

# Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt?!

Die Perspektive von Jugendlichen, Berufsberater\*innen und Unternehmen  
Zusammenfassung des gemeinsamen Forschungsberichts im Rahmen des  
Projektes „DigiTyps“

---

Nadja Bergmann, Marcel Fink, Ronja Nikolatti, Claudia Sorger

Co-Autor\*innen:  
Hannah Steiner, 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 und 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: Nadja Bergmann, Marcel Fink, Ronja Nikolatti, Claudia Sorger

Co-Autor\*innen: Hannah Steiner, Gerlinde Titelbach

Titel: Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt?!

Die Perspektive von Jugendlichen, Berufsberater\*innen und Unternehmen

Zusammenfassung des gemeinsamen Forschungsberichts des Projektes „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>2</b>
<b>2</b>	<b>Literaturbasierter Hintergrund: Geschlechterstereotype – geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt – Digitalisierung</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Empirischer Zugang: Methoden-Mix</b>	<b>4</b>
	Explorative Fokusgruppen und Onlinebefragung junger Menschen	4
	Onlinebefragung und leitfadengestützte Interviews in ausgewählten Branchen	5
	Quantitative Befragung, explorative Beobachtungen und Expertise aus der gendersensiblen Berufsorientierung	5
<b>4</b>	<b>Wie Jugendliche und junge Erwachsene die digitale Zukunft einschätzen</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Digitalisierung, Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturierung in vier ausgewählten Branchen</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Die Praxis der Berufsorientierung und Berufsberatung im digitalen Wandel</b>	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>Resümee: Den digitalen Wandel aktiv gestalten</b>	<b>11</b>
	Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt	11
	Geschlechterstereotype reproduzieren sich im digitalen Raum	11
	Die Wechselwirkung stereotyper Zuschreibungen und der Arbeitsmarktsegregation	11
	Praxisnähe und prozessorientierte, gendersensible Berufsorientierung	12
	Potentiale nutzen: Die Anschlussfähigkeit Sozialer Medien in der Arbeitswelt	12
	Aufwertung frauendominierter Berufe und sozialer Skills	13
	Aktive Gestaltung und weiterer Forschungsbedarf	13
<b>8</b>	<b>Literatur</b>	<b>14</b>

# 1 Einleitung: Ziele und Fragestellungen der vorliegenden Studie

Das Forschungsprojekt „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), die in Österreich deutlich ausgeprägten geschlechtsspezifischen Bildungs- und Berufszuschreibungen abzuschwächen.

Das Forschungsprojekt ist vor dem Hintergrund der ausgeprägten Bildungs- und Arbeitsmarktsegregation in Österreich angesiedelt: Noch immer arbeitet die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen (knapp 60%) in Österreich in einem sogenannten „Frauen-“ und knapp 60% der erwerbstätigen Männer in einem „Männerberuf“ (Fritsch 2018). Dabei zeigen sich deutliche strukturelle und inhaltliche Unterschiede zwischen diesen: Erstere sind vorwiegend in den Feldern Sozial-, Pflege-, Gesundheits-, Erziehungs- sowie Büroberufe angesiedelt, zweitere in handwerklich-technischen Bereichen (Leitner & Dibiasi 2015).

Das Forschungsprojekt zielt im Kern darauf ab, zu erforschen, ob der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung eine Chance sein kann, stereotype Wahrnehmungen von Berufen und Kompetenzen zu hinterfragen und zu verändern. Da sich durch die zunehmende Digitalisierung berufliche Anforderungen wie auch die dafür notwendigen Kompetenzen verändern, könnte dies ein Momentum für den Abbau von Geschlechterstereotypisierung sein. Sowohl digitale als auch soziale Kompetenzen werden für alle Berufe wichtiger – ergeben sich dadurch Chancen traditionelle geschlechterstereotype Zuschreibungen abzubauen?

Dazu wurden im Rahmen des Forschungsprojektes die Perspektiven Jugendlicher und junger Erwachsener, ausgewählter Unternehmensvertreter\*innen und Bildungs- und Berufsberater\*innen, erhoben und in drei eigenständigen Bänden dargestellt:

- Die Perspektive Jugendlicher und junger Erwachsener, die vor einer Ausbildungs- bzw. Berufsentscheidung stehen (die Ergebnisse sind im Band 1 der „DigiTyps-Forschungsberichtsreihe“ aufbereitet, siehe Bergmann et al. 2022),
- die Perspektive von Unternehmen (die Ergebnisse finden sich in Band 2 der Forschungsberichtsreihe, siehe Fink 2022) sowie
- die Perspektive 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 Bandes 3 (Nicolatti et al. 2022).

Auf Basis dieser Ergebnisse wird die Frage reflektiert, was die digitale Zukunft rund um die Frage der Geschlechterstereotype bieten könnte und welche Gestaltungsansätze gesehen werden. Diese Zusammenführung ist Gegenstand des vorliegenden Forschungsbandes.

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.

---

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

## 2 Literaturbasierter Hintergrund: Geschlechterstereotype – geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt – Digitalisierung

Vorliegende empirische Untersuchungen zeigen eine anhaltend hohe geschlechterspezifische Strukturierung des Beschäftigungssystems. Neben anderem manifestiert sich diese Strukturierung in einer zahlenmäßigen Dominanz von Frauen bzw. Männern in bestimmtem Berufen bzw. Berufsgruppen, was als „horizontale Arbeitsmarktsegregation“ bezeichnet wird. Die zahlenmäßige Dominanz von Frauen bzw. Männern variiert dabei entlang spezifischer Berufssektoren des Arbeitsmarktes. Die horizontale Geschlechtersegregation zeigt sich insbesondere im STEM<sup>2</sup>- sowie EHW<sup>3</sup>-Bereich. Österreich zeigt im internationalen Vergleich mit insgesamt unter 10% einen besonders niedrigen Frauenanteil im STEM-Berufen, während der Männeranteil in EHW-Berufen mit etwas über 27% in etwa durchschnittlich ist (EIGE 2018, S.57). Der höhere Männeranteil in EHW-Berufen geht insbesondere auf Männer in qualifizierten Tätigkeiten im Gesundheitssektor und auf im Bildungsbereich tätige Männer zurück (ebd.). Besonders niedrig ist der Frauenanteil in ausgewählten handwerklich-technischen Berufen, im IKT<sup>4</sup>-Bereich, und im Bereich von Naturwissenschaften, Mathematik und Ingenieurwesen (Leitner & Dibiasi 2015). Über die letzten zehn Jahre hinweg zeigen sich dabei fast keine Veränderungen. Lediglich im IKT-Bereich hat sich der Frauenanteil in diesem Zeitraum von 10% auf 20% verdoppelt (Fink 2022).

