

# Geschlecht im Rahmen der Berufsbildungsforschung: Der kleine Unterschied?<sup>1</sup>

NADJA BERGMANN

Das ÖIBF wurde 1971 gegründet, womit es in Österreich erstmals ein Institut gab, welches sich um die Berufsbildungsforschung kümmerte – und dies dezidiert aus Sicht der Arbeitnehmer\*innen.

Als ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin des ÖIBF und mittlerweile mehrmalige Kooperationspartnerin seitens L&R Sozialforschung bin ich gebeten worden einen Beitrag zu der vorliegenden Festschrift zu schreiben. Dieser Einladung bin ich natürlich sehr gerne gefolgt und greife das Thema unserer gemeinsamen Kooperationen auf: spezifische Aspekte der Berufsbildung bzw. Berufsbildungsforschung aus einer Genderperspektive.

So war unsere erste gemeinsame Kooperation das Projekt „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“ im Auftrag der Frauenabteilung des Arbeitsmarktservice, welches 2002 erschien. Der Ausgangspunkt der Studie war: *„Nach wie vor kann von einer gewaltigen Teilung des Arbeitsmarktes in so genannte ‚Männerberufe‘ und ‚Frauenberufe‘ gesprochen werden. Um nur ein eklatantes Beispiel herauszugreifen: 2001 entschieden sich noch immer 53% der weiblichen Lehrlinge für nur drei Lehrberufe: ‚Einzelhandelskauffrau/Einzelhandelskaufmann‘, ‚FriseurIn und PerückenmacherIn (StylistIn)‘ sowie ‚Bürokauffrau/Bürokaufmann‘ (demgegenüber wählten 24% der männlichen Lehrlinge die drei Lehrberufe ‚KraftfahrzeugmechanikerIn‘ bzw. ‚KraftfahrzeugtechnikerIn‘, ‚ElektroinstallateurIn‘ bzw. ‚Elektroinstallations technikerIn‘ sowie ‚TischlerIn‘)“* (Bergmann et al. 2002a, S. 7). Dieser Ausgangspunkt ist heute – mit kleinen Verschiebungen – ungebrochen aktuell. Dies zeigt sich einmal mehr bei unserem jüngsten Kooperationsprojekt zum Thema „Mehr Frauen in die Technik, aber wie? Initiativen zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen auf dem Prüfstand“, welches wir gemeinsam im Auftrag des AMS Oberösterreich umsetzen (Bergmann et al. 2021). Auch im Rahmen dieser Kooperation stehen Berufsfindungsprozesse und Berufsbildung unter einem Gender- bzw. Lehrlingsfokus im Mittelpunkt.

Daher möchte ich auf einige zentrale Entwicklungen der letzten 50 Jahre rund um „den kleinen Unterschied“ in diesem Themenbereich eingehen und unter anderem auf einige Ergebnisse unserer gemeinsamen Kooperationsstudien verweisen.

---

<sup>1</sup> In Anlehnung an Verzetnitsch et al. 2004; in diesem Sammelband sind die Ergebnisse unseres ersten gemeinsamen Kooperationsprojektes zusammengefasst enthalten.

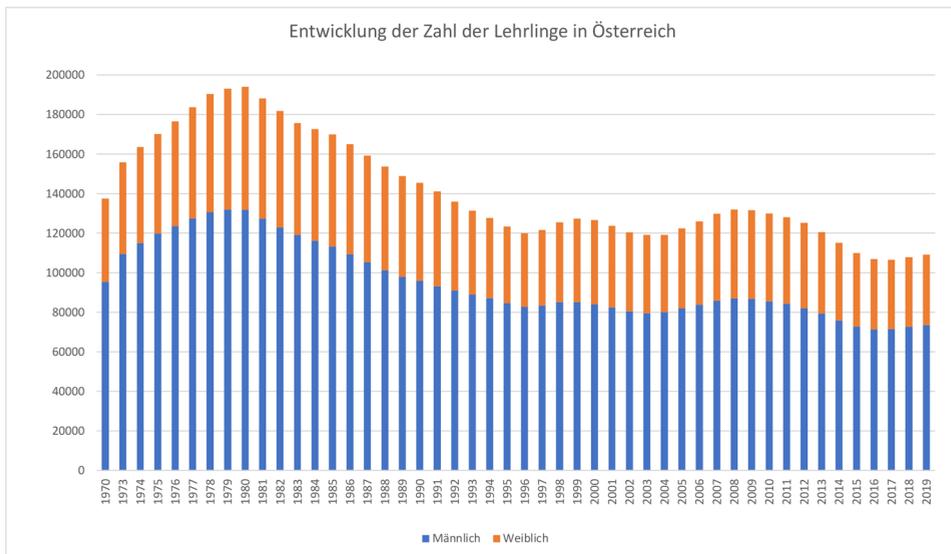
## 50 Jahre Entwicklung bzw. Stagnation des kleinen Unterschiedes im Rahmen der Berufsbildung(-forschung)

