

# Berufsbildung „aktuell“: Renaissance der altbekannten Arbeitsmarkt-segregation oder neue Möglichkeit für eine gleichstellungsorientierte Arbeitswelt?<sup>1</sup>

---

NADJA BERGMANN (L&R SOZIALFORSCHUNG), HELMUT GASSLER (ZENTRUM FÜR SOZIALE INNOVATION), EDITH KUGI-MAZZA (AK WIEN), ANDREA LEITNER (INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN), ELLI SCAMBOR (INSTITUT FÜR MÄNNER- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG) & MARGIT WAID (JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ)

## Abstract

In diesem Beitrag wird das Thema Berufsbildung und Arbeitsmarkt unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten diskutiert. Die bereits seit Langem diskutierte Segmentation in frauen- und männerdominierte Ausbildungs- und Berufsfelder hat wenig an Brisanz eingebüßt. Ansätze, die zu einer gleichstellungsorientierten Ausbildungs- und Arbeitswelt beitragen, drohen im dominanten Diskurs rund um Wettbewerb, Innovation und Wachstum unterzugehen, werden sie nicht in diesen integriert und aufgegriffen.

## 1 Berufsbildung unter einer Gleichstellungsperspektive

Eine mittlerweile fast vierjahrzehntelange Forschungstradition verweist auf bestehende Ungleichgewichte, Segregationen und Segmentationen im Bereich der Berufsbildung und Arbeitsmarktpositionierung, die unter unterschiedlichen Begriffen – horizontale Bildungs- und Arbeitsmarktsegregation, der „gespaltene Arbeitsmarkt“ (vgl. Sengenberger 1978) – im deutschsprachigen Raum spätestens ab den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts diskutiert wurden.<sup>2</sup> Unter einer

---

1 Die gemeinsame thematische Auseinandersetzung wurde uns durch die finanzielle Unterstützung seitens des NWW (Netzwerk Wissenschaft) der AK Wien ermöglicht.

2 Zu den Begrifflichkeiten siehe auch Leitner/Dibiasi 2015.

Gleichstellungsperspektive wurde der „gespaltene“ Arbeitsmarkt bzw. das Bildungssystem um feministische Forschungsansätze konkretisiert (vgl. Leitner/Dibasi 2015 sowie Kreimer 2009).

Auch wenn die Trennung in traditionelle frauen- und männerdominierte Ausbildungs- und Berufsfelder bereits als lang diskutiertes Phänomen in Österreich bezeichnet werden kann, hat es dennoch wenig an seiner Brisanz und Ausprägung eingebüßt. Die Bildungs- und Berufswahl wird oft als rein interessen geleiteter Prozess gesehen, auch wenn viele Studien zeigen, dass er maßgeblich durch Struktur faktoren beeinflusst wird und trotz des vielfältigen Bildungs- und Berufsspektrums für die Einzelne und den Einzelnen letztlich nur einige wenige Ausbildungs- bzw. Berufsmöglichkeiten realisierbar und/oder erstrebenswert erscheinen (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003, Bergmann et al. 2004, Rosenberger et al. 2009, Mairhofer et al. 2013). Bestehende Geschlechterzuschreibungen und -bilder können durch aktuelle Diskurse und Ansätze verändert oder aber noch verstärkt werden. Die Nicht-Beachtung dieser Prozesse birgt jedoch die Gefahr, dass geschlechtsspezifische Muster verstärkt werden oder zumindest unverändert bleiben.

Angesichts der auch in aktuellen Studien festgestellten Persistenzen der Geschlechtersegregation im österreichischen Berufsbildungssystem (aktuell beispielsweise Leitner/Dibiasi 2015, Scambor 2015, Tschennett 2015, Bergmann et al. 2016) stellen wir daher die Frage, was eine „Renaissance“ der Berufsausbildung aus gleichstellungstheoretischer und -politischer Sicht bedeuten mag? Dies nicht zuletzt auch unter neuen hegemonialen Diskursen, wie beispielsweise des sogenannten „Industrie4.0“-Diskurses.

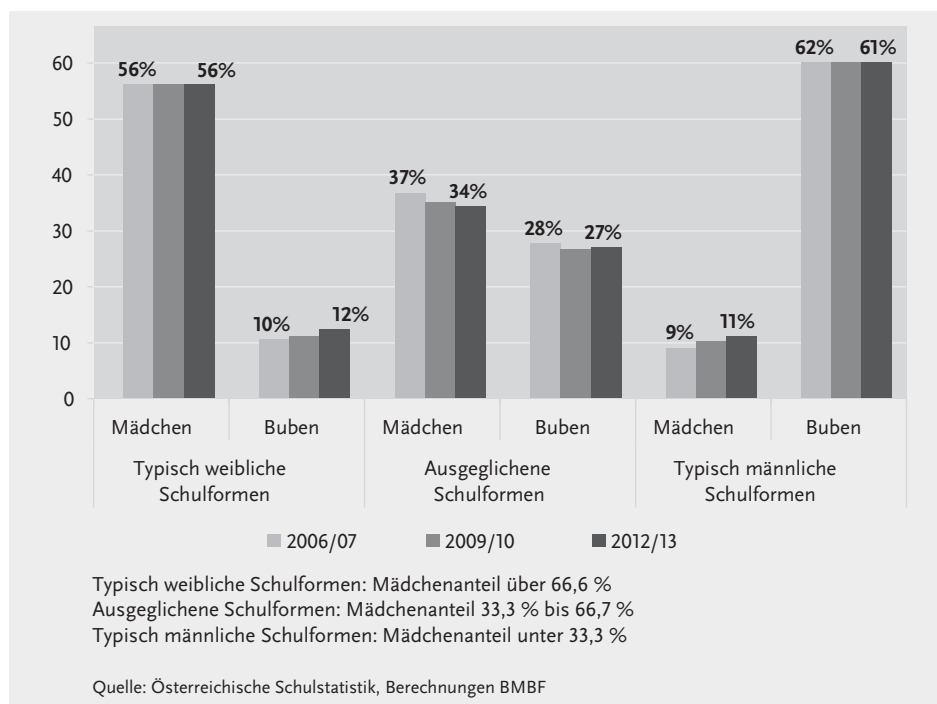
Es sind – wenn auch in kleinen Schritten – gewisse Änderungen hinsichtlich Bildungs- und Berufswahlprozessen erkennbar. Hier kann auf bereits jahrzehntelange Initiativen im Bereich „Mädchen/Frauen in die Technik“ (vgl. exemplarisch Papouschek/Mairhuber/Kasper 2014) oder rezente Ansätze zur Förderung von Burschen/Männern in Pflegeberufen (vgl. Scambor 2016) verwiesen werden.

