

Wege in die Arbeitswelt 4.0? Digitaler Wandel und MINT-Berufe aus einer Geschlechterperspektive

Nadja Bergmann

Enquete „Frauen und Gleichstellung – Arbeitswelt ohne Schubladendenken“

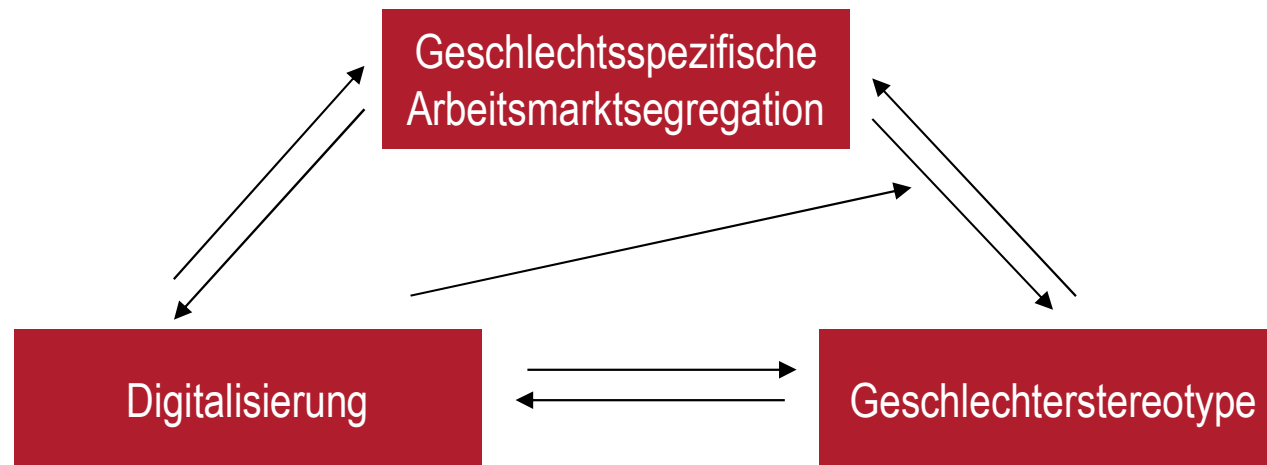
27. April 2026

Digitaler Wandel aus einer Geschlechterperspektive

- Thematischer Aufriss und begriffliche Annäherung
- Inhaltlicher Fokus auf
 - „Jugendlicher“ Blick auf die Arbeits- bzw. Berufswelt rund um Digitalisierung
 - Erwerb von Schlüsselkompetenzen aus einer Geschlechterperspektive
 - Zugang zu spezifischen Ausbildungs- und Berufsfeldern (Fokus MINT, Digitalisierung, KI) aus Geschlechterperspektive
 - Verbleib und Ausstieg aus diesen Feldern
- Änderungspotential – Fokus auf Initiativen und unterstützende Rahmenbedingungen

Thematisch-konzeptioneller Rahmen: Dreieck Arbeitsmarkt, Geschlechterstereotype und Digitalisierung

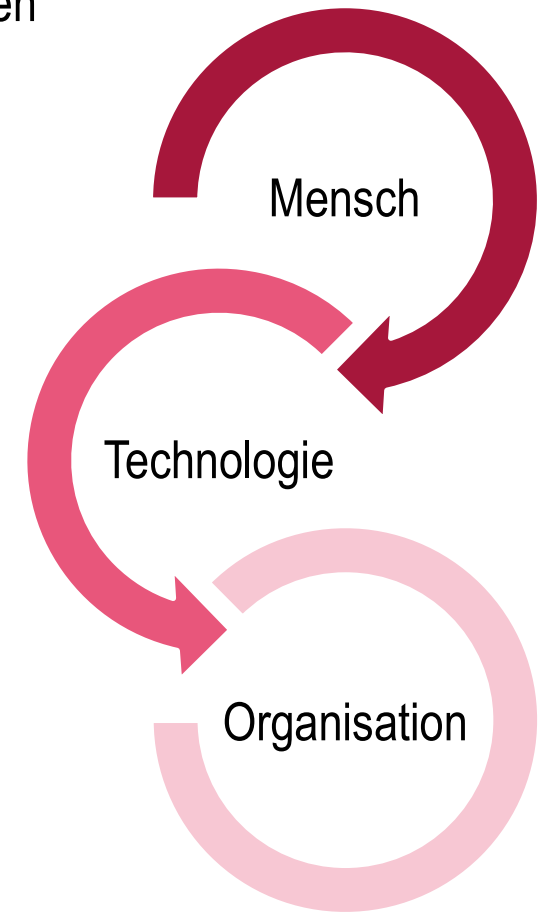
Wechselwirkung von struktureller Ungleichheit (=horizontale Segregation am Arbeitsmarkt), Geschlechterstereotype und Digitalisierung



Kommt es zu einem Abbau oder einer Verstärkung von Geschlechterstereotype, Segregation und Differenzen in der Arbeitswelt 4.0?

Arbeitswelt 4.0

- Arbeitswelt 4.0 / (Arbeitswelt 5.0)
 - bezeichnet den umfassenden Wandel von Arbeitsprozessen durch den Einsatz digitaler Technologien – Vernetzung und Digitalisierung als Kernkennzeichen
 - Veränderungen und Wechselwirkungen zwischen
 - Technik (Cloud-Computing, künstlicher Intelligenz (KI), Robotik, vernetzte Maschinen)
 - Organisation (Arbeitsumfeld, -stil, -prozesse, -orte, Zusammenarbeit) und
 - Mensch ((zukünftige) Beschäftigte, Arbeitgeber:innen, Kund:innen)
 - sozio-technischer Gestaltungsprozess
 - weitreichende Änderungen für Berufe und Berufsgruppen, einzelne Arbeitsplätze, vor allem unterschiedliche Arbeitsaufgaben
 - Wegfall bestehender sowie Entstehung neuer oder Stärkung bestehender Berufe/Tätigkeitsfelder
 - Entgrenzung und ständige Weiterentwicklung



Geschlechterstereotype

- Geschlechterstereotype sind gesellschaftlich geteilte, vereinfachende Vorstellungen darüber, welche Eigenschaften, Aufgaben und Verhaltensweisen "typisch" für Frauen* oder Männer* sind.
- Sie beeinflussen jede Person hinsichtlich des eigenen Geschlechts sowie des Gegenübers.
- Geschlechterstereotype zeichnen sich dadurch aus, dass sie Männern und Frauen gegensätzliche, teils ergänzende, teils hierarchisch ausgelegte Eigenschaften zuschreiben (Geschlechterdualismus).
- Beispiele für Gegensatzpaare sind emotional/rational, fürsorglich/ konkurrenzbetont oder passiv/aktiv. Stereotype wirken teils historisch relativ konsistent, unterliegen aber Änderungen im Zeitverlauf.

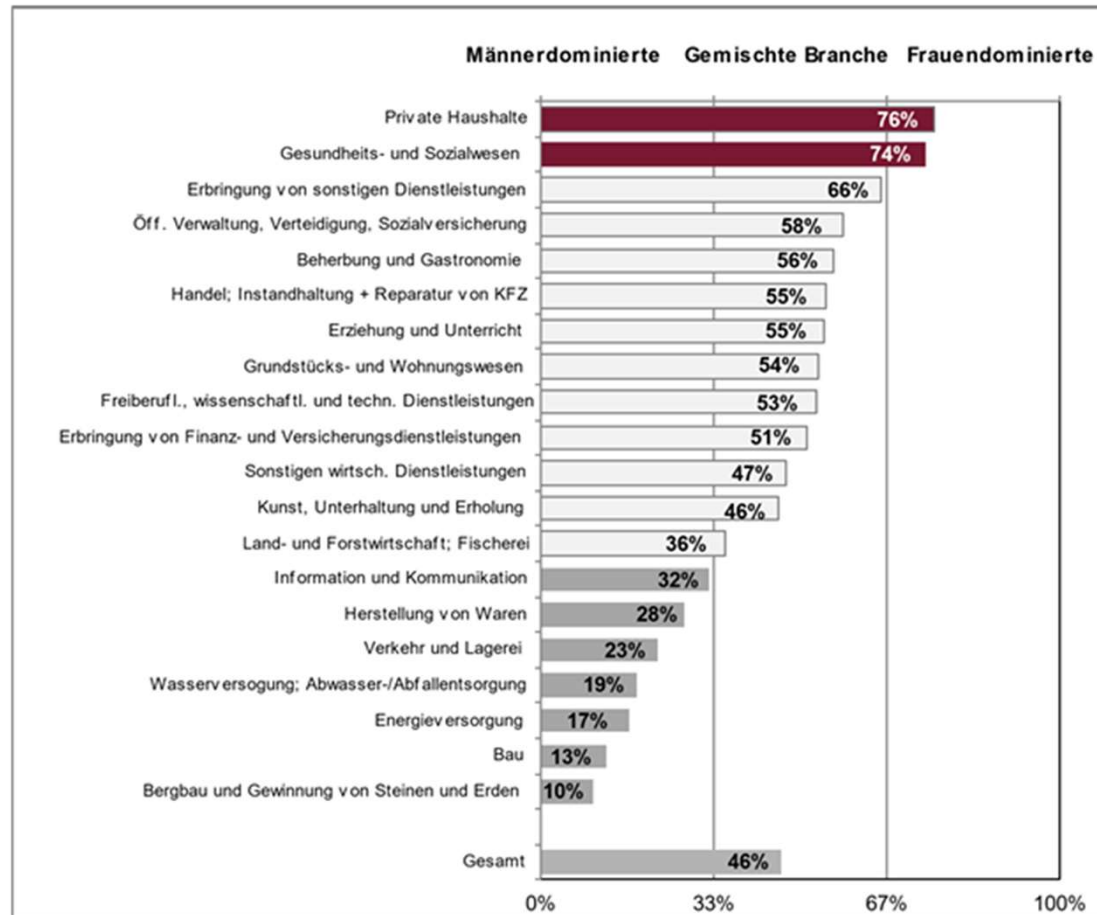
Digitalisierung als Geschlechterthema ...