Blicken wir nun auf das Feld der Lehrlingsausbildung der letzten 50 Jahre – also von Beginn des ÖIBF bis jetzt –, zeigt sich trotz der vielfältigen Brüche und Änderungen, die es im Bereich der Berufsausbildung(-forschung) in Österreich gegeben hat, eine bemerkenswerte Kontinuität der Situation unter einer Gleichstellungsperspektive. Diese Kontinuität zeigt sich bereits bei einem ersten quantitativen Blick: Anteile von jungen Frauen in der Lehre und die angestrebten Berufe von Frauen und Männern unterliegen nicht gerade großen Trendwendungen.

Diese relative Stagnation wird im nächsten Kapitel dargelegt – um dann doch einige Entwicklungen aufzuzeigen, die trotz des stabilen Segregationsmusters stattgefunden haben und stattfinden. Forschungs- und vor allem Handlungsbedarf gibt es jedenfalls genug, um empirische Evidenzen für eine gleichstellungsorientierte Lehrlingspolitik formulieren zu können.

### Der „kleine Unterschied“, der seit Jahrzehnten gleich groß bleibt

Empirische Analysen kommen unisono zum Schluss, dass insbesondere die Berufsausbildung auf mittlerer Qualifizierungsebene (Lehrausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schule) besonders zäh hinsichtlich geschlechtsspezifischer Ausbildungsmuster ist – im Gegensatz etwa zur tertiären Ausbildung, wo doch deutlich mehr Änderungen und Dynamik zu erkennen waren.



**Abbildung 1:** Entwicklung der Lehrlingszahlen 1970 bis 2019 in Österreich (Quelle: Dornmayr, H. & Nowak, S. (2018): Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. IBW-Forschungsbericht 193, aktuelle Daten auf Basis der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer)

Ein Rückblick auf die letzten 50 Jahre Lehrausbildung bestätigt diese Annahme: Nachfolgende Abbildung 1 verweist auf die „Lehrlingswellen“ insgesamt seit den 1970er Jahren, deren quantitativen Höhepunkt in den 80er Jahren und die doch recht prononcierte Abnahme der absoluten Zahl der Lehrlinge bis heute. Gleichzeitig wird im Rahmen dieser Entwicklung deutlich, dass der Anteil weiblicher Lehrlinge – der rote Balken in der Abbildung 1 – mehr oder weniger gleichbleibt: 1970 betrug er 31 %, 2019 belief er sich auf 33 %.

Noch erstaunlicher der Blick auf die konkrete Lehrberufswahl: Tabelle 1 zeigt im Zehnjahres-Abstand die Entwicklung der wichtigsten Lehrberufe junger Frauen: Platz 1 nimmt kontinuierlich die Einzelhandelskauffrau ein, allerdings schwächt sich die Bedeutung dieses Berufes ab: 1970 waren knapp über 40 % der weiblichen Lehrlinge in diesem Beruf, 2020 waren es 22 %. Platz 2 und 3 sind abwechselnd die Bürokauffrau bzw. Friseurin.<sup>2</sup>

**Tabelle 1:** Top-3-Lehrberufe junger Frauen 1970 bis 2020: in absoluten Zahlen und Anteilen des jeweiligen Lehrberufs an allen Lehrberufen junger Frauen (Quelle: bis 2001 Bergmann et al. 2001b, ab 2010: Lehrlingsstatistik, WKÖ)