Dieser Beitrag möchte aufbauend auf Faktenlagen sowie möglichen Ursachen für die festzustellende Geschlechtersegregation zwei scheinbar widersprüchliche Entwicklungen aufzeigen: einerseits die Gefahr einer Retraditionalisierung der geschlechtstypischen Bildungs- und Berufswahlmuster anhand des Beispiels des „Industrie4.0“-Diskurses und andererseits Maßnahmen und Ansatzpunkte als Gegenprozesse der Segregation.

## 2 Frauenberufe – Männerberufe: zur Persistenz der Geschlechtersegregation in Österreich

Die geschlechtsspezifische Berufswahl, nach der Mädchen und Frauen verstärkt Dienstleistungsberufe anstreben, Burschen und Männer hingegen Handwerks- und technische Berufe, zeichnet sich schon in der unterschiedlichen Beteiligung

von Mädchen und Burschen nach Schulformen ab. 56 % der Mädchen sind in Schulformen mit weniger als einem Drittel Burschen und 61 % der Burschen in typisch männlichen Schulformen (vgl. Abbildung 1). Besonders hoch ist der Anteil der geschlechtstypischen Schulformen bei den Berufsschulen, wo 77 % der Mädchen und Burschen geschlechtstypische Ausbildungsrichtungen besuchen (Brune-forth et al. 2016, S. 126f.).



**Abb. 1** Anteil von Mädchen und Burschen in der 10. Schulstufe nach typisch weiblichen, ausgeglichenen und typisch männlichen Schulformen

Ähnlich stellt sich die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt dar: 60 % der Frauen arbeiten in frauendominierten Berufen („Frauenberufe“) und 60 % der Männer in männerdominierten Berufen („Männerberufe“). Dabei ist die Konzentration von Männern noch höher als bei Frauen: 43 % der Männer sind in Berufen mit weniger als 15 % Frauen tätig. Dies sind vor allem technische Berufe, wie z. B. Metallarbeiter (Frauenanteil 4 %) oder Elektriker (Frauenanteil 3 %). Hingegen sind nur 18 % der Frauen in Berufen mit weniger als 15 % Männern tätig (z. B. Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich mit einem Frauenanteil von 96 % oder Reinigungskräfte mit einem Frauenanteil von 91 %; vgl. Leitner/Dibiasi 2015, S. 65). Frauen sind also auf ein engeres Berufsfeld konzentriert, während Männer ein breiteres Berufsspektrum bei den „Männerberufen“ aufweisen.

Gemeinsam ist der Bildungs- und Arbeitsmarktsegregation auch, dass sie sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten kaum verringert hat (Kreimer/Mora 2013, S. 10; Leitner/Dibiasi 2015, S. 61, Tschenett 2015, S. 12f.). Dies obwohl Frauen bei

den Bildungsabschlüssen enorm aufgeholt haben, mittlerweile mehr Frauen als Männer einen akademischen Abschluss machen (vgl. Bruneorth et al. 2016, S. 82f.) und die Erwerbsbeteiligung von Frauen erheblich gestiegen ist. Damit sind auch Beruf und Berufsausbildung von Frauen wichtiger geworden (BMBF 2015).

Aktuelle Studien wie die EU-Studie „The Role of Men in Gender Equality“ (vgl. Scambor et al. 2013) zeigen zudem, dass sich die Erwerbsmuster von Frauen und Männern langsam annähern (Arbeitszeitmuster, Arbeitszeitpräferenzen, etc.), woraus sich v.a. für junge Männer neue Perspektiven abseits der Erwerbsarbeit eröffnen. Allerdings zeigt dieselbe Studie, dass sich die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt hartnäckig hält. In einer im Rahmen dieser Studie gebildeten Typologie des „Segregationsausmaßes“ war Österreich im Ländergruppenvergleich Teil der „highly segregated group“ (S. 53), also jener Ländergruppe, die mit Blick auf die Konzentration von Männern in „Männerberufen“ und Frauen in „Frauenberufen“ die höchsten Segregationswerte aufwies.

Problematisch ist die horizontale Segregation, weil einerseits Menschen nicht unbedingt ihren Interessen folgende Bildungs- und Berufsentscheidungen treffen, sondern entlang noch immer wirksamer Gendernormen und -hierarchien. Zudem sind mit der Segregation unterschiedliche Berufs- und Arbeitsmarktchancen verbunden, d.h. die horizontale Segregation geht mit vertikaler Segregation einher. So sind beispielsweise die Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in den stark segregierten Frauenberufen (mit weniger als 15 % Männeranteil) am niedrigsten. In den männerdominierten Bereichen sind die Einkommen von Frauen höher, auch wenn dort die Geschlechterunterschiede der Einkommen höher sind (vgl. Leitner/Dibiasi 2015, S. 79f.).