<http://www.sehrgsheit.at/blog/tag/burschen/>

... unter anderem wegen der Segregation des Arbeitsmarktes

Abbildung 39: Frauenanteil der Beschäftigten nach Branche (2022)



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger: Beschäftigte im Jahresdurchschnitt; Berechnungen Landesstatistik Tirol.

Aus: Andrea Leitner, Julia Radlherr Alexandra Weiss (2024): Gleichstellungsbericht Tirol 2024 Schwerpunkt Politische Teilnahme

Blick junger Menschen auf Digitalisierung und Berufe



Jugendliche und junge Erwachsene



- 9 Fokusgruppen mit insg. 62 Teilnehmenden
- Quantitativer Fragebogen (n=857)

EU-CERV-Projekt „DigiTyps“

<https://www.lrsocialresearch.at/digityps-entstereotypisierung-von-berufsbildern-und-ausbildungskonzepten-im-digitalen-wandel/>

„Digitalisierung ist überall“*



- Digitalisierung wird von den Jugendlichen als relativ umfassender Prozess gesehen, der unterschiedliche bzw. alle Lebensbereiche beeinflusst



- Die Jugendlichen haben sehr feine Beobachtungen, wo digitale Technologien eingesetzt werden: *„Ob es an der Kassa ist, auf der Produkte gescannt werden oder eben was die Kommunikation mit Freunden betrifft“* (FG1).



- Sowohl positive Aspekte (wie Vereinfachung, schnellerer Zugang zu Informationen) und kritische Aspekte (im Zusammenhang mit Big Data und Abhängigkeit von digitalen Technologien) wurden thematisiert

*Zitat aus den Fokusgruppen mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Die Wahrnehmungen der Jugendlichen

- Tendenziell werden **nicht-akademische Berufe** als weniger digitalisiert eingeschätzt, sowie die Pflege und handwerklich-technische Berufe
- Höherer Digitalisierungsgrad im medizinischen Bereich, IKT-Berufe, Berufe rund um Soziale Medien und Online-Marketing, höher qualifizierte Berufe und auch Büroberufe / kaufmännischer Bereich

Bereich / Klassifikation	Beruf	Digitalisierungsgrad	
niedrigqualifizierte Berufe	Müllmann / Müllleute	1,00	1,80
	Putzfrau / Reinigungskraft	1,50	
	Paketzustellung / Lieferanten	2,00	
	Berufe bei der Post	2,50	
	LKW-Fahrer*in / Taxifahrer*in	2,00	
sonstige Lehrberufe	Einzelhandel / Verkauf / Kassa	3,60	2,74
	Koch/Konditor	2,00	
	Bäcker	1,00	
	Kellner / Gastro	3,50	
	Büroberufe / kaufmännische Berufe	4,33	
	Friseur*in	2,00	
Handwerkliche / Technische Lehrberufe	Handwerkliche Berufe	2,50	2,02
	Maschinenbautechniker*in	3,50	
	Maurer*in	1,33	
	Bauarbeiter*in	1,00	
	Mechaniker	3,33	
	Installateur*in	1,00	
	Rauchfangkehrer*in	1,00	
	Tischler	2,50	
	Baustellen-Berufe	2,00	
Pflege	Pflegeberufe	1,78	1,78
Medizinische Berufe (im weitesten Sinne)	Medizinischer Bereich	4,00	4,50
	Ärzte	4,50	
	Apotheke	5,00	
	Augenoptik	5,00	
	Ordinationshilfe	5,00	
	Zahnärztin	4,00	
	Rettung	4,00	
Erziehungs- und Bildungsberufe	Kindergärtner*innen	2,33	3,10
	Lehrer*in	3,86	
Berufe im IKT - Bereich	IT – Bereich	5,00	4,92
	Gamedeveloper*in	5,00	
	Mechatronik	5,00	
	Elektronik / Elektromechatronik	4,50	
	Programmierer*in	5,00	
	EDV-Techniker	5,00	
Hochqualifizierte Berufe	Architekt*in	4,25	3,88
	Politiker	4,50	
	Rechtsanwalt	3,50	
	Diplomat	4,00	
	Business, Unternehmen	5,00	
	Notar	2,00	
Berufe rund um soziale Medien und online-Marketing	Grafik-Designer*in	5,00	4,92
	Webdesigner*in	4,50	
	Influencer*in	5,00	
	E-Commerce	5,00	
	Youtuber*in	5,00	
	E-Sportler	5,00	

Die Wahrnehmung des Digitalisierungsgrades wird unterschiedlich begründet



Im handwerklich-technischen Bereich:
„Handarbeit“ als Gegenteil zur Digitalisierung – digitale Technik eher als Hilfsmittel im Hintergrund



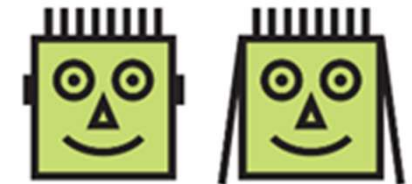
Lehrpersonen „menschliche Arbeit“ steht im Vordergrund; durch Pandemie wird Tätigkeit jedoch stark von digitalen Technologien beeinflusst



„Ein Roboter nimmt die Patienten ja nicht in die Arme“ (FG8)

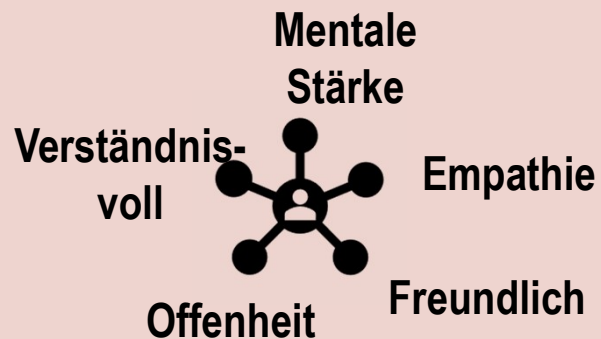


Pflegeberufe als „Arbeit am Menschen“, teilweise wird Digitalisierung als unvereinbar mit der Pflegetätigkeit verstanden



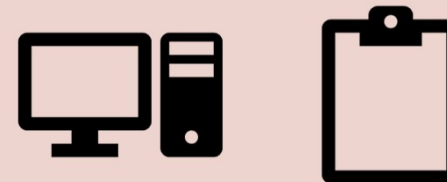


Soziale Kompetenz im Mittelpunkt



Digitale Kompetenz eher nebensächlich

- Umgang mit Computer
- Dokumentation und Datenerfassung
 - Umgang mit medizinischen Geräten



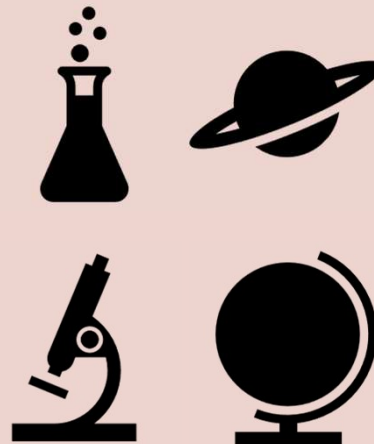


Soziale Kompetenz im Mittelpunkt

- Umgang mit jungen Menschen
- Empathie und Toleranz
- Kommunikationsfähigkeit
 - Verantwortungsbewusstsein
- Durchsetzungsvermögen



Fachkompetenz



Online-Unterricht erfordert Digitale Kompetenzen

- Umgang mit Programmen für Online-Lehre
- Arbeitsblätter digital erstellen
- Lernplattformen





Digitale Kompetenz im Mittelpunkt

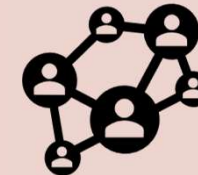
- **Programmiersprachen**
 - Umgang mit
spezifischen
Programmen
- **Wissen über Hardware**



