde ich gleich angesprochen, ob ich mich näher für eine Ausbildung / Studium interessieren würde. Bei beiden sagte ich ja, aber dass ich mir unsicher über die Anforderungen bin.*

*Bei dem Stand rund um Gesundheits- und Krankpflege wurde ich gleich darauf hingewiesen, dass es die Möglichkeit von Praktika gibt und dass das eine gute Gelegenheit ist, sich ein Bild über den Beruf zu machen. Insgesamt betonte die Beraterin, dass der Beruf sehr vielfältig ist.*

*Auf meine Frage, ob das eher Burschen oder Mädchen studieren, meinte sie, dass es zwar schon mehr Frauen in dem Bereich gibt, aber auch immer mehr Männer. Und dass alle willkommen sind und sich auch die jungen Männer in dieser Ausbildung sehr wohl fühlen.*

*Beim Stand „Medical Engineering“ meinte der junge Student, dass es ein sehr spannendes Studium ist und dass es viel mit Informatik zu tun hat. Auf meine Frage, ob ich da schon viel wissen muss, meinte er, dass das überhaupt nicht notwendig ist, sondern dass man alles beim Studium lernt. Er meinte, dass es einen Aufnahmetest gibt, aber der ist bewältigbar, wenn man sich ein bisschen was rund um Informatik im Vorfeld ansieht. Er hat mir Broschüren gegeben und auch das Beispiel eines Aufnahmetests der letzten Jahre, damit ich sehe, dass das nicht allzu schwer ist.*

*Bei beiden Ständen hatte ich das Gefühl, dass die Personen sich gut auskennen und selbst in dem Feld arbeiten bzw. die Ausbildung machen und ihre Ausbildung oder ihren Beruf wirklich gerne machen.“*

### **Eindrücke einer Mutter, die sich über HTLs für die Tochter informiert**

*„Ich ließ mich als Mutter einer Tochter in der 3. Klasse AHS über Möglichkeiten für HTLs beraten, in die sie dann nach der 4. Klasse wechseln kann.*

- Bei einer HTL/Zweig Kunststoff- und Umwelttechnik werde ich von einer sehr engagierten ehemaligen Schülerin beraten. In diesem Zweig, der viel Chemie / Laborarbeit beinhaltet, ist der Mädchenanteil höher als in den anderen Zweigen, in denen Programmieren mehr Anteil hat.*
- In der zweiten HTL werde ich von drei Schülerinnen der Medizininformatik (da ist der Mädchenanteil höher als z.B. in Informatik) beraten, die sehr positiv über ihre Schule berichten.*
- In der dritten HTL berichtet ein Lehrer, dass es Mädchen in allen Zweigen (zumindest zwei pro Klasse) gibt. In manchen Zweigen (etwa Innenarchitektur oder Bautechnik) gibt es mehr Mädchen als in anderen (etwa Elektrotechnik und Technische Informatik). Ein Einser in Mathematik ist keine Voraussetzung für die Aufnahme, auch ein 2er oder 3er wäre möglich, es geht um das Gesamtbild.*

*Resümee: Junge Frauen/Mädchen sind bei den meisten Schulen präsent, das macht einen guten Eindruck und spricht sicher auch Mädchen an, die sich grundsätzlich dafür interessieren. Je nach Fachrichtung unterscheidet es sich dann sehr stark, Mädchen interessieren sich eher für Zweige, bei denen Informatik einen geringeren Anteil hat und mit anderen Themen wie z.B. Gesundheit oder Umwelttechnik verbunden ist.“*

### Eindrücke einer jungen Frau, die sich über verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten informiert

„Wenn ich mich an einem Stand interessiert umschaute, wurde ich sofort angesprochen und beraten. Man klärte mich darüber auf, was ich in dem jeweiligen Studium lernen kann, wie lange es dauert, was ich damit machen kann usw. Außerdem wurde mir sehr viel Infomaterial mitgegeben. Dabei handelt es sich vor allem um Broschüren, in denen der Lehrplan und die Lehrinhalte dargelegt werden.

Ich ließ mich für Lehramtstudien, Architektur, Gesundheits- und Krankenpflege, Soziale Arbeit und Programmierkurse beraten. Meist handelte es sich bei den beratenden Personen selbst um Studierende. Wenn ich „Zweifel“ äußerte, wie dass ich mir Sorgen mache, in Mathematik zu schwach zu sein, wurde mir gesagt, ich solle mich davon nicht abschrecken lassen. Ich hatte insgesamt den Eindruck, gut informiert zu werden, fühlte mich nach dem Besuch aber auch etwas „erschlagen“ von den vielen Eindrücken. Hätte ich tatsächlich nach einem für mich passenden Studium gesucht, wäre ich wohl alleine durch einen Messebesuch nicht fündig geworden.“

## 4.2 Praxis der Berufsorientierung vor dem Hintergrund des digitalen Wandels

Die Fragebogenerhebung sollte auch Erkenntnisse dazu liefern, wie sich die Praxis der Berufsorientierung durch den digitalen Wandel verändert.

In diesem Kontext wurden den Berufsberater\*innen folgende Fragen gestellt:

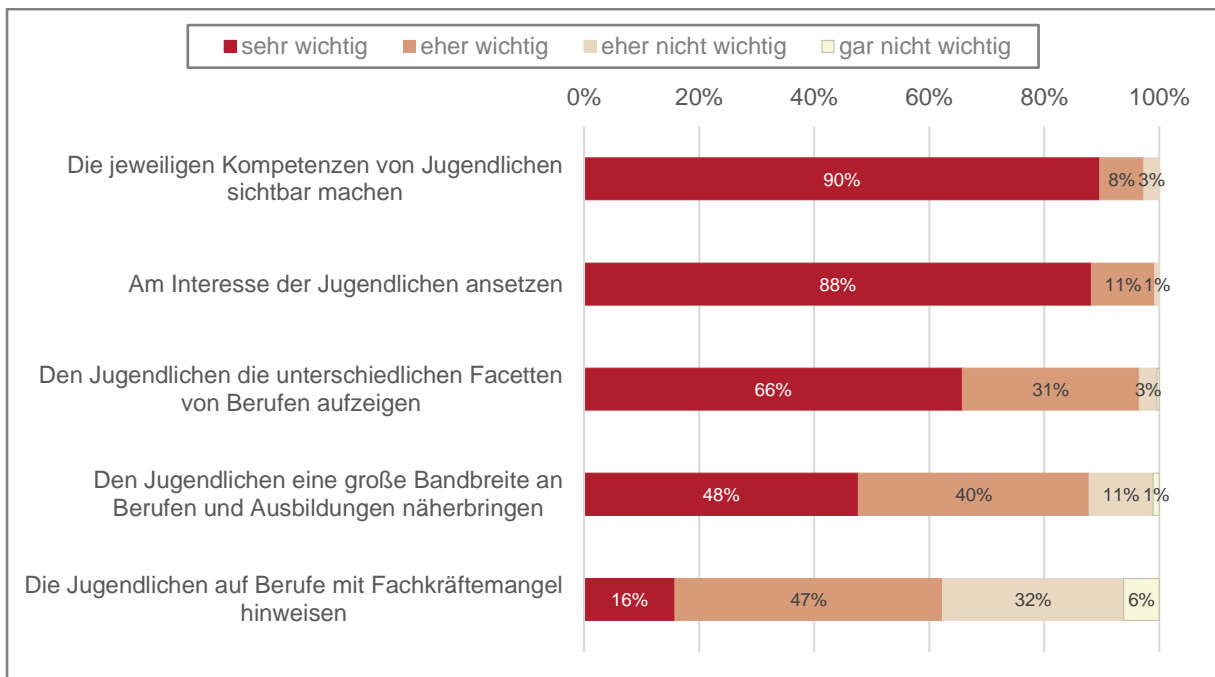
- Welche Aspekte sind im Zusammenhang mit der Berufsorientierung/-beratung bei Jugendlichen besonders relevant?
- Wie gut wird die eigene Informiertheit über die Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Digitalisierung und sozialen Medien eingeschätzt?
- Wie wichtig ist der Bedarf nach Weiterbildungen für Berufsberater\*innen im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel am Arbeitsmarkt?
- Welche digitalen Tools werden verwendet? Wie nützlich sind digitale Tools für die Berufsorientierung/-beratung?

Bei der Frage, welche Aspekte bei der der Berufsorientierung/-beratung bei Jugendlichen besonders relevant sind, zeigt sich, dass das Sichtbarmachen der Kompetenzen von Jugendlichen und das Ansetzen beim Interesse der Jugendlichen die höchste Priorität haben (Abbildung 7). So steht das Sichtbarmachen der Kompetenzen von Jugendlichen an erster Stelle: 90% der Berater\*innen halten dies für sehr wichtig ist. An zweiter Stelle folgt das Ansetzen beim Interesse der Jugendlichen, das von 88% Befragten als sehr wichtig klassifiziert wird. Den Jugendlichen die unterschiedlichen Facetten von Berufen aufzeigen ist für 66% sehr wichtig.

Dass den Jugendlichen eine große Bandbreite an Berufen und Ausbildungen nähergebracht wird, ist für immerhin knapp der Hälfte sehr wichtig. Hingegen spielt der Aspekt, die Jugendlichen auf Berufe mit Fachkräftemangel hinzuweisen, eine eher untergeordnete Rolle und wird nur von 16% als sehr wichtig bewertet (für 47% eher wichtig).



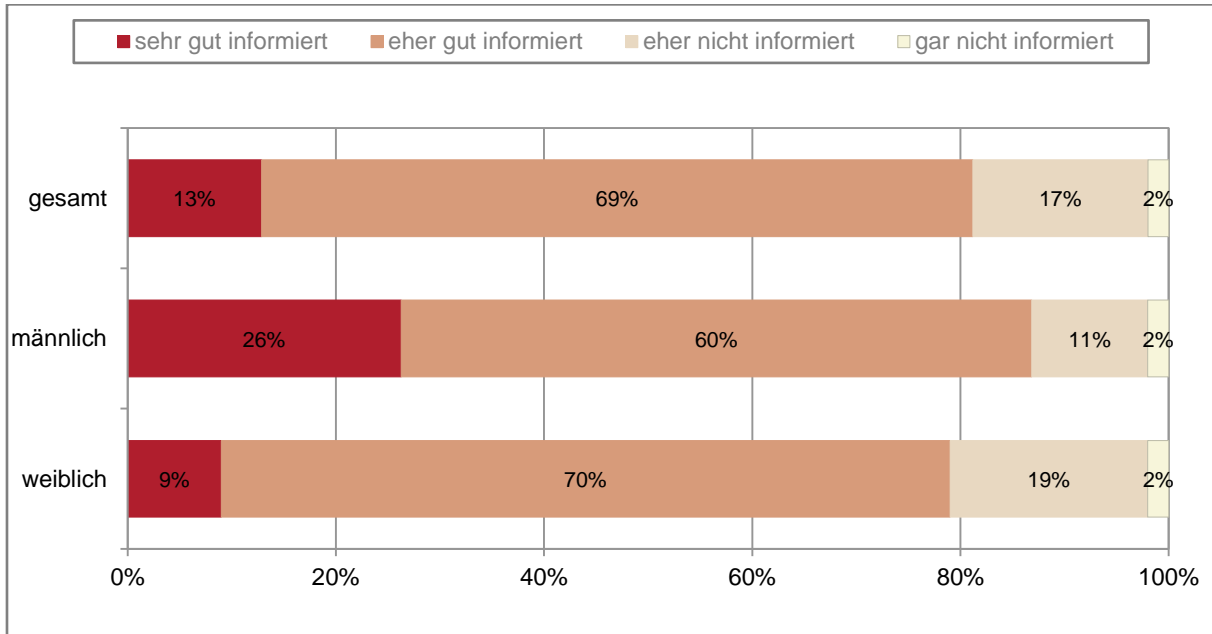
**Abbildung 7: Relevante Aspekte in der Berufsorientierung /-beratung**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=259, miss = 1 bis 3

Wenn es um die eigenen Kompetenzen der Berufsberater\*innen in Bezug auf Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Digitalisierung und sozialen Medien geht, dann fühlen sich 13% sehr gut informiert, 69% eher gut informiert, immerhin 17% eher nicht gut informiert, und nur sechs Personen (rund 2%) gar nicht informiert (Abbildung 8). Interessant ist hierzu, das geschlechtsspezifische Antwortverhalten der Berufsberater\*innen: Während sich von den Frauen nur 9% sehr gut informiert fühlen in Bezug auf Digitalisierung und soziale Medien, sind es bei den Männern immerhin 26%. 70% der Frauen und 60% der Männer fühlen sich eher gut informiert. Als eher nicht informiert schätzen sich 19% der Frauen und 11% der Männer ein. Im Vergleich zwischen den Befragten in Wien und Niederösterreich zeigt sich eine etwas bessere Einschätzung des Grades an Informiertheit in Wien, wo sich 14% der Befragten sehr gut und 75% der Befragten eher gut informiert fühlen.

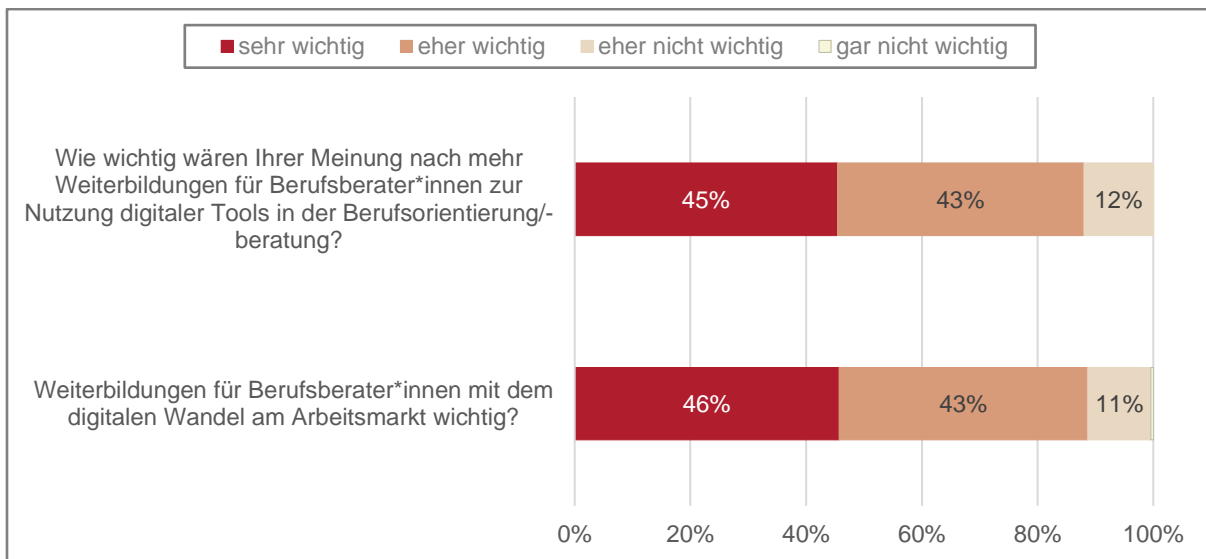
**Abbildung 8: Persönliche Einschätzung der Informiertheit über die Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Digitalisierung und sozialen Medien, nach Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=259, miss = 1

Zudem kommt in der Befragung ein hoher Bedarf nach Weiterbildungen für Berufsberater\*innen im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel am Arbeitsmarkt zum Ausdruck (Abbildung 9): Für 46% sind Weiterbildungen in diesem Bereich sehr wichtig und für 43% sind sie eher wichtig. Auch in Bezug auf die Nutzung digitaler Tools, die in der Berufsorientierung mittlerweile große Verbreitung gefunden haben, ist der Wunsch nach Weiterbildungen hoch: 45% halten Weiterbildungen zur Nutzung digitaler Tools für sehr wichtig und 43% befinden sie als eher wichtig.

**Abbildung 9: Wichtigkeit von Weiterbildung**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=259, miss = 7

In den offenen Antworten wurden zahlreiche Hinweise zum Weiterbildungsbedarf gegeben. Vor allem der Wunsch nach Weiterbildung zu neuen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und zu neu entstehenden Berufsbildern wurde häufig genannt. Hier besteht der Wunsch nach einer praktischen Vermittlung neuer digitaler Technologien und Anforderungen in verschiedenen Berufsfeldern (Handwerk, kaufmännische Berufe, etc.) auch unter der Bezugnahme auf vorhandene Arbeitsmittel und Ressourcen (Programme, Apps, Tools, etc.) sowie die mögliche Vorbereitung auf die jeweiligen Technologien.

*„Aktuelle Entwicklung des Arbeitsmarktes, Ausbildungsmöglichkeiten, stetige Veränderungen der Social Media Plattformen.“*

*„Weiterbildung in Bezug auf die neu entstandenen Berufsbilder im Bereich Digitalisierung, Umgang mit den neuen Medien, Umgang mit den sozialen Medien.“*

*„Welche Kompetenzen braucht welches Berufsbild? die ganze Bandbreite der "digitalen" Berufe mitkriegen.“*

*„Über neue technologische Entwicklungen Bescheid zu wissen: Was kann es, wie geht es, wie wird es von Jugendlichen benutzt, wie kann es in der Arbeit mit den Jugendlichen genutzt werden, welche Gefahren gehen davon aus?“*

*„Arbeitsrelevante Informationen über Berufe wie Influencer, Blogger, YouTuber, TIK TOK > wie werde ich "Tik Tok"-Star.“*

Auch die Frage, wie Jugendliche, die mit dem digitalen Wandel nicht mithalten können, beraten werden können, wurde hier aufgeworfen: *„Welche Angebote gibt es, die Jugendlichen da zu unterstützen? In welchen Berufen reicht ein Minimum an digitalen Kompetenzen?“*

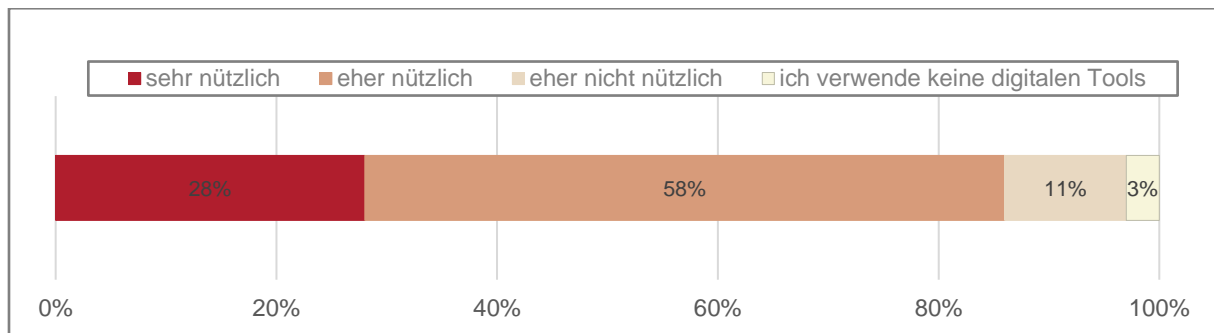
Zur Verwendung von digitalen Tools zur Berufsorientierung oder digitalen Bewerbungstools wurde – wie aus obiger Abbildung ersichtlich – ebenso der Wunsch nach Weiterbildungen genannt. Einerseits um einen Überblick über die Tools zu bekommen und andererseits herauszufinden, welche dieser Tools sich in welcher Hinsicht bewährt haben.

Hier wurde auch die Anregung gegeben, etwa „gaming-skills“ wertschätzend in die Berufsorientierung einzubringen und den Datenschutz auf den verschiedenen Plattformen zu thematisieren.