Ab den 1970er Jahren intensiviert sich international die wissenschaftliche Debatte zur Erklärung der Herausbildung und der hohen Stabilität von Geschlechtersegregation. Dies mündete in ein breites Portfolio von Erklärungsansätzen aus unterschiedlichen Disziplinen wie den Wirtschaftswissenschaften, der Soziologie und der Sozialpsychologie (für einen Überblick z.B. Achatz 2018; Busch 2013; Bettio & Verashchagina 2009; mit Fokus auf den STEM-Bereich Thébaud & Charles 2018).

Diese Erklärungsansätze zeigen in unterschiedlichem Ausmaß Anknüpfungspunkte zu Überlegungen, die geschlechterspezifische Stereotype und Rollenbilder als Erklärungsfaktor heranziehen. Als Stereotype können dabei in einem breiten Sinn „general expectations about members of particular social groups“ (Ellemers 2018, S.276) verstanden werden, bzw. „qualities perceived to be associated with particular groups or categories of people“ (Schneider 2004, S.25). Betreffend Geschlechterstereotype zeigen die Ergebnisse empirischer Untersuchungen, dass Attribute, die sich in Konzepten wie „Wärme“, „Expressivität“, „Gemeinschaftsorientierung“, oder „*communion*“ bündeln lassen, eher Frauen zugeschrieben werden, und Attribute vom Typus „(aufgabenbezogener) Kompetenz“, „Instrumentalität“, „Selbstbehauptung“ oder „*agency*“ eher Männern (Ebert & Steffens 2013; Eagly 2018). Diese Zuschreibungen korrelieren – so der Befund – mit weiteren Stereotypen über „typisch“ männliche bzw. weibliche Kenntnisse und Fähigkeiten und stereotypen Vorstellungen darüber, welche Kenntnisse und Fähigkeiten in welchen Berufsbereichen besonders wichtig sind, was sich im Endeffekt in so genannten Geschlechter-Berufs-Stereotypen („*occupational gender stereotypes*“; im Überblick Clarke 2020; für konkrete Untersuchungen z.B.: White & White 2006; Glick et al. 1995; Miller & Hayward 2006) manifestiert.

Betreffend die Angebotsseite des Arbeitsmarktes wurden diese Zusammenhänge – mit Blick auf Bildungs- und Berufsentscheidungen von Kindern und Jugendlichen – von Gottfredson /1981; 1996; 2002) in ihrer *Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation*“ näher

---

<sup>2</sup> STEM steht für „Science, Technology, Engineering und Mathematics“, im deutschsprachigen Diskurs wird von MINT („Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik“) gesprochen.

<sup>3</sup> EHW steht für „Education, Health und Welfare“; dafür hat sich (noch) kein gängiges deutschsprachiges Pendant gebildet, etwa Erziehung, Gesundheit und Soziales.

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

konzeptionalisiert. Stärker (aber nicht nur) auf die Nachfrageseite gerichtet ist die „Theorie der Erwartungszustände“ (*Expectation States Theory*, Correl & Ridgeway 2006). Beide Zugängen stimmen darin überein, dass Selektionsentscheidungen am Arbeitsmarkt stark von Geschlechterstereotypen geprägt sind. Dies betrifft einerseits die Ausbildungs- und Berufswahl von Jugendlichen, andererseits aber auch das Rekrutierungsverhalten von Arbeitgeber\*innen. Gemäß der „Theorie sozialer Rollen“ (Eagly 1987; Eagly et al. 2000) reproduziert dabei die existierende Arbeitsmarktsegregation Geschlechterstereotype, diese tragen wiederum zur anhaltenden Arbeitsmarktsegregation bei. Diese Zusammenhänge wurden vor allem für den STEM-Bereich auf breiter Basis untersucht (zusammenfassend Thébaud & Charles 2018), wobei sich ein starker Einfluss von Geschlechterstereotypen auf Arbeitsmarktsegregation zeigt (mit weiteren Literaturverweisen auch Clarke 2020).

Zu der Frage, ob Digitalisierung erwartbar zu einem Abbau von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt bzw. zu einer Reduktion von Geschlechterstereotypen beitragen kann, existieren in der Literatur widersprüchlicher Argumente bzw. Hypothesen (zusammenfassend z.B. Dengler & Matthes, Dengler et al. 2019, Kutzner 2018; 2019; 2021 und Kutzner & Roski 2019). Eine gewisse Einigkeit scheint darüber zu bestehen, dass die angetriebenen Veränderungen sowohl Risiken als auch Chancen mit sich bringen, auf die mithilfe aktiver und inklusiver Gestaltung reagiert werden muss. Demnach bietet der digitale Wandel – als Prozess der Veränderung – die Chance, Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt neu zu verhandeln und stereotype Erwartungen aufzubrechen (Kutzner 2021; Master et al. 2017; 2020). Neben anderem dürfte dabei gendersensibler Berufsorientierung eine besondere Bedeutung zukommen (Franzke & Rohman 2015; Iseler 2013; Gehrau 2020).

### 3 Empirischer Zugang: Methoden-Mix

Aufbauend auf der umfassenden Literaturanalyse wurden verschiedene sozialwissenschaftliche Methoden – sowohl qualitative wie auch quantitative – kombiniert, um die Ansichten der drei ausgewählten Zielgruppen empirisch zu erheben. Dabei haben wir insgesamt drei Online-Umfragen – eine für jede Zielgruppe – durchgeführt. Zudem wurden Interviews mit Beschäftigten aus den ausgewählten Branchen geführt, Fokusgruppen mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen abgehalten und explorative Beobachtungen bei Berufsmessen / Berufsinfozentren sowie kurze Befragungen bei Mädchenberatungsstellen durchgeführt.