Soziale Kompetenz auch relevant



Teamarbeit



**gute soziale
Vernetzungsfähigkeit**



Handwerkliche
Fertigkeiten
zentral

*„Handwerkliches
Talent“*



*„technisches
Verständnis“*

*„Handwerkliches
Geschick“*

Soziale Kompetenzen
wichtig



Kontakt mit
Kund*innen



Teamarbeit

Körperliche
Voraussetzungen



Kraft



Fitness



Ausdauer

Geschlechterstereotypen trotz Reflexion ungebrochen

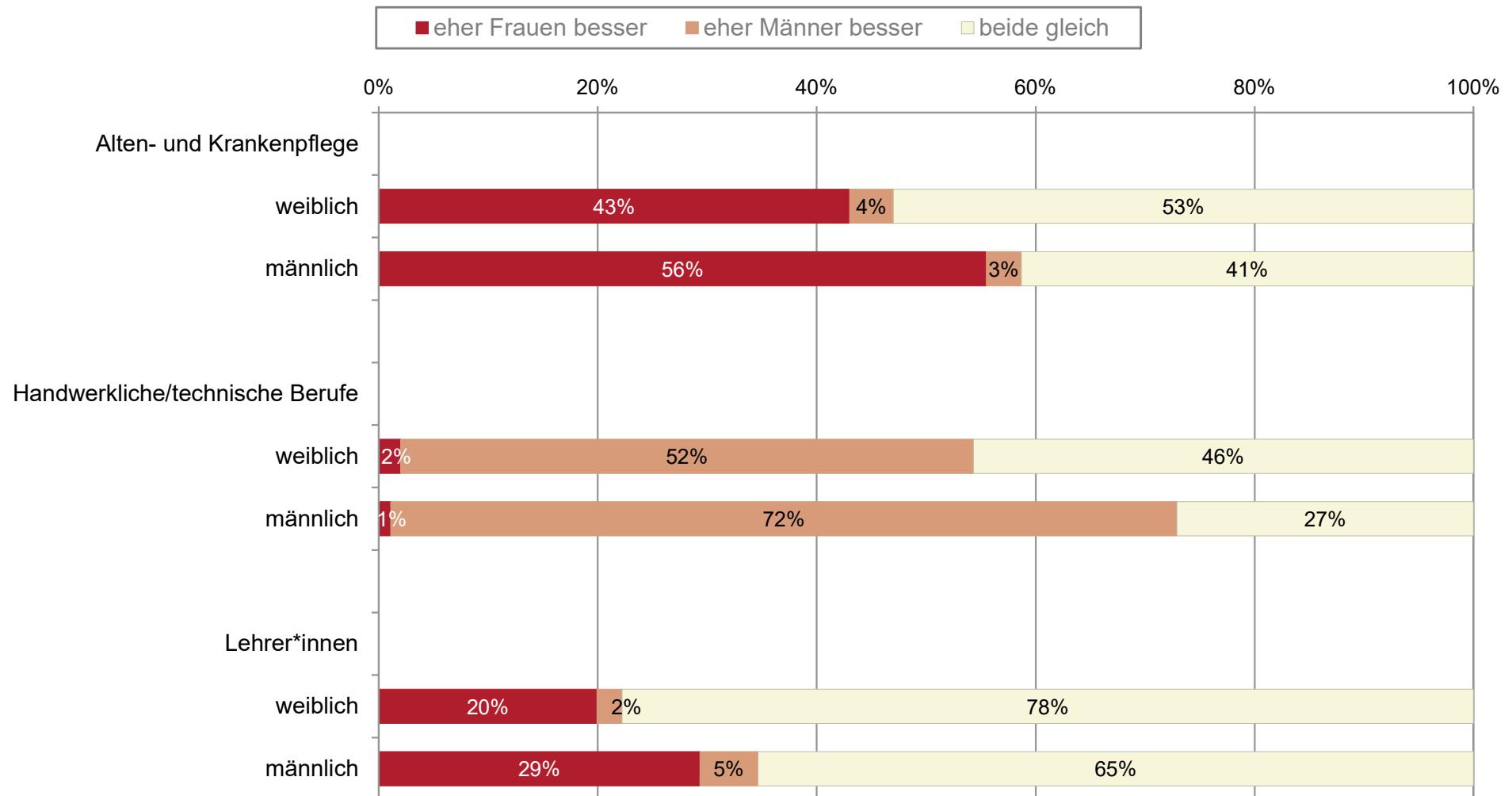
– „Frauenberufe“ und „Männerberufe“

„Kassiererin ist ein Frauenberuf. Bauarbeiter bzw. alles Handwerkliche sind Männerberufe (...) Mathematiker, Informatiker und Techniker sind eher Männerberufe“ (FG5)

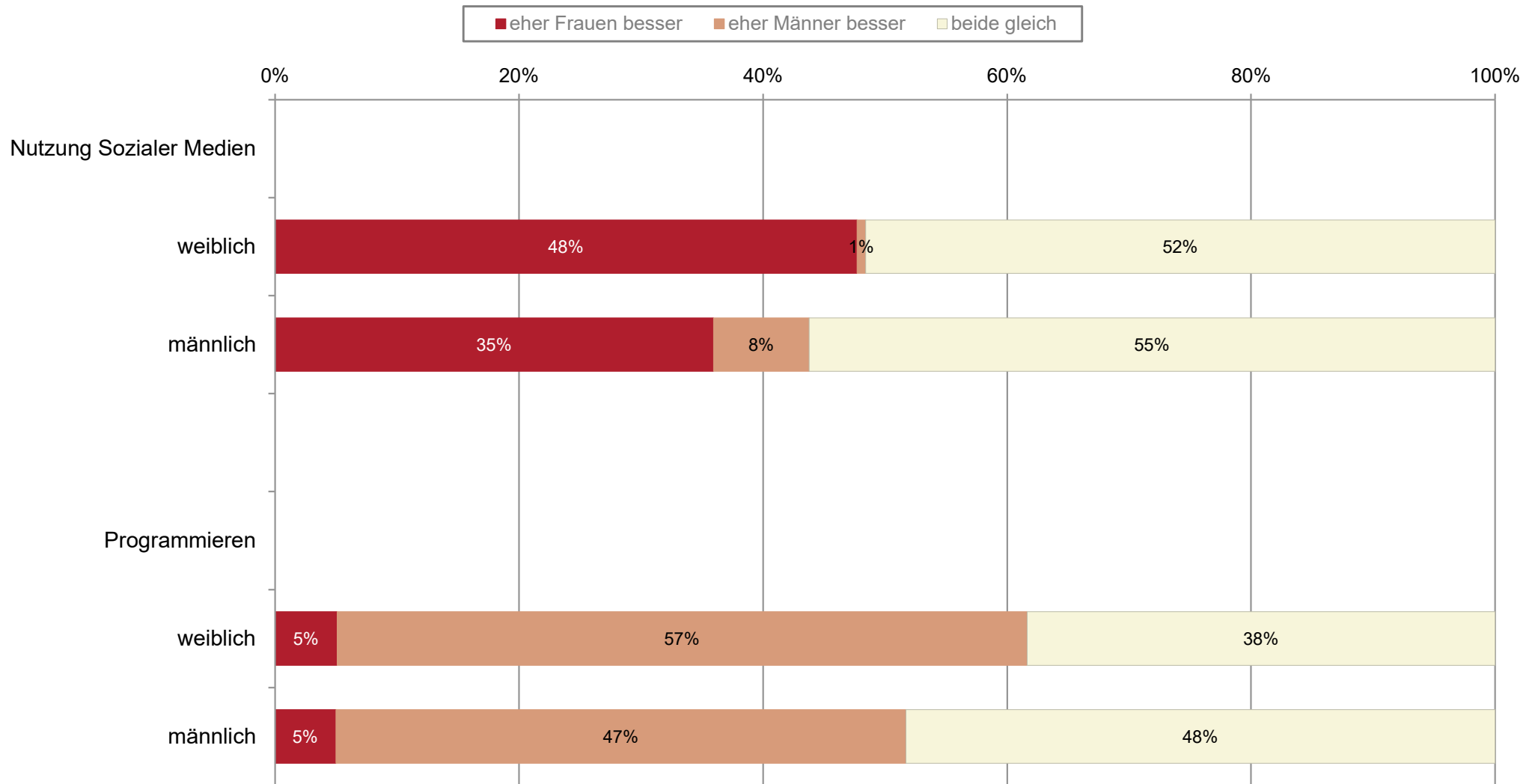
„Das ist deshalb so, weil Burschen oft viel länger die Zeit haben, sich mit dem Baukasten oder dem Computer zu beschäftigen, während Mädchen viel schneller in den Haushalt hineingezogen werden“ (FG8).