In der Beantwortung der Frage nach der Nützlichkeit digitaler Tools in der Berufsorientierung und Berufsberatung kommt zum einen ein gewisses Potential zur Weiterentwicklung der digitalen Tools zum Ausdruck und auf der anderen Seite die Einschätzung, dass digitale Tools alleine nicht ausreichen für eine erfolgreiche Bildungs- und Berufsorientierung sind, da sie das individuelle Beratungssetting nicht ersetzen, sondern nur ergänzen können. Dazu wurde auch angeregt, dass die Anwendbarkeit für unterschiedliche Altersgruppen von der jeweiligen Zielgruppe getestet werden sollte, denn *„die meisten sind ja doch von Erwachsenen entwickelt und befriedigen öfter mal nur deren Ansprüche, was für Jugendliche eventuell cool wäre.“*

Für 28% sind digitale Tools sehr nützlich für die Berufsorientierung/-beratung, 58% halten sie für eher nützlich und 11% halten sie für eher nicht nützlich. Einen Hinweis auf die Verbreitung digitaler Tools in der Bildungs- und Berufsberatung liefert auch das Ergebnis, dass nur acht Personen (3%) angeben, dass sie keine digitalen Tools verwenden (Abbildung 10).

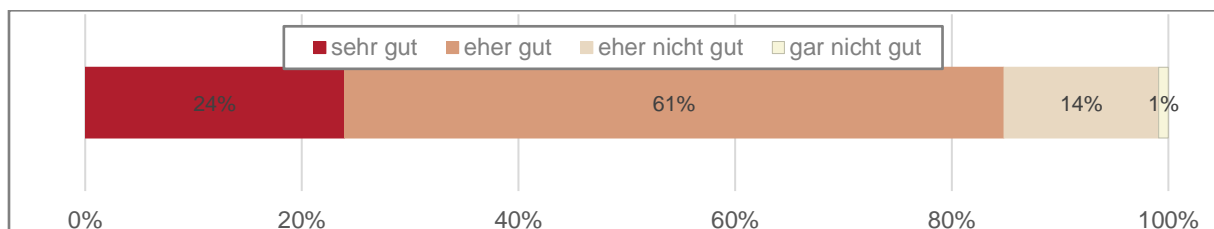
**Abbildung 10: Nützlichkeit digitaler Tools in der Berufsorientierung /-beratung**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=259, miss = 25; die Antwortoption "gar nicht nützlich" wurde nicht gewählt

24% der Befragten sind der Ansicht, dass diese Tools von den Jugendlichen sehr gut angenommen werden, für 61% werden diese Tools von den Jugendlichen eher gut angenommen und für 14% eher nicht gut (Abbildung 11).

**Abbildung 11: Annahme digitaler Tools durch die Jugendlichen**

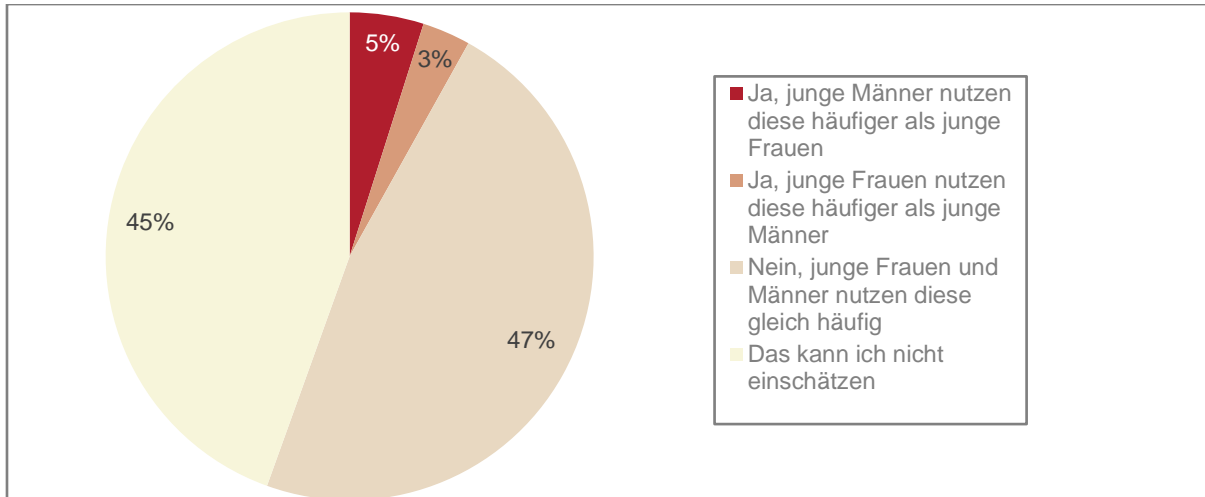


Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=259, miss = 28

Geschlechterunterschiede in der Nutzung digitaler Tools werden von den befragten Bildungs- und Berufsberater\*innen relativ gering eingeschätzt (Abbildung 12). So sind knapp 5% der Ansicht, dass junge Männer diese Tools häufiger nutzen als junge Frauen und 3% sind der Ansicht, dass die Tools von den jungen Frauen häufiger genutzt werden. Fast die Hälfte sieht

keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Nutzung und 45% können dazu keine Einschätzung abgeben.

**Abbildung 12: Beobachtete Geschlechterunterschiede in der Nutzung digitaler Tools**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=259, miss = 28

Zusätzlich wurde zu den Tools noch angemerkt, dass der Zugang für einen Teil der Jugendlichen zu hochschwierig ist, da oft eine Registrierung mit Passwort und eigenen Daten notwendig ist. Generell würden interaktiv aufgebaute Quiz oder ähnliche Formate Zuspruch finden, wobei hier darauf zu achten ist, wieviel sich die Teilnehmer\*innen davon mitnehmen können. Eine gemeinsame Reflexion der Ergebnisse wäre anzuraten - häufig fällt das eigenständige Auseinandersetzen mit bspw. Videos den Teilnehmer\*innen schwer, weshalb auch diese Art des Mediums bestenfalls in einem gemeinsamen Rahmen genutzt werden könnten.

Bei der Frage nach den verwendeten Tools wurden die allgemeinen Social Media und Messenger Dienste wie Tik-Tok, Instagram, WhatsApp, Youtube, Snapchat oder Instagram genannt. Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über konkrete digitale Tools zur Berufsorientierung, die in den offenen Antworten angeführt werden.

**Übersicht 1: Nennung konkreter Tools in der Befragung**

Digitale Tools zur Berufsorientierung
<a href="https://kahoot.com/">https://kahoot.com/</a>
<a href="https://www.berufslexikon.at/">https://www.berufslexikon.at/</a>
<a href="https://www.berufsinteressentest.at">https://www.berufsinteressentest.at</a>
<a href="https://bic.at/">https://bic.at/</a>
<a href="https://www.playmit.com/">https://www.playmit.com/</a>
<a href="https://www.waff.at/kann-ich-pflege-app/">https://www.waff.at/kann-ich-pflege-app/</a>
<a href="https://www.jopsy.at/intro-video">https://www.jopsy.at/intro-video</a>
<a href="https://www.whatchado.com/">https://www.whatchado.com/</a>
<a href="https://www.learningsnacks.de/">https://www.learningsnacks.de/</a>

Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022

## Subjektive Eindrücke aus Beobachtungen und experimentellen Beratungen II

### Was bringen Interessensteste?

Inwiefern Online-Interessenstests jungen Menschen bei der Berufsorientierung helfen, mag dahingestellt sein; es lässt sich zumindest von uns nicht beantworten. In einem Selbstversuch wollten wir herausfinden, ob es uns selbst als nützlich erscheint, immerhin wissen wir ja schon, was wir werden wollen.

*Ich habe unterschiedliche Interessenstests im Internet durchgeführt. Sie unterschieden sich in der Länge und der Ausrichtung; so war ein Test ausgelegt auf digitale Berufe. Gemein ist ihnen die Art der Fragen. Es wird schnell ersichtlich, dass psychologische Konzepte der Testkonstruktion zugrunde liegen. Davon abgeleitet werden „gängige“ Begrifflichkeiten genommen, die – wenn man sich ehrlich ist – nicht immer ganz klar sind. So werde ich gefragt, ob ich ruhig oder lebhaft bin. Ich überlege ein bisschen; ich schätze mal je nach Situation. Arbeite ich lieber im Team, oder für mich alleine? Eigentlich beides.*

*Die Ergebnisse der Tests: Es ist schon etwas dabei, was mich interessieren könnte, aber es werden mir auch recht viele Berufe vorgestellt. Mein Fazit: Die Tests setzten voraus, dass man sich bereits gut kennt und über seine beruflichen Interessen Bescheid weiß. Nur stellt sich mir die Frage: Kann man das bei jungen Menschen eigentlich schon voraussetzen?*

### Eindrücke von einem BIZ Workshop zur Bildungs- und Berufsorientierung für Schüler\*innen

*Das Forschungsteam hatte die Möglichkeit, beobachtend bei einem ca. zweistündigen Workshop zur Bildungs- und Berufsorientierung für Schüler\*innen der 7. Schulstufe teilzunehmen. Teilnehmer\*innen waren 9 Schülerinnen und 19 Schüler einer NMS aus Wien. In einer ersten Runde wurden die Schüler\*innen nach ihren Interessen und Plänen gefragt. Kaum jemand hatte dazu konkrete Vorstellungen oder Pläne zum weiteren Bildungsweg. Seitens der Trainer\*in wurde ein Überblick über das Schulsystem, die Ausbildungspflicht bis 18 und die Berufslandschaft gegeben. Im Rahmen des Workshops fand außerdem eine Runde zu Fähigkeiten und Stärken und ein „heißer Stuhl“ zu den eigenen Interessen statt. Dann hatten die Jugendlichen die Möglichkeit, das Interessenprofil im Rahmen des BIC-Online-Test <https://www.bic.at/> vor Ort auszufüllen und das Interessenprofil anschließend auszudrucken. Zusätzlich bekamen die Jugendlichen einen Überblick über weitere Onlinetools und Möglichkeiten, sich weiter zu informieren. Auch auf die Möglichkeit, einen persönlichen Beratungstermin im BIZ in Anspruch zu nehmen, wurde hingewiesen.*

*Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Jugendlichen – bis auf wenige Ausnahmen – kaum Pläne oder Vorstellungen zu ihrer weiteren schulischen Laufbahn und zu den Wünschen für ihre berufliche Zukunft äußerten. Insofern konnten dazu keine geschlechtsspezifischen Interessenlagen wahrgenommen werden. Beim Ausfüllen des BIC-Online-Tests konnte beobachtet werden, dass das Benutzen eines PC nicht für alle Teilnehmer\*innen selbstverständlich ist. Beim Ausfüllen einer schriftlichen Unterlage zu den Fähigkeiten und Stärken kam von einzelnen Jugendlichen die Rückfrage, was unter einzelnen Begrifflichkeiten, wie beispielsweise „Einfühlungsvermögen“, „Kommunikationsfähigkeit“ oder „Organisationstalent“ zu verstehen sei. Digitale Skills und auch digitale Berufsfelder waren wenig Thema. Der*

*Workshop erfüllte die Funktion einer ersten Orientierung zur Bildungs- und Berufslandschaft und zu bestehenden Tools und Informationsmöglichkeiten.*

### 4.3 Fazit – Bedarf nach Weiterbildungen zu Digitalisierung und Weiterentwicklung digitaler Tools

Die Fragebogenerhebung sollte auch Erkenntnisse dazu liefern, wie sich die Praxis der Berufsorientierung durch den digitalen Wandel verändert hat, wie die Berufsberater\*innen ihre eigenen Kompetenzen einschätzen und welcher Bedarf nach Weiterbildungen gesehen wird.

Dazu wurde gefragt, wie unterschiedliche Aspekte des digitalen Wandels in der Praxis der Berufsorientierung und -beratung thematisiert werden. Bei der Beantwortung dieser Frage bekam das Ansprechen der Notwendigkeit sozialer Kompetenzen in allen Berufen die höchste Zustimmung (drei Viertel finden dies sehr wichtig). Die Thematisierung der Veränderungen der Arbeitswelt aufgrund des digitalen Wandels wird von der Hälfte der Befragten als sehr wichtig klassifiziert. Die Notwendigkeit digitaler Kompetenzen in allen Berufen finden „nur“ 44% der Berater\*innen sehr wichtig. Das Ansprechen von neu entstehenden digitalen Berufen bekommt vergleichsweise die geringste Zustimmung, wobei 38% dieses Thema als sehr wichtig einstufen.

Bei der Frage, welche Aspekte bei der Berufsorientierung/-beratung bei Jugendlichen besonders relevant sind, zeigt sich, dass das Sichtbarmachen der Kompetenzen von Jugendlichen die höchste Priorität hat: 90% der Berater\*innen halten dies für sehr wichtig. An zweiter Stelle folgt das Ansetzen beim Interesse der Jugendlichen, das von 88% Befragten als sehr wichtig klassifiziert wird. Den Jugendlichen die unterschiedlichen Facetten von Berufen aufzeigen ist für 66% sehr wichtig. Dass den Jugendlichen eine große Bandbreite an Berufen und Ausbildungen nähergebracht wird, ist für immerhin knapp die Hälfte von großer Bedeutung. Hingegen spielt der Aspekt, die Jugendlichen auf Berufe mit Fachkräftemangel hinzuweisen, eine eher untergeordnete Rolle.

In Bezug auf die eigenen Kompetenzen bzw. Informiertheit der Berufsberater\*innen zu den Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Digitalisierung und sozialen Medien wird ersichtlich, dass es hier einen Bedarf nach Informationen und Schulungen zu aktuellen Entwicklungen rund um Digitalisierung am Arbeitsmarkt gibt.

So fühlen sich nur 13% der befragten Berufsberater\*innen sehr gut informiert, 69% eher gut informiert und immerhin 17% eher nicht gut informiert. Hier zeigen sich recht typische geschlechtsspezifische Unterschiede im Antwortverhalten, da sich die befragten Männer um einiges besser informiert einschätzen als die befragten Frauen.

Damit übereinstimmend fällt auch die Frage nach dem Bedarf an Weiterbildungen für Berufsberater\*innen im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel am Arbeitsmarkt aus: Für 46% sind Weiterbildungen in diesem Bereich sehr wichtig und für 43% sind sie eher wichtig. Auch in Bezug auf die Nutzung digitaler Tools, die in der Berufsorientierung mittlerweile große Verbreitung gefunden haben, ist der Wunsch nach Weiterbildungen hoch: 45% halten Weiterbildungen zur Nutzung digitaler Tools für sehr wichtig und 43% befinden sie als eher wichtig.

In dieser Hinsicht wurde häufig der Wunsch nach Weiterbildung zu neuen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und zu neu entstehenden digitalen Berufsbildern genannt (z.B. auch zu Berufen

wie Influencer\*in, Blogger\*in oder Youtuber\*in). Hier besteht vor allem der Wunsch nach einer praktischen Vermittlung neuer digitaler Technologien und zu Anforderungen in verschiedenen Berufsfeldern (Handwerk, kaufmännische Berufe, etc.). Auch die Frage, wie Jugendliche, die mit dem digitalen Wandel nicht mithalten können, beraten werden können, wurde hier aufgeworfen.

Mittlerweile haben digitale Tools große Verbreitung in der Berufsorientierung und -beratung gefunden. Bei der Frage nach den verwendeten Tools wurden die allgemeinen Social Media und Messenger Dienste wie Tik-Tok, Instagram, WhatsApp, Youtube, Snapchat oder Instagram genannt. Auch konkrete digitale Tools zur Berufsorientierung wurden genannt wie beispielsweise kahoot.com, berufsexikon.at, berufsinteressentest.at, bic.at, playmit.com oder whatchado.com. Zur Verwendung von digitalen Tools zur Berufsorientierung oder digitalen Bewerbungstools wurde ebenso der Wunsch nach Weiterbildungen genannt: einerseits um einen Überblick über die Tools zu bekommen und andererseits um herauszufinden, welche dieser Tools sich in welcher Hinsicht bewährt haben.

28% der Befragten bewerten digitale Tools als sehr nützlich für die Berufsorientierung/-beratung, 58% halten sie für eher nützlich und 11% halten sie für eher nicht nützlich. 23% sind der Ansicht, dass diese Tools von den Jugendlichen sehr gut angenommen werden, für 61% werden diese Tools von den Jugendlichen eher gut angenommen und für 14% eher nicht gut. Geschlechterunterschiede in der Nutzung digitaler Tools werden von den befragten Bildungs- und Berufsberater\*innen relativ gering eingeschätzt. So sind knapp 5% der Ansicht, dass junge Männer diese Tools häufiger nutzen als junge Frauen und 3% sind der Ansicht, dass die Tools von den jungen Frauen häufiger genutzt werden. Fast die Hälfte sieht keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Nutzung und 45% können dazu keine Einschätzung abgeben.

Außerdem wurde zu den Tools angemerkt, dass der Zugang für einen Teil der Jugendlichen durch die oft notwendige Registrierung zu hochschwellig sei. Generell würden interaktiv aufgebaute Quiz, Videos oder ähnliche Formate positiv bewertet, wobei eine gemeinsame Reflexion der Ergebnisse in einem gemeinsamen Rahmen Sinn machen würde.

In der Beantwortung der Frage nach der Nützlichkeit digitaler Tools in der Berufsorientierung und Berufsberatung kommt das Potential zur Weiterentwicklung der digitalen Tools zum Ausdruck. Dazu wurde etwa angeregt, dass die Anwendbarkeit für unterschiedliche Altersgruppen von der jeweiligen Zielgruppe getestet werden sollte. Auf der anderen Seite steht die Einschätzung, dass digitale Tools alleine nicht ausreichen für eine erfolgreiche Bildungs- und Berufsorientierung sind, da sie nur eine Ergänzung zum individuellen Beratungssetting darstellen können.



## 5 Arbeitsmarktsegregation und Geschlechterstereotype im Kontext der Digitalisierung

Wie einleitend (Kapitel 1 und 2) dargelegt, ist der konzeptionelle Ausgangspunkt der Befragung die Wechselwirkung zwischen Geschlechterstereotypen und strukturellen Ungleichheiten im Kontext des digitalen Wandels. Nach der in Kapitel 4 dargestellten allgemeinen Haltung und Einstellungen der Berufs- und Bildungsberater\*innen rund um Digitalisierung und Berufsorientierung liegt in diesem Kapitel der Fokus auf der Wahrnehmung von der Rolle des Geschlechts in diesem Themenbereich. Neben den Ergebnissen der Fragebogenauswertung mit den Berufs- und Bildungsberater\*innen fließen in dieses Kapitel auch die Einschätzungen der Expertinnen aus den Mädchenberatungsstellen ein (siehe Kapitel 3.3).

Zuerst wird dargelegt, inwiefern die Bildungs- und Berufsberater\*innen der Ansicht sind, dass traditionelle Geschlechterrollen die Berufswahl junger Menschen beeinflussen und ob sie dabei Geschlechtsunterschiede beobachten. Anschließend wird auf die wahrgenommene Chancengleichheit bei der Wahl „geschlechtsuntypischer“ Berufe eingegangen. Ausgewählt wurde dabei Informatik bei jungen Frauen und die Gesundheits- und Krankpflege bei jungen Männern. In diesen Berufsfeldern ist die berufliche Arbeitsmarktsegregation besonders ausgeprägt (u.a. Fritsch 2018; Leitner & Lassnig 2018). Uns interessierte hier im speziellen auch, welche Begründungen genannt werden, wenn die Befragten keine gleichen Chancen wahrnehmen. Außerdem wollten wir von den Bildungs- und Berufsberater\*innen wissen, wie hilfreich sie ausgewählte Ansätze (früherer Beginn der Berufsorientierung, geschlechtssensible Berufsdarstellung, Schulungen der Berater\*innen, Sensibilisierung) zur Verringerung der Arbeitsmarktungleichheit einschätzen und welche Maßnahmen oder Ansätze sie ergänzend anführen.