An dieser Stelle wollen wir uns bei den Projektpartner\*innen bedanken, die uns beim Zugang zu den verschiedenen Zielgruppen nach Kräften unterstützt haben.

#### Explorative Fokusgruppen und Onlinebefragung junger Menschen

Um die Ansichten und Meinungen der jungen Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, wurden in einem explorativen und offenen Zugang neun Fokusgruppen mit insgesamt 62 Teilnehmenden zwischen 14 und 24 Jahren in Wien und Niederösterreich abgehalten. Es nahmen 41 junge Frauen sowie 21 junge Männer in gemischten und gleichgeschlechtlichen Gruppen von durchschnittlich sieben Personen teil. Alle neun Fokusgruppen fanden vor Ort in den jeweiligen Einrichtungen bzw. an unserem Institut unter Berücksichtigung der COVID-19 Bestimmungen und unter Einhaltung von Hygienevorschriften statt. Die Dauer pro Fokusgruppe lag bei ungefähr zwei Stunden. In acht von neun Fokusgruppen wurde einer Aufnahme zugestimmt. Diese wurden transkribiert und mithilfe der Analysesoftware MAXQDA qualitativ-inhaltsanalytisch ausgewertet.

Darauf aufbauend wurde ein quantitativer Onlinefragebogen (Limesurvey) erstellt. Die Befragung lief zwischen Anfang Februar und Ende März 2022 unter Personen in Wien und Niederösterreich zwischen 14 und 21 Jahren. Insgesamt füllten 857 Jugendliche und junge Erwachsene den Fragebogen vollständig aus; teilweise ausgefüllte Fragebögen wurden nicht in die Analyse miteinbezogen. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels des Statistikprogramms SPSS. Es wurde analysiert, ob statistisch signifikante Gruppenvergleiche (Signifikanztest:  $\chi^2$ ) in den Daten zu finden sind. In der Stichprobe geben rund 42% an, weiblich und rund 57% an, männlich zu sein; 2% geben divers an. Fast 60% der Befragten sind im ausbildungspflichtigen Alter (bis 18), und ungefähr 40% älter. Hinsichtlich des Wohnorts gibt ungefähr ein Drittel an, in Wien zu wohnen und ca. zwei Drittel in Niederösterreich. Der Großteil der Teilnehmer\*innen gibt an, zum Zeitpunkt der Befragung eine Lehre oder überbetriebliche Lehre zu machen (57%). 20% sind in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt, 14% sind in einer Schule, 4% berufstätig. In der Stichprobe sind somit Schüler\*innen und darunter auch Gymnasiast\*innen unterrepräsentiert.

### Onlinebefragung und leitfadengestützte Interviews in ausgewählten Branchen

Das zentrale quantitative Untersuchungsinstrument ist eine Online-Befragung von Unternehmen bzw. Institutionen in Wien und Niederösterreich, wobei sich die Befragung in erster Linie an Personen in Führungspositionen und Betriebsrät\*innen und Personalvertreter\*innen richtete. Der Rücklauf an auswertbaren Fragebögen beläuft sich auf  $n=784$ , mit einer allerdings unterschiedlichen Mitwirkungsbereitschaft entlang der vier Branchen. Die mit Abstand meisten Fragebögen entfallen auf den Sektor „Erziehung und Unterricht“ ( $n=556$ ), gefolgt von „Gesundheits- und Sozialwesen/Pflege“ ( $n=110$ ), dem „Produktionssektor: Herstellung von Waren“ ( $n=43$ ) und „IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ ( $n=51$ ). Der Frauenanteil an allen Respondent\*innen liegt bei ca. 65%. Mehr Frauen als Männer beantworteten den Fragebogen vor allem in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ (72% vs. 28%) und „Gesundheits- und Sozialwesen / Pflege“ (69% vs. 31%), während sich das Verhältnis im IKT-Bereich und im Produktionssektor umgekehrt darstellt.

Das zentrale qualitative Untersuchungsinstrument sind leitfadengestützte qualitative Interviews mit Repräsentant\*innen (betriebliche/institutionelle Leitungsebene, Betriebsrät\*innen und Personalvertreter\*innen) von Unternehmen bzw. Institutionen der vier genannten Branchen. Pro Branche wurden jeweils zwei Interviews geführt, in digitalen Tondokumenten festgehalten, wörtlich transkribiert und mittels Kategorienschema ausgewertet.

### Quantitative Befragung, explorative Beobachtungen und Expertise aus der gendersensiblen Berufsorientierung

Um die Ansichten und Wahrnehmungen der Berufs- und Bildungsberater\*innen zu erheben, wurde eine quantitative Online-Befragung (Limesurvey) unter Bildungs- und Berufsberater\*innen in Wien und Niederösterreich durchgeführt. 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. Die erhobenen Daten wurden für die statistische Analyse aufbereitet. Die Auswertung erfolgte mittels des Statistikprogramms SPSS. Vordergründig wurden deskriptive Auswertungen (Häufigkeiten) berechnet; zusätzlich wurden Gruppenvergleiche (Signifikanztest:  $\chi^2$ ) anhand der soziodemographischen Merkmale analysiert. In der Befragung geben 79% der Respondent\*innen an, weiblich zu sein, die übrigen Befragten sind / sehen sich als männlich. Fast 60% sind in einem Projekt im Rahmen der „AusBildung bis 18“



tätig; 12% arbeiten in einem BerufsInfoZentrum (BIZ) und 6% an einer Schule (24% „Sonstiges“). 54% geben an, in Wien zu arbeiten und 46% in Niederösterreich.

Das Forschungsteam von L&R besuchte zudem im März 2022 die BeSt-Messe<sup>5</sup> und führte dort eine teilnehmende Beobachtung durch. 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<sup>6</sup> (BIZ) in Wien im Mai 2022 durchgeführt und Online-Interessenstests ausgefüllt. Die gewonnenen Eindrücke werden in Form subjektiver Einschätzungen und abgegrenzt zu den restlichen Ergebnissen im Bericht dargestellt. In die hier vorliegende Zusammenfassung werden sie nicht mitaufgenommen.