### **3 Ausgewählte Ursachen für die Bildungs- und Arbeitsmarktsegmentation**

Die Ursachen für diese berufliche Segregation sind vielfältig und werden sowohl auf die unterschiedlichen Interessen von Mädchen und Burschen, die ihrerseits durch (Vor-)Schule, Eltern, Medien oder allgemein durch die Gesellschaft geformt werden, wie auch auf unterschiedliche Beschäftigungschancen zurückgeführt (vgl. Busch 2013, Schneeweiß 2016, Wetterer 2002). Die frühzeitige geschlechtsdifferenzierende Orientierung auf bestimmte Fähigkeiten, Fächer, Bildungs- und Berufsbereiche wurde in einer Vielzahl von Studien nachgewiesen (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003, Rosenberger et al. 2009, Mairhofer et al. 2013). Der individuelle Output des Berufswahlprozesses, der auf inter- und intrapersonaler Ebene seit der Geburt läuft, wird in der Schule mit Fächerpräferenzen, schulischen Leistungen und in der Auswahl spezifischer Schul- und Studienrichtungen wahrnehmbar. Das Fähigkeitsselbstkonzept und seine Entstehung auf der Basis von schulischer Erfolgserwartung und den Begabungsselbstbildern werden so zu einem Schlüssel in der Leistungsanalyse.

### 3.1 Mädchen in Mathematik und Technik

Viele Untersuchungen beschäftigen sich insbesondere mit dem mathematischen Fähigkeitsselbstkonzept bei Mädchen. Forschungsarbeiten in diesem Themenbereich (Lazarides/Ittel 2012) fragen nach den Prozessen, die zwischen Merkmalen des Unterrichts, dem mathematischen Selbstkonzept und dem individuellen Unterrichtsinteresse wirken.

Bezüglich Geschlechterunterschiede im mathematischen Selbstkonzept zeigt diese Studie, dass Mädchen sich bei der Frage nach der Selbsteinschätzung als bedeutsam geringer als Burschen einschätzten.

Frühere Untersuchungen aus der pädagogisch-psychologischen Forschung zeigen ebensolche Ergebnisse (Dickhäuser/Stiensmeier-Pelster 2003). In dieser Untersuchung im Grundschulalter wurden auch Zusammenhänge zwischen den geringeren Selbsteinschätzungen und der angenommenen (nicht jedoch von der Lehrkraft angegebenen) Fähigkeitseinschätzung durch die Lehrperson aufgezeigt. Da das mathematische Fähigkeitsselbstkonzept sicher ein grundlegender Baustein für spätere Entscheidungen der Berufsausbildung darstellt, kann nicht früh genug an der Stabilität dieses Elementes gearbeitet werden.

Technische Ausbildungs- und Berufszweige erscheinen vielen jungen Frauen (und oft auch deren Eltern) weniger „machbar“, aber auch weniger attraktiv als ihren männlichen Kollegen (und deren Eltern). Wesentlich für die Berufswahl von Frauen sind zudem nach wie vor die Möglichkeiten, Beruf und Familie durch Teilzeitarbeit und familienfreundliche Arbeitsorganisation (Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort, etc.) zu vereinbaren. Der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen ist in den männerdominierten Berufen mit 25 % deutlich geringer als in den stark segregierten Frauenberufen mit 50 % (vgl. Leitner/Dibiasi 2015, S. 75 f.).

### 3.2 Burschen in Pflege- und Betreuungsarbeit

Wird umgekehrt der Blick auf die Bildungs- und Berufswahl junger Männer gelegt und der Frage nachgegangen, wieso im Bereich der Pflege- und Betreuungsarbeit der Burschenanteil relativ niedrig ist (vgl. Scambor 2016, Scambor et al. 2013, Bergmann et al. 2014), zeigen Studien die auch für Burschen einengenden Geschlechternormen:

- Kinder und Jugendliche werden in einer Kultur der Zweigeschlechtlichkeit sozialisiert, die nur zwei Ausprägungen von Geschlecht anerkennt, diese als grundsätzlich voneinander verschieden polarisiert (vgl. Scambor 2010, 2013, 2014, Scambor & Seidler 2013) und den Kindern und Jugendlichen ein sogenanntes „Gleichheitstabu“ (vgl. Krabel 2006) mit auf den Lebensweg gibt (Was muss ich tun, damit ich mich vom anderen Geschlecht unterscheiden kann?). Der geschlechtlich segregierte Arbeitsmarkt, der „Männerberufe“ und „Frauenberufe“ hervorgebracht hat, ist Symbol und Ausdruck dieses Tabus (vgl. Scambor 2010).
- Die Mechanismen der Konstruktion von Geschlechterunterschieden in der Arbeitswelt (vgl. Maruani 1997, S. 48 ff.) zeigen sich darüber hinaus in besse-

ren Rahmenbedingungen und positiven Attributen männlich konnotierter Beschäftigungsbereiche (vgl. Böhnisch 2004). Im Vergleich dazu erscheinen Einkommen, Aufstiegschancen und Arbeitsbedingungen in Care-Berufen wenig attraktiv, wodurch wenig Anreiz besteht, diese zu ergreifen. Dies gilt umso mehr, wenn sich junge Männer am Modell des männlichen „Ernährers“ orientieren, ein erwerbszentriertes Modell, das Analysen zufolge für junge Männern noch immer eine hohe Relevanz hat (vgl. Cremers et al. 2008).

- Ergebnisse aus Studien mit Schülern, die sich mit Lebens- und Ausbildungswegen von Burschen und Männern beschäftigen, zeigen, dass Geschlechternormen und -erwartungen relevante Hemmnisse in der Berufswahl darstellen. Die Annahme, dass Männer „in diesem Beruf oft belächelt“ würden, führte mit 85 % die Liste der Hemmnisse an, die Aussage „weil dort nur Frauen arbeiten“ erwies sich ebenso als relevantes Hindernis (63 %) (Koch 2011, S. 153).
- Hinzu kommt, dass Männer im Bereich der Elementarpädagogik mit erhöhtem Misstrauen konfrontiert sind (kein „richtiger“ Mann), was manchmal im „Generalverdacht“ mündet, möglicherweise pädophil zu sein (vgl. Cremers/Krabel 2012).
- Studien, die sich mit geschlechterrelevanten Strukturen im Hochschulwesen beschäftigen, kommen zu dem Ergebnis, dass eine „atmosphere of dominant masculinity“ (Sagebiel/Dahmen 2006, S. 6) der Integration von Frauen in männlich dominierten Ausbildungen im Wege steht (vgl. Lynch/Feeley 2009). Ein ähnlicher Mechanismus dürfte in Ausbildungen und Berufen wirken, die hauptsächlich von Frauen frequentiert werden (vgl. Scambor et al. 2013).
- Studien, die sich mit dem Einfluss von nahen Bezugspersonen auf Berufswahlprozesse beschäftigen zeigen, dass Erwartungen der Eltern Entscheidungen für sogenannte untypische Berufe häufig hinderlich im Wege stehen (vgl. Lynch/Feeley 2009, Eccles/Wigfield 2002). Verknüpft mit einer geschlechtstypischer Berufsberatung und einem Mangel an männlichen Vorbildern ist der Weg in Care-Berufe für viele Burschen nicht geebnet.

