

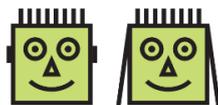
„Jede Veränderung bietet die Chance, bestehende Systeme und Traditionen zu überdenken.“

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

Zusammenfassung von 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

Diese Zusammenfassung wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit dem IHS 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.

Zusammenfassung von 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

1	Einleitung: Ziele und Fragestellungen der vorliegenden Studie	2
2	Literaturbasierter Hintergrund: Geschlechterstereotype – geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt – Digitalisierung	3
3	Empirischer Zugang: Explorativer und quantitativer Ansatz	6
4	Die Praxis der Berufsorientierung und Veränderungen im digitalen Wandel	7
5	Arbeitsmarktsegregation und Geschlechterstereotype – traditionelle Zuschreibungen wirken	9
6	Resümee: Der Weg in die digitale Zukunft – Digitalisierung im Rahmen der Berufsorientierung?	10
7	Literatur	13

1 Einleitung: Ziele und Fragestellungen der vorliegenden Studie

Die vorliegende Studie ist Band 3 einer Forschungsreihe, die im Kontext des Projektes „DigiTyps – Entstereotypisierung von Berufsbildern und Ausbildungskonzepten im digitalen Wandel“¹ entstanden ist.

Das Gesamtprojekt beschäftigt sich im Kern mit der Frage, ob die derzeitigen Umbrüche, die in der Arbeitswelt rund um Digitalisierung stattfinden, eine Chance darstellen, um geschlechtsspezifische Berufszuschreibungen abzuschwächen.

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?

Den thematisch-konzeptionellen Rahmen für das Projekt bilden drei zentrale Bezugspunkte: „Digitalisierung“, „Geschlechterstereotype“, und „geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation“. Empirisch werden im vorliegenden Forschungsvorhaben vor allem Jugendliche und junge Erwachsene und deren Perzeption des digitalen Wandels unter einer Geschlechterperspektive in den Mittelpunkt gerückt. 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.

Im Band 1 wurde die Perspektive von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erhoben, im Band 2 jene von Unternehmensvertreter*innen und mit dem vorliegenden Band 3 stehen die Berufs- und Bildungsberater*innen im Mittelpunkt:

Wie erleben dieses – quasi an der Schnittstelle zwischen den Jugendlichen und der Arbeitswelt – den digitalen Wandel der Arbeitswelt und wie spielt dieser in die Bildungs- und Berufsberatung/-orientierung hinein?

Die Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung in diesem Kontext ist hoch einzuschätzen: Einerseits ist diese damit konfrontiert über sich ständig ändernde Ausbildungswege und Berufsanforderungen bzw. gänzlich neue Berufsbilder zu beraten und informieren, andererseits unterliegen die „Werkzeuge“ der Bildungs- und Berufsberatung einem Wandel und verlagern sich zumindest partiell vom analogen in den digitalen Raum. Auch die zu beratenden Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen kommen mit möglicherweise neuen Wünschen und veränderten Kompetenz- und Interessensprofilen in die Bildungs- und Berufsberatung.

Vor dem diesem Hintergrund interessierte uns im Rahmen dieses dritten Bandes vor allem die Frage, wie Bildungs- und Berufsberater*innen den digitalen Wandel in der Arbeits- und Ausbildungswelt wahrnehmen und inwiefern vor dem Hintergrund der stark ausgeprägten

¹ Vgl. <https://digityps.ihs.ac.at/>

beruflichen Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht aus ihrer Sicht Geschlechterstereotypen reproduziert oder abgeschwächt werden. Welche Rolle nehmen sie selbst dabei ein bzw. können sie einnehmen? Welche (neuen) Ansatzpunkte können identifiziert werden, um eine geschlechtssensiblere Berufsorientierung vor dem Hintergrund des digitalen Wandels zu forcieren?

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.

Die Zusammenfassung von Band 1 ist Teil einer dreiteiligen Reihe, die sich mit der Frage der Ent-Stereotypisierung von digitalen Ausbildungs- und Berufsfeldern auseinandersetzt. Band 2 beschäftigt sich mit der Perspektive von Unternehmen auf das Thema und Band 3 mit jener von Berufs- und Bildungsberater*innen.

