

# Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze

Ergebnisse einer aktuellen Studie  
im Auftrag des AMS Oberösterreich

## 1 Ausgangslage

Der österreichische Arbeitsmarkt ist trotz vielfältiger Maßnahmen in einem hohen Ausmaß geschlechtsspezifisch segregiert: Handwerk und Technik sind männer-, Pflege- und Sozialberufe frauenkonnotiert. Diese Teilung bildet sich bereits bei Ausbildungen ab. Technisch-gewerbliche Lehrberufe, HTL, technische Studienabschlüsse: Auf allen Ausbildungsebenen liegt der Frauenanteil in Oberösterreich unter 25 Prozent. Vor diesem Hintergrund beauftragte das AMS Oberösterreich an das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf)<sup>1</sup> sowie L&R Sozialforschung<sup>2</sup> eine Studie, welche die Förderung von jungen Frauen in technischen Berufen zum zentralen Forschungsthema macht. Vorrangiges Ziel war es, wissenschaftliche Befunde zusammenzutragen sowie die Erfahrungen relevanter AkteurInnen (BeraterInnen, Unternehmen, Schulpersonal, junge Frauen in technischer Ausbildung) in Bezug auf die Berufswahl von jungen Frauen systematisch zu erheben und zu bündeln. Damit wurde eine empirische Grundlage für die Weiterentwicklung arbeitsmarkt-, aber auch bildungs- sowie regionalpolitischer Maßnahmen geschaffen.

## 2 Themen der Studie<sup>3</sup> im Überblick

Neben der Darstellung aktueller Daten zur Situation der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssegregation in Österreich und Oberösterreich wurden auf Basis einer Literaturanalyse Gründe für die Segregation von Arbeitsmarkt und Ausbildungslandschaft sowie Barrieren für junge Frauen in handwerklichen bzw. technischen Bereichen untersucht. Im Fokus stand die Analyse der Mechanismen in drei Interventionsfeldern: Schule, AMS und Unternehmen. Zu jedem Bereich wurden ausgewählte Good-Practice-Beispiele beschrieben, die als Quelle der Inspiration für zukünftige Programme herangezogen werden können. Im Zuge des empirischen Teiles der Studie wurden einerseits die relevanten Erfahrungen

des für Programmplanung und Beratung zuständigen Personals des AMS Oberösterreich mit einem Online-Fragebogen erhoben und qualitative Interviews sowie Fokusgruppen mit Berufsorientierungslehrkräften, Leitungen von Ausbildungsangeboten im handwerklich-technischen Bereich, UnternehmensvertreterInnen und jungen Frauen durchgeführt.

Die Erkenntnisse aus der Literaturrecherche sowie die Ergebnisse aus der Analyse des umfangreichen Datenmaterials wurden schließlich kompakt in Handlungsempfehlungen zusammengefasst.

## 3 Theoretische Ansätze: Berufswahl als einen komplexen Entscheidungs- und Entwicklungsprozess verstehen – Geschlecht als wichtiger Faktor

Im Wesentlichen unterscheiden Klassifikationssysteme zu Bildungs- und Berufswahltheorien zwischen zwei Eckpfeilern, nämlich a) psychologische bzw. persönlichkeitsorientierte Theorien und b) soziologische bzw. an sozialen Strukturen orientierte Theorien (Dreisiebner 2019<sup>4</sup>; Mosberger et al. 2012<sup>5</sup>). Geleitet wird die Forschung dabei von einem fundamentalen Verständnis, dass es sich beim Berufswahlverhalten bzw. bei der Berufsorientierung um einen komplexen und lebenslangen (Entwicklungs-)Prozess handelt, in dem nicht nur individuelle Interessen und Bedürfnisse, sondern auch die soziale Umwelt sowie erworbene Sozialisations- und Lebenserfahrungen zusammenwirken. Beide Seiten sind miteinander verschränkt und wirken unter den gegebenen geschlechtersegregierten Rahmenbedingungen rollenzementierend, weshalb einer geschlechtersensiblen bzw. gleichstellungsorientierten Berufswahl große Bedeutung zukommt.

Deutlich wird zudem, dass es bei der Frage nach der Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Ausbildungen und

1 [www.oebf.at](http://www.oebf.at).

2 [www.lrsocialresearch.at](http://www.lrsocialresearch.at).