Vergeschlechtlichte Berufe und Geschlechterunterschiede



Sozial-digitale vs. technisch-digitale Kompetenzen

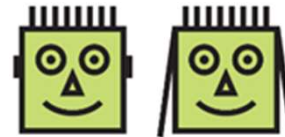


Interesse – zwischen Individualisierung und Klassifizierung

- Persönliches Interesse ist nicht nur Nr.1 bei der eigenen Berufswahl – die Jugendlichen sehen dies auch als primärer Faktor bei der Berufswahl anderer
- Berufliche Segregation nach Geschlecht als Ergebnis unterschiedlicher Interessenslagen

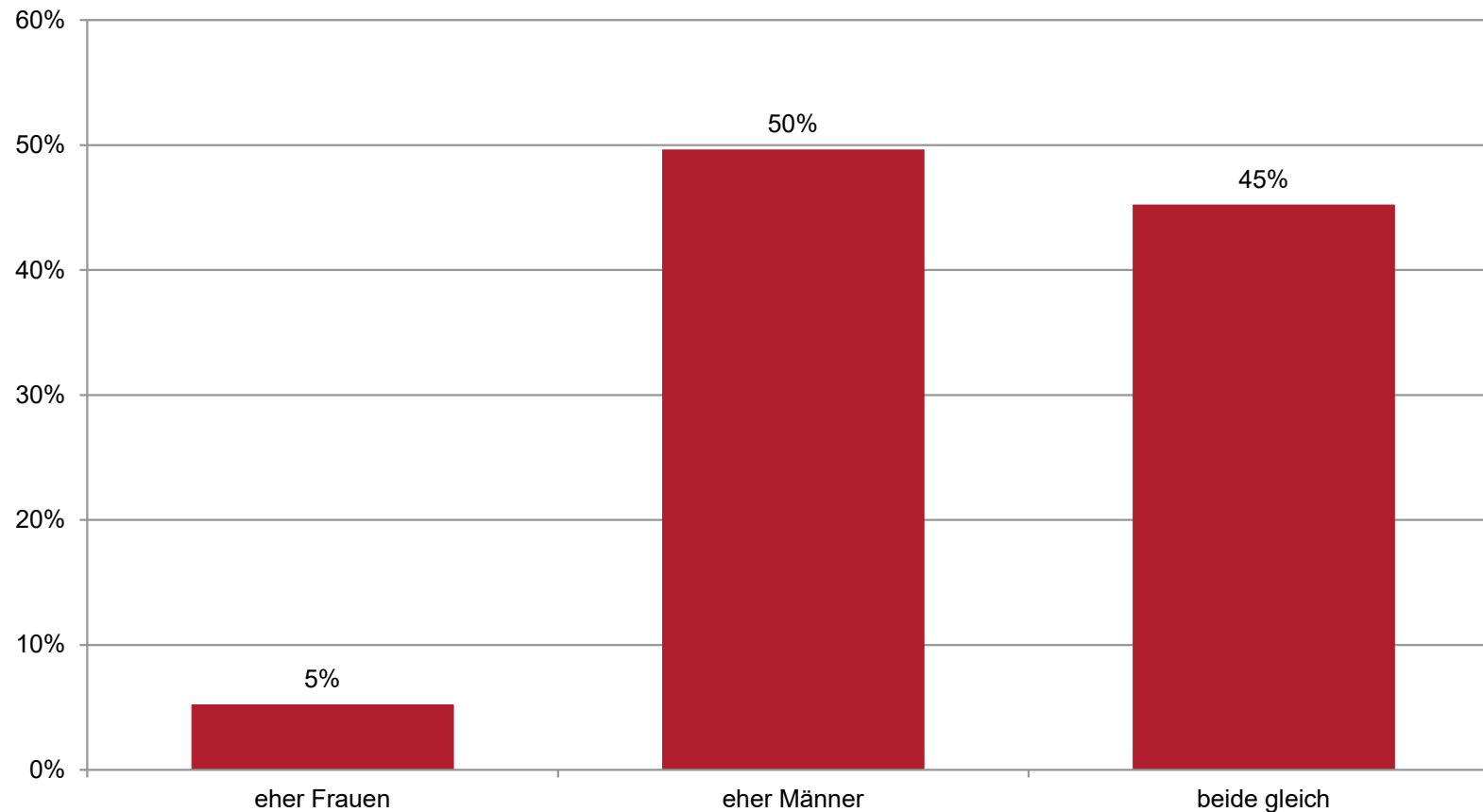
„Ich habe auch das Gefühl, dass Frauen viel weniger Computerspiele spielen. Ich weiß nicht, vielleicht interessiert das die Männer einfach mehr“ (FG7)

„In der IT-Abteilung beim Samariterbund habe ich auch hauptsächlich mit männlichen Kollegen gearbeitet. Ich denke, dass Frauen einfach nicht so Interesse daran haben“ (FG7).



- Auch „geschlechtsuntypische“ Berufswahl begründen die Jugendlichen mit dem persönlichen Interesse

Zuschreibung von Interessen an digitalen Technologien



Unterschiedliche Erfahrungsräume je nach Geschlecht

Elementarpädagog*innen

schätzen Mädchen bei technischen und IKT-Tätigkeiten schlechter ein (Oppermann et al. 2020)

Pädagog*innen im **Schulbereich** (auch Berufsschulen) trauen Mädchen in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern weniger zu (Oppermann et al. 2020; Bergmann et al. 2017)

Fehlende **Berufsorientierungsangebote** führen dazu, dass „traditionellere“ Berufswege eingeschlagen werden (Dibiasi et al. 2022)

Eltern bieten Söhnen mehr naturwissenschaftliche Lerngelegenheiten & trauen ihnen mehr zu (Drescher et al. 2020)

Traditionelle Einstellungen unter den **Peers** können junge Frauen davon abhalten, sich für einen „geschlechtsuntypischen“ Beruf zu entscheiden (Bereswill et al. 2020)

Mindset versus System



- **Gleichstellungsideal versus geschlechtliche Zuschreibung** – es wird betont, dass Frauen und Männer machen können, was sie wollen / können; gleichzeitig werden Interessen, Kompetenzen und Eigenschaften einem Geschlecht zugeordnet.
- Trotz vieler stereotyper Zuschreibungen, sind einige Jugendliche **auch sehr reflektiert und hinterfragen gesellschaftliche Rollenerwartungen.**
- Der **digitale Wandel** verändert die Arbeitswelt und bietet so die Möglichkeit, aktiv mitzugestalten – u.a. bietet sich die **Möglichkeit, Geschlechterstereotype aufzubrechen**, ein Ansatzpunkt könnte in einem breiten Verständnis der Veränderung liegen.
- Neben dem familiären Umfeld, dem Bildungsbereich, der betrieblichen Ebene, politischen Rahmenbedingungen etc. hat die Bildungs- und Berufsberatung das **Potential Veränderungen und mehr (Geschlechter-)Gerechtigkeit zu bewirken**

Grundlegende und mehr als grundlegende digitale Kenntnisse nach unterschiedlichen Merkmalen

- Digitale Anwendungs-Kompetenzen: „Digital Gender Gap“ nimmt ab bzw. dreht sich bei jüngsten Alterskohorten um
- Aneignung und Anwendung auch von Branche abhängig
- Interesse auch von Nutzen und Erfahrung abhängig