Die Ergebnisse der empirischen Erhebungen stellen zudem die Grundlage für im Rahmen dieses Projektes ebenfalls angesiedelte Entwicklungsarbeiten dar, konkret die Entwicklung ent-stereotypisierender Instrumente und Tools für die Berufsinformation und -orientierung sowie im Kontext des betrieblichen Recruitings.

2 Literaturbasierter Hintergrund: Geschlechterstereotype – geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt – Digitalisierung

Der Arbeitsmarkt ist von einer relativ stabilen beruflichen Segregation² nach Geschlecht charakterisiert (Ohlert & Boos 2020, Fritsch et al. 2020, EIGE 2018, Leitner & Dibiasi 2015). Frauen sind dabei in Erziehungs- und Pflegeberufen (EHW³-Bereich) überrepräsentiert, Männer hingegen im MINT-Bereich⁴ bzw. IKT⁵-Berufen sowie in handwerklich-technischen Berufen (Fritsch 2018, Leitner & Lassnig 2018, 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 & Winkler 2013.; Bettio & Verashchagina 2009; mit Fokus auf den Thébaud & Charles 2018). Wir fokussieren hier vor allem auf Ansätze, welche die Arbeitsmarktungleichheit in Verbindung mit Geschlechterstereotypen und Rollenerwartungen bringen.

² Segregation bezieht sich auf ein Verteilungsmuster: Je ungleicher Gruppen auf eine Einheit (im Arbeitskontext hier Berufe) verteilt sind, desto stärker sind die Einheiten segregiert (Achatz 2018).

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

⁴ MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik; englisch: STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics.

⁵ IKT steht für Informations- und Kommunikationstechnologien

Aus mikrosoziologischer Perspektive wird vor allem die Konstruktion von Geschlecht als soziale Differenzkategorie in der alltäglichen Praxis betont („doing gender“, West & Zimmermann 1987). 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).

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. 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).

In der praktischen Berufsorientierung und -beratung finden u.a. **psychologische Konzepte** vielfältige Anwendungsbereiche. Dazu zählen beispielsweise folgende⁶:

- die „Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation“ (Gottfredson 1981; 1966; in erweiterter Form 2002).
- die Theorie beruflicher Entwicklungsphasen (Super 1953; 1962; 1980)
- die Social Cognitive Career Theory (SCCT; Lent et al. 1994; 2000; Lent 2013)
- Theorie von beruflichen Interessen- und Persönlichkeitstypen (Holland 1959; 1997)

Den Modellen ist gemein, dass Geschlecht als Einflussfaktor mehr oder weniger adressiert wird. Weniger konkret belichtet wird dabei jedoch die **Wirkung von Stereotypen** bei der Berufswahl. Dabei ist gerade die Geschlechtszuschreibung in Bezug auf (digitale) Technologien relevant. 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. 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).

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 et al. 2021).

Die Überlegungen und Empfehlungen bei der **gendersensiblen Berufsorientierung** und -beratung bauen 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 basieren (Diskussion der empirischen Befunde bei Wieland

⁶ Eine genauere Auseinandersetzung mit den Konzepten findet sich im umfassenden Band 3

& 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).

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. „Dramatisierende“ bzw. „entdramatisierende“ Instrumente verfolgen hingegen das Ziel, „Geschlechterverhältnisse, Geschlechterbilder bzw. Diskriminierung und strukturelle Ungleichheiten“ (Debus 2017, S.27) zu thematisieren.

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.
- *Zweitens* verändert Digitalisierung potentiell die Bedingungen der Produktion und Reproduktion von geschlechterspezifischen Rollenbildern. Diese Prozesse sollten im Rahmen geschlechtersensibler Berufsorientierung adressiert werden.
- *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).
- *Viertens* geht mit Digitalisierung eine laufende Weiterentwicklung und zunehmende Nutzung digitaler Medien und Instrumente zur Berufsorientierung einher. Dem Internet kommt eine wichtige Rolle bei der Informierung über Berufe zu (KOFA 2021, Gehrau 2020).