	1970	1980	1990	2001	2010	2020
<b>1</b>	<b>Einzelhandelskauffrau</b>	<b>Einzelhandelskauffrau</b>	<b>Einzelhandelskauffrau</b>	<b>Einzelhandelskauffrau</b>	<b>Einzelhandelskauffrau</b>	<b>Einzelhandelskauffrau</b>
	24.087 41,4%	31.830 37,9%	20.113 31,7%	14.739 25,7%	11.015 24,8%	7.724 22,0%
	<b>Friseurin</b>	<b>Bürokauffrau</b>	<b>Friseurin</b>	<b>Friseurin</b>	<b>Bürokauffrau</b>	<b>Bürokauffrau</b>
<b>2</b>	6.106 13,2%	10.425 12,4%	7.535 14,3%	5.974 13,7%	5.483 12,4%	3.472 9,9%
	<b>Bürokauffrau</b>	<b>Friseurin</b>	<b>Bürokauffrau</b>	<b>Bürokauffrau</b>	<b>Friseurin</b>	<b>Friseurin</b>
<b>3</b>	2.942 4,7%	7.972 11,6%	8.314 13,1%	7.480 13,5%	4.814 10%	2.816 8,0%

1970 hatten sich 58 % der weiblichen Lehrlinge auf drei Lehrberufe konzentriert, 2020 waren es 41 %. Die „Top-3-Lehrberufe“ blieben dabei über all die Jahre hinweg die gleichen. Angesichts der Fülle unterschiedlicher Lehrberufe ist sowohl diese Kontinuität als auch die Konzentration auf drei Lehrberufe beachtlich.

Diese hohe Konzentration auf wenige Lehrberufe von Frauen wurde aus frauenpolitischer Sicht schon früh als Thema aufgegriffen und kritisch interpretiert. So hob bereits der erste Frauenbericht 1975 hervor: „Hinsichtlich der Ausbildungsinhalte ergeben sich ab der 9. Schulstufe deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Besonders ausgeprägt sind sie im Bereich der Lehrausbildung. Mädchen konzentrieren sich auf außerordentlich wenige Berufe, in denen sie dann die überwiegende Mehrzahl aller Lehrlinge

2 Nunmehr Friseurin (Stylistin), früher Friseurin und Perückenmacherin.

stellen. Fast 90% aller weiblichen Lehrlinge erlernen Berufe, in denen Frauen mit einer Zweidrittelmehrheit oder noch stärker dominieren“ (Bundeskanzleramt 1975).

Für die Burschen sind die entsprechenden Vergleichszahlen schwieriger zu finden, da in früheren Studien keine geschlechterdifferenzierten Zahlen ausgewiesen wurden und in den frühen Jahren in frauenspezifischen Studien kein Vergleich mit den männlichen Kollegen gezogen wurde. Tabelle 2 zeigt daher einen 20-Jahres-Rückblick:

**Tabelle 2:** Top-3-Lehrberufe junge Männer 2000 bis 2020: in absoluten Zahlen und Anteilen des jeweiligen Lehrberufs an allen Lehrberufen junger Männer (Quelle: Lehrlingsstatistik, WKÖ)

	2000	2010	2020
1	Tischler 6.231	Elektrotechnik 9.062 10,6%	Metalltechnik 9.812 13,3%
2	Kfz-Mechaniker 6.137	Kraftfahrzeugtechnik 7.813 9,1%	Elektrotechnik 8.801 12%
3	Elektroinstallateur 5.737	Installations- und Gebäudetechnik 5.215 6,1%	Kraftfahrzeugtechnik 7.339 10%

Bei den männerdominierten Lehrberufen fällt die etwas geringere Konzentration auf die „Top-3-Lehrberufe“ auf (2020 waren dies 35%) und dass es in einem 20-Jahre-Rückblick mehr Dynamik hinsichtlich dieser Berufe gab als bei den jungen Frauen in einem 50-Jahre-Rückblick. Bei den jungen Männern ist zudem die Konzentration auf technische Berufe bzw. die Wandlung manch mechanischer zu technischen Berufen erwähnenswert.