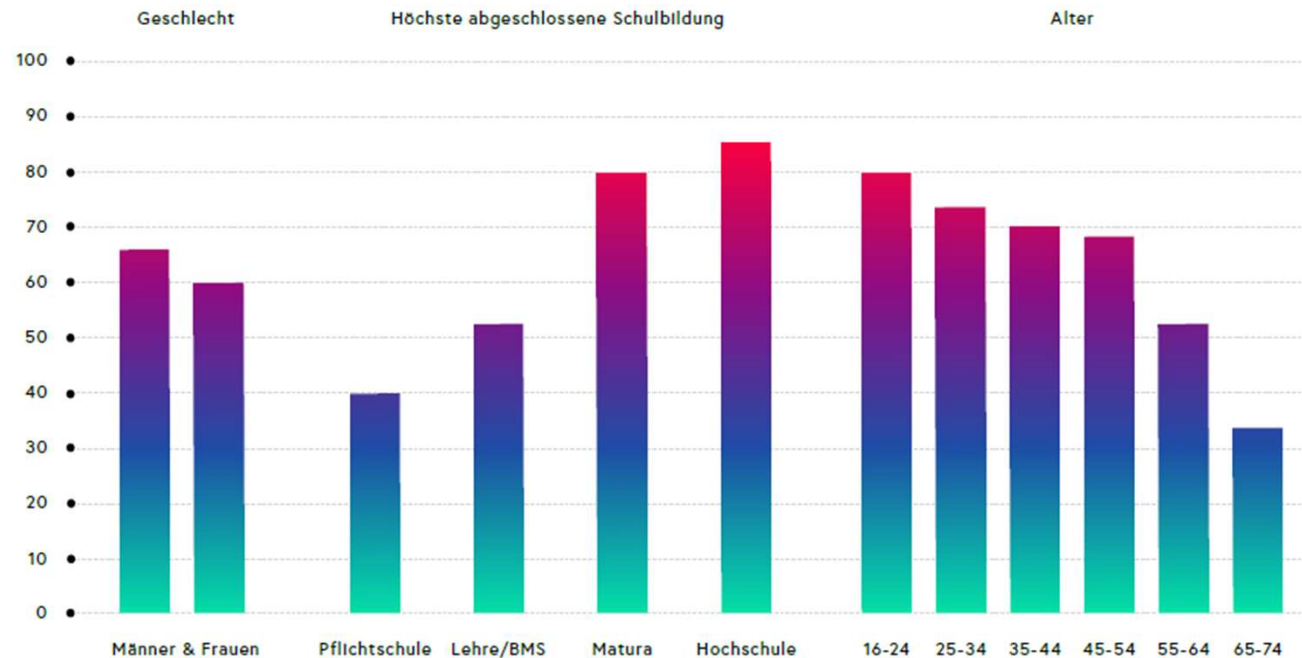
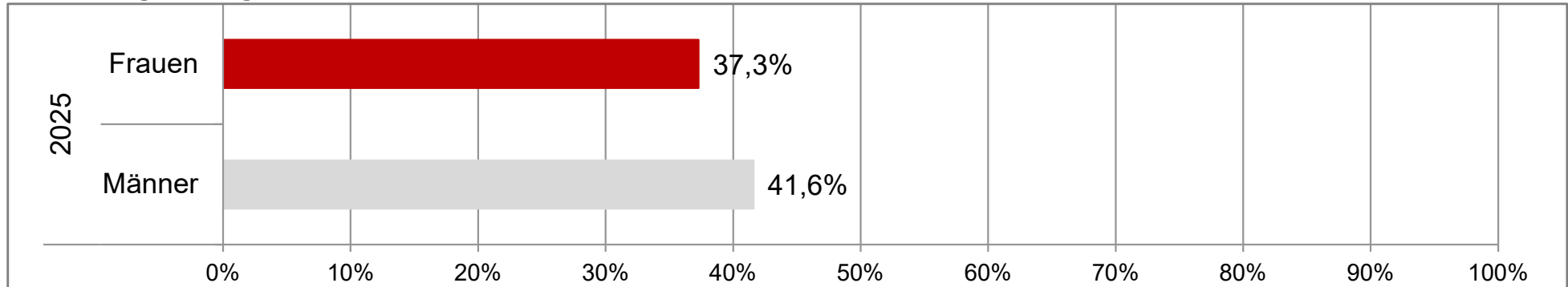


Abbildung: Grundlegende und mehr als grundlegende digitale Kenntnisse nach ausgewählten Merkmalen

Zugang und Einstellungen zu KI

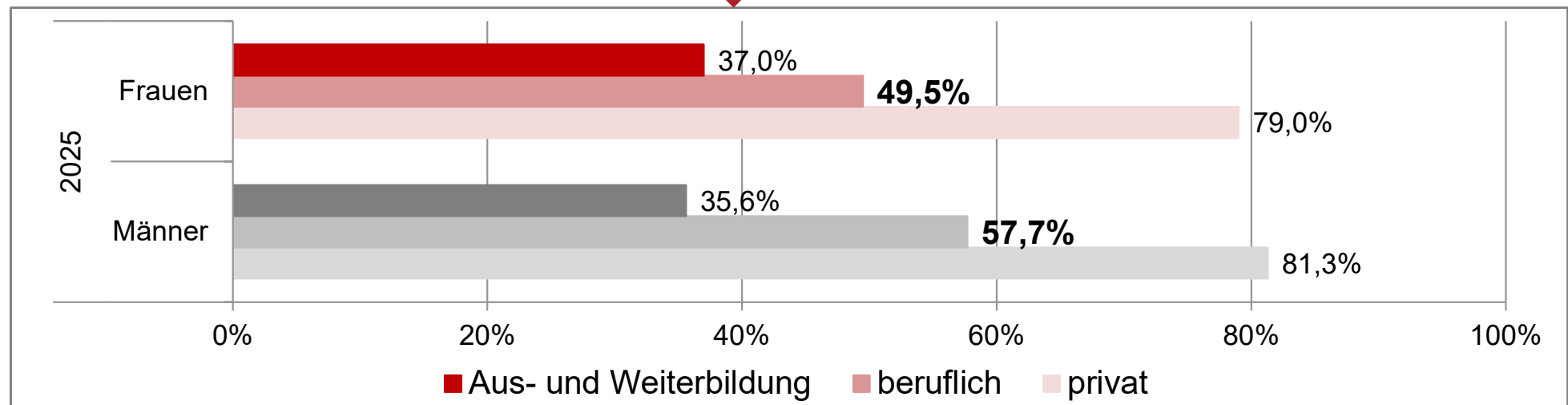
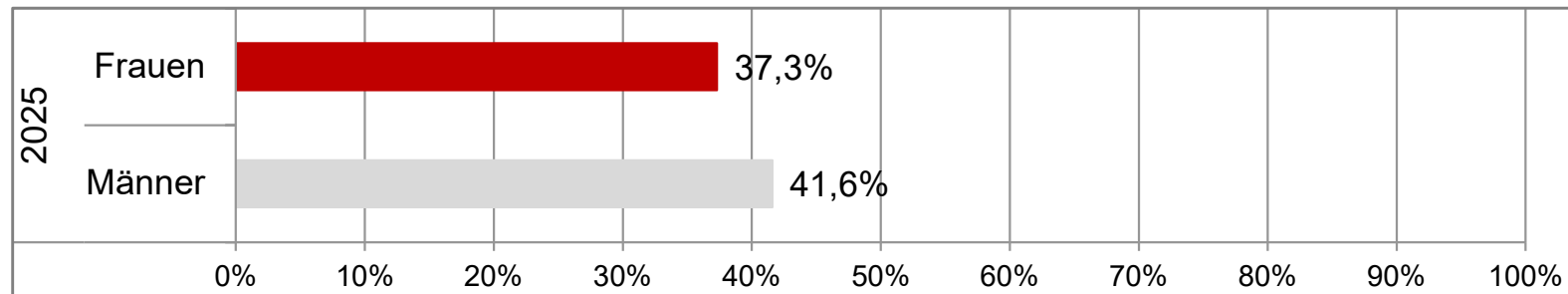
Nutzung von generativer KI in den letzten 3 Monaten



Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten (Statistik Austria 2025)

- Zugang zu KI abhängig von Infrastruktur, beruflicher Tätigkeit, Einstellungen etc. – Unterschiede nach Alter und Bildung größer als nach Geschlecht
- Dennoch Geschlechtereffekt, der nicht durch Alter, Bildung, Erwerbsstatus, Region erklärt werden kann bei 30%
- Höhere Skepsis von Frauen: ethische Bedenken, Datenschutz sowie Privatsphäre
- Frauen schätzen ihr Wissen über künstliche Intelligenz etwas geringer ein, gleichzeitig etwas weniger Interesse über KI zu lernen
- Zunahme von KI-Nutzung durch weniger KI-affine Gruppen wie Nichterwerbspersonen und Frauen → sinkender Gender Gap (2024 6 %-Punkte, 2025 4 %-Punkte)

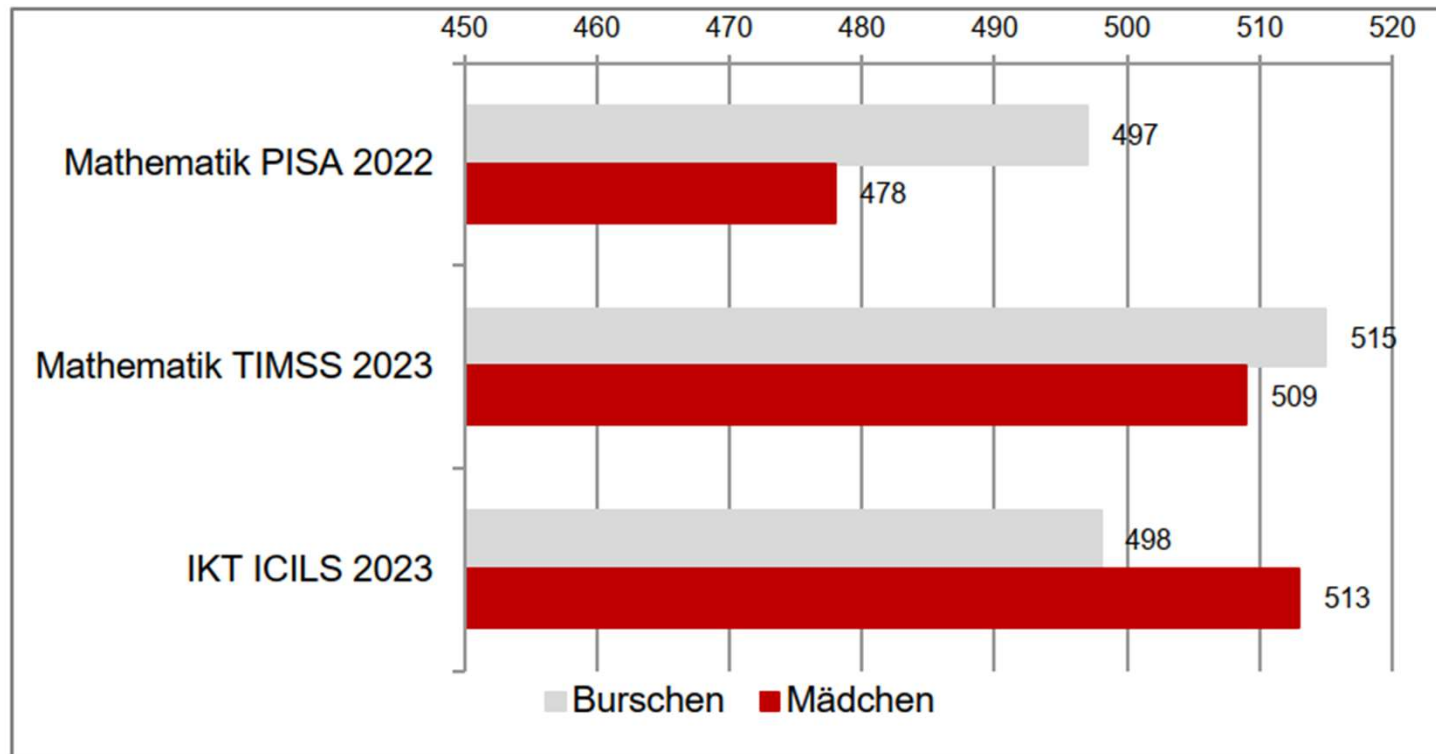
Nutzung und Zweck der Nutzung von generativer KI in Haushalten