3 Die Studie wurde als AMS report 156/157 publiziert und ist in der E-Library des AMS Forschungsnetzwerkes unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13514](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13514) abrufbar.

4 Vgl. Dreisiebner, G. (2019): Erklärungsansätze zur Berufswahl. In G. Dreisiebner (Hg.): Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen. Seite 67–113. Springer Fachmedien Wiesbaden. Internet: [www.doi.org/10.1007/978-3-658-27283-8\\_3](http://www.doi.org/10.1007/978-3-658-27283-8_3)

5 Vgl. Mosberger, B./Schneeweiß, S./Steiner, K. (2012): Praxishandbuch Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. Hg: AMS Österreich. Wien. Internet: [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=8385](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=8385).

Berufen nicht nur darum gehen kann, bei »den Mädchen« bzw. »den Frauen« anzusetzen – wie dies häufig der Fall ist –, sondern das strukturelle Umfeld in seiner Komplexität zu adressieren ist.

#### **4 Gemeinsame Strategie zur Förderung einer geschlechtsoffenen Berufswahl sowie Hebung des Frauenanteiles in technischen Ausbildungen und Berufen**

Wesentliches Ziel der verschiedenen Erhebungsschritte war daher die Ableitung möglicher Handlungsansätze für die arbeitsmarkt-, bildungs- und regionalpolitische Akteurslandschaft. Die zentrale, quasi übergreifende Empfehlung lautete, dass die Erarbeitung einer landesweiten und/oder regionalen gemeinsamen Strategie zur Förderung einer geschlechtsoffenen Berufswahl gegenüber der bisherigen Verfolgung von Einzelinitiativen der Vorzug zu geben ist. Die Einbindung zentraler AkteurInnen – AMS, Land/Gemeinden, Schulen/Bildungsdirektion, Unternehmen und Sozialpartner, (frauen-/mädchenspezifische) Beratungs- und Ausbildungsstellen sowie NGOs – und die Festlegung eines moderierend tätigen Partners können hier als erster großer Schritt bzw. Organisationsmöglichkeit benannt werden.

Als weiterer Schritt ist es zentral, übergeordnet messbare Ziele festzusetzen, so etwa mit dem Frauenanteil in technischen Ausbildungen und (Lehr-)Berufen als Indikatoren. Entlang dieser können die sich beteiligenden AkteurInnen in ihrem jeweiligen Handlungsfeld möglichst konkrete Ziele setzen.

Die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie, der sich die PartnerInnen verpflichtet fühlen, sollte an die festgelegten Ziele anknüpfen. Hier ist es auf Basis der vorliegenden Auswertungen ratsam, konkrete prioritäre Handlungsansätze festzulegen, damit akkordiert gearbeitet werden kann. Wichtig ist, das Know-how bestehender Initiativen und Projekte einzubeziehen, zu bündeln, aufeinander abzustimmen und sichtbar zu machen bzw. etwaige Lücken zu füllen. Auch die gemeinsame Sichtbarkeit und Kommunikation nach außen und innen, so etwa via Website, Newsletter, Veranstaltungen, ist von großer Bedeutung, um die gewählten Ansätze und Aktivitäten aufeinander abzustimmen sowie diese für alle einsehbar und damit zugänglich zu machen.

Für die konkrete Auswahl und Ausarbeitung von Schwerpunkten einer gemeinsamen Strategie konnten auf Basis der Literaturrecherche wie der Analyse der Ergebnisse der empirischen Erhebung nachstehende prioritäre Ansätze identifiziert werden:

- **Ansatz 1 – Frühestmögliche Förderung und Sichtbarmachung technischer Kompetenzen:** Da in Österreich eine Differenzierung von verschiedenen schulischen Fachrichtungen de facto bereits nach der Volksschule erfolgt, bieten Kindergarten und Volksschule die beste Möglichkeit, alle Kinder gleichzeitig und noch vor der ersten Weichenstellung zu erreichen. Hier sind gemeinsame Überlegungen sinnvoll, wie ein Grundstock an technischen Kompetenzen bzw. an dafür als notwendig erachteten anderen Kompetenzen vermittelt werden kann und dieser Grundstock für Kinder und deren Eltern sichtbar und erlebbar gemacht wird. Bestehende freiwillige bzw. teilweise kostenpflichtige »Experimentierangebote« erreichen derzeit nur

eine bestimmte Gruppe von Kindern und SchülerInnen – diese Erfahrungen sollten aber allen zugutekommen.