Verfügbar für den 50-Jahre-Rückblick ist zudem die Entwicklung des Frauen- bzw. Männeranteils in den jeweils zehn häufigsten Lehrberufen (Tabelle 3): Während die extrem ausgeprägte Konzentration auf zehn Lehrberufe bei den jungen Frauen in den 1970er-Jahren bis 2020 abnahm, nahm sie bei den jungen Männern zu; mittlerweile liegen beide bei einem ähnlichen Wert (dies trifft allerdings nur auf die Einbeziehung von zehn Lehrberufen zu, bei den ersten drei ist die Konzentration bei den jungen Frauen nach wie vor höher):

**Tabelle 3:** Entwicklung des Frauen- bzw. Männeranteils in den jeweils zehn häufigsten Lehrberufen von 1970 bis 2020 (Angaben in Prozent) (Quelle: bis 2001 Bergmann et al. 2001b, ab 2010: Lehrlingsstatistik, WKÖ)

	1970	1980	1990	2001	2010	2020
<b>Anteil der weiblichen Lehrlinge in den 10 häufigsten Lehrberufen an allen weiblichen Lehrlingen (in %)</b>	90,9%	89,5%	81,3%	75,4%	69,3%	61,2%
<b>Anteil der männlichen Lehrlinge in den 10 häufigsten Lehrberufen an allen männlichen Lehrlingen (in %)</b>	57,0%	61,0%	52,8%	51,2%	53,7%	63,8%

Aus Gleichstellungssicht problematisch ist nicht unbedingt die Konzentration auf bestimmte Lehrberufe, sondern unter anderem die unterschiedliche Bewertung frauen- und männerdominierter Lehrberufe. So ist die Lehrlingsentschädigung bei vielen frauendominierten Lehrberufen bereits im 1. Lehrjahr geringer gegenüber einer Vielzahl männerdominierter Lehrberufe – ein Unterschied, der sich im Berufsverlauf noch vergrößert. So wurde im ersten Kooperationsbericht mit dem ÖIBF folgende Kalkulation vorgelegt: Der Einkommensnachteil der Lehrlinge in den zehn am häufigsten von Frauen erlernten Berufen gegenüber jenen Lehrlingen, die einen der zehn häufigsten Lehrberufe von Männern erlernen, beträgt durchschnittlich 12 %. Hier zeigt sich bereits die in den Kollektivverträgen immanente, indirekte Diskriminierung von Frauen, die im weiteren Berufsverlauf zunimmt (Bergmann et al. 2001b).

### Gesetzliche Entwicklungen und Rahmenbedingungen

Ein 50-Jahre-Blickwinkel ermöglicht es zudem einen kurzen Schwenk auf die gesetzliche Ebene zu machen, wo es wichtige Änderungen gegeben hat. Auf schulischer Ebene kam es zu zahlreichen gesetzlichen Änderungen: Die Schulgesetze 1962 brachten Mädchen und jungen Frauen den formellen Zugang zu allen Bildungseinrichtungen und hoben auf rechtlicher Ebene die Trennung von Ausbildungszweigen nach Geschlecht auf. Aber auch nach über 50 Jahren kann immer noch von einer geschlechtersegregierten Teilung der Ausbildungswelten gesprochen werden, trotz der gleichzeitig stattfindenden Bildungsexpansion, von der überproportional viele junge Frauen profitierten. Leitner & Dibasi zeigen in ihren Analysen, dass sich die Mehrzahl der Schülerinnen (56 %) und Schüler (61 %) in geschlechtstypischen Schulformen befinden und weniger als ein Drittel in ausgewogenen Schulformen (S. 62). Immerhin können sie auch zeigen, dass es „ganz kleine“ Änderungen in Richtung einer Zunahme der Schüler\*innen in ausgewogenen Bildungsformen gibt.