Q: Erhebung der Nutzung von IKT in Haushalten der Statistik Austria 2025; Mehrfachantworten, die Legende gilt in grauer Farbabstufung für Männer

Unterschiede im detaillierten Verwendungszweck, z.B. KI zur Erzeugung Programmcodes (F 6%, M 25%) oder Datenanalyse (F 20%, M 34%), kaum Unterschiede bei Fragen und Recherchen

Überblick über Forschungen rund um Schlüsselkompetenzen und digitale Skills

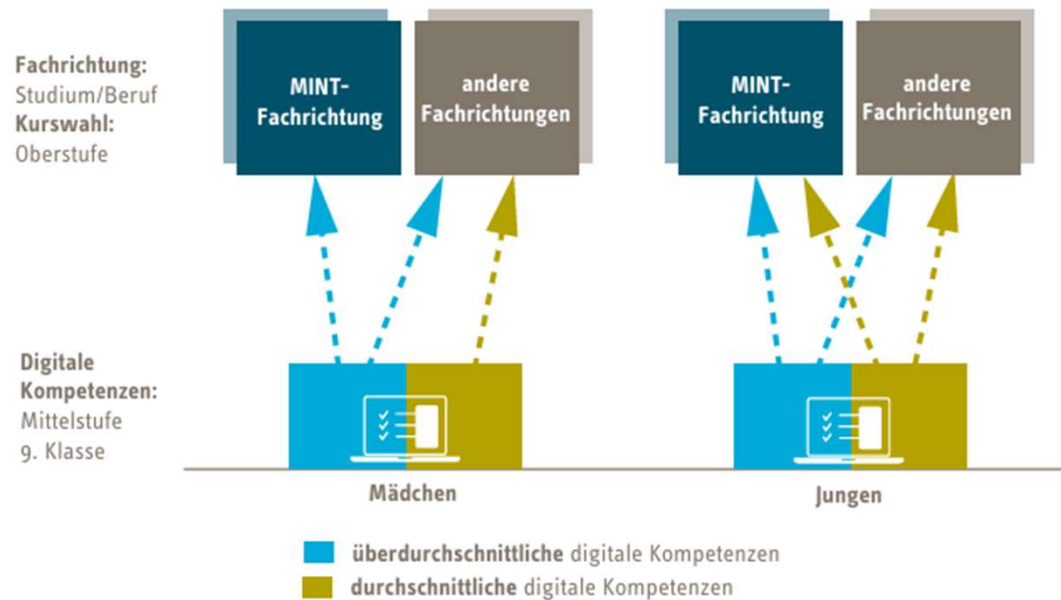


Q: Nationaler Bildungsbericht 2024; Mittelwerte

- Höhere Kompetenzen von Mädchen in IKT (8.Schulstufe), niedrigere Kompetenzen von Mädchen in Mathematik (8. Schulstufe und 15- bis 16-Jährige)
- Auseinanderdriften der Mathe-Kompetenzen ist erst ab der Unterstufe erkennbar. Davor haben Mädchen und Burschen ähnliche Werte in Mathematik (Bergmann et al. 2024)

Junge Frauen verfolgen erst bei überdurchschnittlichen MINT-Kompetenzen MINT-Ausbildungen

Mädchen verfolgen insbesondere bei überdurchschnittlichen Digitalkompetenzen eine MINT-Karriere



Anmerkung: Während die digitalen Kompetenzen von Mädchen und Jungen in der neunten Klasse ungefähr gleich stark ausgeprägt sind, wählen Mädchen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Karriere im MINT-Bereich und MINT-Fächer in der Oberstufe, wenn ihre digitalen Kompetenzen überdurchschnittlich stark ausgeprägt sind. Für Jungen gilt dieser Zusammenhang so nicht.
Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Ruhr Economic Paper #1028.

- Ähnliche Ergebnisse bei Mathematischer Kompetenzen in Österreich:

Junge Frauen wählen vor allem bei sehr gutem Mathenoten MINT-Fächer, nicht bei guten oder durchschnittlichen; junge Männer ab durchschnittlichen Noten

Geschlechtersegregation im Fokus: Studie zu MINT, Digitalisierung und KI



MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Auswertung sekundärstatistischer Daten

Sonderauswertung der Schulstatistik der Statistik Austria, Schüler:innenkohorte mit Eintritt in Sekundarstufe II 2012/13; Berechnungen IHS

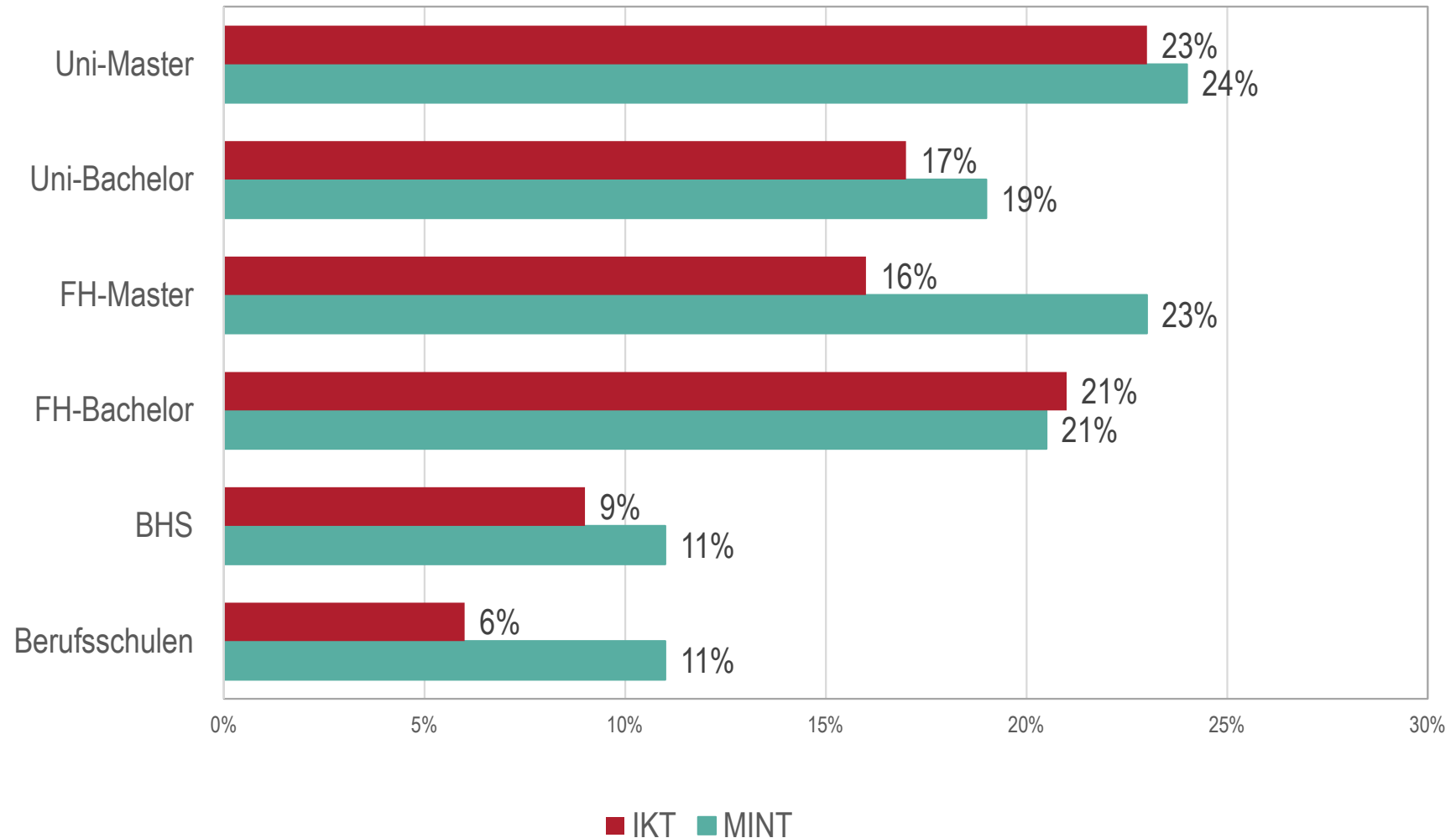
Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; Erwerbstätige 25-64 Jahre; Berechnungen IHS