Um ein umfassendes Bild der Einschätzung digitaler Kompetenzen und (möglicherweise) vorhandener Geschlechtszuschreibungen aus Sicht der Bildungs- und Berufsberater\*innen zu erhalten, interessierten uns ihre allgemeine Wahrnehmung hinsichtlich der digitalen Kompetenzen bei Jugendlichen<sup>35</sup> sowie der Notwendigkeit, das Selbstbewusstsein im Umgang mit digitalen Technologien in der Berufsorientierung und -beratung zu stärken. Zudem wollten wir wissen, ob sie Unterschiede zwischen jungen Frauen und jungen Männern wahrnehmen. Dabei fokussierten wir auf ausgewählte digitale Kompetenzen: den Umgang mit Computern und gängigen Programmen, den Umgang mit Sozialen Medien sowie fortgeschrittenere digitale Kompetenzen (z.B. Programmieren).

Im abschließenden Teil dieses Kapitels werden die Einschätzungen der Bildungs- und Berufsberater\*innen bezüglich des Zusammenhangs von Digitalisierung und Geschlechtersegregation dargelegt. Wird die Segregation durch den digitalen Wandel eher verstärkt oder verringert? Welche Chancen bietet die Digitalisierung, um junge Menschen für „geschlechtsuntypische“ Berufe zu begeistern aus Sicht der Bildungs- und Berufsberater\*innen?

---

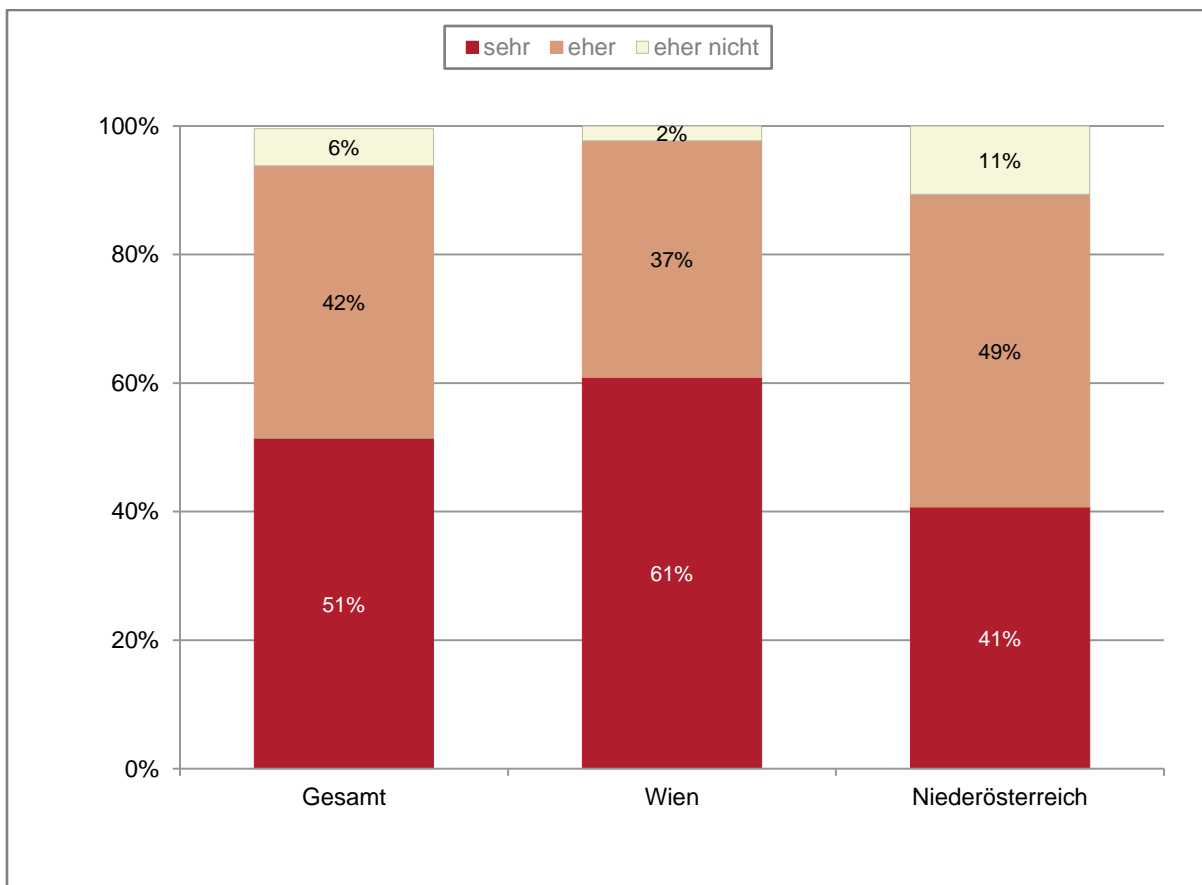
<sup>35</sup> Band 1 der Forschungsberichte im Rahmen des Projektes „DigiTyps“ behandelt die Ansicht der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Bergmann et al. 2022), Band 2 die der Unternehmen (Fink 2022).

## 5.1 Soziale Erwartungen – Einfluss auf die Berufswahl und auf die Chancengleichheit

Die Ansicht, dass traditionelle Geschlechterrollen die Berufswahl von jungen Menschen beeinflusst, findet in der Befragung der Bildungs- und Berufsberater\*innen hohen Zuspruch. So geben über 50% an, dass diese die jungen Menschen sehr und 42% eher beeinflussen. 6% stimmen dem eher nicht zu und lediglich eine Person (0,4%) gar nicht.

Dabei zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen Antwortenden aus Wien und aus Niederösterreich. Erstere geben häufiger an, dass traditionelle Geschlechterrollen Jugendliche bei der Berufswahl sehr beeinflussen (ca. 60% vs. ca. 40%). Letztere hingegen stimmen der Aussage häufiger eher nicht zu (11% vs. 2%; Abbildung 13).

**Abbildung 13: Einfluss traditioneller Geschlechterrollen auf die Berufswahl**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=257, miss = 6; Antwortoption "gar nicht" wurde in der Grafik nicht berücksichtigt. In der Gesamtstichprobe macht dies 0,4% aus

Gefragt wurde auch danach, ob der Einfluss traditioneller Geschlechterrollen bei jungen Frauen bzw. jungen Männern unterschiedlich bewertet wird. Dabei sind rund drei Viertel der Stichprobe der Meinung, dass sowohl junge Frauen als auch junge Männer gleich beeinflusst werden. 16% denken, dass junge Frauen und 9% eher junge Männer bei der Berufswahl davon beeinflusst werden.

## Stereotype und traditionelle Geschlechterbilder hindern Frauen und Mädchen

Wir wollten zudem wissen, ob die Bildungs- und Berufsberater\*innen der Ansicht sind, dass junge Frauen, die sich für Informatik interessieren, die gleichen Chancen auf eine Ausbildung oder einen Beruf in diesem Bereich haben wie junge Männer mit vergleichbarer Qualifikation. Dabei geben 18% an, sie hätten die gleichen und 45% eher die gleichen Chancen. Über ein Drittel ist der Ansicht, dass junge Frauen eher nicht und 3% gar nicht die gleichen Chancen im Informatikbereich hätten, wie junge Männer (Abbildung 14).

In einer offenen Frage wurden diejenigen, die angeben, junge Frauen hätten eher oder gar nicht die gleichen Chancen nach einer Begründung gefragt. Dabei wird vor allem betont, dass die wirkenden Geschlechterbilder, Vorurteile und Stereotype junge Frauen daran hindern, sich in diesem Berufsfeld ausbilden zu lassen. Betont werden u.a. die Zuschreibungen zu Kompetenzen und Eigenschaften, wie folgendes Zitat verdeutlicht *„Weil vor allem ältere Firmen sehr an traditionellen Rollenbildern festhalten und Frauen weniger gute analytische Fähigkeiten nachsagen als Männern“*, oder auch eine andere ähnliche Antwort darauf: *„Weil die Grenzen im Denken noch zu hinderlich sind – es gibt leider noch immer die typisch männlich und typisch weiblichen Eigenschaften / Kompetenzen“*. Auch die Zuschreibung von Technikaffinität zu Männern wurde hervorgehoben: *„Technische und im weiteren Sinne auch digital-technische / Informatikskills werden Burschen eher zugetraut. Sie werden im Bewerbungsprozess bevorzugt und kommen weiter. Es ist nach wie vor ein männerdominiertes Berufsfeld, in dem es für Mädchen und junge Frauen schwierig ist, sich zu etablieren und als gleichwertig gesehen zu werden“*. Dass Frauen in diesem Berufsfeld weniger zugetraut wird als Männern, wurde auch von einigen genannt, beispielsweise auch in diesen Zitaten: *„Man traut es Mädchen weniger zu“* oder *„Mädchen werden hier oftmals als weniger geeignet angesehen“*. Dass dies auch in Verbindung mit der Selbsteinschätzung der Mädchen und jungen Frauen zusammenhängen kann, zeigt folgendes Zitat: *„Firmen trauen Mädchen leider immer noch weniger zu und die Mädchen sich selbst leider auch. Das merkt man dann in der Bewerbung und die Firmen werden in ihrem Vorurteil bestätigt“*. Neben der Zuschreibung von Kompetenzen wurde in einer Antwort auch die Zuschreibungen zu der Persönlichkeit betont: *„Die Persönlichkeit[en] von Mädchen und Frauen werden als besonders (arrogant/feministisch), im schlimmsten Fall negativ bewertet (...). So werden (...) junge Frauen in ihrer Persönlichkeit downgegraded (...) und als nicht normal / der Norm entsprechend wahrgenommen“*.

Außerdem wurde thematisiert, dass (junge) Frauen vergleichsweise mehr leisten müssen als junge Männer, da sie von vielen Seiten mit den stereotypen Vorstellungen konfrontiert werden: *„Rollenbilder und Vorurteile halten sich in den Familien, in den Betrieben, in den Personalverantwortlichen und auch in der Gesellschaft. Diese zu durchbrechen, auch mit gleicher Qualifikation, braucht immer besonderen Einsatz“*; oder auch in einer anderen Antwort: *„Es ist meines Erachtens schwierig, Jugendliche in nicht geschlechtstypische Berufe zu bringen, da sie von Seiten der Familie, Freund\_innen und später auch Arbeitskolleg\_innen mit Ablehnung kämpfen müssen beziehungsweise sich doppelt anstrengen müssen, damit ihre Tätigkeit anerkannt /akzeptiert wird. Es herrscht nach wie vor die Meinung vor, dass Frauen weniger technisch begabt sind und eher im Sozialen Kompetenzen haben.“* Auch strukturelle Gründe wie *„Arbeitszeiten, Kinderbetreuung“* wurden genannt sowie das von Männern dominierte Herrschaftssystem bzw. das *„Patriachat“*.

In einigen offenen Antworten wird auch hervorgehoben, dass junge Frauen bessere Chancen als jungen Männer haben. Begründet wurde dies mit den vorhandenen Fördermaßnahmen:

„Sie haben bessere Chancen, da es in Wien einen großen Fokus auf ‚Frauen in Technik‘ gibt und die (größeren) Betriebe teils dafür auch Ansehen und evtl. Förderungen bekommen“.

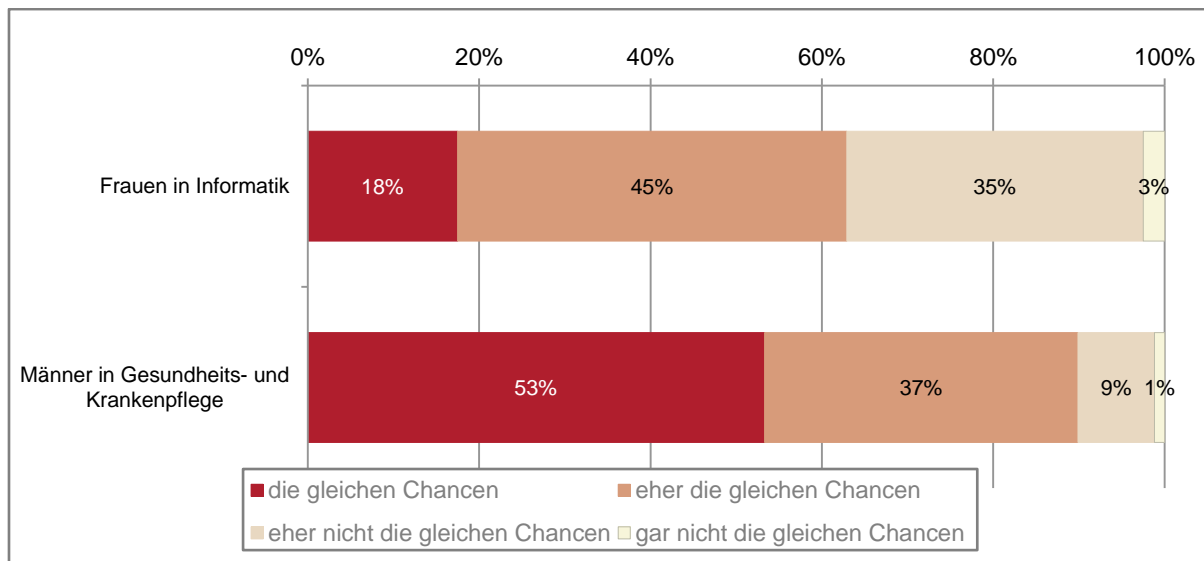
### Chancenungleichheit für junge Männer – zum Teil auch durch Bevorzugung

Stärker in Richtung Chancengleichheit fällt das Antwortverhalten bei der Frage aus, ob die Berater\*innen der Meinung sind, junge Männer hätten die gleichen Chancen in der Gesundheits- und Krankenpflege wie junge Frauen. Dabei sind über die Hälfte der Ansicht, dass sie die gleichen Chancen und 37% eher die gleichen Chancen hätten. 10% geben an, junge Männer hätten eher oder gar nicht die gleichen Chancen (Abbildung 14). Davon wurden die Teilnehmenden wiederum gefragt, wie sie die wahrgenommene Chancenungleichheit begründen.

Aufgrund der geringen Anzahl an Antworten, ist der Interpretationsrahmen begrenzt; trotzdem zeigt sich eindrücklich, dass hier andere Begründungen der Chancenungleichheit herangezogen werden. Im Unterschied zu den jungen Frauen, die sich für Informatik interessieren und vor allem durch stereotype Vorstellungen mehr Hürden auf sich nehmen müssen, scheint dies bei jungen Männern, die Interesse an der Gesunden- und Krankenpflege haben, weniger entscheidend. Es werden zwar auch solche Hindernisse genannt, wie folgendes Zitat zeigt: *„Burschen wird oft nicht zugetraut auch pflegerisch tätig sein zu können“*, des Öfteren fällt die Begründung aber dahingehend aus, dass junge Männer bessere Chancen haben als junge Frauen: *„Junge Männer im Gesundheitsbereich werden bevorzugt und machen schneller Karriere“*, oder *„Ich bin der Meinung, dass ein junger Mann die besseren Chancen hätte in dem Bereich als eine junge Frau“* bzw. *„er wird wohl schneller aufsteigen“*. Wirkende traditionelle Rollenerwartungen beziehungsweise *„Vorbehalte des sozialen Umfelds“* werden auch mit der geringeren monetären Entlohnung der Gesunden- und Krankenpflege in Verbindung gebracht: *„Für männliche Jugendliche (oft mit Migrationserfahrung) ist es aufgrund von Vorurteilen/Klischees, Rollenkonflikten, dem sozialen Umfeld und der Erwartungshaltung der Familie bzw. dem tendenziell niedrigen Lohn etc. schwierig, sich für soziale Berufe zu begeistern“*.

Es wird in den offenen Antworten auch darauf aufmerksam gemacht, dass die Thematik differenzierter zu betrachten ist: *„Es gibt Bereiche im Gesundheits- und Krankenpflegebereich, wo Männer sogar bevorzugt werden, da man sich wünscht, dass der Anteil an Männern zunimmt. Aber ich habe auch ein anderes Beispiel im Kopf. Ein Jugendlicher von mir wollte zahnärztlicher Assistent werden und hat keine Chance eine Lehrstelle zu finden, obwohl er gute Noten hatte. Es kann in diesem Sinne nicht auf alle Gesundheitsberufe umgelegt werden“*.

**Abbildung 14: Chancengleichheit in „untypischen“ Berufen**



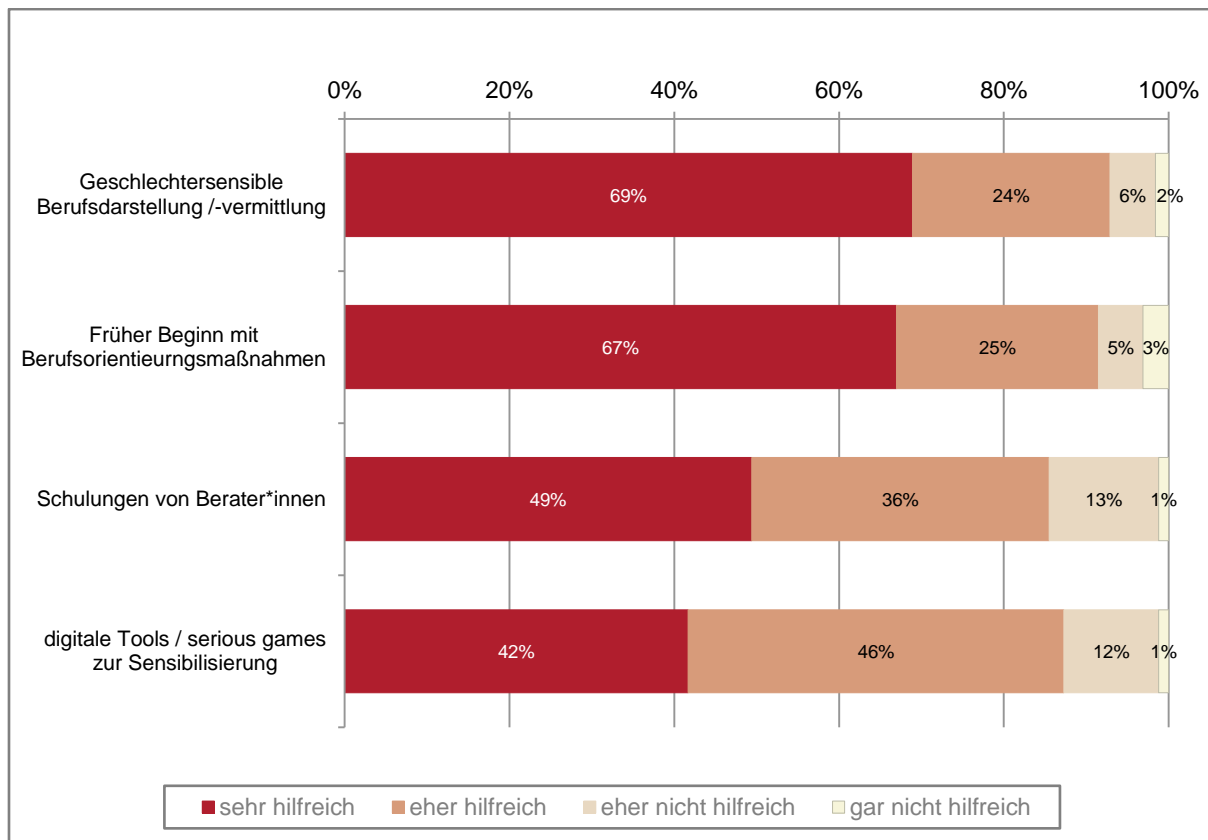
Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=240-246, miss = 17-23

### Maßnahmen für mehr Chancengleichheit sind relevant und nützlich

Diverse Maßnahmen, Trainings und Sensibilisierungsweiterbildungen können eingesetzt werden, um den Einfluss traditioneller Geschlechterrollen und die Wirkung stereotyper Zuschreibungen zu verringern und mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu erreichen. Wir wollten von den Bildungs- und Berufsberater\*innen wissen, wie hilfreich sie ausgewählte Möglichkeiten bewerten. Insgesamt zeigt sich, dass alle von uns abgefragten Maßnahmen relativ viel Zuspruch erhalten. Am meisten die geschlechtersensible Darstellung und Vermittlung von Berufen. Fast 70% der Befragten bewerten dies als sehr hilfreich und 24% als eher hilfreich. In den offenen Antworten schreibt ein\*r Befragte\*r diesbezüglich folgendes: „Die Beschreibung der MINT-Berufe ist noch aus den 80er Jahren. Hier wäre es gut, ein neues wording / reframing der Kompetenzen und Aufgabenbereiche von den Bildungsmenschen zu erschaffen und nicht die Industrie / Firmen-CI-Policy zu übernehmen“.