Aber auch andere gesetzliche Rahmenbedingungen wurden gesetzt, die Auswirkungen auf die Berufstätigkeit von Frauen und Männern bzw. die Organisation bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Betreuungsarbeit haben:

- seit 1975 „dürfen“ Ehefrauen ohne Zustimmung des Ehemannes einer Erwerbsarbeit nachgehen,
- 1977 wurde eine Sozialreform beschlossen, die sich dezidiert an „Mütter“ richtete und unter anderem eine Erhöhung des Karenzgeldes vorsah, die Verlängerung

des Mutterschutzes und eine einwöchige Pflegefreistellung. Kinderbetreuung blieb somit lange gesetzlich verankert „Frauensache“ in Österreich,

- erst seit 1990 haben Männer überhaupt die Möglichkeit zur Väterkarenz, seit 2004 haben sie einen Rechtsanspruch. Der sogenannte Papamonat wurde nach langem Ringen 2019 für alle Beschäftigten eingeführt.<sup>3</sup>

Die gesetzliche Lage bietet damit eine wichtige Hintergrundfolie und gleichzeitig einen Spiegel dafür, wie sich die jeweiligen Geschlechternormen darstellen. Hier wird Österreich im ländertypologischen Vergleich als eher werte-konservatives Land bezeichnet. Zwar wird Österreich mittlerweile – ähnlich wie Deutschland – nicht mehr der „Single-Male-Earner-Typologie“ zugeordnet, sondern einem modernisierten „One-and-a-Half-Earner-Modell“: Das heißt, Männern wird die Position des „Vollzeit-Ernährers“, Frauen die der „Teilzeit-Verdienerin“ bei gleichzeitiger Hauptzuständigkeit für den unbezahlten Care-Bereich zugeschrieben (vgl. Gottschall & Schröder 2013). Die über die Jahrzehnte steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich verlief über eine massive Zunahme der Teilzeitbeschäftigung: Mittlerweile befindet sich fast die Hälfte der weiblichen Erwerbstätigen in einer Teilzeitbeschäftigung<sup>4</sup>, vor allem aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben. Berufswahlprozesse sind auch vor diesem Hintergrund zu betrachten: In welchen Branchen wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung gesehen, in welchen nicht?

### Warum ändert sich so wenig am kleinen Unterschied?

Zitat aus der Untersuchung 2002a:

„Berufe wurden eigentlich nur ganz wenige besprochen. Das waren eigentlich die typischen Berufsbilder, wie z. B. Verkäuferin.“

Ähnlich 2021:

„Also, es wurden ein paar Berufe für uns [gemeint sind Mädchen] vorgestellt. Z. B. Verkäuferin, Friseurin, für die Burschen andere Berufe.“

Eine Zusammenschau soziokultureller, gesellschaftlicher, rechtlicher, ökonomischer und (berufs-) bildungsspezifischer Bedingungen unter einer gleichstellungsorientierten Perspektive trägt unterschiedliche Puzzlesteine zusammen, wieso Bildungs- und Berufswahlprozesse entlang relativ enger Grenzen stattfinden.

Die Geschlechterforschung rückt dabei unter anderem den interaktionstheoretischen Ansatz des „Doing Gender“ in den Mittelpunkt, der bereits in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts von West & Zimmermann (1987) entwickelt und mit den Arbeiten von Gildemeister & Wetterer (1992) im deutschsprachigen Raum bekannt wurde. In zumeist adaptierten Variationen<sup>5</sup> findet der Ansatz bis heute breite Rezep-

3 <https://www.arbeiterkammer.at/papamonat>

4 [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html)

5 Etwa die Erweiterung von „doing gender“ auf „doing difference“.

tion innerhalb der Geschlechterforschung. Leitner (2005) fasst den Ansatz pointiert so zusammen: „Geschlecht hat man nicht, sondern man tut es!“ (S. 1) oder etwas ausführlicher bei Faulstich-Wieland (2008): „Die konstruktivistisch-interaktionistische Geschlechtertheorie geht davon aus, dass man nicht ein Geschlecht ‚hat‘, also Geschlechterdifferenzen nicht ‚natürlich‘ sind, sondern die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht ‚erworben‘ und dann immer wieder ‚getan‘ wird (doing gender) (West/Zimmerman 1991). In den alltäglichen Interaktionen erfolgt durch die Beteiligten ständig eine Inszenierung bzw. Darstellung von Geschlecht und zugleich eine Zuschreibung der Gleich- oder Gegengeschlechtlichkeit. Beides beruht auf, reproduziert und produziert Wissen um die ‚Normalität‘ der Geschlechterverhältnisse.“ (S. 674).