Österreichweite Befragung von Frauen zwischen 25 und 45

1.750 Frauen zwischen 25 und 45 Jahren wurden im März/April 2025 befragt

Bergmann, Nadja, Leitner, Andrea, Nikolatti, Ronja, Sorger, Claudia (2025): Watch Out for Drop-Out! Warum und in welchem Ausmaß Frauen das MINT-Feld verlassen. Wien: Studie im Auftrag von LEA – Let's Empower Austria. Österreichischer Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen.

Frauenanteil von MINT- und IKT-Absolvent:innen

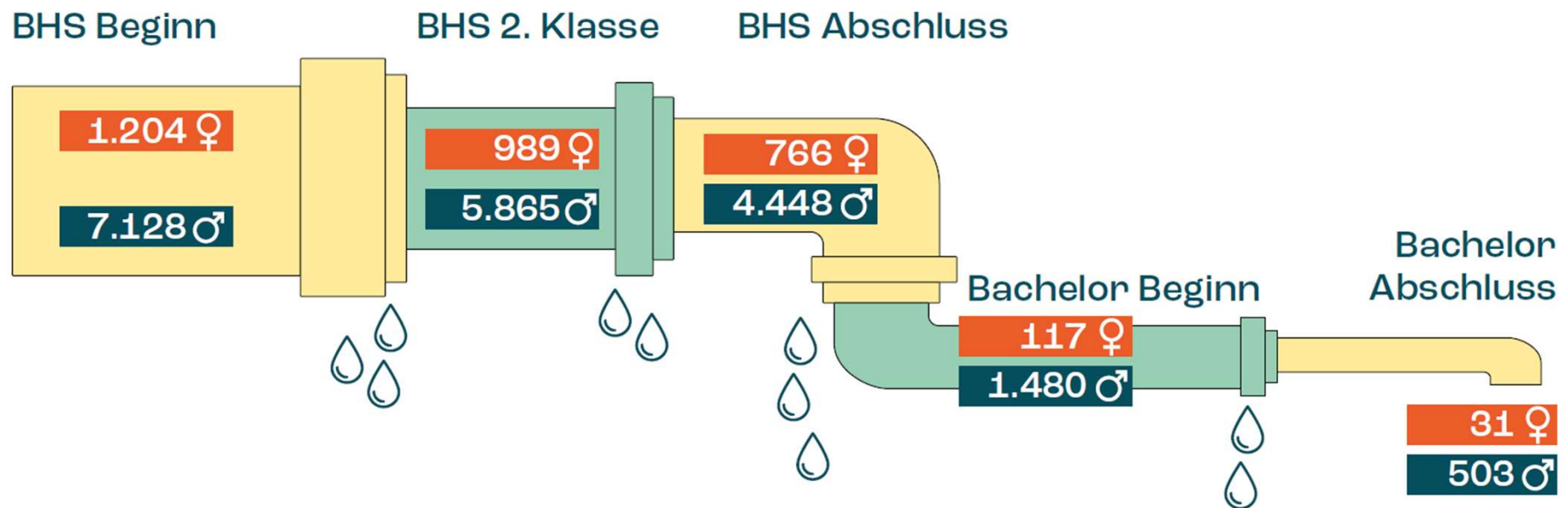


Q: Schul- und Hochschulstatistik, Sonderauswertung der Bildungslaufbahnen der Statistik Austria. Schuljahr 2019/20, Studienjahr 2020/21.

Leaky MINT-Pipeline

Frauenanteil schrumpft kontinuierlich entlang der MINT-Bildungskette

Nur 3 % aller Frauen , die eine MINT-BHS beginnen, schließen ein MINT-Studium ab (7 % der Männer).



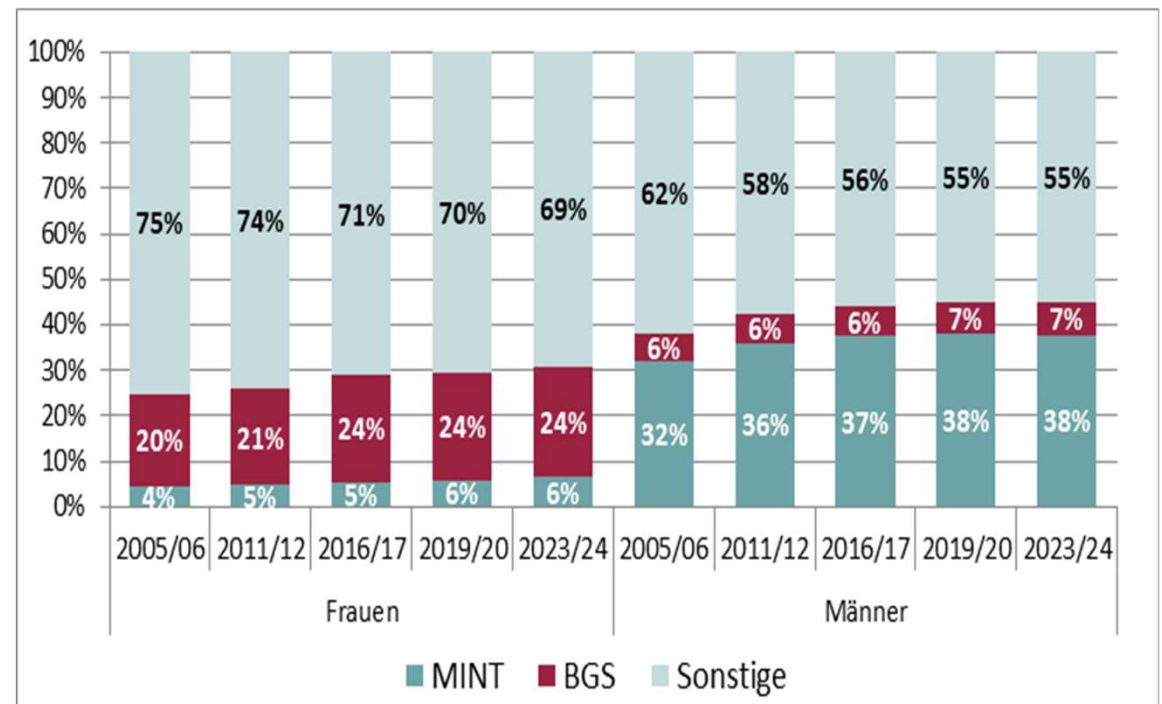
Quelle: Schul- und Hochschulstatistik, Sonderauswertung der Bildungslaufbahnen Statistik Austria, Eintrittskohorte in BHS 2012/13, Bachelorabschluss geschätzt.

Arbeitsmarktsegregation – MINT / BGS*

Konzentration von Frauen in *Bildungs-, Gesundheits- und Sozialberufen (BGS), Männer in MINT-Berufen

- 38% der beschäftigten Männer in MINT-Berufen, 6% der Frauen
- MINT-Anteil stieg von 4% auf 6% - etwas mehr Bewegung bei Frauen in MINT, als Männer in BGS
- Wachstum der stark segregierten Berufsbereiche MINT und BGS über Zeit