Ein früher Beginn mit Berufsorientierungsmaßnahmen (Volksschule), um traditionelle Rollenbilder bewusst aufzubrechen, sehen ca. zwei Drittel als sehr und ca. ein Viertel als eher hilfreich. Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, Schulungen für Berater\*innen zu Geschlechterstereotypen sind sehr hilfreich; rund 36% sehen diese als eher hilfreich. Am wenigsten, aber doch auch hohen Zuspruch erhält der Einsatz digitaler Tools / serious games zur Sensibilisierung bzgl. traditioneller Berufsbilder: 42% bewerten diese als sehr und 46% als eher hilfreich (Abbildung 15).

**Abbildung 15: Nützlichkeit von Maßnahmen für mehr Chancengleichheit**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=252-257, miss = 6-11

In den offenen Antworten zu der Nützlichkeit sonstiger Maßnahmen wurde häufig betont, dass strukturelle Veränderungen und politische Einflussnahme wichtig wären. Eine bessere Bezahlung von Berufen, in denen Frauen überrepräsentiert sind, wird dabei thematisiert wie beispielsweise folgendes Zitat zeigt: „*vor allem aufwerten durch höheres Gehalt, sodass „weibliche“ Berufe gleich gut bezahlt werden wie „männliche“ Berufe*“. Dies wird auch als nützlich gesehen, damit sich mehr junge Männer für diese Bereiche interessieren: „*Bezahlung in typischen Frauenberufen verbessern, da dies Männer oft abhält, diese zu wählen*“ bzw. damit eine Berufswahl unabhängig von geschlechtlichen Kategorien getroffen werden kann: „*Die Politik und Gesellschaft sollte schlechter bezahlte traditionelle Frauenberufe finanziell aufwerten, die Bedingungen verbessern, damit kann jede/r selbst entscheiden, was er / sie gerne beruflich machen möchte*“.

Neben der Bezahlung sind aber auch fehlende „*Kinderbetreuung und Vereinbarkeit*“ sowie „*Teilzeitmöglichkeiten im Beruf*“ relevante strukturelle Hindernisse bezogen auf die Chancen(un)gleichheit am Arbeitsmarkt. Damit einher geht besonders eine gesellschaftliche Aufwertung sowie das Verringern von möglichen (geschlechterbezogenen) Barrieren, aber auch die Thematisierung der funktionellen Bedeutung und Notwendigkeit für die Gesellschaft von bestimmten Berufen, in denen tendenziell mehr Frauen beschäftigt sind. Dies wird in folgender Aussage deutlich: „*„Frauenberufe“ sind gesellschaftlich unglaublich wichtig, nichts würde ohne diese Arbeit funktionieren und trotzdem sind sie so schlecht bezahlt, obwohl es wirklich schwere Arbeit ist. Ich finde, wir als Gesellschaft sollten hier ansetzen und diese*

*wertvolle Arbeit auch dementsprechend wertschätzen (finanziell angemessen bezahlen, Kinderbetreuungszeiten, voll auf die Pension anrechnen, usw.)“.*

Dass strukturelle Veränderungen über die Bezahlung hinaus gehen und vor allem auch mit Sichtbarkeit, „Beobachtungslernen“ und ungleicher Repräsentation zusammenhängen, zeigt das folgende Zitat exemplarisch: *„Wie sollen Kinder und Jugendliche ein anderes Rollenbild entwickeln, wenn ihre Mütter Teilzeit, in einem meist schlechter bezahlten Job arbeiten als ihr Väter, vorwiegend Männer in Spitzenpositionen und in der Politik sitzen, Frauen für die Vereinbarkeit von Job und Familie verantwortlich sind“*; oder dieses: *„wenn es keine einzige Frau\* gibt in diversen politischen Strukturen, wie sollen dann Geschlechterstereotype aufgebrochen werden??“*

Damit im Zusammenhang steht auch im Allgemeinen die Sichtbarkeit von Personen in geschlechtsuntypischen Berufen, da diese eine Art „Vorbildfunktion“ einnehmen können. Der Einsatz so genannter „role models“ als Maßnahme für mehr Chancengleichheit wurde auch häufig in den offenen Antworten thematisiert. So schreibt ein\*r Teilnehmer\*in: *„Es braucht (...) role models in der realen Wirklichkeit der Arbeitswelt (...), sodass dieser Umstand bereits im Kindesalter als „normal“ wahrgenommen wird“*. Ebenso als nützlich erachtet werden praktische Angebote zur Erprobung unterschiedlicher Berufsfelder. Es seien *„viel mehr berufspraktische Tage im Rahmen der Berufsorientierung nötig“*; bzw. wäre es hilfreich, *„vermehrt praktische Workshops an Schulen für Berufsorientierung [zu] machen, in denen man einen Einblick in den Beruf bekommt und sich aber auch praktisch ausprobieren kann“*. Genannt wird auch die *„gezielte Förderung von (jungen) Frauen um den GAP zu verringern, Zugang erleichtern, gezielte Programme implementieren“*.

Die Schule als wichtige Schnittstelle bzw. Vorbereitung auf externe Berufsorientierungsangebote wird von einigen Befragten in den offenen Antworten thematisiert. Zentrale genannte Punkte sind hierbei vor allem ein geschlechtersensibler Umgang seitens der Lehrpersonen, aber auch Lehrmaterial wird kritisiert, wie folgendes Beispiel zeigt: *„Wenn es um die Darstellung in Schulbüchern geht, dann kann hier extrem viel beeinflusst werden – immer wieder ist die Rede von Feuerwehrmännern, Polizisten, Lehrerinnen und Co.“*; auch ein *„programmatisches Hinterfragen von traditionellen Lehrinhalten“* wird genannt. In diesem Zusammenhang ist es laut einiger Befragten auch wichtig, dass die Eltern miteinbezogen werden bzw. dass bei der Familie angesetzt wird. So schreibt ein\*e Befragte\*r: *„Trad. Rollenbilder werden v.a. von der Familie / Community weitergegeben, dort sollte angesetzt werden“*. Dabei ist in der Schulung und Sensibilisierung von Pädagog\*innen, Eltern und Unternehmen auch ein reflexiver Umgang notwendig. Eine *„Lehrtrainerin für Gender und Diversity“* meint dazu *„Für mich ist es wesentlich, dass die Erfahrungen und erlernten Muster reflektiert werden, um neue Erkenntnisse zu gewinnen“*.

In einer offenen Antwort findet sich dazu auch ein Positivbeispiel: *„Die unvoreingenommene Art von Erziehern im frühen Alter (Kindergarten, Volksschule, Hauptschule) hatte hinsichtlich meiner zu betreuenden Jugendlichen einen großen Einfluss auf die Offenheit vieler Jugendlichen hinsichtlich der Berufswahl. Durch positive Erfahrungen im familiären- oder Bekanntenkreis hatten so einige Burschen den Wunsch, Frisör oder Kindergarten-, Horterzieher zu werden. Ebenso haben Mädchen, deren Eltern / Bekanntenkreis sehr offen und praktisch orientiert waren, ein Praktikum in einer Werkstatt als KFZ-Technikerin bevorzugt“*.

Auch die Schnittstellen zu den Unternehmen ist in der Berufsorientierung sehr entscheidend. Im Zusammenhang mit Maßnahmen für mehr Chancengleichheit wird von einigen Befragten

in den offenen Antworten bemerkt, dass hier mehr Sensibilisierungsarbeit notwendig wäre. Zudem wird die strukturelle Ungleichbehandlung von Arbeitgeber\*innen als Hindernis für sonstige Maßnahmen für mehr Chancengleichheit gesehen. So schreibt ein\*e Befragte\*r: „[Es] bringt einer jungen Frau nichts, dass sie aufgeklärt wurde (...), wenn sie dann zu einem potenziellen AG [Arbeitgeber] kommt, und der sie schlechter bezahlt“.

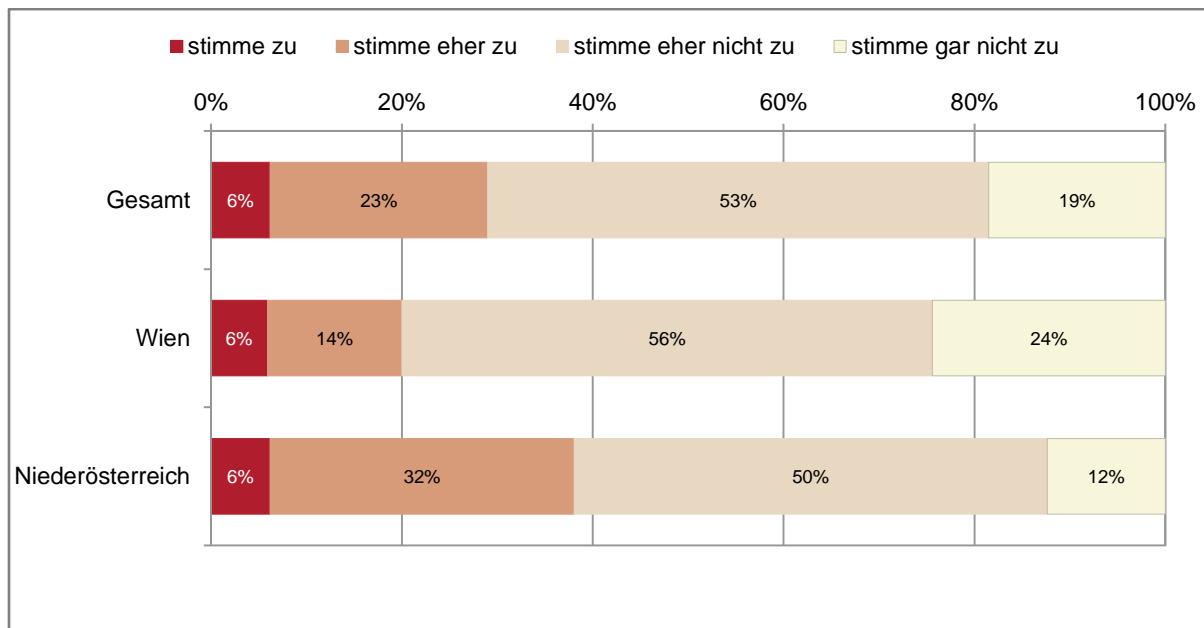
Dass es wichtig ist, das Thema „Geschlecht“ nicht zu *überdramatisieren*, zeigt folgendes Zitat: „Ein achtsamer Umgang mit Menschen und deren Neigungen ist m.E. wichtiger als ein überzogener Zugang zu geschlechterspezifischen Unterschieden. Je mehr wir darauf verweisen, desto deutlicher wird der Unterschied“.

## 5.2 Digitale Kompetenzen und wahrgenommene Geschlechterunterschiede

Jungen Menschen wird häufig nachgesagt, sie seien *digital natives* und seien kompetent im Umgang mit digitalen Technologien. Wir interessieren uns für die Einschätzung der Bildungs- und Berufsberater\*innen und ihre Erfahrungen aus der Praxis bezüglich der vorhandenen digitalen Kompetenzen bei Jugendlichen. Konkret fragten wir danach, ob sie der Meinung sind, dass junge Menschen bereits digitale Kompetenzen mitbringen, die in der Berufswelt wichtig sind. Dieser Aussage stimmen lediglich rund 6% der Befragten zu und weniger als ein Viertel eher zu. Über die Hälfte ist der Meinung, dass junge Menschen solche digitalen Kompetenzen eher nicht und fast 20% gar nicht mitbringen. Das Antwortverhalten der Befragten in Wien und Niederösterreich unterscheidet sich dabei signifikant voneinander, wobei in Wien Arbeitende die jungen Menschen tendenziell als weniger kompetent einschätzen. So stimmen 80% gar nicht und eher nicht zu; im Vergleich dazu beläuft sich der Wert bei den in Niederösterreich Tätigen auf 62% (Abbildung 19). Dazu passend wird folgende Anmerkung beim Fragebogen verfasst: „Oft werden *„Kenntnisse am Smartphone“* und *EDV-Kenntnisse am PC* gleichgesetzt und als *Digitalisierung* angesehen. Viele Jugendliche sind *super informiert*, wenn es um *Smartphones, Tablets usw.* geht, haben aber *wirklich Schwierigkeiten* dabei ein *Word-Dokument zu schreiben*. *Jung + Handy heißt nicht automatisch digitalisiert.*“



**Abbildung 16: Vorhandensein notwendiger digitaler Kompetenzen bei Jugendlichen**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=259, miss = 4

Auch die Expert\*innen aus den Mädchenberatungsstellen thematisieren dies: „Oft schätzen Mädchen und junge Frauen ihre digitalen Kompetenzen als gut ein, was sich in der Realität nicht bestätigt. Sie sind in den „Social Media Foren“ sehr gut, vor allem im Umgang mit dem Smartphone, am PC fehlen oft Grundkenntnisse“ (Mafalda).

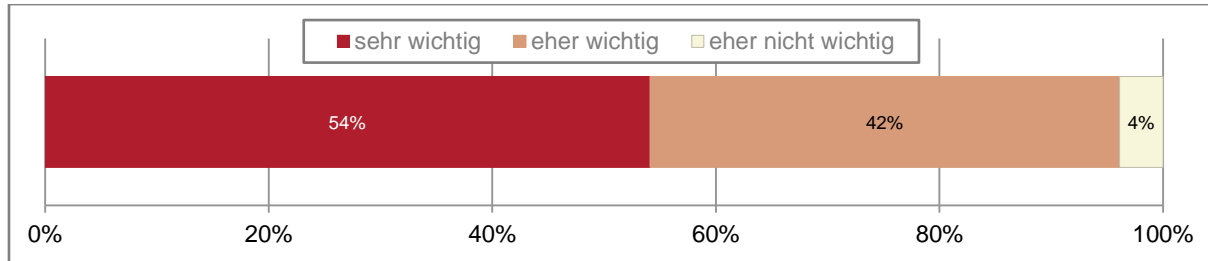
Eine etwas andere Betrachtung zeigt sich im Gespräch mit einer Mädchenberatungsstelle. Dabei werden Kompetenzen im Umgang mit Sozialen Medien als relevant hervorgehoben. Es wird betont, dass junge Frauen und Mädchen gerade im Umgang mit Sozialen Medien und damit verbundenen Tätigkeiten (Inhalte erstellen, bearbeiten, teilen, etc.) relativ kompetent seien. Dabei sind sie sich diesen Kompetenzen oft nicht bewusst bzw. werden sie gerade von Erwachsenen teilweise geringgeschätzt. Auch in der Berufswelt fehle es an möglichem Anschluss. So könnten gerade Klein- und Mittelunternehmen diese Fähigkeiten nutzen, um ihre – teilweise veralteten – Websites neu aufzubereiten und ihre Präsenz in Sozialen Medien zu stärken.

Diese Beobachtung wird auch in den schriftlich ausgesendeten Fragen an die Expertinnen der Mädchenberatungsstelle gemacht; „Unserer Meinung nach unterschätzen sich viele unserer Kursteilnehmerinnen\* nach wie vor. Immer wieder hören wir, dass Technik nicht so ihr Ding ist (betrifft vor allem die Nutzung von Standardprogrammen). Auf der anderen Seite sind sie sehr versiert im Umgang mit den sozialen Medien. Seit Corona haben sich auch viele Kompetenzen im Umgang mit Konferenztools angeeignet“ (EqualiZ).

Ergänzend dazu zeigt auch die Onlineerhebung unter den Bildungs- und Berufsberater\*innen, dass es in der Praxis wichtig ist, das Selbstbewusstsein der jungen Menschen hinsichtlich ihrer digitalen Kompetenzen zu stärken. Über die Hälfte der Befragten gibt an, dies sei in der Berufsorientierung und -beratung sehr wichtig; 42% halten es für eher wichtig. Lediglich 4% geben an, es sei eher nicht wichtig und keine befragte Person empfindet die Stärkung des

Selbstbewusstseins im Umgang mit digitalen Technologien als gar nicht wichtig (Abbildung 17).

**Abbildung 17: Relevanz: Selbstbewusstsein bei digitalen Kompetenzen stärken**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=257, miss = 6

Dies zeigt sich auch in den Antworten der Bildungs- und Berufsberaterinnen der Mädchenberatungsstellen. Dabei wird vor allem das Erkennen und Anknüpfen bereits vorhandener digitaler Kompetenzen stark betont. So wird Wert daraufgelegt, sich mit den eigenen Kompetenzen auseinanderzusetzen: „Wir haben als erste Workshopreihe die Kompetenzanalyse mit Schlüsselkompetenzen, wo die jungen Frauen ihre Kompetenzen benennen, erkennen und beschreiben lernen und ein eigenes Kompetenzprofil erstellen“ (Mafalda). Zudem werden bereits vorhandene Kompetenzen genutzt, um vor neuen Programmen und digitalen Technologien Verunsicherungen zu nehmen, wie folgendes Zitat zeigt: „Wir versuchen – hoffentlich erfolgreich – unseren Teilnehmerinnen\* die Scheu und Angst vor neuen Tools/neuen Programmen zu nehmen, wir verweisen auf Ähnlichkeiten und die gemeinsame Logik, weisen sie darauf hin, was sie schon alles können, lassen sie sich erinnern, wie und warum diese Aneignungsprozesse stattgefunden haben“ (EqualiZ).