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

## 4 Wie Jugendliche und junge Erwachsene die digitale Zukunft einschätzen

Ausgehend von der Lage am Arbeitsmarkt, wollten wir in der Auseinandersetzung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Fokus auf ausgewählte Berufe (handwerklich-technischer Bereich, IKT-Berufe, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Lehrer\*innen) richten. Dabei ging es zum einen vor allem darum, die Zielgruppe selbst nach ihrer Meinung und ihrem Verständnis von Digitalisierung zu befragen sowie eine Einschätzung des Digitalisierungsgrades zu erhalten. Zudem interessieren wir uns dafür, wie diese Berufe von den Ausbildungs- und Berufseinsteiger\*innen selbst wahrgenommen werden. Zentral ist dabei die Frage, ob Berufe einem Geschlecht zugeschrieben werden.

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben einen sehr umfassenden und auch detaillierten Blick auf Themen rund um Digitalisierung; sie beobachten sehr genau, wo digitale Technologien eingesetzt werden. Insgesamt fällt auf, dass tendenziell hochqualifizierte Berufe digitalisierter eingeschätzt werden. Digitalisierung scheint somit eher eine Klassenfrage als eine Geschlechterfrage zu sein. Auch Berufe, in denen tendenziell mehr Frauen beschäftigt sind (z.B. Handel, Büro) werden als digitalisiert wahrgenommen; der handwerklich-technische Bereich und die Pflege hingegen weniger. Begründet wird dies damit, dass „Handarbeit“ (bezogen auf den handwerklich-technischen Bereich) beziehungsweise die „Arbeit am und mit Menschen“ in Pflege- und Erziehungsberufen Gegensätze zur Digitalisierung darstellen.

Soziale Medien sind ein wesentlicher Bestandteil im Alltag der jungen Menschen. Darüber hinaus sehen sie darin aber auch ein Potential in sämtlichen Berufen; v.a. in Form von Online-Marketing. Damit verbundene Kompetenzen werden ihnen kaum in der Schule vermittelt.

Die Auswahl eines Wunschberufs (aus vorgegebenen Berufen) wird entlang geschlechtlicher Unterschiede getroffen. Die erste Wahl der jungen Männer ist Informatiker, bei den jungen Frauen der medizinische Bereich (Krankenpflegerin gefolgt von Ärztin). Bei selbst genannten

---

<sup>5</sup>Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung: [Messeprofil - BeSt<sup>3</sup> \(bestinfo.at\)](https://www.bestinfo.at)

<sup>6</sup> <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen/biz---berufsinfozentren>



Wunschberufen nennen nur wenige den IKT-Bereich oder Berufe im digitalen Wandel (E-Commerce, etc.). Vor allem im handwerklich-technischen Bereich zeigt sich ein starker Gender-Gap: Junge Männer nennen diesen Bereich in den offenen Antworten häufiger. Weibliche Befragte fühlen sich zudem am stärksten von der Darstellung von Berufen im Sozial- und Gesundheitsbereich angesprochen und am wenigsten von handwerklich-technischen Berufen. Bei den männlichen Befragten verhält es sich genau umgekehrt.

Die Zuschreibung der Eignung zu einem Beruf spiegelt die geschlechtliche Segregation am Arbeitsmarkt wider. So wird von ungefähr der Hälfte der Befragten angegeben, Frauen seien eher für die Alten- und Krankenpflege geeignet. Eine stärkere geschlechtliche Zuschreibung zeigt sich bei handwerklich-technischen Berufen: Diese werden eher Männern zugeschrieben. Lehrer\*innen werden von den jungen Menschen am wenigsten geschlechtlich konnotiert. Soziale Kompetenzen stehen laut der jungen Menschen vor allem in der Pflege und für Lehrer\*innen im Vordergrund; sie werden aber in allen Berufen als notwendig gesehen. So betonen sie im IKT-Bereich die bereichsübergreifende Kommunikation, Zusammenarbeit, Vernetzung und Selbstvermarktung.

Persönliches Interesse gilt als primäre „Ursache“ für die geschlechtliche Segregation am Arbeitsmarkt. Auch bei der eigenen Berufswahl steht das persönliche Interesse an erster Stelle. Dabei wird das Interesse an digitalen Technologien tendenziell eher Männern zugeschrieben.

Junge Menschen schätzen sich hinsichtlich grundlegender digitaler Kompetenzen und sozialer Fähigkeiten relativ gut ein. Weniger kompetent fühlen sich die Befragten bei Mathematik und beim Programmieren. Die stärksten Unterschiede zwischen jungen Frauen und jungen Männern zeigen sich bei Mathematik (junge Männer schätzen sich hier besser ein).

Dahingegen ist die Zuschreibung von Kompetenzen zu einem Geschlecht beim Programmieren und beim Hineinversetzen in andere besonders stark ausgeprägt. Bei beiden Fähigkeiten antworten die jungen Frauen stärker hinsichtlich einer geschlechtlichen Zuschreibung – beim Programmieren zu Männern, beim sich in andere Hineinversetzen zu Frauen. Dies deckt sich nicht mit den Unterschieden in der persönlichen Einschätzung. So weist die Zuschreibung von Kompetenzen stärker vergeschlechtlichte Zuschreibung auf als die Selbsteinschätzung.

Aus den Diskussionen mit den jungen Menschen über die berufliche Segregation nach Geschlecht lässt sich kein einheitliches Bild ableiten. Persönliche Beobachtungen scheinen eine relevante Rolle dabei zu spielen. Teilweise zeigen sich auch stereotype Vorstellungen hinsichtlich „weiblicher“ und „männlicher“ Kompetenzen und Interessen. Problematisch ist vor allem die Beobachtung, dass die Überrepräsentation von Männern in höheren Positionen als „objektive“ Bestätigung für „bessere Leistung“ herangezogen wird.