Zu digitalen Angeboten der Berufsorientierung gehören neben anderem auch diverse Online-tools, die sich folgend (grob) kategorisieren lassen:

- Interessens- und Fähigkeitstests
- Verschiedene Formate, die Informationen bereitstellen bzw. „Digitale Lernwerkstätten“
- Darstellung der Veränderungen des Arbeitsmarktes im Zuge des digitalen Wandels (z.T. auch bezogen auf einzelne Berufe).

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 zurückgeht, 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.

3 Empirischer Zugang: Explorativer und quantitativer Ansatz

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** (Februar bis April) erstellt.

Bei der Verbreitung des Fragebogens konnten wir dank der Unterstützung der Projektpartner*innen insgesamt 263 Bildungs- und Berufsberater*innen erreichen, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Inhaltlich deckt die Umfrage die Themengebiete rund um den digitalen Wandel am Arbeitsmarkt und damit einhergehende Veränderungen in der Berufsorientierung /-beratung ab. Zudem wollten wir wissen, wie Einflüsse des Geschlechts bei der Berufsorientierung und -wahl eingeschätzt werden und ob mögliche Veränderungen der (beruflichen) Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt im digitalen Wandel wahrgenommen wird.

Neben diesen inhaltlichen Fragen wurden soziodemographische Merkmale erhoben. Die Stichprobe lässt sich dahingehend folgendermaßen beschreiben: Fast 80% geben an, weiblich, die restlichen 20% männlich zu sein. 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. 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.

Die erhobenen Daten wurden für die statistische Analyse aufbereitet und mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS ausgewertet. Vordergründig wurden deskriptive Auswertungen (Häufigkeiten) durchgeführt; zusätzlich haben wir Gruppenvergleiche (Signifikanztest: χ^2) 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.

Ergänzend wurden **explorative Beobachtungen** auf einer Messe für Bildung und Beruf (BeSt-Messe⁷ sowie im BerufsInfoZentrum (BIZ) in Wien durchgeführt. Das Forschungsteam von L&R besuchte die Messe am 03. März 2022 von 13:00 bis 15:00 und führte dort eine verdeckte Beobachtung durch. Zum einen lag der Fokus auf der Thematisierung des digitalen Wandels bzw. dem Einsatz digitaler Tools und zum anderen auf der Darstellung von Berufen in geschlechter(un)stereotypischer und / oder geschlechtersensibler Weise. 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.

Zusätzlich wurde eine offene teilnehmende Beobachtung in einem BerufsInfoZentrum in Wien im Mai 2022 durchgeführt. Außerdem haben wir Online-Interessenstest durchgeführt, um subjektive Eindrücke von digitalen Tools zu sammeln.

In Zusammenarbeit und durch die Unterstützung des Netzwerks österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen wurden ergänzend 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).

⁷ Home - BeSt³ (bestinfo.at), letzter Zugriff 17.05.2022

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? 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

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 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 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 hochschwierig sei. Generell wurden 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 ausreichend für eine erfolgreiche Bildungs- und Berufsorientierung sind, da sie nur eine Ergänzung zum individuellen Beratungssetting darstellen können.

5 Arbeitsmarktsegregation und Geschlechterstereotype – traditionelle Zuschreibungen wirken

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%) als 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 in Bezug auf relevante Programme (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, sichtbar werden (u.a. in Sozialen Medien).

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

Im Projekt „DigiTyps“ und spezifisch im Rahmen dieses Bandes, der sich mit der Rolle der Bildungs- und Berufsberater*innen sowie der Berufsorientierung im Rahmen des digitalen Wandels auseinandersetzt, 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.

Im Kontext des digitalen Wandels und in Hinblick auf die Berufsorientierung sind verschiedene Punkte 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). Zu guter Letzt beeinflusst die Digitalisierung die Praxis der Berufsorientierung (KOFA 2021, Gehrau 2020 bezogen auf Internetsuchen zu Berufen).