### Starke Unterschiede in der Kompetenzeinschätzung bei fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen

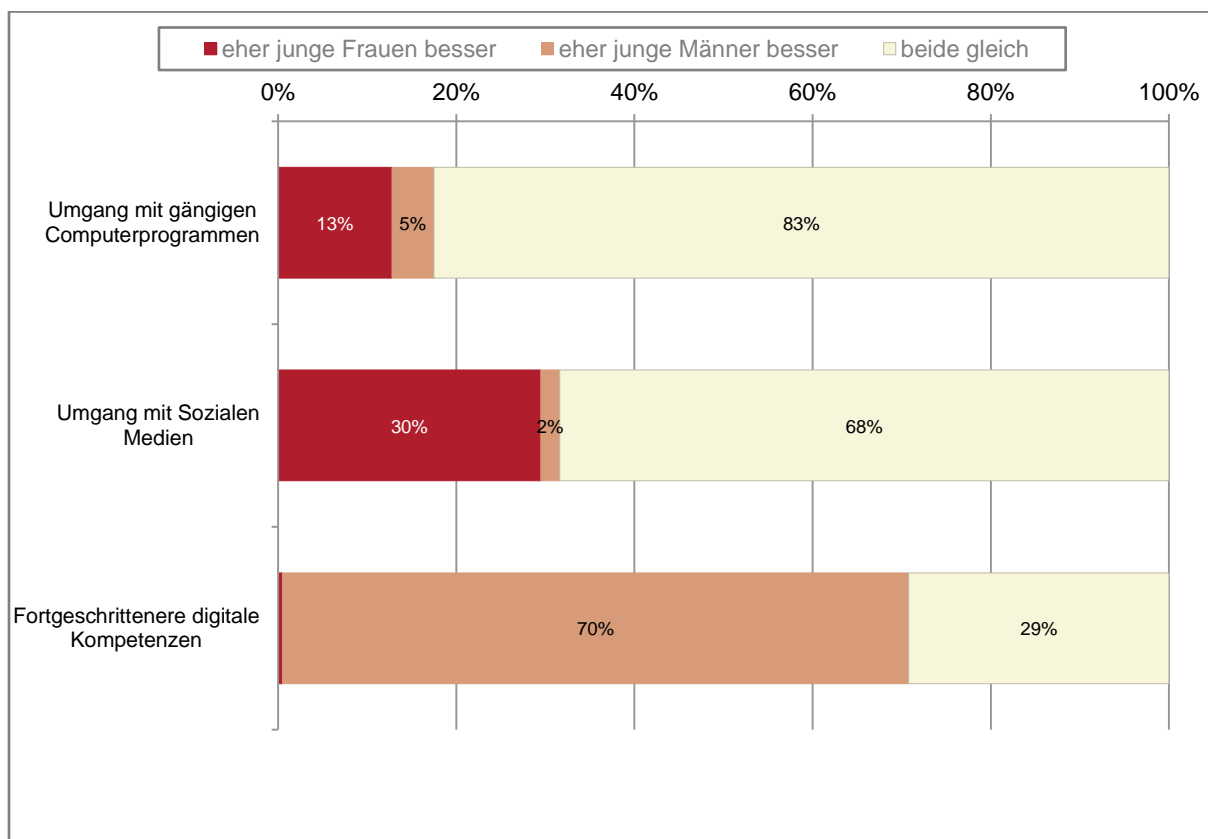
Um einen differenzierteren Blick und eine Einschätzung von wahrgenommenen Geschlechterunterschieden zu erhalten, wollten wir von dem Bildungs- und Berufsberater\*innen zudem wissen, ob sie ausgewählte digitale Kompetenzen eher jungen Frauen, Männern oder beiden Geschlechtern gleich zuschreiben. Konkret erhoben wurde die Einschätzung beim Umgang mit Computern und gängigen Programmen (z.B. Word, Excel, usw.), beim Umgang mit Sozialen Medien (z.B. für Online-Marketing) und hinsichtlich fortgeschrittener digitaler Kompetenzen (z.B. Programmieren).

Die recht allgemeine Fähigkeit, mit dem Computer und gängigen Programmen umzugehen, wird von den Befragten am wenigsten einem Geschlecht zugeschrieben. Rund 83% geben hier an, dass beide gleich gut darin sind. Wird doch eine geschlechtliche Zuordnung gemacht, fällt diese häufiger zugunsten junger Frauen aus: 13% sehen diese als kompetenter. Lediglich 5% geben an, junge Männer seien im Umgang mit dem Computer besser. Etwas stärker fällt die geschlechtliche Zuschreibung beim Umgang mit Sozialen Medien aus – auch hier zugunsten junger Frauen. Rund 30% der Bildungs- und Berufsberater\*innen schreiben diese Fähigkeit eher jungen Frauen zu; nur 2% jungen Männern. Aber auch hier gibt der Großteil der Befragten – über zwei Drittel – an, dass keines der beiden Geschlechter besser sei. Eine

sehr klare geschlechtliche Zuschreibung zeigt sich hingegen bei fortgeschritteneren digitalen Kompetenzen wie dem Programmieren. 70% der Bildungs- und Berufsberater\*innen schreiben dies jungen Männern zu, nur ein\*e Befragte\*r schätzt junge Frauen als besser ein. 29% geben an, dass beide gleich gut darin sind (Abbildung 18).

Dieser Sprung zwischen eher geschlechterneutral wahrgenommenen Kompetenzen bzw. Kompetenzen die eher jungen Frauen zugetraut werden („gängige Programme“ und „Soziale Medien“) auf Kompetenzen die eher jungen Männern zugetraut werden („fortgeschrittene Kompetenzen“) ist durchaus bemerkenswert – vor allem vor dem Hintergrund des sonst eher geschlechterreflektierten Antwortverhaltens. Inwiefern die im Bereich der digitalen Kompetenzen ablesbaren unterschiedlichen Zuschreibungen auf realen Assessments oder einer auf unbewusste Stereotypen zurückzuführenden Annahme beruht, kann auf Basis des Fragebogens nicht beantwortet werden – bemerkenswert ist dieser Fakt allemal im Kontext des Themas Digitalisierung und Stereotypisierung.

**Abbildung 18: Einschätzung von Geschlechterunterschieden bei digitalen Kompetenzen**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=209-235, miss = 28-54

Bei der Einschätzung des kompetenten Umgangs mit Computern zeigt sich zudem ein signifikanter Geschlechterunterschied in der Stichprobe. Männliche Befragte schätzen junge Frauen häufiger als besser ein als weibliche Befragte (27% vs. 9%). Weibliche Befragte geben wiederum häufiger an (86%), dass beide Geschlechter gleich kompetent sind als männliche

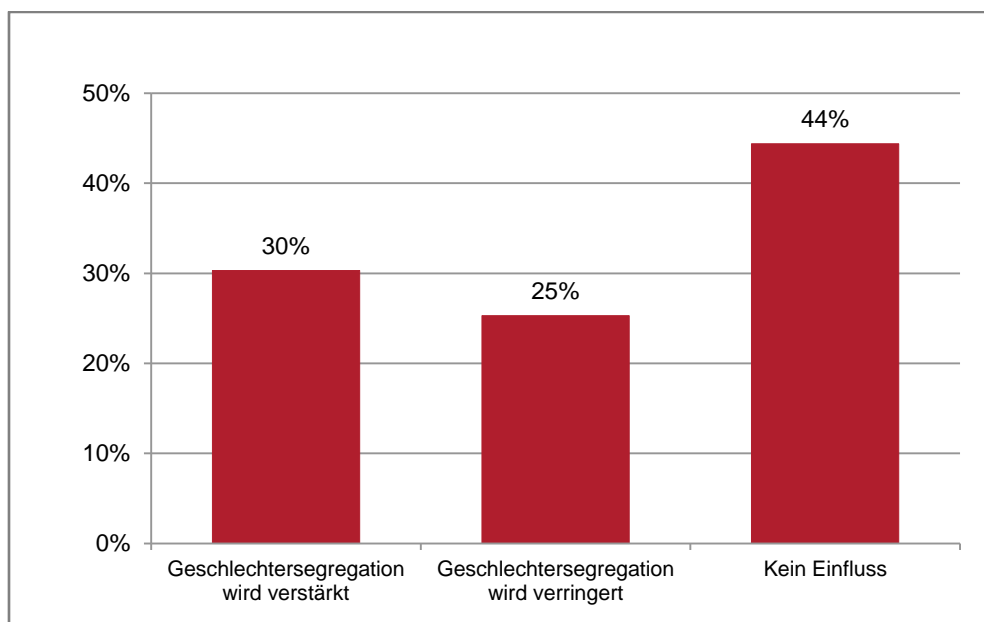
Befragte (71%). Demnach ist die Selbsteinschätzung von jungen Frauen schlechter als die Einschätzung durch junge Männer. Gleichzeitig gibt es bei den jungen Frauen mehr, die keinen Unterschied in der Einschätzung zum Umgang mit Computern zwischen Frauen und Männern machen.

In den Anmerkungen zu Fragebogen wird von einige Befragten betont, dass soziale Kompetenzen relevanter sind, wie dieses Zitat zeigt: *„Soziale Kompetenzen sollten mehr Wert haben als digitale Kompetenzen“* oder dieses: *„Man sollte in der Digitalisierung der Arbeitswelt nicht vergessen, dass es auch noch SOZIALE KOMPETENZEN gibt, die, wie ich in meiner Beratungstätigkeit feststelle, [es] bei Jugendlichen zu trainieren gälte! ... dass es auch wichtig wäre, miteinander – persönlich – kommunizieren zu können, Konflikttoleranz zu entwickeln und einen angemessenen Verhaltenskodex zu schulen!“*

### 5.3 Geschlechtersegregation und Digitalisierung

In der Online-Befragung unter den Bildungs- und Berufsberater\*innen interessierte uns im Allgemeinen, wie sie den Einfluss des digitalen Wandels am Arbeitsmarkt auf die berufliche Segregation nach Geschlecht bewerten. Über die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass die Digitalisierung einen Einfluss darauf hat, wobei davon rund 30% antworten, dass sich die Geschlechtersegregation dadurch verstärken und rund ein Viertel, dass sie sich verringern wird. Rund 44% der Befragten sehen wiederum keinen Zusammenhang zwischen der Digitalisierung am Arbeitsmarkt und der Geschlechtersegregation (Abbildung 19). Dazu eine Anmerkung im Fragebogen: *„Ich finde, dass die Digitalisierung ein sehr männlicher Ansatz ist. Da die letzten Jahrhunderte unsere Gesellschaft sehr männerdominiert waren und ist, sehe ich hier keinen Unterschied zu früher in der Geschlechtersegregation“*.

**Abbildung 19: Auswirkung der Digitalisierung auf die Geschlechtersegregation**



Quelle: L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=178, miss = 85

## Chancen der Digitalisierung: Sichtbarmachung und niederschwelliger Zugang zu Informationen

Um zu erfahren, welche Chancen zur Verringerung der Arbeitsmarktsegregation in der Digitalisierung seitens der Bildungs- und Berufsberater\*innen gesehen werden, fokussierten wir stark auf nach Geschlecht segregierte Berufsfelder. Zum einen den MINT-Bereich, in dem tendenziell mehr Männer tätig sind sowie Erziehungs- und Gesundheitsberufe, in denen Frauen überrepräsentiert sind.

Konkret wollen wir wissen, ob die Befragten im digitalen Wandel Möglichkeiten sehen, mehr junge Frauen für den MINT-Bereich zu begeistern. Rund 18% der Befragten stimmen der Aussage zu und über die Hälfte stimmt dieser eher zu. Über ein Viertel stimmt der Aussage hingegen eher nicht zu; lediglich 3% stimmen gar nicht zu (Abbildung 20).

In den offenen Antworten zeigt sich, dass die Chancen in erster Linie darin gesehen werden, dass ein niederschwelliger und „unkomplizierter Zugang zu Informationen“ über das Internet und die digitalen Endgeräte ermöglicht wird. Nützlich hierbei sind Soziale Medien sowie „Videotools oder online Chats“. So hätten *„junge Frauen und Mädchen (...) in der heutigen Zeit sehr viel mehr Möglichkeiten, sich über neue Berufswege zu informieren oder Vorbilder zu finden (über social media, tiktok, youtube, andere Austauschplattformen). Über den Einsatz digitaler Tools ist eben auch eine realitätsnahe Darstellung eines Berufsbildes möglich“*. Auch die Verringerung möglicher Barrieren und Hindernisse in der Zugänglichkeit werden thematisiert. Sie bietet die Digitalisierung *„die Möglichkeit, Informationen über und Einblicke in die Berufe virtuell zu ermöglichen, was für jene Personen zugänglich wird, die über Internet verfügen. Niederschwellige Möglichkeit der Berufsorientierung bsplsw. Berufsvideos“*.

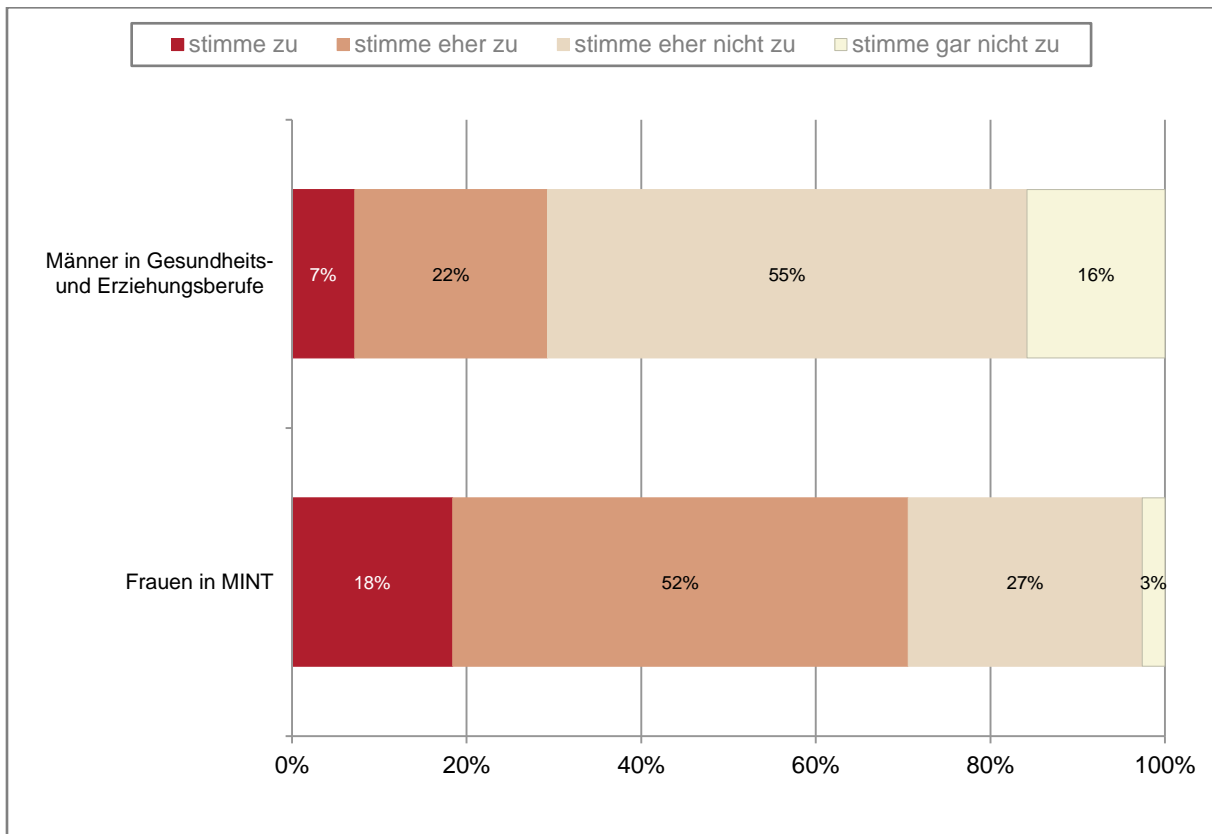
Auch die gezieltere Ansprache weiblicher Jugendlicher über bestimmte Websites und Soziale Medien wird durch die Digitalisierung laut einigen Bildungs- und Berufsberater\*innen erleichtert. Außerdem wird die geringere Bedeutung von körperlichen Tätigkeiten in technischen Berufen erwähnt, wie beispielsweise in folgendem Zitat: *„Die Zielgruppe von jungen Mädchen, die sich für Büroberufe interessieren, könnte man zum Teil auch für IT-Berufe [begeistern], da andere körperliche Anforderungen und ein anderes Arbeitsumfeld besteht als in vielen klassischen technischen Berufen“*. Ein\*e Befragte\*r erwähnt auch die Möglichkeit, *„Stereotype ab[zu]bauen, Vorbilder zu schaffen, klassische Rollen und Berufe ab[zu]bauen“* und noch allgemeiner wird betont: *„jede Veränderung bietet die Chance, bestehende Systeme und „Traditionen“ zu überdenken“*.

Zudem wollten wir wissen, wie die Bildungs- und Berufsberater\*innen die Möglichkeiten einschätzen, dass im Zuge des digitalen Wandels mehr junge Männer für Gesundheits- und Erziehungsberufe begeistert werden können. Hier stimmt der Großteil der Befragten (55%) der Aussage eher nicht zu und rund 16% stimmen gar nicht zu. Weniger als ein Drittel sieht in der Digitalisierung eine Chance für eine Verringerung der Segregation in diesen Berufen. Davon stimmen lediglich 7% der Aussage zu (Abbildung 20).

In den offenen Antworten wird auch hier vor allem die Sichtbarmachung von Vorbildern und das vereinfachte *„Erreichen von vielen Interessenten und Vermittlung der Informationen“* erwähnt. Ein\*e Antwortende\*r sieht einen direkten Zusammenhang von Veränderungen durch den digitalen Wandel in der Tätigkeit und damit einhergehend mögliche Verringerungen der Segregation: *„Auch in den Care-Berufen spielt die Digitalisierung immer mehr eine Rolle – das macht sie vielleicht auch für junge Frauen interessanter“*. Eine Anmerkung verweist auch auf die Gegensätzlichkeit zwischen Digitalisierung und menschen-nahen Tätigkeiten: *„Was genau*

hat die Digitalisierung mit den Gesundheits- und Erziehungsberufen zu tun? Da geht es um Menschen mit persönlichen Geschichten und auf diese soll individuell eingegangen werden. Dies kann mit Digitalisierung nicht umgesetzt werden, wo es nur „richtig“ und „falsch“ gibt oder max. eine begrenzte Antwortmöglichkeit“.

Abbildung 20: Möglichkeiten zur Verringerung der Segregation durch Digitalisierung



Quelle: : L&R Datafile 'DigiTyps WP4', 2022, n=222-228, miss = 35-41

Wichtig ist zu betonen, dass neben dem Geschlecht auch andere soziale Kategorisierungen zu ungleichen Chancen führen. Dies wird unter anderem auch in folgendem Zitat von einer Beraterin in einer Mädchenberatungsstelle ersichtlich: „Damit Digitalisierung die Benachteiligung (vor allem sind Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund betroffen) nicht noch weiter verstärkt, dürfen wir nicht übersehen, dass Menschen unterschiedliche soziale und gesellschaftliche Voraussetzungen mitbringen, kein Internet oder keinen eigenen PC besitzen und zu Hause keine Möglichkeit haben, Erlerntes zu trainieren“ (Mafalda).

## 5.4 Fazit: Traditionelle Zuschreibungen wirken – mit Geschlechterunterschieden

Über 90% der Bildungs- und Berufsberater\*innen der Befragung sind der Ansicht, dass traditionelle Geschlechterrollen junge Menschen bei ihrer Berufswahl sehr bzw. eher beeinflussen; dies trifft sowohl auf junge Frauen als auch auf junge Männer zu.

Die Befragung zeigt zudem, dass das Antwortverhalten bei der Frage nach Chancengleichheit bei einer „geschlechtsuntypischen“ Bildungs- oder Berufswahl unterschiedlich ausfallen. Junge Frauen haben laut den Bildungs- und Berufsberater\*innen häufiger gar nicht oder eher nicht die gleichen Chancen (fast 40%) wie junge Männer, die sich für Gesundheits- und Krankenpflege interessieren (ca. 10%). Junge Frauen werden bei einer solchen „untypischen“ Wahl konfrontiert mit stereotypen Vorstellungen, traditionellen Rollenbildern und Zuschreibungen im Hinblick auf ihre (fehlenden) Kompetenzen. Dies wirkt wiederum auf ihre persönliche Einschätzung. Zudem wurde genannt, dass (junge) Frauen in einem für sie untypischen Berufsfeld mehr leisten müssen als (junge) Männer. Umgekehrt begründen einige Befragte die Chancenungleichheit bei jungen Männern, die sich für die Gesundheits- und Krankenpflege interessieren, damit, dass sie in diesem Bereich bessere Chancen hätten als (junge) Frauen.

Die abgefragten Maßnahmen für mehr Chancengleichheit erhalten hohen Zuspruch. Am nützlichsten bewerten die befragten Bildungs- und Berufsberater\*innen eine geschlechtersensible Darstellung und Vermittlung von Berufen. Auch ein früher Beginn mit Berufsorientierungsmaßnahmen (Volksschule), um traditionelle Rollenbilder bewusst aufzubrechen, Schulungen für Berater\*innen zu Geschlechterstereotypen und der Einsatz digitaler Tools / serious games zur Sensibilisierung bzgl. traditioneller Berufsbilder bewertet die Mehrheit der Befragten als sehr oder eher hilfreich.