Bezogen auf Berufsorientierungsangebote an der Schule zeigt sich ein ernüchterndes Bild. Der Großteil der Befragten hatte berufspraktische Tage; andere Angebote wurden bei lediglich maximal 36% angeboten (z.B. Besuch von Berufsmessen, Kompetenz- und Interessenstests, Beratung an der Schule, etc.). Die wichtigste Quelle für Informationen über Berufe ist das Internet. Am zweithäufigsten informieren sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei ihrer Familie. Tendenzuell informieren sich weibliche Befragte bei allen angegebenen Informationskanälen häufiger. Im Allgemeinen ist der Wunsch nach mehr Unterstützung hoch. Die jungen Menschen wünschen sich im Konkreten mehr Zeit, wollen mehr Berufsbilder kennenlernen und den Einblick in die Praxis bzw. eine realistische Darstellung von Berufen.

## 5 Digitalisierung, Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturierung in vier ausgewählten Branchen

Das Arbeitspaket 3 des Projekts DigiTyps beschäftigt sich mit Wahrnehmungen und Positionen in Unternehmen und Institutionen unterschiedlicher Branchen, nämlich im Produktionssektor, in der Informations- und Kommunikationstechnologie, in der schulischen Bildung, und im Gesundheits- und Pflegesektor. Im Zentrum des Erkenntnisinteresses stehen perzipierte mit Digitalisierung einhergehende Veränderungen und Herausforderungen, dabei als notwendig erachtete Kenntnisse und Fähigkeit, die Ausformungen einer unter Umständen erfolgenden geschlechtsspezifischen Zuschreibung dieser Kenntnisse und Fähigkeiten, die geschlechterspezifische Strukturierung von Tätigkeitsfeldern und zukünftige Erwartungen betreffend die Auswirkungen von Digitalisierung auf Arbeitsmarktsegregation.

Digitalisierte Instrumente und Prozesse gewinnen in allen Branchen stark an Bedeutung. Damit verändern sich auch berufliche Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen. Digitale Grundkenntnisse und weiterführende Anwender\*innenkenntnisse haben – mit gewissen Differenzierungen – in allen erfassten Branchen in dem Sinn eine hohe bzw. eher hohe Bedeutung, als dass eine überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten diese Fähigkeiten benötigen. Darüber hinausgehende IKT-Kenntnisse und -Fähigkeiten werden vor allem im IKT-Bereich, zum Teil auch in der Produktion, für einen größeren Anteil der Belegschaft als notwendig erachtet. Im Gesundheits- und Pflegebereich sowie im Bildungssektor konzentrieren sich Fähigkeiten, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für die Planung, Weiterentwicklung und Wartung von Systemen (häufig basierend auf Instrumenten externer Anbieter\*innen) in der Regel auf einige wenige Personen und die weit überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten benötigt primär Anwender\*innenkenntnisse (vielfach jedoch auch für branchenspezifische Software und/oder Hardware).

Die für zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe notwendigen Kenntnisse beschränken sich zugleich nicht auf IKT- und technische Fähigkeiten. Als noch etwas wichtiger werden im Durchschnitt unterschiedliche sozial-kommunikative Kompetenzen und spezifische personale Kompetenzen (wie „Problemlösungs- und Optimierungskompetenz“, „Kreativität im Finden von Lösungen“ und „Eigenverantwortung“) bewertet. Eine solche Wahrnehmung zeigt sich branchenübergreifend und sowohl bei Männern wie auch bei Frauen.

Unterschiedliche Arten von Kompetenzen und Fähigkeiten werden nach den vorliegenden Ergebnissen nach wie vor relativ stark geschlechterspezifisch zugeschrieben. Trotz Variationen trifft dies weitgehend unabhängig von der jeweiligen Branche oder von individuellen Eigenschaften der Respondent\*innen, inklusive dem Geschlecht, zu. Sozial-kommunikative Kompetenzen (mit Ausnahme von „Führungskompetenz“) und eine Reihe personaler Kompetenzen (wie „Kreativität im Finden von Lösungen“, „Eigenverantwortung“, „interdisziplinäres Denken“ und „Handeln“) werden dabei eher bei Frauen verortet. Eine Zuschreibung zu Männern überwiegt im Gegensatz dazu hinsichtlich IKT- und im breiteren Sinn technischen Kenntnissen und Fähigkeiten („Umfassende Kenntnisse zu Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)“, „Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen“, „generelles technisches Verständnis“. Daneben wird Männern generell ein etwas höheres Interesse an digitalen Technologien bescheinigt als Frauen. Dabei fällt auf, dass besonders jene Kenntnisse und Fähigkeiten verstärkt Frauen zugeschrieben werden, die als im Zusammenhang mit digitalisierten Arbeitsabläufen besonders wichtig erachtet werden. Dies könnte als Chance für eine Verringerung von Arbeitsmarktsegregation gedeutet werden. Auf der anderen Seite folgt betreffend digitale Technologien die geschlechtsspezifische Strukturierung von Tätigkeiten in Unternehmen bzw. Institutionen jedoch vielfach dem Muster,

dass Frauen digitale Technologien ebenso häufig nutzen wie Männer, dass Letztere aber zahlenmäßig in der Planung, Entwicklung und Wartung dominieren. Dies deutet in Richtung eines – für diese Tätigkeiten – dominanten Einflusses technik-bezogener Stereotype.

Die Erwartungen zu Auswirkungen von Digitalisierung auf geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation und Einkommensunterschiede sind zweigeteilt, wobei pessimistische Erwartungen gegenüber optimistischen überwiegen.

Insgesamt deuten die Ergebnisse dieser Untersuchung in die Richtung, dass es keine starken Anzeichen dafür gibt, dass zunehmende Digitalisierung per se eine substantielle Reduktion von horizontaler und vertikaler Geschlechtersegregation mit sich bringt. Umgekehrt gibt es aber auch keine starken Hinweise dafür, dass sie für sich genommen eine substantielle Verstärkung von Arbeitsmarktsegregation nach sich zieht.

Die tatsächlichen mittel- bis längerfristigen Effekte hängen demnach erwartbar von einer Reihe struktureller Rahmenbedingungen und vom Ausmaß der Persistenz von Geschlechter(berufs)stereotypen ab. Als zentral angesehen werden in diesem Zusammenhang Maßnahmen zu einer gleicheren Verteilung von Reproduktions- bzw. Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen, eine intensivere Vermittlung von IKT-Kenntnissen im Rahmen der schulischen Bildung und ein weiterer Ausbau gendersensibler Berufsberatung und -orientierung. Wenn es auf diese Weise gelingt, zu einer höheren geschlechtsspezifischen beruflichen Parität beizutragen, wirkt sich dies in der Folge erwartbar wiederum bremsend auf die Perpetuierung tradierter Geschlechterstereotype aus.