Für das Thema Bildungs- und Berufswahl hatte und hat diese theoretische Fundierung enorme Erklärkraft: Studien zeigen, dass die in den unterschiedlichen Berufen auszuübenden Tätigkeiten nicht als „neutral“, sondern in vielen Fällen als zutiefst „vergeschlechtlicht“ betrachtet werden. Technische Tätigkeiten etwa werden häufig als männlich konnotiert, helfende, personenzugewandte Tätigkeiten als weiblich. Diese Zuschreibungsprozesse verlaufen über einen ständigen „doing gender-Prozess“ und werden im Sozialisationsprozess ebenso ständig reproduziert und an die nächste Generation weitergegeben. Zudem werden die jeweiligen Leistungen, Interessen und Selbstkonzepte entlang geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Bilder entwickelt (etwa Faulstich-Wieland & Scholand 2017). Auch wenn Zuschreibungen, was als „männlich“ und was als „weiblich“ betrachtet wird, Änderungen unterliegen – dass diese Zuschreibungsprozesse stattfinden, im Freundes- und Familienkreis, der Schule oder in Unternehmen, konnte vielfach gezeigt werden (Bergmann et al. 2017, Ihsen et al. 2017). Stabilisiert werden diese Praxen durch ihre Einbettung in ebenfalls zweigeschlechtlich strukturierte Institutionen, wie die Familie, das Schulsystem oder die Arbeitsmärkte (siehe hierzu auch Schneeweiß 2016, S. 12 f.).

Mit diesen Ansätzen wurde anstelle der Vorstellung, dass Frauen und Männer aufgrund kulturell-sozialisatorischer Differenzen qua Geschlecht „anders“ sind und „andere“ Interessen haben, eine neue Sichtweise entgegengesetzt: Unterschiede werden in der täglichen Interaktion in Familien und Freundeskreisen, in Schulen, in Unternehmen und in der Freizeit „hergestellt“.

Diese Sichtweise hat bis heute wesentlichen Einfluss auf die Berufsforschung aus gleichstellungsorientierter Sicht. Lag früher der Fokus aber stärker auf (jungen) Frauen bzw. der Frage, wie weibliche Lebenszusammenhänge reproduziert werden, stehen mittlerweile beide Geschlechter im Fokus der Forschung.

Zudem erfolgte ein Schwenk des Hauptaugenmerks auf eingespielte Geschlechterarrangements und strukturelle Bedingungen anstelle des Individuums. Damit rückt die Frage der strukturellen Bedingungen als Ansatzpunkt möglicher Änderungspotenziale in den Fokus.

So kann etwa gezeigt werden, wie in Schulen geschlechtsspezifische Berufstrennungen ständig unterstützt werden, anstelle eines offenen Zugangs zu verschiedenen Berufen. Die an den Kapitelanfang gestellten Zitate zeigen hier aus Sicht in den jeweiligen Studien einbezogener Schülerinnen die große Kontinuität der engen

Vermittlung von Berufsmöglichkeiten. Noch immer ist es gang und gäbe, dass Jugendlichen „geschlechtstypische“ Ausbildungen nahegebracht werden, weiblichen Jugendlichen etwa das Berufsbild der Friseurin oder der Verkäuferin. Initiativen wie „Mädchen in Technik“ sind eher Ausnahmen bzw. werden als solche behandelt und auch rezipiert.

Soll ein weniger geschlechter-segregierter Zugang zu unterschiedlichen Ausbildungen das Ziel sein, kann dies nur vor dem Hintergrund einer bewussten Gegensteuerung passieren: mittels eines geschlechtssensiblen Berufsorientierungsunterrichts, mittels eines längerfristigen Aufbaus einer nicht vom Geschlecht geleiteten Interessensentfaltung, mittels einer neutralen Bewerbung von Berufen und Ausbildungen.