Aus den offenen Antworten zu notwendigen Maßnahmen geht hervor, dass strukturelle Veränderungen einen hohen Stellenwert einnehmen. So wäre es wichtig, dass Berufe, in denen traditionell mehr Frauen beschäftigt sind, monetär und sozial aufgewertet werden und dass die Arbeitsbedingungen in männerdominierten Bereichen weniger Hindernisse für (junge) Frauen darstellen (mehr Teilzeitmöglichkeiten, bessere Vereinbarkeit, etc.) sollen. Zentral ist dabei auch die (fehlende) Sichtbarkeit. Personen in „geschlechtsuntypischen“ Berufen nehmen eine Vorbildfunktion ein; sie können in Form von „role models“ junge Menschen motivieren, sich für Berufe und Ausbildungen unabhängig von ihrem Geschlecht und damit einhergehenden sozialen Erwartungen zu begeistern. Auch praxisnahe Berufsorientierung kann dabei helfen, die Berufswahl stärker an individuelles Interesse zu knüpfen. Relevante Schnittstellen, an denen mehr Sensibilisierung und Aufklärung notwendig wäre, sind Schulen, Familien und Unternehmen. Hier werden stereotype Vorstellungen häufig unhinterfragt übermittelt oder wirken diskriminierend.

Die in der Befragung teilnehmenden Bildungs- und Berufsberater\*innen schätzten das Vorhandensein digitaler Kompetenzen, die in der Arbeitswelt notwendig sind, bei Jugendlichen relativ gering ein: Etwas mehr als ein Viertel stimmt diesem eher oder sehr zu. Aus den offenen Antworten geht hervor, dass die Jugendlichen zwar kompetent im Umgang mit Smartphones oder Sozialen Medien sind, weniger aber mit relevanten Programmen (Word, Excel, usw.), die in vielen Berufen beherrscht werden müssen. Im Gespräch mit Beraterinnen wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass viele der bereits vorhandenen Kompetenzen im Umgang mit Sozialen Medien auch für die Berufswelt relevant sein können; allen voran im Online-

Marketing. Diese bereits vorhandenen Fähigkeiten sind den Jugendlichen oft nicht bewusst. Auch in der Onlinebefragung findet die Frage danach, ob es notwendig ist, das Selbstbewusstsein junger Menschen im Umgang mit digitalen Technologien zu stärken, großen Zuspruch.

Hinsichtlich der ausgewählten Kompetenzen, zeigt sich, dass die Bildungs- und Berufsberater\*innen beim Umgang mit Computern und gängigen Programmen eher weniger Geschlechterunterschiede feststellen; wenn doch, dann sind tendenziell junge Frauen darin kompetenter. Ähnlich – nur mit stärkerer Tendenz zu Geschlechterunterschieden – verhält es sich beim Umgang mit Sozialen Medien; auch hier „zugunsten“ junger Frauen. Bei fortgeschritteneren digitalen Kompetenzen (wie dem Programmieren) sind laut den Bildungs- und Berufsberater\*innen stärkere Geschlechterunterschiede beobachtbar: 70% sehen junge Männer als kompetenter. In den offenen Antworten wird darauf hingewiesen, dass gerade auch soziale Kompetenzen einen höheren Stellenwert einnehmen sollten.

Über die Hälfte der Befragten sieht einen Einfluss der Digitalisierung auf die Geschlechtersegregation, wobei mehr Befragte (rund 30%) eine Verstärkung als eine Verringerung (rund 25%) erwarten. Wiederum zeigen die Daten einen Unterschied im Antwortverhalten bei frauendominierten und männerdominierten Bereichen. Ca. 70% der Befragten geben an, dass der digitale Wandel eine Chance bietet – stimme zu und stimme eher zu – mehr junge Frauen für MINT-Berufe zu begeistern. Umgekehrt sind lediglich knapp unter 30% dieser Meinung, wenn es darum geht, junge Männer für Gesundheits- und Erziehungsberufe zu begeistern. In beiden Fällen wird die Chance besonders darin gesehen, dass Informationen über Berufe leichter zugänglich sind und Personen, die in einem „geschlechtsuntypischen“ Bereich tätig sind, sichtbarer werden (u.a. in Sozialen Medien).



## 6 Resümee: Der Weg in die digitale Zukunft – Digitalisierung im Rahmen der Berufsorientierung?

Im Projekt „DigiTyps“ und auch in der Auseinandersetzung mit den Bildungs- und Berufsberater\*innen sowie der Berufsorientierung geht es darum, ein Verständnis für die Wechselwirkung von Geschlechterstereotypen, dem digitalen Wandel der Arbeitswelt und strukturellen, geschlechtsbezogenen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu generieren. Dabei stehen (ungleiche) Zuschreibungen aufgrund der sozialen Kategorie des Geschlechts im Fokus; wohlwissend, dass auch andere Merkmale (wie Migrationshintergrund, sozio-ökonomischer Status, etc.) und gerade deren Wechselwirkungen mitgedacht werden sollen.

Als theoretischer und konzeptioneller Ausgangspunkt dient uns die Wechselwirkung zwischen strukturellen Ungleichheiten und stereotypen Zuschreibungen bzw. kulturell verankerten Vorstellungen von Geschlecht (Ridgeway 2001; 2009). Bezogen auf die feministische Technikforschung (u.a. Wajcman 1994) kann Geschlecht und (digitale) Technologie nicht separiert voneinander gedacht werden, auch wenn eine solche Trennung praxeologisch vorkommt (Prietl et al. 2020). Dass Geschlecht hierbei eine relevante Kategorie darstellt, zeigen Studien, wonach (jungen) Männern vergleichsweise mehr Kompetenzen zugeschrieben werden als (jungen) Frauen (Solga & Pfahl 2009) bzw. (junge) Männer sich selbst besser einschätzen als (junge) Frauen (u.a. Initiative D21 2020). Zudem wirken stereotype Zuschreibungen anders auf männliche als auf weibliche Personen (Favera 2012). Junge Frauen treffen tendenziell eine eingeschränktere Berufswahl (Hartung et al. 2015), wengleich auch junge Männer eine tendenziell einseitige und geschlechtstypische Entscheidung treffen (Bergmann, Lachmayr et al. 2021).

Gendersensible Berufsorientierungsangebote nehmen sich zum Ziel, diesen geschlechtlichen Unterschieden entgegenzuwirken. Es geht dabei nicht darum, jungen Menschen eine geschlechtsuntypische Wahl „aufzuzwingen“, sondern vielmehr soll eine Berufswahl auf Basis individueller Interessen und Fähigkeiten und nicht bedingt durch kulturelle und soziale Erwartungen getroffen werden (u.a. Franzke & Rohman 2015; Iseler 2013).

Im Kontext des digitalen Wandels und in Hinblick auf die Berufsorientierung sind verschiedene Einflüsse für unsere Auseinandersetzung zentral. Zum einen beeinflusst die Digitalisierung die Arbeitswelt hinsichtlich veränderter oder auch neu entstandener Berufsbilder und Kompetenzen; zum anderen beeinflusst sie Geschlechterstereotypen und Rollenerwartungen (u.a. Brandao et al. 2019 in Bezug auf Social Media). Dabei kann der digitale Wandel der Arbeitswelt – sehr grob und allgemein gedacht – auch als eine prozesshafte Transformation verstanden werden, die potentielle Möglichkeiten bietet, festgefahrene Muster der sozialen Praxis und damit auch strukturelle Ungleichheiten aktiv zu verändern (u.a. Berscheid et al. 2019; Kutzner 2021). Zu guter Letzt beeinflusst die Digitalisierung die Praxis der Berufsorientierung. Gerade die Suche im Internet ist bei jungen Menschen relevant (KOFA 2021, Gehrau 2020).

Davon ausgehend haben wir uns im dargelegten Bericht auf diese drei Einflüssebenen konzentriert. Folgend sollen die wichtigsten Erkenntnisse und Implikationen dargelegt werden.

## Der digitale Wandel und die Praxis der Berufsorientierung

Der Großteil der Befragten sieht sich als eher gut informiert, wenn es um Veränderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung geht; **lediglich 13% geben dabei an, sehr gut informiert** zu sein. Damit einher geht der starke Wunsch nach Weiterbildungen sowohl bezogen auf den digitalen Wandel am Arbeitsmarkt als auch auf die Nutzung digitaler Tools. Konkret genannt wurden Themen wie aktuelle **Entwicklungen, neu entstandene Berufe und (veränderte) Kompetenzanforderungen sowie arbeitsrelevante Informationen bezüglich Sozialer Medien**. Digitale Tools werden in der Berufsberatung und -orientierung Großteils als nützlich beurteilt, jedoch nur ergänzend zu einem individuellen Beratungssetting. Die Befragten nehmen kaum geschlechterbezogene Unterschiede in der Nutzung digitaler Tools wahr. Genannte Problematiken sind vielmehr ein **hochschwelliger Zugang, der fehlende Miteinbezug junger Menschen** in der Programmierung sowie teilweise fehlende Reflexion.

## Geschlechter und Berufswahl: Traditionelle Rollenerwartungen und Stereotype wirken nach wie vor stark

Die Befragten machen in der Praxis der Berufsorientierung die Erfahrung, dass traditionelle Geschlechterrollen einen starken Einfluss auf die Berufswahl junger Menschen haben – sowohl bei jungen Frauen als auch Männern. Zugleich zeigt sich die **Einschätzung ungleicher Chancen bei „geschlechtsuntypischer“ Berufswahl**: Für junge Frauen ist es laut den Bildungs- und Berufsberater\*innen schwerer, in einem männerdominierten Bereich Fuß zu fassen als für junge Männer in einem frauendominierten Bereich. Erstere werden v.a. durch stereotype Vorstellungen, Vorurteile und Geschlechterbilder bezogen auf (fehlende) Kompetenzen, Eignung und Persönlichkeiten daran gehindert. Diese wirken auch bei jungen Männern, wobei hier auch häufig betont wird, dass diese in einem weiblich konnotierten Berufsfeld sogar bessere Chancen als junge Frauen hätten.

Inwiefern sich hier Chancen im Zuge des digitalen Wandels ergeben, wird wiederum unterschiedlich bewertet. So stimmen rund 70% sehr / eher zu, dass hier Möglichkeiten bestehen, junge Frauen für den MINT-Bereich zu begeistern; „nur“ rund 30% sehen dies bei jungen Männern bezogen auf Berufe im Gesundheits- und Erziehungsbereich. Die **Chancen sehen die Befragten v.a. in einem niederschweligen Zugang zu Informationen** im Internet oder über Soziale Medien sowie in der **Sichtbarmachung von Vorbildern**.

## Hoher Anspruch bei Maßnahmen für mehr Chancengleichheit: Wichtig sind aber auch strukturelle Veränderungen

Dass die Chancen, in einem „geschlechtsuntypischen“ Beruf erfolgreich zu sein, bei jungen Frauen und jungen Männern anders bewertet werden, deutet auf die hierarchische Ungleichbewertung von Berufen hin, die als „männlich“ oder „weiblich“ konnotiert werden. Diese ungleiche Bewertung spiegelt sich auch in der Forderung der befragten Bildungs- und Berufsberater\*innen, **frauendominierte Berufe sozial und monetär aufzuwerten**. So bedeutet Gleichberechtigung *„Gehälter, Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, Aufstiegschancen von „Frauenberufen“ (Pflege, Pädagogik, Soziales, ...) und die IT- bzw. Technikbranche („Männerberufe“) angleichen“*.

Von dem Großteil der Befragten wird auch eine geschlechtersensible Darstellung von Berufen, ein früher Beginn von berufsorientierungsangeboten sowie Schulungen von Berater\*innen und der Einsatz digitaler Tools zur Sensibilisierung als wichtig erachtet.

## Strukturelle Ungleichheit beeinflusst das Denken

Das strukturelle Ungleichgewicht verfestigt sich in den Köpfen junger Menschen; sie lernen über die simple Beobachtung, dass Frauen tendenziell weniger verdienen und in weniger wertgeschätzten bzw. prestigeträchtigen Berufen arbeiten. Ohne die notwendige Aufklärung besteht die Gefahr, dass sie aus dieser sozialen Gegebenheit Frauen und (wenn weiblich) sich selbst weniger zutrauen. Gleichzeitig wird von Frauen in „untypischen“ Berufen mehr verlangt. Sie müssen sich somit einer **doppelten Diskriminierung stellen: der Zuschreibung fehlender / geringerer Kompetenzen und der Forderung nach mehr Leistung.**

Die wechselwirkende Beeinflussung zwischen strukturellen Ungleichheiten und dem Denken und Handeln Einzelner machen Maßnahmen zugleich relevanter als auch schwieriger und verlangen umfassendere Veränderungen: *„Meines Erachtens nach kann dieses Problem aber nicht auf den Berufswunsch reduziert werden. Es ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Frauen sind nach wie vor für Carearbeit und für den sozialen, häuslichen Bereich zuständig. Wie können junge Frauen ermutigt werden einen technischen Bereich anzustreben, wenn ihnen von der Gesellschaft ständig suggeriert wird, dass sie in diesen Bereich nicht gehören oder sie nicht die Voraussetzungen dafür haben“.*

## Relevante Aspekte der Berufsorientierung: Kompetenzen sichtbar machen

Die befragten Personen sehen das Sichtbarmachen von vorhandenen Kompetenzen junger Menschen in der Berufsorientierung als sehr wichtig an. Aus den Gesprächen und schriftlichen Antworten mit den Mädchenberatungsstellen geht zudem hervor, dass gerade der **kompetente Umgang mit Sozialen Medien einen wichtigen Anknüpfungspunkt bietet**, um den Jugendlichen bereits vorhandene Kompetenzen bewusst zu machen und das Erlernen neuer digitaler Kompetenzen zu vereinfachen bzw. ihnen Sorgen und Ängste zu nehmen. Neben der Sichtbarmachung ist auch die Stärkung des Selbstbewusstseins zentral.

Zugleich zeigt sich in der Befragung, dass der Großteil der Bildungs- und Berufsberater\*innen bei der Frage danach, ob die Jugendlichen bereits digitale Kompetenzen mitbringen, die in der Arbeitswelt wichtig sind, (eher) nicht zustimmt. Zwar sind sie kompetent im Umgang mit Smartphones und Sozialen Medien, **oft fehlt es ihnen aber an Verständnis bei Computern und beruflich relevanten Programmen.**

Zudem relevant: am Interesse der jungen Menschen ansetzen. Dabei wird auch betont, dass unabhängig vom Geschlecht, die Jugendlichen, ihr Interesse und ihre Kompetenzen im Mittelpunkt der Berufsorientierung stehen sollen: *„Wichtig ist, selbst offen zu sein, den Jugendlichen etwas zuzutrauen, sie ernst zu nehmen und trotzdem die Realität im Blick zu behalten“.*

## Annahme von Geschlechterunterschieden bei fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen

Grundlegende digitale Kompetenzen, wie der Umgang mit dem Computer und Programmen, aber auch eine kompetente Nutzung sozialer Medien werden vergleichsweise weniger stark einem Geschlecht zugeschrieben; wenn dann, zugunsten von jungen Frauen.

Ein **starker Unterschied zeigt sich bei fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen** (z.B. Programmieren). Rund 70% der Befragten geben hierbei an, dass junge Männer darin kompetenter sind als junge Frauen. Inwiefern diese Einschätzung auf tatsächlichen Beobachtungen und Erfahrungen oder auf stereotypen Erwartungen und Zuschreibungen

beruht, lässt sich nicht klären, die starke Tendenz des Antwortverhaltens zugunsten junger Männer ist doch beachtlich.

### Soziale Kompetenzen im digitalen Wandel nicht vergessen

Die Befragung der Bildungs- und Berufsberater\*innen zeigt, dass gerade die **Vermittlung von sozialen Kompetenzen und die Betonung der Notwendigkeit eben dieser in jeglichen Berufen** relevant sind. Diese Einschätzung findet sich auch in den offenen Anmerkungen, wie folgendes Zitat zeigt: „*Tempo rausnehmen und darauf achten, wo junge Menschen "verloren" gehen bei der Digitalisierung, Soziale Kompetenzen sollten mehr Wert haben als digitale Kompetenzen*“.

### Entstereotypisierung erfordert Einbezug vieler sozialer Bereiche

Die Befragten heben zudem hervor, dass neben der Berufsorientierung gerade andere soziale Einbindungen im Privaten (Familie, Freunde) und im öffentlichen Leben (Schule, Unternehmen, etc.) stereotype Rollenerwartungen übermitteln; hier gilt es zu sensibilisieren und aufzuklären.

Dies zeigt sich auch in diesem Zitat:

*„Ich finde, dass es nicht nur in Bezug auf Berufe ein Umdenken geben muss, sondern gesamtgesellschaftlich. Kinder und Jugendliche orientieren sich häufig an ihren Eltern und ihrem Umfeld wie zum Beispiel Schule. Sie wachsen damit auf, dass ihre Mutter meist einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, um für die Kinder zu sorgen. (...) Meines Erachtens ist es auch ein Trugschluss nur im Bereich der Berufe auf Sensibilisierung zu achten. Warum sollte ein junges Mädchen, überspitzt gesagt, ermutigt werden einen technischen Beruf zu erlernen, wenn sie im Berufsleben dann häufiger mit Sexismus konfrontiert und oftmals mehr leisten muss, um dieselbe Anerkennung zu erlangen. Umgekehrt, warum sollten junge Burschen typische Frauenberufe erlernen, wenn sie zum Beispiel damit konfrontiert sind keine Lehrstelle zu finden oder zum Teil auch mit Sexismus konfrontiert sind wie zum Beispiel bei jungen Kindergärtner es nach wie vorkommt, dass Eltern häufiger Angst davor haben, dass dieser sexuell übergriffig ist. Ich denke, dass es eine gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung damit braucht, ansonsten werden wir in 50 Jahren immer noch damit konfrontiert sein wie wir männlichen Jugendlichen es schmackhaft machen in typischen Frauenberufen zu arbeiten und umgekehrt. (...) Hier ist die Politik gefragt mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu schaffen.“*

### Aktives Entgegenwirken gegen Stereotype bräuchte eine Fokussierung darauf

Insgesamt fällt auf, dass **die Bildungs- und Berufsberatung mögliche digitalisierungsinduzierte Änderungen wenig aufgreift, um etwaigen Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken**. Die Zuschreibung Sozialer Medien und damit in Zusammenhang stehender Kompetenzen als eher „weiblich“ und fortgeschrittener digitaler Kompetenzen (etwa Programmieren) als eher „männlich“ erfolgt entlang durchaus traditioneller Bruchlinien. Auch die eher kritische Einschätzung über das Veränderungspotential bzw. das eigene Wissen über sich ändernde Rahmenbedingungen zeugt davon, dass der digitale Wandel als Phänomen zur Kenntnis genommen wird. Zur durchaus komplexen Frage, ob auch ein Aufbrechen traditioneller Geschlechterstereotype damit verbunden sein könnte bzw. inwiefern dies unterstützt werden könnte, fehlen erkennbare spezifischen Überlegungen und Konzepte.