## 6 Die Praxis der Berufsorientierung und Berufsberatung im digitalen Wandel

Neben den bereits erwähnten Zielgruppen wurde auch ein Fokus auf Berufs- und Bildungsberater\*innen gelegt. 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. Konkret interessierten 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 im Umgang mit digitalen Tools. In Hinblick auf die stark ausgeprägte berufliche Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht und die 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 eine Rolle spielen?

Besonders relevant bei der Berufsorientierung/-beratung bei Jugendlichen ist das Sichtbarmachen von Kompetenzen und das Ansetzen beim Interesse. Hinweise auf Berufe mit Fachkräftemangel spielen eine geringere Rolle. Im Zuge der Veränderungen durch die Digitalisierung ist es für die Berater\*innen besonders wichtig, die Notwendigkeit sozialer Kompetenzen in allen Berufen anzusprechen. Digitale Kompetenzen, Veränderungen durch den digitalen Wandel und neu entstandene Berufe werden als weniger relevant angesehen, wenngleich die Zustimmungen trotzdem hoch sind.

Digitale Tools in der Beratung und Orientierung werden als nützlich bewertet und auch als von den Jugendlichen gut angenommen; sie können aber individuelle Beratungssettings nicht ersetzen. Problematisch ist ein teilweise hochschwelliger Zugang und der fehlende Einbezug

junger Menschen bei der Entwicklung. Geschlechterunterschiede in der Nutzung werden nicht wahrgenommen bzw. können nicht eingeschätzt werden.

Der Großteil der befragten Berufs- und Bildungsberater\*innen 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. Konkret genannt wurden diesbezüglich neue Entwicklungen am Arbeitsmarkt und neu entstandene Berufsbilder. Dabei machen die Berufs- und Bildungsberater\*innen die Erfahrung, dass neue Möglichkeiten und Berufe im digitalen Wandel von den Jugendlichen nicht übermäßig häufig thematisiert werden. Die angesprochenen Themen decken v.a. bekannte und besonders „sichtbare“ Berufe / Tätigkeiten ab.

Die Ansicht, dass traditionelle Geschlechterrollen die Berufswahl von jungen Menschen beeinflussen, findet hohen Zuspruch; sowohl bei jungen Frauen als auch bei jungen Männern. Chancengleichheit bei einer „geschlechtsuntypischen“ Berufswahl werden hingegen unterschiedlich bewertet: Während junge Frauen laut den Befragten v.a. von traditionellen Rollenerwartungen und Stereotypen gehindert werden, haben junge Männer teilweise bessere Chancen.

Maßnahmen für mehr Chancengleichheit werden überwiegend als wichtig und nützlich angesehen. Am meisten Zustimmung erhält dabei eine geschlechtersensible Darstellung und Vermittlung von Berufen, gefolgt von einem frühen Beginn von Berufsorientierungsmaßnahmen, um traditionelle Rollenbilder bewusst aufzubrechen; Schulungen für Berater\*innen zu Geschlechterstereotypen und dem Einsatz digitaler Tools / serious games zur Sensibilisierung bzgl. traditioneller Berufsbilder. In den offenen Antworten wird v.a. betont, dass frauendominierte Berufe monetär und gesellschaftlich aufgewertet werden müssen. Genannt werden auch (fehlende) Sichtbarkeit bzw. der Einfluss von „Beobachtungslernen“ und die Notwendigkeit, viele Schnittstellen und gesellschaftliche Bereiche miteinzubeziehen.

Die Berater\*innen schätzen arbeitsmarktrelevante digitale Kompetenzen bei Jugendlichen als gering ein. Zwar seien diese kompetent im Umgang mit dem Smartphone und Sozialen Medien, mit gängigen Computerprogrammen jedoch weniger. Social Media Skills werden aber auch als anknüpfungsfähig für die Berufswelt verstanden. Zum Aufbau oder zur Verbesserung (digitaler) Skills ist es hilfreich, bestehende Kompetenzen zu erkennen und darauf aufzubauen. Wichtig ist es zudem, das Selbstbewusstsein der jungen Menschen im Umgang mit digitalen Technologien zu stärken.

Ein kompetenter Umgang mit Sozialen Medien wird von fast einem Drittel eher jungen Frauen zugeschrieben. Starke geschlechtliche Zuschreibungen zeigen sich bei fortgeschritteneren digitalen Kompetenzen „zugunsten“ junger Männer. Auch wenn sich nicht klären lässt, inwiefern dies auf tatsächlichen Beobachtungen oder stereotypen Vorstellungen beruht, ist diese Einschätzung doch aufschlussreich.

Hinsichtlich des Einflusses von Digitalisierung auf die Geschlechtersegregation zeigt sich Uneinigkeit. Über die Hälfte gibt an, dass hier ein Einfluss wahrgenommen wird, davon sehen 30% eine Verstärkung der Segregation. Obwohl in den offenen Antworten v.a. niederschwelliger Informationszugang als Chance gesehen wird, werden die Chancen, durch Digitalisierung junge Frauen für MINT bzw. junge Männer für den Gesundheits- und Erziehungsbereich zu begeistern unterschiedlich bewertet, wobei ersterem mehr Potential zugesprochen wird.

## 7 Resümee: Den digitalen Wandel aktiv gestalten

Im Projekt „DigiTyps“ soll ein Verständnis für die Wechselwirkung von Geschlechterstereotypen, dem digitalen Wandel der Arbeitswelt und strukturellen, geschlechtsbezogenen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt generiert werden. Die empirische Untersuchung zur Beantwortung der Fragestellung erfolgte über drei Gruppen: Jugendliche / junge Erwachsene, Unternehmen und Bildungs- und Berufsberater\*innen.

### Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt

In allen drei Zielgruppen war die Wahrnehmung vorhanden, dass Digitalisierung einen starken Einfluss auf die Arbeitswelt hat. So zeigt die Erhebung in den Unternehmen, dass der Digitalisierung branchenübergreifend eine hohe Relevanz zugeschrieben wird. In der Bildungs- und Berufsberatung kommen verstärkt digitale Tools zum Einsatz. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen selbst haben ein sehr umfassendes Bild von der Digitalisierung und damit einhergehenden Veränderungen in der Arbeitswelt, wobei sie tendenziell höher qualifizierte Berufe als digitalisierter wahrnehmen als Lehrberufe und andere niedriger qualifizierte Tätigkeiten. Zudem schätzen sie frauendominierte Bereiche wie Handel, Gastronomie oder Büro als digitalisierter ein als handwerklich-technische Berufe. Persönliche Erfahrungen und Sichtbarkeit scheinen einen stärkeren Einfluss auf die Wahrnehmung junger Menschen zu haben und die zunehmende Digitalisierung wird durchaus auch kritisch wahrgenommen.

### Geschlechterstereotype reproduzieren sich im digitalen Raum

In allen drei Erhebungen zeigen sich relativ starke geschlechtsspezifische Zuschreibungen von digitalen Technologien: Bei den Unternehmen wird der Umgang mit digitalen Technologien verstärkt Männern zugeschrieben. Die Bildungs- und Berufsberater\*innen sehen bei fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen (wie dem Programmieren) vorwiegend junge Männer als kompetenter. Bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei junge Frauen eine tendenziell stärkere vergeschlechtlichte Zuschreibung aufweisen. Diese Ergebnisse decken sich mit den Erkenntnissen der feministischen Technikforschung, wonach (jungen) Männern vergleichsweise mehr digitale Kompetenzen zugeschrieben werden als (jungen) Frauen bzw. (junge) Männer sich selbst besser einschätzen als (junge) Frauen. Hingegen werden soziale Kompetenzen vermehrt Frauen zugeschrieben.

### Die Wechselwirkung stereotyper Zuschreibungen und der Arbeitsmarktsegregation

Diese Reproduktion „geschlechtstypischer“ Zuschreibungen sind deswegen so bedenklich, weil sie die Berufswahl und damit den nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarkt beeinflussen. So zeigt die Erhebung unter den Berufs- und Bildungsberater\*innen, dass sie traditionelle Geschlechterrollen als starken Faktor für die Berufswahl sehen. Junge Menschen fokussieren in der Berufswahl auf das persönliche Interesse, wobei die geschlechtsspezifischen Zuschreibungen wenig hinterfragt werden. Die Auseinandersetzung mit Berufen spiegelt bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen zudem die berufliche Segregation wider, wobei ein starker Gender-Gap insbesondere in der Pflege, dem IKT-Bereich und in handwerklich-technischen Berufen zum Vorschein kommt.

Chancen in der Digitalisierung, dieser beruflichen Segregation und der strukturellen Ungleichheit entgegenzuwirken werden in allen Zielgruppen größtenteils pessimistisch

eingeschätzt. Auf Branchenebene zeigt sich ein optimistischeres Bild im IKT-Bereich verglichen mit der Pflege. Auch die Bildungs- und Berufsberater\*innen sehen in der Digitalisierung mehr Chancen, junge Frauen für den MINT-Bereich zu begeistern als junge Männer für Gesundheits- und Erziehungsberufe. Die Ungleichbewertung kann darauf hindeuten, dass der Digitalisierung – als „männlich“ konnotiert – in Männerdomänen mehr Einfluss zugeschrieben wird.

Auch wenn sich ein konkretes Momentum für Entstereotypisierung im digitalen Wandel nicht herausarbeiten lässt, so finden sich doch einige **Handlungsfelder und Chancen**, die genutzt werden können, um im digitalen Wandel Geschlechtszuschreibungen zu verringern.

### Praxisnähe und prozessorientierte, gendersensible Berufsorientierung

Da die Wahrnehmung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen verstärkt von persönlichen Beobachtungen beeinflusst wird, wäre es wichtig, dass die Angebote praxisorientiert gestaltet werden, um den jungen Menschen ein realitätsnahes Bild zu vermitteln. Relevant ist auch die Sichtbarkeit von möglichen Vorbildern (role models) sowie die niederschwellige Zugänglichkeit zu Informationen.

Das Ziel wäre eine prozessorientierte Berufsorientierung, um jungen Menschen mehr Zeit, mehr Einblicke und mehr Unterstützung zu ermöglichen. Berufsorientierung könnte als Querschnittsthema in der Schule mit umfassender Information zu Berufsbildern, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten angeboten werden.

Zudem sollten auch die stereotypen Zuschreibungen bei der Berufswahl in der Berufsorientierung verstärkt reflektiert werden. Gerade eine prozesshafte Gestaltung von Berufsorientierungsangeboten könnte dabei helfen, Widersprüchlichkeiten hinsichtlich vergeschlechtlichter Vorstellungen aufzudecken und zu lösen. Diesbezüglich kann das Wissen und die Erfahrung von Mädchenberatungsstellen genutzt werden, die Berufswahl und -orientierung mit einer gendersensiblen und feministischen Perspektive verbinden.

Die Einblicke in die Lebenswelten der jungen Menschen lassen den Schluss zu, dass sozio-ökonomische Hintergrund und andere soziale Kategorien das Geschlecht teilweise überlagern. Eine partizipative und lebensweltliche Einbeziehung der Jugendlichen bei der Entwicklung neuer (digitaler) Tools könnte zu einer besseren Zielgruppenpassung mancher Tools führen und bietet auch die Chance, dass junge Menschen in praktischer Umsetzung neue Kompetenzen erwerben und neue Interessen aufbauen.

### Potentiale nutzen: Die Anschlussfähigkeit Sozialer Medien in der Arbeitswelt

Die im Zuge der Digitalisierung teilweise rasanten Entwicklungen und neu entstandenen Möglichkeiten spiegeln sich noch zu wenig in den arbeitsmarktrelevanten Schnittstellen wider. Vor allem der Wunsch nach Weiterbildung zu neuen Entwicklungen am Arbeitsmarkt, zu neu entstehenden Berufsbildern und zu Sozialen Medien wurde von Berater\*innen in der Berufsorientierung häufig genannt. Zur durchaus komplexen Frage, ob auch ein Aufbrechen traditioneller Geschlechterstereotype damit verbunden sein könnte bzw. inwiefern dies unterstützt werden könnte, fehlen erkennbare spezifische Überlegungen und Konzepte in der Bildungs- und Berufsberatung.