Davon ausgehend haben wir uns im dargelegten Bericht auf diese drei Einflüssebenen konzentriert. Folgend sollen die wichtigsten Erkenntnisse und Implikationen dargelegt werden. 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. Zweitere werden in der Berufsberatung und -orientierung größtenteils als nützlich beurteilt, jedoch nur ergänzend zu einem individuellen Beratungssetting. Genannte Problematiken sind vielmehr

ein hochschwelliger Zugang, der fehlende Miteinbezug junger Menschen in der Programmierung sowie teilweise fehlende Reflexion.

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 nach Ansicht der Bildungs- und Berufsberater*innen schwerer, in einem männerdominierten Bereich Fuß zu fassen als für junge Männer in einem frauendominierten Bereich. Wirksam sind dabei v.a. stereotype Vorstellungen, Vorurteile und Geschlechterbilder bezogen auf (fehlende) Kompetenzen, Eignung und Persönlichkeiten.

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.

Die ungleiche Bewertung von Chancengleichheit spiegelt sich auch in der Forderung der befragten Bildungs- und Berufsberater*innen, **frauendominierte Berufe sozial und monetär aufzuwerten** wider. 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.

Die **wechselwirkende Beeinflussung zwischen strukturellen Ungleichheiten und dem Denken** und Handeln Einzelner birgt die Gefahr, dass junge Menschen aufgrund von sozialen Gegebenheiten Frauen und (wenn weiblich) sich selbst weniger zutrauen. Gleichzeitig wird von Frauen in „untypischen“ Berufen mehr verlangt. Sie müssen sich somit einer doppelten Diskriminierung behaupten: der Zuschreibung fehlender bzw. geringerer Kompetenzen und der Forderung nach mehr Leistung.

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 ein wichtiger Anknüpfungspunkt** ist, 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. 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.

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 seien sie kompetent im Umgang mit Smartphones und Sozialen Medien, oft fehle es ihnen aber an einem aus Sicht der Berater*innen notwendigen Verständnis über Computer und beruflich relevante Programme.

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 seien 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.

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.

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

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 Literatur

- 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.
- 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.
- Brandao, Anabela; Marxen, Sabine & Rütten, Anne (2019): Rollenbilder in den Sozialen Medien und ihre Auswirkung auf Gleichberechtigung, Plan International Deutschland e.V., Hamburg.
- Busch, Anne (2013): *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Correll, Shelley J. & Ridgeway, Cecilia L. (2006): Expectation States Theory, in John Delamater (Hg.): *Handbook of Social Psychology*, New York: Springer, S.29-51.
- 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.
- 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*.
- 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.
- Franzke, Bettina/Martje Rohmann (2015): *Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf*, AWO Handreichung, Berlin.
- 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.
- 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). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation. in Brown, Duane (Hg.): Career choice and development, 3. Auflage, San Francisco: Jossey-Bass, S.85-148.
- Hartmann, H. I. (1976): Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex, Signs, 1, S.137-169.
- Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zwei-Geschlechtlichkeit, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46(4), S.668-692.
- 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.
- Iseler, Katharina (2013): Gendersensible Berufsorientierung, in: Ulrike Stadler-Altmann (Hg.): Genderkompetenz in pädagogischer Interaktion, B. Budrich, Opladen, S.101-124.
- Initiative D21 (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit.
- KOFA (2021): Neue (digitale) Wege in der Berufsorientierung, Köln, https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Digitale_Berufsorientierung_2_2021.pdf
- 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.; 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
- Ohlert, Clemens & Boos, Pauline (2020): Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten. Eine empirische Untersuchung auf Branchenebene. ARBEIT, 29(3-4), S.195–218.
- 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.
- Solga, Heike & Pfahl, Lisa (2009): Doing gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, WZB Discussion Paper, No. SP I 2009-502, Berlin.
- Super, Donald E. (1953): A theory of vocational development. American Psychologist, 8 (5), 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), 282–298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Thébaud, Sarah & Charles, Maria (2018): Segregation, Stereotypes, and STEM, in: *Soc. Sci.* 2018, 7, 111; doi:10.3390/socsci707011.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender, in: *Gender and Society*, 1(2), S.125-151.