## 7 Literaturverzeichnis

- Abele, Andrea E.; Hauke, Nicole; Peters, Kim; Louvet, Eva; Szymkow, Aleksandra & Duan, Yanping (2016): Facets of the Fundamental Content Dimensions: Agency with Competence and Assertiveness—Communion with Warmth and Morality, in: *Frontiers in Psychology*, 7.
- Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation, in Martin Abraham, Martin & Hinz, Thomas (Hg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden: Springer VS.
- AMS Arbeitsmarktservice Österreich (2020): *Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft. Die Arbeits- und Berufswelt im Zeichen der Digitalisierung. Eine BerufsInfo-Broschüre des AMS mit Übungen*, Wien, [https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_Berufsinfo\\_Digitalisierung.pdf](https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Berufsinfo_Digitalisierung.pdf)
- Arrow, Kenneth J. (1973): The Theory of Discrimination, in Ashenfelter, Orley & Rees, Albert (Hg.): *Discrimination in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press, S.3-33.
- Bandura, Albert (1977): Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), S.191–215. doi:10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, Albert (1986): *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Becker, Gary S. (1971): *The Economics of Discrimination*, 2. Auflage, Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1975): *Human Capital*, 2. Auflage, New York: Columbia University Press.
- Becker, Gary S. (1991): *A Treatise on the Family*, Cambridge/London: Harvard University Press.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980): *Das halbierte Leben: Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*, Frankfurt am Main: Fischer.
- Bem, Sandra L. (1974): The Measurement of Psychological Androgyny, in: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, S.155-162.
- Bereswill, Mechthild & Gudrun Ehlert (2020). Sozialisation und Geschlecht – strittige Positionen, in: *Gesellschaft – Individuum – Sozialisation (GISo)*, Zeitschrift für Sozialisationsforschung Vol. 1(1), 1-15.
- Bergmann, Christian (2004): Berufswahl, in: Niels Birbaumer et al. (Hg.): *Enzyklopädie der Psychologie*, Hogrefe, Göttingen et al., S.2343-387.
- Bergmann, Nadja, Lachmayr, Norbert, Mayerl, Martin & Pretterhofer, Nicolas (2021): *Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze (AMS Report No. 157/158; AMS Report)*. <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13533>.
- Bergmann, Nadja, Nikolatti, Ronja, Sorger, Claudia (Co-Autor\*innen Literaturteil: Fink, Marcel, Titelbach, Gerlinde) (2022): *„Man hat erwartet, dass wir das können.“ Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Wie Jugendliche und junge Erwachsene die digitale Zukunft einschätzen. Band 1 des Forschungsprojektes „DigiTyps“*. Wien.

- Bergmann, Nadja; Gassler, Helmut; Lechner, Ferdinand & Pretterhofer, Nicolas (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0, Projektbericht L&R Sozialforschung und Zentrum für Soziale Innovation im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.
- Bergmann, Nadja; Meißner, Janis Lena; Haselsteiner, Edeltraud & Pretterhofer, Nicolas (2021): Sichtbar ist, was gesehen werden soll: Versteckte technologische Arbeit im stationären Einzelhandel. SWS-Rundschau, 61(4), S.391-411.
- Berscheid; Anna Lena; Horwath, Ilona & Riegraf, Birgitt (2019): Cyborgs revisited: Zur Verbindung von Geschlecht, Technologien und Maschinen, Feministische Studien 19(2), S.241-249.
- Bettio, Francesca & Verashchagina, Alina (2009): Gender segregation in the labour market Root causes, implications and policy responses in the EU, European Commission, Brussels.
- Binder, David, Dibiasi, Anna, Schubert, Anna & Zaussinger, Sarah (2021): Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.
- Blau, Francine D. & Winkler, Anne E. (2013): The Economics of Women, Men, and Work, Oxford: Oxford University Press.
- Blau, Francine D. (1984): Occupational Segregation and Labor Market Discrimination, in Barbara F. Reskin (Hg.): Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies, Washington: National Academy Press, S.117-143.
- Boll, Christina; Bublitz, Elisabeth & Hoffmann, Malte (2015): Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten, Pilotstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Hamburg.
- Brandao, Anabela; Marxen, Sabine & Rütten, Anne (2019): Rollenbilder in den Sozialen Medien und ihre Auswirkung auf Gleichberechtigung, Plan International Deutschland e.V., Hamburg.
- Bubany, Shawn T./Hansen, Jo-Ida C. (2011): Birth Cohort Change in the vocational interests of female and male college students. Journal of Vocational Behavior, 78(1), 59–67. Internet: [www.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.002](http://www.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.002).
- Buchegger, Barbara & Schedenig, Hannah (2022): Jugend-Internet-Monitor 2022. Das sind die beliebtesten Sozialen Netzwerke. medienimpulse, 60(1).
- Budde, Jürgen (2006): Dramatisieren – Differenzieren – Entdramatisieren, in: Der Deutschunterricht, Vol. 65(1), S.71-83.
- Busch, Anne (2013a): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Busch, Anne (2013b): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. Kölner Zeitschrift für Soziologie, 65, S.301–338.
- Carstensen, Tanja (2016): Ambivalenten digitaler Kommunikation am Arbeitsplatz. Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. Aus Politik und Zeitgeschichte, 66(18-19), S.39-46.

- Charles, Maria (2003): Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociologica*, 46(4), S.267-287.
- Clarke, Heather M. (2020): Gender Stereotypes and Gender-Typed Work, in: Klaus F. Zimmermann (Hg.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Wiesbaden: Springer: <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-319-57365-6>.
- Conrads, Ralph, Guggemos, Peter & Klevenow, Gert-Holger (2020): Gute Arbeit 4.0–Was könnte „gute Arbeit“ unter Bedingungen des Arbeitens 4.0 bedeuten?, in: Thomas Freiling et al. (Hg.): *Zukünftige Arbeitswelten, Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung*, Springer, Wiesbaden, S. 3-39.
- Correll, Shelley J. & Ridgeway, Cecilia L. (2006): Expectation States Theory, in John Delamater (Hg.): *Handbook of Social Psychology*, New York: Springer, S.29-51.
- Crawford, Kate (2016): Artificial Intelligence's White Guy Problem, in: *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2016/06/26/opinion/sunday/artificial-intelligences-white-guy-problem.html#:~:text=Like%20all%20technologies%20before%20it,which%20ethical%20perspectives%20are%20included>, Zugegriffen am 20.03.2022.
- Debus, Katharina (2017): Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht- Dramatisierung von Geschlecht und sexueller Orientierung in der geschlechterreflektierten Bildung. Oder: (Wie) Kann ich geschlechterreflektiert arbeiten, ohne Stereotype zu verstärken?, in: Ilke Glockentöger/Eva Adelt (Hg.): *Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis*, Waxmann, Münster, S.25-41.
- Degele, Nina & Winker, Gabriele (2011): Intersektionalität als Beitrag zu einer gesellschaftstheoretisch informierten Ungleichheitsforschung. *Berliner Journal für Soziologie*, 21, S.69-90.
- Dreiebnner, Gernot (2019): Erklärungsansätze zur Berufswahl. In: Dreiebnner, Gernot: *Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S.67–113.
- Duffy, Brooke Erin & Pruchniewska, Urszula (2017): Gender and Self-Enterprise in the Social Media Age: a Digital Double Bind, in: *Information, Communication & Society*, Vol. 20(6), S.843–859.
- Eagly Alice H. & Karau, Steven J. (2002): Role congruity theory of prejudice toward female leaders, *Psychol Rev*, 109, S.573-598.
- Eagly, Alice H. & Steffen, Valerie J. (1984): Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles, *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), S.735-754.
- Eagly, Alice H. (1987): *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation*, New York: Erlbaum, Hillsdale.
- Eagly, Alice H. (2018): Have Gender Stereotypes Changed? Yes and No. Presentation at INSEAD Women at Work Conference, online: <https://www.youtube.com/watch?v=ewOsOtHB-I8>.
- Eagly, Alice H.; Wood, Wendy & Diekmann, Amanda B. (2000): Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal, in Thomas Eckes & Trautner, Hanns M. (Hg.): *The Developmental Social Psychology of Gender*, New York: Erlbaum, Mahwah, S.123-174.

- Ebert, Irena D. & Steffens, Melanie C. (2013): Positionsartikel zum Forschungsprogramm Explizite und implizite geschlechterbezogene Kognitionen heute, *Gender*, 3, S.26–40.
- Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen, in Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, 3. Auflage, Wiesbaden: Springer.
- Eichmann, Hubert; Schönauer Annika; Schörpf, Philip & Jatic, Ademir (2019): Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen. Trendanalysen im Erwerbs- und Privatleben mit Fokus auf Wien, Projektbericht FORBA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- EIGE (2015): Gender Equality in Power and Decision-Making. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.
- EIGE (2018): Study and Work in the EU: set apart by Gender. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.
- EIGE (2019): Gleichstellung und Jugend. Die Chancen und Risiken der Digitalisierung.
- Ellemers, Naomi (2018): Gender Stereotypes, *Annu. Rev. Psychol.*, 69, S. 275-298.
- Eriksson, Tor; Smith, Nina & Smith, Valdemar (2017): Gender Stereotyping and Self-Stereotyping Attitudes: A Large Field Study of Managers, IZA DP No. 10932, IZA, Bonn.
- Faulstich-Wieland, Hannelore & Scholand, Barbara (2017a): Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen Eine Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbildner/innen und Berufsberater/innen, Working Paper Forschungsförderung, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Faulstich-Wieland, Hannelore & Scholand, Barbara (2017b). Von Geschlecht keine Spur? Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen, 365. Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2020): Gendergerechte Berufsorientierung: Konzepte, Maßnahmen und empirische Erfahrungen, in: Tim Brüggemann/Sylvia Rahn (Hg.): *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2. überarbeitete und erweiterte Auflage), Waxmann Verlag, Münster, S.484-491.
- Fink, Marcel (2022): „Weil wir halt immer in diesen klassischen Rollenbildern drinstecken.“ Eine explorative Untersuchung zu Digitalisierung, Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstrukturierung in vier ausgewählten Branchen. Band 2 des Forschungsprojektes „DigiTyps“. Wien.
- Franzke, Bettina & Rohmann, Martje (2015): Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf, AWO Handreichung, Berlin.
- Fritsch, Nina-Sophie (2018): Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich, *SWS-Rundschau*, 58(4), S.307-327.
- Fritsch, Nina-Sophie; Liedl, Bernd & Paulinger, Gerhard (2020): Horizontal and vertical labour market movements in Austria: Do occupational transitions take women across gendered lines?, *Current Sociology*, S.1-22.
- Froehlich, Laura; Olsson, Maria I. T.; Dorrough, Angela R. & Martiny, Sarah E. (2020): Gender at Work Across Nations: Men and Women Working in Male-Dominated and Female-Dominated Occupations are Differentially Associated with Agency and Communion, *Journal of Social Issues*, 76(3), S.484—511.
- Gehrau, Volker (2020): Medialisierung und Digitalisierung der Berufsorientierung, in: Katja Driesel-Lange/Ulrike Weyland/Birgit Ziegler (Hg.): *Berufsorientierung in Bewegung*,



- Themen, Erkenntnisse und Perspektiven, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 30, Franz Steiner Verlag, Stuttgart, S.63-80.
- Gildemeister, Regine (2004): Carol Hagemann-White: Sozialisation: Weiblich – Männlich, in: Martina Low/Bettina Mathes (Hg.): Schlüsselwerke der Geschlechterforschung, VS Verlag, Wiesbaden, S.194-213.
- Gottfredson, Linda S. & Lapan, Richard T. (1997): Assessing Gender-Based Circumscription of Occupational Aspirations, in: Journal of Career Assessment, Vol. 5(4), S.219-441.
- Gottfredson, Linda S. (1981): Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. Journal of Counseling Psychology Monograph, 28 (8), S.545–579.
- Gottfredson, Linda S. (1996): Gottfredson's theory of circumscription and compromise, in Brown, Duane; Brooks, Linda & Associates (Hg.): Career choice and development, 3. Auflage, San Francisco: Jossey-Bass, S.179-232.
- Gottfredson, Linda S. (2002). Gottfredsons Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation. in Brown, Duane (Hg.): Career choice and development, 3. Auflage, San Francisco: Jossey-Bass, S.85-148.
- Götz, Maya & Prommer, Elizabeth (2020): Geschlechterstereotype und Soziale Medien. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Greß, Johannes (2021): Männer- und Frauenberufe? Klischee ade! Arbeit&Wirtschaft, 09.12.2021, <https://www.arbeit-wirtschaft.at/maenner-frauenberufe-klischee-ade/>, aufgerufen am 22.01.2022.
- Hagemann-White, Carol (2004): Sozialisation - ein veraltetes Konzept in der Geschlechterforschung?, in: Edith Glaser/Dorle Klika/Annedore Prengel (Hg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft, Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn, S.146-156.
- Hartmann, H. I. (1976): Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex, Signs, 1, S.137-169.
- Heilman, Madeline E. & Caleo, Suzette (2018): Combatting gender discrimination: A lack of fit framework, Group Processes & Intergroup Relations, 21(5), S.725-744.
- Heilman, Madeline E. (1983): Sex bias in work settings: The lack of fit model, Research in Organizational Behavior, 5, S.269-298.
- Heilman, Madeline E. (2001): Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent up the Organizational Ladder, Journal of Social Issues, 57, S.657-674.
- Heßler, Martina (2016): Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. Aus Politik und Zeitgeschichte, 66(18-19), S.17-24.
- Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zwei-Geschlechtlichkeit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46(4), S.668-692.
- Hirschauer, Stefan (2001): Das Vergessen des Geschlechts: Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (Sonderheft 41), S.208-235.
- Hirschi, Andreas & Baumeler, Franziska (2020): Berufswahltheorien – Entwicklung und Sztand der Diskussion, in: Tim Brüggemann/Sylvia Rahn (Hg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (2. überarbeitete und erweiterte Auflage), Waxmann Verlag, Münster, S.31-42.

- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2015): Entwicklungsperspektiven von Produktionsarbeit, in: Alfons Botthof/Ernst Andreas Hartmann (Hg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0, Springer, Berlin/Heidelberg, S.89-98.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2018): Einleitung: Digitalisierung industrieller Arbeit, in Hartmut Hirsch-Kreinsen; Ittermann, Peter & Niehaus, Jonathan (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, Baden-Baden: Nomos edition sigma, , S.10–31.
- Holland, John L. (1959): A theory of vocational choice, in: Journal of Counseling Psychology, 6(1), S.35–45.
- Holland, John L. (1997): Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments, 3. rev. ed., Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holzleithner, Elisabeth (2002): Doing Gender, In: Metzler Lexikon Gender Studies / Geschlechterforschung. Ansätze – Personen – Grundbegriffe. Hrsg. von Knoll, Renate. Stuttgart: J. B. Metzler
- Initiative D21 (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit.
- Iseler, Katharina (2013): Gendersensible Berufsorientierung, in: Ulrike Stadler-Altman (Hg.): Genderkompetenz in pädagogischer Interaktion, B. Budrich, Opladen, S.101-124.
- Jeanrenaud, Yves (2020): MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Ulm.
- Jungfof-Preis, Natalie; Zeisberg, Inga; Gehrau, Volker & Denz, Cornelaia (2020): Der Einsatz von weiblichen Rollenmodellen zur Berufsorientierung im Internet am Beispiel der Informationstechnologie, in: Katja Driesel-Lange/Ulrike Weyland/Birgit Ziegler (Hg.): Berufsorientierung in Bewegung, Themen, Erkenntnisse und Perspektiven, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 30, Franz Steiner Verlag, Stuttgart, S.49-62.
- KOFA (2021): Neue (digitale) Wege in der Berufsorientierung, Köln, [https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Digitale\\_Berufsorientierung\\_2\\_2021.pdf](https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Digitale_Berufsorientierung_2_2021.pdf)
- Kohlrausch Bettina /Lena Weber (2020): Gender Relations at the Digitalised Workplace: The Interrelation Between Digitalisation, Gender, and Work, in: Gender a výzkum / Gender and Research Vol. 21(2), S.13-31.
- Kreckel, Reinhard (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Frankfurt am Main: Campus.
- Krüger, Helga (2004): Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung, in Paul-Kohlhoff, Angela (Hg.): Berufsbildung und Geschlechterverhältnis. Band 12, Dokumentation der 13. Hochschultage Berufliche Bildung, Bielefeld, S.17-33.
- Kutzner, Edelgard (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Kutzner, Edelgard (2018): Digitalisierung von Arbeit als "Baustelle" einer geschlechterbezogenen Arbeitsforschung: Transformationsprozesse in der Büroarbeit, AIS-Studien, 11(2), S.211-228. <https://doi.org/10.21241/ssaoar.64874>.

- Kutzner, Edelgard (2019): Geschlechterverhältnisse in Prozessen der Digitalisierung industrieller Einfacharbeit. Stabilisierung oder Neuverhandlung?, *Arbeit*, 28(4), S.381-400.
- Kutzner, Edelgard (2021): Digitalisierung als Katalysator für Um\_Ordnungen im Geschlechterverhältnis?; Blättel-Mink, Birgit (Hg.): *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020*, Essen: Deutsche Gesellschaft für Soziologie.
- Kutzner, Edelgard; Roski, Melanie (2019): Arbeit, Technik und Geschlecht – neue Grenzziehungen durch Digitalisierung? Bericht aus laufender Forschung. *Feministische Studien*, 19(2), S.363-372.
- Lambrecht, Anja & Tucker, Catherine (2019): Algorithmic Bias? An Empirical Study of Apparent Gender-based Discrimination in the Display of STEM Career Ads. *Management Science*, 7, S.2966-2981.
- Leitner, Andrea & Dibiasi, Anna (2015): Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien, in: MA57 Frauenabteilung der Stadt Wien, (Hg): *Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt. Frauen.Wissen.Wien* (2), Wien, S.41-99.
- Leitner, Andrea & Lassnig Lorenz (2018): Geschlechtersegregationen in der Bildung. Empirische Grundlagen zur Weiterentwicklung von Genderindikatoren und Maßnahmen in der WIST. Projektbericht IHS. Wien.
- Lent, Robert W. (2013): Social Cognitive Career Theory. In Steven D. Brown & Robert W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (S. 115–146). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Lent, Robert W.; Brown, Steven D. & Hackett, Gail (1994): Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), S.79–122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, Robert W.; Brown, Steven D. & Hackett, Gail (2000): Contextual supports and barriers to career choice. A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1), S.36–49. doi:10.1037//0022-0167.47.1.36
- Luttenberger, Silke & Steinlechner, Petra (2017): Broschüre zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung (GeseBO), Graz, [https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung\\_und\\_Bildung/GESEBO\\_Koffer.pdf](https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung_und_Bildung/GESEBO_Koffer.pdf)
- Master, Allison & Meltzoff, Andrew N. (2020): Cultural Stereotypes and Sense of Belonging Contribute to Gender Gaps in STEM. *International Journal of Gender, Science and Technology*, Vol12 (1), S.152-177.
- Master, Allison; Cheryan, Sapna; Moscatelli, Adrianda & Meltzoff, Andrew N. (2017): Programming experiences promotes higher STEM motivation among first-grade girls. *Journal of Experimental Child Psychology*, 160, S.92-106.
- Miller, Linda & Hayward, Rowena (2006): New jobs, old occupational stereotypes: gender and jobs in the new economy, *Journal of Education and Work*, 19(1), 67–93.
- Mosberger, Brigitte, Schneeweiß, Sandra & Steiner, Karin (2012): *Theorien der Bildungs- und Berufsberatung*. Wien.