Diese Ergebnisse verdeutlichen die unterschiedlichen Systembedingungen für Mädchen UND Burschen (und deren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte) sich für bestimmte Bildungs- und Berufsfelder zu entscheiden bzw. in diesen akzeptiert zu werden.

### 3.3 Geschlechtersegregation durch das Berufsbildungssystem

Für Österreich kommt noch hinzu, dass – wie internationale Studien zeigen – gerade in Ländern mit einem stark ausgeprägten dualen Bildungssystem die Geschlechtersegregation besonders hoch ist (Haasler/Gottschall 2015). Die Spaltung in Frauenberufe und Männerberufe ist bei Absolventinnen und Absolventen von mittleren Ausbildungen, d.h. mit Lehre und berufsbildenden mittleren Schulen besonders hoch: 66 % der Männer sind in „Männerberufen“ tätig und 67 % der Frauen in „Frauenberufen“. Im Vergleich dazu ist der Anteil in geschlechtstypischen Berufen bei Akademikerinnen und Akademikern nur bei 40 %. Diese hohe

Segregation in den mittleren Ausbildungen wird durch Spezifika des österreichischen Berufsbildungssystems also begünstigt.

- Erstens ist die Geschlechtersegregation auch bei den Lehrkräften hoch und hat in dieser Vorbildfunktion Einfluss auf die Berufswahl von Mädchen und Burschen. Wie schon gezeigt wurde, sind in der vorschulischen Bildung fast nur noch Frauen tätig. In den höheren Bildungsstufen und Leitungsfunktionen von Schulen nimmt der Männeranteil zwar zu, aber die Segregation nach Bildungsfächern bleibt bestehen. So ist der Geschlechteranteil in den berufsbildenden Schulen insgesamt mit 53 % Frauen beinahe ausgeglichen, ist aber in den technisch-gewerblichen Schulen nur bei 27 %, in den wirtschaftsberuflichen Schulen hingegen bei 78 %.
- Zweitens fördert die frühe Berufsentscheidung die Segregation. Die Entscheidung für eine Ausbildungsrichtung wird in einer Altersphase (13–14 Jahre) mit starker Geschlechteridentifikation getroffen (Gottfredson 2005). Damit findet eine Verengung der Berufswünsche hin zu geschlechtstypischen Berufen statt. Sowohl vor dieser Entwicklungsstufe wie auch danach ist das Berufswahlspektrum breiter.
- Drittens verstärken die Parallelstrukturen der schulischen und der dualen Berufsbildung die Segregation. Lehrberufe konzentrieren sich auf gewerbliche, industrielle und wirtschaftliche Bereiche, während schulische Berufsbildungen stärker den Sozial-, Bildungs- und Betreuungsbereich abdecken. Damit sind „Frauenberufe“ eher in schulischen Ausbildungen zu finden, „Männerberufe“ in der dualen Ausbildung. Mit der Lehre findet allgemein eine stärkere berufliche Spezialisierung statt, während gerade die frauentypischen Berufsbildungen eher „semiprofessionelle“ Ausbildungen bieten, d.h. es wird zwar eine Berufsrichtung verfolgt, der Anteil von allgemeinbildenden Fächern ist aber sehr hoch. Dies eröffnet ein Spektrum von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, aber schränkt mit der mangelnden Spezialisierung die Berufschancen ein.

## 4 „Industrie4.0“ – ein rezenter Diskurs, der die Arbeitsmarktsegmentierung verstärkt?

Angesichts der soeben skizzierten Rahmenbedingungen wird deutlich, dass wirtschafts- und beschäftigungspolitische Diskurse, Paradigmen und Veränderungen nicht vor einem geschlechtsneutralen Hintergrund geführt werden können, sondern auf einen segregierten Bildungs- und Arbeitsmarkt treffen. Die derzeit von vielen Seiten so eifrig geführten Debatten um eine künftige Industrie4.0 – verstanden als neues techno-ökonomisches Paradigma hinsichtlich der Organisationsweise der Produktion – ist in den vergangenen Jahren mehr und mehr ins Zentrum des wirtschafts- und technologiepolitischen Diskurses gerückt.<sup>3</sup> Wir wol-

3 Dabei deutet schon der Appendix 4.0 darauf hin, dass die Apologeten einer Industrie4.0 eine umfassende Umwälzung der (industriellen) Produktionsweise – ausgelöst durch vernetzte Digitalisierung aller Stufen der Wertschöpfungskette – erwarten (Matuschek 2016, S. 6).

len diese Debatte hier aufgreifen, um zu zeigen, dass diese – da scheinbar geschlechtsneutral geführt – der Tendenz nach die Arbeitsmarktsegmentation verstärken kann.

Diese Debatte ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass infolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise seit 2008 die wirtschaftlichen Zukunftsaussichten auch im Mainstream durch eine deutlich pessimistischere Brille gesehen werden, insbesondere z. B. was makroökonomische Indikatoren wie das Pro-Kopf-Wachstumspotenzial, Verteilungsfragen von Einkommen und Vermögen oder die Aussichten auf Vollbeschäftigung betrifft (vgl. etwa Cowen 2011).