Im Zuge der weiteren Schulkarrieren ist einerseits zu überlegen, wie attraktiv technischere Fachrichtungen, so etwa die Technische Neue Mittelschule oder die Realzweige in der AHS-Unterstufe, für beide Geschlechter sind und wie auch umgekehrt in weiblich konnotierten Zweigen technische Kompetenzen verankert werden können. So kann etwa durch experimentelle Angebote ein freudvoller Zugang zu technischen Erfahrungen ermöglicht werden. Anregungen können hier aus mädchen- sowie gendersensiblen Angeboten gewonnen werden, die in den Mainstream inkludiert sind und nicht nur als »Extraangebot« vermittelt werden sollten.

- **Ansatz 2 – Gleichstellungsorientierte Berufsorientierung als Leitprinzip:** Zudem sollte eine gleichstellungsorientierte Berufsorientierung als gemeinsames Projekt aller beteiligten AkteurInnen mit langfristiger Ausrichtung verstanden werden. Hierzu gilt es, erstens eine Minimierung der Verzerrung von Ausbildungs- und Berufsaspirationen durch die empfundene Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht anzustreben. Dieses Ziel kann im Kontext des Forschungsinteresses u.a. durch das frühestmögliche Fördern und Sichtbarmachen technischer Kompetenzen, das Ermöglichen von Selbstwirksamkeit im handwerklichen bzw. technischen Bereich sowie die »Normalisierung« von Frauen in technischen Berufen erreicht werden. Zweitens sollten Verzerrungen im Berufsorientierungsprozess vermieden werden, die im Zuge der Zuordnung junger Menschen zu einem Geschlecht durch die beteiligten AkteurInnen entstehen können.

Auf Basis des erhobenen Datenmaterials kann festgestellt werden, dass u.a. die Möglichkeit einer nicht nur punktuellen Intervention, sondern die längerfristige Begleitung von SchülerInnen (und deren Eltern), das entsprechende Know-how der in der Berufsorientierung Tätigen, eine Unterstützung durch spezifische Initiativen sowie die Kooperation zwischen Betrieben aus der Region, dem AMS, den Schulen und weiteren relevanten AkteurInnen wichtig Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Berufsorientierung darstellen.

- **Ansatz 3 – Ermöglichung der Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit bei jungen Menschen aber auch bei BeraterInnen, Lehrkräften etc.:** Die Erfahrung technischer Selbstwirksamkeit wird als einer der Schlüsselfaktoren beschrieben, wie technisches Interesse geweckt und sichtbar gemacht werden kann, insbesondere die Rolle der Praxiserfahrung für junge Menschen wird hervorgehoben.

Der derzeitige auf dem Engagement Einzelner beruhende »Fleckerlteppich« sollte besser abgestimmt und akkordiert werden, beispielsweise in Kombination mit einer Kurzerhebung pro Schuljahr, um zu sondieren, wer in der Region was anbietet, welche Schulen Interesse haben etc. Die Erstellung von Datenbanken zu möglichen Schnupperpraktika und ähnlichen potenziellen Praxiserfahrungen für Schulen und das AMS kann hier einen Überblick bieten.

Eine Anregung ist auch, dass BeraterInnen sowie Lehrkräfte selbst an derartigen Angeboten teilnehmen bzw. die Betriebe und Werkstätten sich für diese öffnen. Dies kann auch dazu

beitragen, dass diese die technischen Berufsfelder kennenlernen und möglichst vorurteilsfrei vermitteln können.

- **Ansatz 4 – »Normalisierung« der Rolle von Frauen in Technik:** Ein wesentlicher Ansatz zu einer Erhöhung des Frauenanteiles in technischen Ausbildungen und Berufen ist darin zu sehen, deren »Männerkonnotation« aufzubrechen und die Präsenz in und Mitgestaltung von Technik durch beide Geschlechter zur Norm zu machen (auch wenn dies aufgrund der realen Zahlen nicht ganz einfach zu sein scheint). »Frauen-in-die-Technik«-Programme werden auf der einen Seite zwar nach wie vor als notwendig gesehen, um hier Bewusstsein und Interesse zu schaffen, gleichzeitig führen sie jedoch auch vor Augen, dass Frauen nur durch eine »Sonderbehandlung« in diesen Feldern Fuß fassen.