- Mosberger, Brigitte; Schneeweiß, Sandra & Steiner, Karin (2012): Praxishandbuch. Theorien der Bildungs- und Berufsberatung, abif, Wien, [https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_PH\\_TB33.pdf](https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_TB33.pdf)
- mut! (2009a): Kriterienkatalog für Hauptschulen und AHS Unterstufe. Gütesiegel Berufsorientierung, MS., o.O.
- mut! (2009b): Kriterienkatalog für Polytechnische Schulen. Gütesiegel Berufsorientierung, MS., o.O.
- Ohlert, Clemens & Boos, Pauline (2020): Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten. Eine empirische Untersuchung auf Branchenebene. ARBEIT, 29(3-4), S.195–218.
- Oliveira, Deborah (2017): Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Hans-Böckler-Stiftung. Reihe: Forschungsförderung Working Paper, Nr. 37, Düsseldorf.
- Ostner, Ilona (1978): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft, Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Pfau-Effinger, Bettina (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen: Leske + Budrich.
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. American Economic Review, 62, S.659-661.
- Pimminger, Irene & Bergmann, Nadja (2020): Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/217.gleichstellungsrelevante-aspekte-der-digitalisierung-der-arbeitswelt-in-deutschland.html>.
- Prietl, Bianca (2019): Algorithmische Entscheidungssysteme revisited: Wie Maschinen gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse reproduzieren können. Feministische Studien 19(2), 303-319.
- Prietl, Bianca; Singer, Pia; Meier-Arendt, David & Paulitz, Tanja (2020): Aporien der Integration von Geschlechterperspektiven in Technikentwicklung und Gestaltung. Open Gender Journal.
- Ratschinski, Günter (2009): Selbstkonzept und Berufswahl: Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern. Waxman.
- Reskin, Barbara F. & Roos, Patricia A (1990): Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroad into Male Occupations, Philadelphia: Temple University Press.
- Richthammer, Esther (2017): Spielräume für Geschlechterfragen. Re- und Dekonstruktion der Kategorie „Geschlecht“ in kunstpädagogischen Kontexten, Springer VS, Wiesbaden.
- Ridgeway, Cecilia L. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt, in Bettina Heintz (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie, Opladen: Westdeutscher Verlag, S.250-275.
- Ridgeway, Cecilia L. (2009): Framed before we know it. How Gender Shapes Social Relations. Gender and Society, 23(2), S.145-160.
- Rubin, Gayle (1975): The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex, in: Rayna R. Reiter (HG.), Toward an Anthropology of Women. Monthly Review Press, New York, S.157-210.

- Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Saka, Erkan (2022): Big Data and Gender-Biased Algorithms, in: The International Encyclopedia of Gender, Media, and Communication, Wiley&Sons.
- Schlemmer, Elisabeth & Binder, Martin (Hg.): MINT oder CARE? Gendersensible Berufsorientierung in Zeiten digitalen und demografischen Wandels, Beltz Juventa, Weinheim.
- Schmoelz, Alexander; Eler, Ingolf; Proinger, Judith; Löffler, Roland & Lachmayr, Norbert (2018): Entwurf eines Modells digitaler Kompetenzen für die Berufsbildung, medienimpulse, 56(4), S.1-27.
- Schneider, David J. (2004): The psychology of stereotyping, London: The Guilford Press.
- Schneider-Düker, Marianne & Kohler, André (1988): Die Erfassung von Geschlechtsrollen: Ergebnisse zur deutschen Neukonstruktion des Bem-Sex-Role-Inventory, Diagnostica, 34, S.256-270.
- Scholand, Barbara (2020): Zur Irritation von Geschlechterstereotypen in der schulischen Berufsorientierung, in: Katja Diesel-Lange/Ulrike Weyland/Birgit Ziegler (Hg.): Berufsorientierung in Bewegung, Themen, Erkenntnisse und Perspektiven, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 30, Franz Steiner Verlag, Stuttgart, S.221-234.
- Sell, Saskia (2014): Doing Gender im IT-Design – Zur Problematik der (Re-)Konstruktion von Differenz, in: Nicola Marsden/Ute Kempf (Hg.): Gender-UseIT: HCI, Usability und UX unter Gendergesichtspunkten, Berlin, München, Boston: De Gruyter Oldenbourg, S.53-64.
- Six, Bernd (2017): Stereotype in der Sozialpsychologie, Dąbrowska, Anna; Pisarek, Walery & Stickel, Gerhard (Hg.): Stereotypes and linguistic prejudices in Europe, Research Institute for Linguistics, Budapest, S.73-96.
- Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009): Doing gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, WZB Discussion Paper, No. SP I 2009-502, Berlin.
- Staab, Philipp & Nachtwey, Oliver (2016): Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. Aus Politik und Zeitgeschichte, 66(18-19), S.24-31.
- Steinritz, Gaby; Kayser, Hans & Ziegler, Birgit (2012): Erfassung des beruflichen Aspirationsfelds Jugendlicher – IbeA, ein Diagnoseinstrument für Berufsorientierung und Forschung, in: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 22, S.1-16, [http://www.bwpat.de/ausgabe22/steinritz\\_etal\\_bwpat22.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe22/steinritz_etal_bwpat22.pdf)
- Super, Donald E. (1953): A theory of vocational development. American Psychologist, 8 (5), S.185–190. doi:10.1037/h0056046
- Super, Donald E. (1962 [1949]): Appraising vocational fitness by means of psychological tests. New York: Harper & Brothers.
- Super, Donald E. (1980): A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16 (3), S.282–298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Taskinen, Päivi H. & Lazaridis, Rebecca (2020): Berufs- und Studienorientierung in MINT-Berufen, in: Tim Brüggemann/Sylvia Rahn (Hg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und

- Arbeitsbuch (2. überarbeitete und erweiterte Auflage), Waxmann Verlag, Münster, S.337-342.
- Thébaud, Sarah & Charles, Maria (2018): Segregation, Stereotypes, and STEM, in: Soc. Sci. 2018, 7, 111; doi:10.3390/socsci707011.
- Troche, Stefan J. & Rammsayer, Thomas H. (2011): Eine Revision des deutschsprachigen Bem Sex-Role Inventory, in: Klin. Diagnostik u. Evaluation, 4, S.262–283.
- Wajcman, Judy (1994): Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte, Frankfurt am Main.
- Wentzerl, Wenka & Funk, Lore (2015): „Als ich selbst an der Maschine war, war ich erstaunt wie leicht es ging“ – Kriterien zur Gestaltung von Berufsorientierungsveranstaltungen für Mädchen. in Micus-Loos, Christiane & Plößner, Melanie. (Hg): Des eigenen Glückes Schmied\_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen. Wiesbaden: Springer VS, S.135-153.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender, in: Gender and Society, Vol. 1(2), S.125-151.
- Westheuser, Linus (2015): Männer, Frauen und Stefan Hirschauer. Undoing gender zwischen Praxeologie und rhetorischer Modernisierung, in: Gender, Heft 3/2015, S.109-125.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in historischer Perspektive, UVK, Konstanz.
- White, Michael J.& White, Gwendolen B. (2006): Implicit and Explicit Occupational Gender Stereotypes, Sex Roles, 55, S.259–266.

## 8 Anhang

### 8.1 Fragebogen: Berufe und Ausbildungen im digitalen Wandel



Im Projekt „DigiTyps - Entstereotypisierung von Berufsbildern und Ausbildungskonzepten im digitalen Wandel“ möchten wir herausfinden, wie die Digitalisierung die Praxis der Berufsberatung und Berufsorientierung und auch die Beraterinnen und Berater selbst beeinflusst.

Welche Rolle spielt die Digitalisierung am Arbeitsmarkt? Welche Veränderungen in der Berufsberatung und –orientierung gehen damit einher? Wie verändern sich traditionelle Vorstellungen von Geschlecht bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen? Inwiefern hat im Kontext der Digitalisierung das Geschlecht einen Einfluss auf Kompetenzen und Interessen?

**Wenn Sie auf „weiter“ klicken, kommen Sie zu einem Fragebogen, dessen Beantwortung in etwa 10 Minuten** in Anspruch nehmen wird. Bitte füllen Sie die Fragen frei nach Ihrer Meinung aus, es gibt kein richtig oder falsch. Der Schutz Ihrer personenbezogenen Daten ist uns sehr wichtig! Alle Angaben werden von uns ausschließlich **anonym** und zu statistischen Zwecken verwendet und nicht weitergeben.

Falls Sie mehr über das Projekt erfahren möchten oder Fragen zur Befragung haben, wende Sie sich an:

**Ronja Nikolatti, L&R Sozialforschung**  
**Tel: 01 / 5954040-23**  
**E-Mail: [nikolatti@LRsocialresearch.at](mailto:nikolatti@LRsocialresearch.at)**

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

## 1. Berufsorientierung und der digitale Wandel am Arbeitsmarkt

Welche Aspekte sind im Zusammenhang mit der Berufsorientierung/-beratung bei Jugendlichen besonders relevant?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher nicht wichtig	Gar nicht wichtig	k.A.
Am Interesse der Jugendlichen anzusetzen					
Den Jugendlichen eine große Bandbreite an Berufen und Ausbildungen näherbringen					
Die Jugendlichen auf Berufe mit Fachkräftemangel hinweisen					
Den Jugendlichen die unterschiedlichen Facetten von Berufen aufzeigen					
Die jeweiligen Kompetenzen von Jugendlichen sichtbar machen					

Der digitale Wandel verändert die Arbeits- und Ausbildungswelt. Wie wichtig ist es, diese Veränderungen in der Berufsorientierung/-beratung zu thematisieren?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Sehr wichtig       | <input type="checkbox"/> Gar nicht wichtig |
| <input type="checkbox"/> Eher wichtig       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort     |
| <input type="checkbox"/> Eher nicht wichtig |  |

Wie wichtig ist es für Sie, folgende Punkte den Jugendlichen in der Berufsorientierung/-beratung zu vermitteln?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher nicht wichtig	Gar nicht wichtig	k.A.
Die Notwendigkeit digitaler Kompetenzen <sup>1</sup> in allen Berufen anzusprechen.					
Neu entstehende Berufe im Zuge der Digitalisierung anzusprechen (z.B. Applikationsentwicklung und Coding oder Berufe im Bereich „Social Media“).					
Die Notwendigkeit sozialer Kompetenzen (z.B. Teamarbeit, Kommunikationsfähigkeit) in allen Berufen anzusprechen.					

<sup>1</sup> Unter digitalen Kompetenzen verstehen wir den Umgang mit unterschiedlichsten digitalen Technologien wie beispielsweise Computern, Tablets, Smartphones oder auch Digitalkameras, Taschenrechner usw. Außerdem der Umgang mit diversen Programmen und Applikationen.



Wie gut fühlen Sie sich selbst über die Veränderungen am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Digitalisierung und sozialen Medien informiert?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Sehr gut informiert   | <input type="checkbox"/> Gar nicht informiert |
| <input type="checkbox"/> Eher gut informiert   | <input type="checkbox"/> Keine Antwort        |
| <input type="checkbox"/> Eher nicht informiert |   |

Wären Ihrer Meinung nach mehr Weiterbildungen für Berufsberater\*innen im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel am Arbeitsmarkt wichtig?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Sehr wichtig       | <input type="checkbox"/> Gar nicht wichtig |
| <input type="checkbox"/> Eher wichtig       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort     |
| <input type="checkbox"/> Eher nicht wichtig |  |

*Sie haben angegeben, dass Weiterbildungen eher oder sehr wichtig wären.*

Was wäre Ihnen hier besonders wichtig? \_\_\_\_\_

Werden in der Berufsorientierung/-beratung neu entstehende Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Digitalisierung und sozialen Medien (z.B. Influencer\*innen und Online-Gaming) von den Jugendlichen häufig angesprochen?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Sehr häufig       | <input type="checkbox"/> Gar nicht     |
| <input type="checkbox"/> Eher häufig       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort |
| <input type="checkbox"/> Eher nicht häufig |  |

*Sie haben angegeben, dass dies von den Jugendlichen thematisiert wird.*

Welche Themen und Wünsche kommen von den Jugendlichen rund um neue Berufsbilder?

\_\_\_\_\_

Im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel entstehen auch neue digitale Tools. Wie nützlich sind solche digitalen Tools für die Berufsorientierung/-beratung?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> sehr nützlich       | <input type="checkbox"/> gar nicht nützlich                  |
| <input type="checkbox"/> eher nützlich       | <input type="checkbox"/> Ich verwende keinen digitalen Tools |
| <input type="checkbox"/> eher nicht nützlich | <input type="checkbox"/> Keine Antwort                       |

*Sie haben angegeben, dass neue digitale Tools sehr / eher nützlich sind.*

Welche digitalen Tools finden Sie in der Berufsorientierung/-beratung besonders nützlich?

\_\_\_\_\_

Wie gut werden digitale Tools von den Jugendlichen angenommen?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Sehr gut       | <input type="checkbox"/> Gar nicht gut |
| <input type="checkbox"/> Eher gut       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort |
| <input type="checkbox"/> Eher nicht gut |  |

*Sie haben angegeben, dass die Jugendlichen digitale Tools sehr / eher gut annehmen.*

Welches Tool kommt bei den Jugendlichen besonders gut an? \_\_\_\_\_

Beobachten Sie in der Berufsorientierung/-beratung Unterschiede im Umgang mit digitalen Tools bei jungen Männern und jungen Frauen?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ja, junge Männer nutzen diese häufiger als junge Frauen | <input type="checkbox"/> Nein, junge Männer und Frauen nutzen diese gleich häufig |
| <input type="checkbox"/> Ja, junge Frauen nutzen diese häufiger als junge Männer | <input type="checkbox"/> Das kann ich nicht einschätzen                           |
|  | <input type="checkbox"/> Keine Antwort  |

Wie wichtig wären Ihrer Meinung nach mehr Weiterbildungen für Berufsberater\*innen zur Nutzung digitaler Tools in der Berufsorientierung/-beratung?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Sehr wichtig       | <input type="checkbox"/> Gar nicht wichtig |
| <input type="checkbox"/> Eher wichtig       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort     |
| <input type="checkbox"/> Eher nicht wichtig |  |

*Sie haben angegeben, dass Weiterbildungen sehr / eher wichtig wären.*

Was wäre Ihnen hier besonders wichtig? \_\_\_\_\_

## 2. Berufsorientierung und Geschlecht

Aus Ihrer Erfahrung in der Berufsberatung/-orientierung: Beeinflussen traditionelle Geschlechterrollen die Berufswahl der Jugendlichen?

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sehr       | <input type="checkbox"/> Gar nicht     |
| <input type="checkbox"/> Eher       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort |
| <input type="checkbox"/> Eher nicht |  |

*Sie haben angegeben, dass traditionelle Geschlechterrollen die Berufswahl beeinflusst.*

Beeinflussen traditionelle Geschlechterrollen eher junge Frauen oder junge Männer in der Berufswahl?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Eher junge Frauen | <input type="checkbox"/> Beide gleich  |
| <input type="checkbox"/> Eher junge Männer | <input type="checkbox"/> Keine Antwort |

Ihrer Erfahrung nach: Wenn sich eine junge Frau für Informatik interessiert, hat sie die gleichen Chancen, einen Beruf / eine Ausbildung in diesem Bereich zu ergreifen, wie ein junger Mann mit vergleichbarer Qualifikation.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ja, die gleichen Chancen        | <input type="checkbox"/> Nicht die gleichen Chancen |
| <input type="checkbox"/> Eher die gleichen Chancen       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort              |
| <input type="checkbox"/> Eher nicht die gleichen Chancen |   |

*Sie haben angegeben, dass junge Frauen (eher) nicht die gleichen Chancen haben.*

Warum ist das Ihrer Meinung nach so? \_\_\_\_\_

Ihrer Erfahrung nach: Wenn sich ein junger Mann für Gesundheits- und Krankenpflege interessiert, hat er die gleichen Chancen, einen Beruf / eine Ausbildung in diesem Bereich zu ergreifen, wie eine junge Frau mit vergleichbarer Qualifikation.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ja, die gleichen Chancen        | <input type="checkbox"/> Nicht die gleichen Chancen |
| <input type="checkbox"/> Eher die gleichen Chancen       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort              |
| <input type="checkbox"/> Eher nicht die gleichen Chancen |   |

*Sie haben angegeben, dass junge Männer (eher) nicht die gleichen Chancen haben.*

Warum ist das Ihrer Meinung nach so? \_\_\_\_\_

Wie hilfreich schätzen Sie folgende Maßnahmen für mehr Chancengleichheit von (jungen) Frauen und (jungen) Männern am Arbeitsmarkt ein?

	Sehr hilfreich	Eher hilfreich	Eher nicht hilfreich	Gar nicht hilfreich	k.A.
Früherer Beginn mit Berufsorientierungsmaßnahmen (Volksschule), um traditionelle Rollenbilder bewusst aufzubrechen					
Geschlechtersensible Darstellung und Vermittlung von Berufen					
digitale Tools / serious games zur Sensibilisierung bzgl. traditioneller Berufsbilder bereitstellen					
Schulungen für Berater*innen zu Geschlechterstereotypen					

Was wäre Ihrer Ansicht nach sonst noch hilfreich? \_\_\_\_\_

### 3. Digitalisierung und Geschlecht

Auf Basis Ihrer Erfahrung in der Berufsberatung/-orientierung, wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Jugendliche bringen bereits ausreichend digitale Kompetenzen mit, die in der Berufswelt zunehmend notwendiger sind?

- Stimme zu
- Stimme eher zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme nicht zu
- Keine Antwort

Unterscheiden sich die folgenden digitalen Kompetenzen bei jungen Frauen und jungen Männern Ihrer Einschätzung nach?

	Eher Frauen besser (1)	Eher Männer besser (2)	Beide gleich (3)	k.A.
Umgang mit Computern und gängigen Programmen (z.B. Word, Excel, usw.)				
Umgang mit sozialen Medien (z.B. für online-Marketing)				
Fortgeschrittenere digitale Kompetenzen (z.B. Programmieren)				

Wie wichtig ist es im Rahmen der Berufsorientierung/-beratung das Selbstvertrauen der Jugendlichen hinsichtlich ihrer digitalen Kompetenzen zu stärken?

- Sehr wichtig
- Eher wichtig
- Eher nicht wichtig
- Gar nicht wichtig
- Keine Antwort

Wie bewerten sie folgende Aussage: Die Digitalisierung hat Auswirkungen auf die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt.

- Ja, die Geschlechtersegregation wird eher verstärkt.
- Ja, die Geschlechtersegregation wird eher verringert.
- Nein, die Digitalisierung hat darauf keinen Einfluss.
- Keine Antwort.

Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Die Digitalisierung bietet neue / mehr Möglichkeiten, junge Frauen für MINT Berufe zu begeistern?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Stimme zu.           | <input type="checkbox"/> Stimme nicht zu |
| <input type="checkbox"/> Stimme eher zu       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort   |
| <input type="checkbox"/> Stimme eher nicht zu |  |

*Sie stimmen der Aussage, dass die Digitalisierung neue / mehr Möglichkeiten bietet (eher) zu. Welche Möglichkeiten sehen Sie?* \_\_\_\_\_

Wie sehr stimmen Sie folgender Aussage zu: Die Digitalisierung bietet neue / mehr Möglichkeiten, junge Männer für Gesundheits- und Erziehungsberufe zu begeistern?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Stimme zu            | <input type="checkbox"/> Stimme nicht zu |
| <input type="checkbox"/> Stimme eher zu       | <input type="checkbox"/> Keine Antwort   |
| <input type="checkbox"/> Stimme eher nicht zu |  |

*Sie stimmen der Aussage, dass die Digitalisierung neue / mehr Möglichkeiten bietet (eher) zu. Welche Möglichkeiten sehen Sie?* \_\_\_\_\_

Was ist Ihnen rund um die Themen Digitalisierung, Berufsorientierung/-beratung, Geschlecht und Arbeitsmarkt aus Ihrer Sicht sonst noch wichtig?

\_\_\_\_\_

#### 4. Angaben zu Ihrer Person

Geschlecht:

- Weiblich
- Männlich
- Divers / nicht binär
- Keine Antwort

Alter in Jahren: \_\_\_\_\_

- Keine Antwort

Wo arbeiten Sie?

- im BerufsInfoZentrum (BIZ)
- an einer Schule
- in einer anderen Berufsberatungs- oder Berufsorientierungseinrichtung
- Anderes: \_\_\_\_\_

Arbeitsort:

- Wien
- anderes Bundesland
- Niederösterreich
- keine Antwort

*Sie haben angegeben, dass sie in Niederösterreich arbeiten.*

Wie würden Sie Ihren Arbeitsort beschreiben?

- eher städtisch
- keine Antwort
- eher ländlich

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Das Forschungsteam von L&R Sozialforschung

  
DigiTyps