Im Industrie4.0-Diskurs – der tendenziell mikroökonomisch bis betriebswirtschaftlich angelegt ist – kommen derartige gesamtwirtschaftliche Überlegungen gar nicht vor. Postuliert wird aber trotzdem nichts Geringeres als eine revolutionäre Umwälzung der gesellschaftlichen Produktionsweise. Bei derart umfangreichen postulierten (und erwarteten) Veränderungsprozessen stellt sich die Frage nach dem „Cui bono?“, nicht zuletzt auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive.

Angesichts der beträchtlichen Qualifikationsanforderungen vieler industrie4.0-affiner Tätigkeiten sind tief greifende Segmentierungs- und Hierarchisierungstendenzen entlang der Achse (Aus-)Bildung und Qualifizierung zu erwarten. Die Verknüpfung von Informatik und Datenverarbeitung (Digitalisierung der Produktion) mit einschlägigem Know-how bezüglich Werkstoffe und Produktionswissen gibt nämlich auch erste Hinweise auf Anforderungen an die künftigen Industrie 4.0-Arbeitnehmer und -Arbeitnehmerinnen. Beide Themengebiete bestechen bereits heute durch eine ausgeprägte Dominanz des männlichen Geschlechts. Die Kombination beider Konzepte multipliziert diese geschlechtsspezifische Prägung nochmals.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist daher zu befürchten, dass dieser in seinen Grundzügen überaus maskulin konnotierte Diskurs zu einem Rückschritt führt, nämlich zu einer zukünftigen Arbeitswelt, die folgenderweise geprägt sein könnte:

- hier der hochqualifizierte Industriearbeiter „neuen“ Typs, der die weitgehend autonom arbeitenden Maschinen überwacht und gegebenenfalls regulierend eingreift,
- dort die menschenorientierte Service- und Care-Arbeiterin.

Tatsächlich deutet bereits die derzeitige Geschlechterverteilung bei ausgewählten, besonders industrie4.0-affinen Ausbildungszweigen darauf hin, dass es zu einer Verstärkung geschlechtskonnotierter Berufszuschreibungen unter dem Vorzeichen von Industrie4.0 kommen dürfte (vgl. Holtgrewe/Riesenecker-Caba/Flecker 2015, S. 18ff.): So zeigen auch rezente Daten einmal mehr, dass einige Berufsfelder von besonders hartnäckiger Segmentierung betroffen sind. Bei den Lehrberufen im Bereich Elektrotechnik/Elektronik sowie Maschinen/Fahrzeuge/Metall liegt der Frauenanteil nach wie vor bei knapp unter bzw. über 5 %. 6,4 % Mechatronikerinnen, 4,2 % Metalltechnikerinnen (vgl. Bergmann et al. 2016) – um nur einige Beispiele zu nennen – stehen technisch-handwerklichen Berufsfeldern mit



einem durchaus höheren Frauenanteil gegenüber, die aber nicht unbedingt dem Industriearbeiter „neuen“ Typs entsprechen. Pessimistisch betrachtet birgt eine unreflektierte Entwicklung und Förderung der sogenannten Industrie4.0 durchaus die Gefahr in sich, dass sich geschlechterspezifische Segmentierungen und Segregationsprozesse in der „neuen Industrie“ der Zukunft wieder verstärken, da vor allem jene Berufs- und Bildungsfelder an Bedeutung gewinnen werden, die sich (derzeit) durch geringe Frauenanteile auszeichnen, während jene Felder, wo ein schrittweiser Anstieg von Frauen erfolgte, eine geringe Rolle spielen werden.

## 5 Was also tun?

Die Faktenlage verdeutlicht, dass einerseits bildungssystemimmanente Bedingungen dafür verantwortlich sind, dass relativ ungebrochene Trends der Berufsausbildungswahl festzustellen sind. Das Umfeld, die Eltern, eine kaum vorhandene geschlechtssensible Begleitung von Bildungs- und Berufswahlprozessen, ein rollenstabilisierender schulischer Alltag tragen noch dazu bei.

Andererseits ist auch der Arbeitsmarkt selbst entlang unterschiedlicher Geschlechtermuster und -hierarchien organisiert, bevorzugt und ermöglicht für Frauen und Männer unterschiedliche Positionen und Berufsfelder und wirkt auch bei verschiedenen Umwälzungen eher rollenstabilisierend als -auflösend.

Im Folgenden soll anhand einiger ausgewählter Beispiele gezeigt werden, wo bereits Ansatzpunkte für eine Modernisierung und Änderung der Geschlechtersegmentation auszumachen sind und wie diese noch vertieft und verbreitert werden könnten.

### 5.1 Die Schule als Ort der Veränderung oder Verfestigung der Bildungs- und Arbeitsmarktsegmentation

Der Schule als Bildungsinstitution kommt bei der Aufrechterhaltung oder aber der Veränderung traditioneller Geschlechterrollen eine Schlüsselstellung zu.

Lehrerinnen und Lehrer sind für Schülerinnen und Schüler Vorbilder und geben ihre Vorstellungen zu Geschlechterrollen bewusst und unbewusst weiter. Eine geschlechtersensible Didaktik kann Mädchen und Burschen darin bestärken, ihre Handlungsspielräume zu erweitern.

Der Schule steht der Arbeitsmarkt der Zukunft mit seinen Trends nach verstärkt wissensbasierten Jobs und schrumpfenden niederschweligen Arbeitsangeboten gegenüber.