Die Vorschläge hierzu liegen schon seit vielen Jahrzehnten auf dem Tisch und änderten sich im Verlaufe der 50 Jahre nur um einige Ansatzpunkte – etwa, dass Ansätze nicht nur Mädchen und Frauen adressieren, sondern beide Geschlechter einbeziehen sollen oder dass es um die Adressierung des Umfelds – Unternehmen, Schulen, Berufswahlinstitutionen – gehen soll.

Kurzfristige Interventionen (etwa mittels eines „Girls Day“ und eines Boys Day“) können zwar Denkprozesse anstoßen, langfristig braucht es aber strukturell wirkende umfassende Ansätze. In dem Sinn ist das Forschungsfeld „Berufsbildungsforschung“ aus einer Gleichstellungsperspektive für Einrichtungen wie das ÖIBF ein nicht so schnell obsoletes Feld – auch nach 50 Jahren macht „der kleine Unterschied“ in der Ausbildung und der Berufswelt noch einen sehr großen Unterschied. Die Expertise des ÖIBF bzw. anderer Einrichtungen wird hier auch in den nächsten Jahren gefordert sein.

## Literatur

- Bergmann, Nadja/Lachmayr, Norbert/Mayerl, Martin/Pretterhofer, Nicolas (2021). Mehr Frauen in die Technik, aber wie? Initiativen zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen auf dem Prüfstand, Wien: Studie im Auftrag des AMS OÖ.
- Bergmann, Nadja/Danzer, Lisa/Willsberger, Barbara/Wieser, Regine (2017). Ausbildungssituation von jungen Frauen in handwerklich-technischen Berufen. Wien: L&R Sozialforschung.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2002a). Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen. Band I der Studie „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“. Wien: im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine/Willsberger, Barbara (2002b). Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten. Band II der Studie „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“. Wien: im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich.

- Bundeskanzleramt (1975). Bericht über die Situation der Frau in Österreich. Frauenbericht 1975. Wien.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2008). Schule und Geschlecht. In: W. Helsper & J. Böhme (Hrsg.), Handbuch der Schulforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 673–695.
- Faulstich-Wieland, Hannelore/Scholand, Barbara (2017). Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen. Eine Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbildungner/innen und Berufsberater/innen. Hans-Böckler-Stiftung.
- Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013). „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. WSI Mitteilungen, 3/2013, 161–170.
- Ihsen, Susanne/Mellies, Sabine/Jeanrenaud, Yves/Wentzel, Wenka/Kubes, Tanja/Reutter, Martina/Diegmann, Lydia (2017). Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen: Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale. LIT Verlag.
- Leitner, Andrea (2005). Gender als mainstream: Doing Gender in Theorie und politischer Praxis. IHS Working Papers.
- Leitner, Andrea/Dibiasi, Anna (2015). Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien. In: Trotz Arbeit arm: Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt. MA57, 41–99.
- Schneeweiß, Sandra (2016). Wenn die Norm ein Geschlecht hat. Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. Arbeitsmarktservice Österreich.
- Verzetnitsch, Fritz/Schlögl, Peter/Prischl, Alexander/Wieser, Regine (Hrsg., 2014). Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovationen und Herausforderungen. Wien: ÖGB Verlag.
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. Gender and Society, Vol. 1, No. 2, 125–151.

## Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1** Entwicklung der Lehrlingszahlen 1970 bis 2019 in Österreich ..... 152

## Tabellenverzeichnis

- Tab. 1** Top-3-Lehrberufe junger Frauen 1970 bis 2020: in absoluten Zahlen und Anteilen des jeweiligen Lehrberufs an allen Lehrberufen junger Frauen ..... 153
- Tab. 2** Top-3-Lehrberufe junge Männer 2000 bis 2020: in absoluten Zahlen und Anteilen des jeweiligen Lehrberufs an allen Lehrberufen junger Männer ..... 154
- Tab. 3** Entwicklung des Frauen- bzw. Männeranteils in den jeweils zehn häufigsten Lehrberufen von 1970 bis 2020 (Angaben in Prozent) ..... 155