Beispielsweise kann es zielführender sein, junge Frauen und Männer in den verschiedenen technischen Berufen in Ausübung ihrer Tätigkeit zu zeigen als ihre eventuelle Sonderstellung zu verdeutlichen. Insgesamt sollte eine gleichermaßen frauen- und männeransprechende Darstellung handwerklicher bzw. technischer Berufe und Ausbildungen das Ziel sein, anstelle einer »allgemeinen« Darstellung, die (traditionell) vor allem Männer anspricht und daher »Extraerklärungen« für Frauen erfordert.

Hier könnte in einem ersten Schritt gemeinsam mit den regionalen AkteurInnen und unter Einbindung von Schulen und Unternehmen die wichtigsten Ausbildungs- und Berufsbezeichnungen, Berufsinhalte und Berufsbilder in der Region durchforstet und diese dann für Frauen und Männer ansprechend aufbereitet werden. Auch entsprechende Social-Media-Aktivitäten wären hier einzubeziehen bzw. erst zu entwickeln.

Ein weiterer Hebel ist der flächendeckende Einsatz von »Alltags-Rolle-Models«, die gleichzeitig die Heterogenität junger Frauen berücksichtigen. Basierend auf den Ergebnissen der Studie, wäre vor allem das »Vor-den-Vorhang-Holen« von Rollenbildern mit Migrationshintergrund zu empfehlen.

- **Ansatz 5 – Etablierung förderlicher Rahmenbedingungen für Frauen bei technischen Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung:** Studien und Evaluierungen zeigen, dass die Unterstützung von Frauen in Bereichen, in welchen sie stark unterrepräsentiert sind, und vor allem eine Beratung und Begleitung von Unternehmen, Schulen und Ausbildungsträgern im technischen Feld sinnvolle ergänzende Initiativen darstellen. Männerdominierte Arbeitskulturen in der Industrie sowie in entsprechenden Ausbildungen können zu einem Arbeitsklima führen, welches von Frauen ein ständiges »Sich-Beweisen-Müssen« erfordert, Menschen mit Betreuungspflichten wenig berücksichtigt, einen »raueren« Umgangston als gegeben hinnimmt und etwaigen sexuellen Belästigungen selten offensiv entgegentritt. Anschauliche Beispiele aus der Erhebung zeigen, wie dem von Unternehmensseite durch entsprechende Maßnahmen entgegengewirkt werden kann. So berichten u.a. die interviewten UnternehmensvertreterInnen von spezifischen Workshops, einem strikten Umgang mit sexueller Belästigung und klaren Regeln zur internen Kommunikation.

Auch aus bestehenden Good-Practice-Beispielen können bezüglich dieses Themas unterschiedliche Ideen generiert werden. Zudem werden Ansätze zur Vernetzung von (jungen) Frauen innerhalb von Betrieben bzw. auch betriebs- und ausbildungsübergreifend über das gesamte technische Feld hinweg empfohlen.

Ein anderer Zugang zur Förderung von jungen Frauen, die sich für technische Ausbildungs- und Berufsfelder entschieden haben, wird im Rahmen positiver evaluierter AMS-Programme umgesetzt, so etwa das AMS-Programm »Frauen in Handwerk und Technik«.<sup>6</sup>

Neben der weiteren Bereitstellung spezifischer Angebote wäre auch der Know-how-Transfer von frauenspezifischen Einrichtungen zu »gemischten« Einrichtungen, technischen Schulen und Betrieben sinnvoll, um erfolgsversprechende Ansätze auch für diese zugänglich zu machen.



<sup>6</sup> [www.ams.at/fit](http://www.ams.at/fit).

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

#### **Anschrift der Autorin**

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
Margaretenstr. 166/2, Stock, 1050 Wien  
E-Mail: [oeibf@oeibf.at](mailto:oeibf@oeibf.at)  
Internet: [www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)

L&R Sozialforschung GmbH  
Liniengasse 2A/1, 1060 Wien  
E-Mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)  
Internet: [www.lrsocialresearch.at](http://www.lrsocialresearch.at)

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at).

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: [verlag@communicatio.cc](mailto:verlag@communicatio.cc), Internet: [www.communicatio.cc](http://www.communicatio.cc)

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Dezember 2021 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