Die jungen Menschen sehen in den Sozialen Medien und im Online-Marketing vielerlei Potentiale für die Berufswelt. Zugleich schätzen sich insbesondere junge Frauen – aber auch junge Männer – in der Nutzung Sozialer Medien als kompetent ein. Hierbei gibt es vielerlei Anknüpfungspunkte; insbesondere für die Berufsorientierung, aber auch für die schulische Bildung. So können sie genutzt werden, um die Vielfältigkeit eines Berufes darzustellen, den

Digitalisierungsdiskurs in der Arbeitswelt zu erweitern und den jungen Menschen ein realitätsnahes Bild zu vermitteln. Durchlässigere und verständliche Berufsbilder können gegen Vorannahmen auf Basis stereotyper Vorstellungen fungieren.

Für eine optimale Passung solcher Beiträge ist es sinnvoll, die Jugendlichen selbst in die Gestaltung miteinzubeziehen. Darüber hinaus können die vorhandenen Fertigkeiten genutzt werden, um die jungen Menschen für tiefere IT-Kompetenzen zu begeistern. Um digitale Skills zu erlernen oder zu stärken, ist es zudem hilfreich, wenn bereits vorhandene Fähigkeiten erkannt und Anknüpfungspunkte identifiziert werden. Neben geschlechtssensibler Bildungsarbeit ist hier im Besonderen eine kritische Medienkompetenz ausschlaggebend.

### Aufwertung frauendominierter Berufe und sozialer Skills

Eine Auseinandersetzung mit der beruflichen Segregation führt zum Schluss der Wichtigkeit einer sozialen und monetären Aufwertung traditioneller „Frauenberufe“ sowie angepasster Arbeitsbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und bezahlter Arbeit in allen Berufen. Soziale Kompetenzen werden generell und auch im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel als sehr wichtig angesehen, deren monetäre Abgeltung fehlt jedoch.

Das strukturelle Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern verfestigt sich durch das permanente Erleben, dass Frauen tendenziell weniger verdienen und in weniger wertgeschätzten bzw. prestigeträchtigen Berufen arbeiten. Neben der Berufsorientierung ist daher auch eine Sensibilisierung im Privaten (familiäres Umfeld) und im öffentlichen Leben (Schule, Unternehmen, etc.) essentiell.

### Aktive Gestaltung und weiterer Forschungsbedarf

Wie die Arbeit der Zukunft konkret durch den Einzug digitaler Technologien verändert wird, lässt sich schwer abschätzen und ist zugleich von ambivalenten Entwicklungen und Erfahrungen geprägt. Gegensätzlich scheinen auch die Prognosen hinsichtlich des Einflusses der Digitalisierung auf bestehende Geschlechterungleichheiten. So wird sowohl eine Chance in der Veränderung gesehen, stereotype Zuschreibungen zu durchbrechen als auch die Gefahr, dass sich traditionelle vergeschlechtlichte Zuschreibungen in der digitalen Welt reproduzieren.

Im Forschungsprojekt wurden die geschlechterstereotypen Zuschreibungen vor allem im Hinblick auf fortgeschrittene digitale Kompetenzen wie etwa Programmieren sichtbar. Hier wäre eine Reflexion seitens der Akteur\*innen und auch der eingesetzten Materialien und Tools hinsichtlich der Zuschreibung von Technik als „männlich“ und Sozialer Medien und sozialer Kompetenzen als „weiblich“ wichtig, um einen sensiblen Umgang mit Geschlechtszuschreibungen zu Interessen, Kompetenzen und Berufen zu finden. Weiterer Forschungsbedarf besteht vor allem hinsichtlich des Zusammenwirkens unterschiedlicher Ungleichheitsdimensionen wie sozioökonomischer Hintergrund, Bildung, Ethnizität oder Behinderungen im Kontext des digitalen Wandels am Arbeitsmarkt.



## 8 Literatur

- 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.
- Bettio, Francesca & Verashchagina, Alina (2009): Gender segregation in the labour market Root causes, implications and policy responses in the EU, European Commission, Brussels.
- 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. Wien: Band 1 des Forschungsprojektes „DigiTyps“.
- 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.
- 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>.
- 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-l8>.
- Ebert, Irena D. & Steffens, Melanie C. (2013): Positionsartikel zum Forschungsprogramm Explizite und implizite geschlechterbezogene Kognitionen heute, Gender, 3, S.26–40.
- 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.
- Ellemers, Naomi (2018): Gender Stereotypes, Annu. Rev. Psychol., 69, S. 275-298.
- 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. Wien: Band 2 des Forschungsprojektes „DigiTyps“.
- 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.
- 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/ssoar.64874>.
- Kutzner, Edelgard (2019): Geschlechterverhältnisse in Prozessen der Digitalisierung industrieller Einfacharbeit. Stabilisierung oder Neuverhandlung?, *Arbeit*, 28(4), S.381-400.
- Kutzner, Edelgard; Roski, Melanie (2019): Arbeit, Technik und Geschlecht – neue Grenzziehungen durch Digitalisierung? Bericht aus laufender Forschung. *Feministische Studien*, 19(2), S.363-372.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Nikolatti, Ronja, Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia, Steiner, Hannah (2022) (Co-Autor\*innen Literaturteil: Marcel Fink, Gerlinde Titelbach). „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. Wien: Band 3 des Forschungsprojektes „DigiTyps“.
- Schneider, David J. (2004): *The psychology of stereotyping*, London: The Guilford Press.
- Thébaud, Sarah & Charles, Maria (2018): Segregation, Stereotypes, and STEM, in: *Soc. Sci.* 2018, 7, 111; doi:10.3390/socsci707011.
- White, Michael J.& White, Gwendolen B. (2006): Implicit and Explicit Occupational Gender Stereotypes, *Sex Roles*, 55, S.259–266.