Bilder bezüglich „Was ich einmal werden möchte“ prägen sich schon in der frühen Kindheit ein. Bereits in dieser Phase wird das Interesse für zukünftige Berufe geweckt. Daher ist es wichtig, Kindern – unabhängig vom Geschlecht – so früh wie möglich die Vielzahl ihrer beruflichen Möglichkeiten aufzuzeigen. In diesem Sinn wäre es wichtig, dass in den letzten Jahren entwickelte Projekte und Materialien, die sich an das Handlungsfeld Schule richten, auch schon in den frühen

Schulformen verbreitet und verstärkt werden, um die Entwicklung der Ausbildungsreife bei Kindern und Jugendlichen zu unterstützen und so eine zeitgemäße Qualifizierung als Garant für eine existenzsichernde Beschäftigung zu fördern – für beide Geschlechter auf Basis ihrer Interessen und Begabungen. Beispielfähig sei hier auf das Projekt der Johannes Kepler Universität verwiesen, welches sich unter dem Titel „Berufsbilder – Berufswahl – rechtzeitig“ bereits an Volksschulen wendet (vgl. JKU Gender&Diversity Management/Frauenbüro der Stadt Linz 2016). Insbesondere die prägenden ersten Schuljahre haben die Aufgabe, die vorhandene Neugier der jungen Menschen zu nutzen, Interesse und Talente überhaupt erst entdecken und entwickeln zu lassen. Die Zunahme des Tempos und der Komplexität in unserer Zeit erfordert in verstärktem Ausmaß, dass Schule von Anfang an bereit ist, „die Welt ins Klassenzimmer zu holen“.

Essenziell ist daher aus unserer Sicht, dass geschlechtssensible Pädagogik und Berufsorientierung nicht nur von besonders engagierten Lehrkräften durchgeführt wird und Einzelprojekte gefördert, sondern verbindlich in Ausbildungs- und Lehrpläne integriert werden.

## **5.2 Verbreiterung bestehender Einzelinitiativen und Ansätze – Verschränkung gendersensibler Ansätze mit dominanten Diskursen**

Unterschiedliche Stellen und NGO, etwa Mädchenberatungsstellen, setzen schon seit Langem einen Schwerpunkt auf Mädchen in handwerklich-technischen Berufen und Ausbildungen. Das Angebot ist vielfältig und reicht von Coaching über Workshops bis zu Angeboten für Unternehmen. Es gibt die „amaZone Awards“ des Vereins sprunghaus mit dem Ziel, Qualitätsmerkmale in der Lehrausbildung von Frauen und Mädchen in einem Wettbewerb zu messen, Projekte wie „Mädchen – Lehre – Technik 2.0“ des Mädchenzentrums Klagenfurt, um Mädchen und junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, „Gender Coachings“ des Mädchenzentrums Mafalda für Unternehmen, die weibliche Lehrlinge ausbilden wollen, um nur einige ausgewählte Beispiele zu nennen. Daneben bieten beispielsweise die Berufsinformationszentren des AMS Berufsorientierungsangebote in handwerklich-technischen Berufsfeldern an und veranstalten „Technik-Rallies“ für Mädchen (vgl. Bergmann et al. 2016).

Die wichtigen Erkenntnisse, die aus den unterschiedlichen Projekten und Initiativen gewonnen werden, schaffen aber kaum den Weg in den Mainstream der Berufsberatung, der schulischen Unterstützung, der Lehrausbildung und auch nicht in Diskurse, die beispielsweise im Rahmen von Industrie4.0 geführt werden. All das, was über Berufs- und Technikbilder erprobt, erforscht und beschrieben wurde, wie auch über unterschiedliche Möglichkeiten, Jugendliche für verschiedene Bereiche zu interessieren bzw. Unternehmen ihre oft unbewusste „Genderbrille“ abzulegen, scheint nicht den Weg in den Mainstream zu finden. Das Nebeneinander von engagierten Initiativen, die einer offenen Berufs- und Ausbildungswahl förderlich sind, dominanten Diskursen und großen Weichenstellungen, die genau diese Ansätze ignorieren, ist u.a. eine Erklärung für die

hartnäckige Bildungs- und Arbeitsmarktsegmentation. Diese beiden Stränge – die großteils von unterschiedlichen Akteursgruppen mit unterschiedlichen Steuerungsmöglichkeiten geführt werden – in Austausch zu bringen, erscheint essenziell, um von notwendigen Einzelinitiativen in breiter wirksame Maßnahmenansätze zu kommen bzw. um die Einzelinitiativen nicht durch mächtige, scheinbar geschlechtsneutrale Diskurse ad absurdum zu führen.

### 5.3 Fokus auch auf Burschenarbeit

Gleichstellungspolitische Ansätze zur Reduzierung der horizontalen Geschlechtersegregation waren bislang weitgehend auf die Unterstützung der Qualifizierung von Frauen in handwerklich-technischen Berufen sowie auf die Förderung der Karrierewege von Frauen in diesen Berufsfeldern (Bergmann et al. 2014, Bergmann et al. 2009, Grasenick et al. 2011) ausgerichtet. Programme zur Unterstützung von Männern in sogenannten Care-Berufen sind kaum anzutreffen. Dabei zeigen aktuelle Studien und Initiativen die Bedeutung von geschlechterreflektierenden Angeboten für beide Geschlechter. Hier stellt Österreich (gemeinsam mit Deutschland) mit dem „Boys’ Day“ ein spezielles Angebot für Burschen in untypischen Berufen zur Verfügung, das international Beachtung erfährt (vgl. Scambor 2016). Der „Boys’ Day“ in Österreich, eine bundesweite Initiative der Männerpolitischen Grundsatzabteilung (BMASK), ist auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums bei Burschen ausgerichtet. Dabei geht es darum, Potenziale und Fähigkeiten männlicher Jugendlicher für Care-Berufe sichtbar zu machen und die Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren. In Exkursionen (z.B. in Kindergärten) können Burschen Arbeitsfelder und männliche Vorbilder in Care-Berufen kennenlernen. Im Rahmen von Workshops wird Burschen die Möglichkeit geboten, sich mit ihrer Lebensplanung auseinanderzusetzen sowie kritisch über tradierte Männlichkeitsvorstellungen zu reflektieren.

Daraus erwachsen konkrete Erfordernisse und Ansprüche an pädagogische Fachkräfte, vor allem mit Blick auf deren Bilder von Burschen: Vorstellungen, die männliche Jugendliche in ihrer Vielfältigkeit wahrnehmen, zugleich aber die Handlungsbeschränkungen einer zweigeschlechtlichen Kultur ernst nehmen, haben sich als besonders produktiv erwiesen.

Im EU-Vergleich erweisen sich Initiativen wie der „Boys’ Day“ in Österreich und Deutschland sowie „Neue Wege für Jungs“ in Deutschland als vorbildliche Praktiken im Bestreben, die horizontale Geschlechtersegregation zu durchdringen. Dennoch sei darauf hingewiesen, dass von einzelnen Strategien keine grundlegenden strukturellen Veränderungen zu erwarten sind, solange sich an den Arbeitsbedingungen in typischen „Frauenberufen“ nichts ändert. Derzeit entscheiden sich Burschen, die einen Care-Beruf anstreben, gleichzeitig für ein vergleichsweise niedriges Einkommen und einen ebensolchen Status im Berufsranking (vgl. Bergmann et al. 2014, S. 15 ff.).

## 5.4 Änderung des Förderwesens, Beispiel „Genderförderung“

Gerade im Lehrstellenmarkt finden sich unterschiedliche Ansätze, der geschlechtsspezifischen Segregation beizukommen. Als zentrale Leitlinien gelten dabei einerseits die Erkenntnis, dass der Zugang zu Lehrstellen in einschlägigen Branchen/Berufen vereinfacht werden muss (Initiativen zur Förderung von Mädchen in untypischen Berufen, speziell Mädchen- und Frauenförderung in den Betrieben) und dass andererseits Ausbildungsalltage gendersensibel gestaltet werden sollen (Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Empowerment weiblicher Lehrlinge, weibliche Ansprechpersonen, bewusste innerbetriebliche Arbeitsteilung).

Seit 2008 gibt es zu diesem Zweck unterschiedliche Förderinstrumente, die den gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und Männern zu den verschiedenen Lehrberufen unterstützen sollen. Förderbar sind Maßnahmen und betriebliche Projekte, wie z.B. die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung im Unternehmen, Coaching für Mädchen während der Ausbildung oder Maßnahmen, um (mehr) Mädchen und junge Frauen für sogenannte nichttraditionelle Lehrberufe zu gewinnen und auszubilden. Das Problem: Das Jahresbudget in der Höhe von fünf Mio. Euro wird bei Weitem nicht ausgeschöpft.

Trotz Adaptionen der entsprechenden Förderrichtlinie gibt es nach wie vor gewisse Hemmnisse, die engagierte Lehrbetriebe von der Inanspruchnahme des Angebotes abhalten. So können sich zwar neben Unternehmen mittlerweile auch NGO oder einschlägige Trägervereine um die Förderung bewerben. Die Schwierigkeit daran ist jedoch, dass (interessierte und kompetente) NGO und Vereine ihre Projektideen nur in Kooperation mit Lehrbetrieben umsetzen können. Wenn sie keine kooperationswilligen Lehrbetriebe finden, kommt auch keine Projektförderung zustande – und damit auch kein Projekt. Ein weiteres Problem stellt in diesem Kontext die Frage der Vorarbeiten dar: Im Moment müssen NGO/Vereine die Konzepterstellung im Voraus vornehmen. In der Regel gibt es zudem einen Selbstbehalt von 25 % der Projektkosten. Für viele Unternehmen wirkt dieser Beitrag abschreckend und es kommt auch deshalb nur zu wenigen Projekteinreichungen. Es besteht daher die Gefahr, dass diese an sich sinnvolle Förderung mangels Inanspruchnahme eingestellt oder gekürzt werden könnte.

Ein möglicher Lösungsansatz wäre eine Öffnung der Förderung für Projektideen von NGO oder gemeinnützigen Einrichtungen auch ohne Beteiligung von Unternehmen und ohne Kostenselbstbehalt. Anders als bisher könnten auch Gebietskörperschaften, die Lehrlinge ausbilden, als förderbar eingestuft werden, sodass mehr beispielgebende Projekte zustande kommen als bisher.

An Ideen mangelt es also nicht – wohl aber an der Umsetzung.

## Literatur

---

- Arbeitsmarktservice Österreich (Hrsg.) (2013):** Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen. Wien.
- Bergmann, Nadja/Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia (2009):** Evaluierung des FiT-Programms österreichweit. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien.
- Bergmann, Nadja/Scambor, Christian/Scambor, Elli (2014):** Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Band 5. Münster, Wien.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2004):** Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. AMS report 38. Wien.
- Bergmann, Nadja/Danzer, Lisa/Willsberger, Barbara/Wieser, Regine (2016):** Ausbildungssituation von jungen Frauen in handwerklich-technischen Berufen. Wien.
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015):** Frauen und Männer in Österreich. Gender Index 2014. Wien.
- Böhnisch, Lothar (2004):** Die Entgrenzung der Männlichkeit und der Wandel der männlichen Perspektive. In: Hartmann, Jutta (Hrsg.): Grenzverwischungen. Vielfältige Lebensweisen im Gender-, Sexualitäts- und Generationendiskurs. Innsbruck, S. 123–136.
- Bruneforth, Michael/Lassnigg, Lorenz/Vogtenhuber, Stefan/Schreiner, Claudia/Breit, Simone (Hrsg.) (2016):** Nationaler Bildungsbericht Österreich 2015, Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Graz.
- Busch, Anne (2013):** Die berufliche Segregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden.
- Cremers, Michael/Krabel, Jens (2012):** Generalverdacht und sexueller Missbrauch in Kitas: Bestandsanalyse und Bausteine für ein Schutzkonzept. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hrsg.): Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 265–288.
- Cowen, Tyler (2011):** The Great Stagnation: How America Ate All the Low-Hanging Fruit of Modern History, Got Sick, and Will (Eventually) Feel Better. New York.
- Dickhauser, Oliver/Stiensmeier-Pelster, Joachim (2003):** Gender differences in the choice of computer courses: applying the expectancy-value model. In: Social Psychology of Education, 6, S. 173–189.
- Eccles, Jacquelynne S./Wigfield, Allan (2002):** Motivational beliefs, values and goals. In: Annual Review of Psychology, 53, S. 109–132.
- Gottfredson, Linda S. (2005):** Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In: Brown, Steven D./Lent, Robert W. (Hrsg.): Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work. Wiley, S. 71–100.
- Grasenick, Karin/Kupsa, Stephan/Warhun, Nicole (2011):** Evaluierung des Programms FEMtech. Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie.

- Haasler, Simone R./Gottschall, Karin (2015):** Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany. In: *Journal of Vocational Education & Training*, 67, 1, S. 78–92.
- Holtgrewe, Ursula/Riesenecker-Caba, Thomas/Flecker, Jörg (2015):** „Industrie 4.0“ – eine arbeitssoziologische Einschätzung. Endbericht für die AK Wien. Wien.
- JKU Gender&Diversity Management/Frauenbüro der Stadt Linz (Hrsg.) (2016):** Berufsbilder – Berufswahl – rechtzeitig. Ein Leitfaden. Linz.
- Koch, Bernhard (2011):** Männer in Österreichs Kinderbetreuungseinrichtungen. Profil, Erfahrungen und Faktoren zur Erhöhung ihres Anteils am Gesamtpersonal. Dissertation, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck.
- Krable, Jens (2006):** Jungenarbeit ist JungenBILDung. Einführungsreferat im Rahmen der Berliner Fachtagung Jungenarbeit. Dokumentation. Berlin.
- Kreimer, Margareta (2009):** Ökonomie und Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Wiesbaden.
- Kreimer, Margareta/Mora, Ricardo (2013):** Segregated Integration: Recent Trends in the Austrian Gender Division of Labor. UC3M Working Papers. Madrid.
- Lazarides, Rebecca/Ittel, Angela (Hrsg.) (2012):** Differenzierung im mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht. Implikationen für Theorie und Praxis. Bad Heilbrunn.
- Leitner, Andrea/Dibiasi, Anna (2015):** Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In: *MA57 – Frauenabteilung der Stadt Wien: Frauen.Wissen.Wien*. Nr. 2, 06/2015, S. 41–104.
- Lynch, Kathleen/Feeley, Maggie (2009):** Gender and education (and employment). Gendered imperatives and their implications for women and men. Lessons from research for policy makers. An independent report submitted to the European Commission by the NESSE networks of experts.
- Maihofer, Andrea/Bergman, M. Max/Huber, Eveline/Hupka-Brunner, Sandra/Kanji, Shireen/Schwiter, Karin/Wehner, Nina (2013):** Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen. Basel.
- Maruani, Margaret (1997):** Die gewöhnliche Diskriminierung am Arbeitsmarkt. In: Döllinger, Irene/Krais, Beate (Hrsg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt/Main, S. 48–72.
- Matuschek, Ingo (2016):** Industrie 4.0, arbeit 4.0 – gesellschaft 4.0? Eine Literaturstudie, Studien 2/2016, Rosa-Luxemburg-Stiftung. Berlin.
- Nissen, Ursula/Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia (2003):** Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen.
- Papouschek, Ulrike/Mairhuber, Ingrid/Kasper, Ruth (2014):** Evaluierung des Arbeitsmarkterfolgs von Frauen im Anschluss der AMS-Kurse FIA und FIT. Arbeiten die Frauen ausbildungsadäquat? Wien.
- Rosenberger, Sieglinde/Sauer, Birgit/Atac, Ilker/Lageder, Miriam (2009):** Welche Gegenwart, welche Zukunft? Keine/eine/doppelte Integration? Wien.
- Sagebiel, Felizitas/Dahmen, Jennifer (2006):** Masculinities in organisational cultures in engineering education in Europe: Results from the European Union project WomEng. In: *European Journal of Engineering Education*, 31 (1), S. 5–14.

- Scambor, Elli (2010):** Boys don't cry? Girls don't swear? Repräsentationen von Männlichkeiten und Weiblichkeiten. In: Geschlechtsbezogene Zugänge in der Offenen Jugendarbeit. Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit. S. 8–12.
- Scambor, Elli (2013):** Sind Burschen Bildungsverlierer? Eine Diskussion am Beispiel der Early School Leavers. In: Jugend Inside 3/2013, S. 3–5.
- Scambor, Elli (2014):** Sind alle Burschen Bildungsverlierer? Erhellende Einblicke auf Basis einer intersektionalen Analyse der Early School Leavers. In: Erziehung und Unterricht, Jänner/Februar 1–2/2014, S. 106–114.
- Scambor, Elli (2016):** Burschen und Care-Berufe: Geschlechtersegregation, Barrieren und bewährte Praktiken. In: Putz, Sabine/Stockhammer, Hilde/Sturm, René (Hrsg.): Geschlecht, Berufswahl und Arbeitsmarkt. Eine aktuelle Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation und der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich. AMS Report 113, S. 24–39.
- Scambor, Elli/Seidler, Victor (2013):** Boys in education in Europe: Theoretical reflections and the case of early school leaving. In: THYMOS: Journal of Boyhood Studies, 7 (1), S. 3–20.
- Scambor, Elli/Wojnicka, Katarzyna/Bergmann, Nadja (Hrsg.) (2013):** Study on the Role of Men in Gender Equality, prepared for the European Commission. Luxembourg.
- Sengenberger, Werner (Hrsg.) (1978):** Der gesplante Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt/New York.
- Schneeweiß, Sandra (2016):** Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. AMS-report 2016. Wien.
- Statistik Austria (2014/2015):** Lehrerinnen und Lehrer nach Alter. Schuljahr 2014/2015.
- Stürzer, Monika/Roisch, Henrike/Hunze, Annette/Cornelißen, Waltraud (2003):** Geschlechterverhältnisse in der Schule. Opladen.
- Tschenett, Roswitha (2015):** Zur Minimierung von Gender Gaps bei der Ausbildungs- und Berufswahl, AMS info 316/317. Wien.
- Wetterer, Angela (2002):** Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.