Aktuelle Berufe nach Fachbereichen

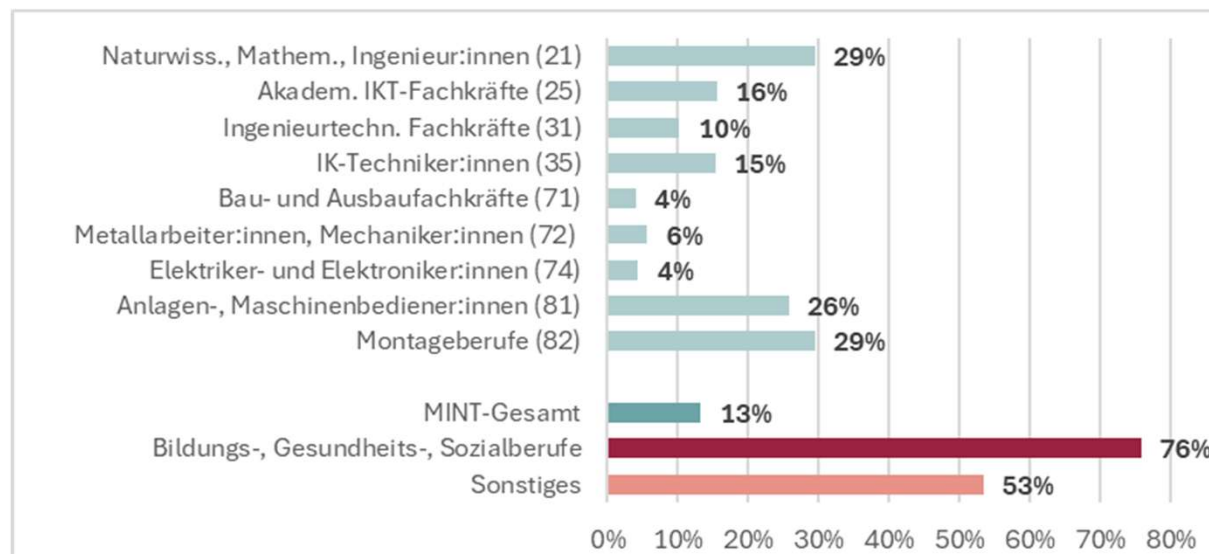


Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; Altersgruppe 25-64 Jahre, Berechnungen IHS. BGS = Bildung, Gesundheit Soziales.

Segregation innerhalb MINT

Frauenanteil in MINT-Berufen

- Höherer Frauenanteil in akademischen Berufen - außer IKT- sowie angelernten MINT-Berufen geringer Frauenanteil in Handwerksberufen
- Frauen innerhalb der MINT-Berufe auf akademisch Berufe und einfache Tätigkeiten konzentriert, Männer auf Fachkräfte

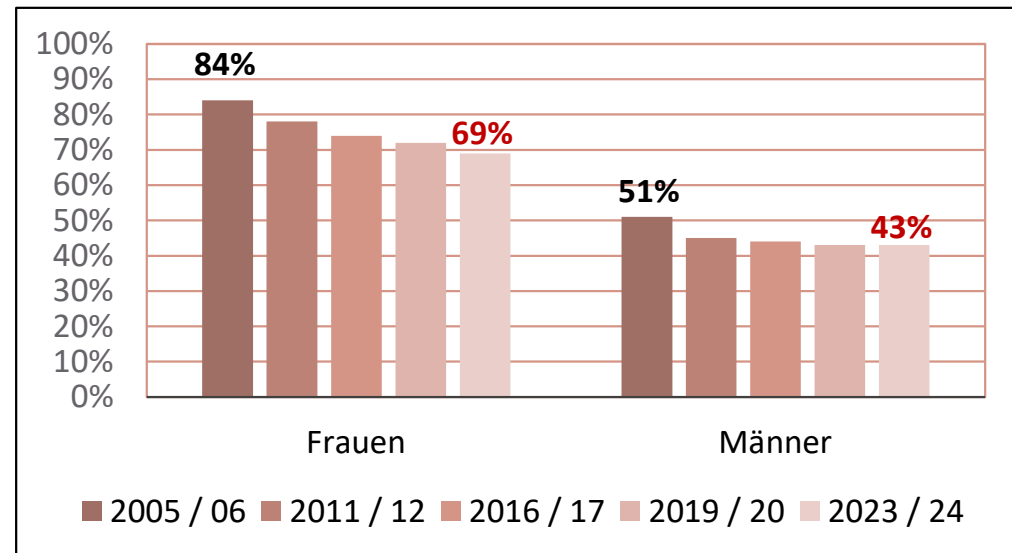


Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023/24; Altersgruppe 25-64 Jahre, Berechnungen IHS.

MINT-Berufsausstiege

- Von den wenigen MINT-Bildungsabsolventinnen (9 %) sind weniger als ein Drittel in einem MINT-Beruf tätig
- Anteil von MINT-Berufsausstiegen von Frauen sinkt, ist aber weiterhin deutlich höher als bei Männern (43 %) und in den frauentypischen Berufen (26 %)
- Frauen haben ein mehr als doppelt so hohes Berufsausstiegsrisiko wie Männer
 - Auch bei Kontrolle von Unterschieden nach Bildungsniveau, Alter, Staatsbürgerschaft, Arbeitszeit, Kinder (Regressionsanalyse)

Anteil der erwerbstätigen Frauen und Männer mit MINT-Bildungsabschluss, die nicht im MINT-Beruf tätig sind

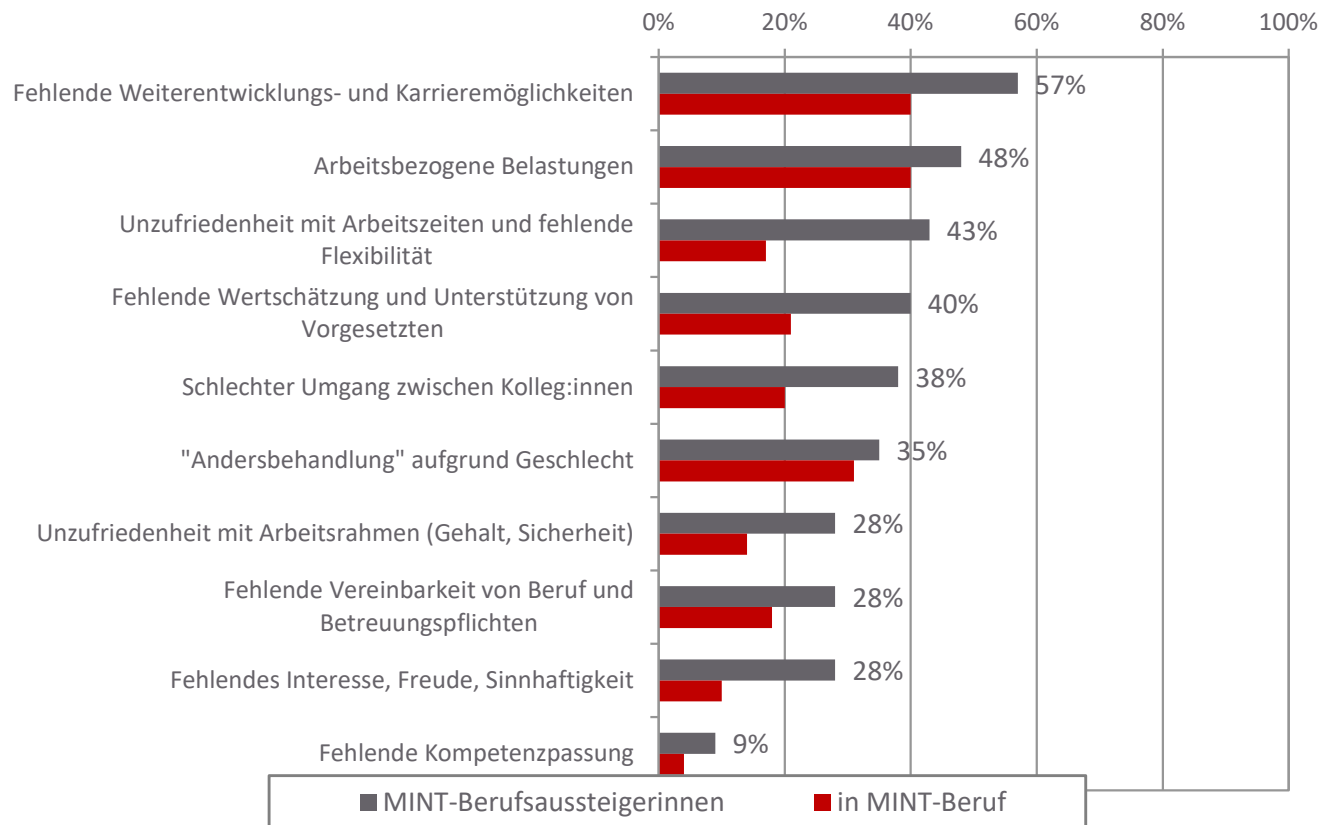


Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; Berechnungen IHS. Erwerbstätige 25-64 Jahre.

- ➔ Ausstiegsquote von 69 % :
Nur 31 % aller Frauen mit einem formalen MINT-Bildungsabschluss sind in einem MINT-Beruf tätig.

Einschätzung der Arbeitsbedingungen im MINT-Bereich

Einschätzungen der Arbeitsbedingungen im MINT-Feld



Quelle: L&R Sozialforschung 2025, MINT-Berufsaussteigerinnen, n=221, in MINT-Beruf n=317.

- MINT-Berufsaussteigerinnen schätzen ihre Arbeitsbedingungen deutlich kritischer ein
- Weder individuelle Defizite, mangelndes Zutrauen oder geringes fachliches Interesse zentrale Ursachen für den Ausstieg
- Bessere Rahmen- und Arbeitsbedingungen und der Wunsch nach Weiterentwicklung zentral – Thema vor allem bei Befragten mit mittlerer Ausbildung

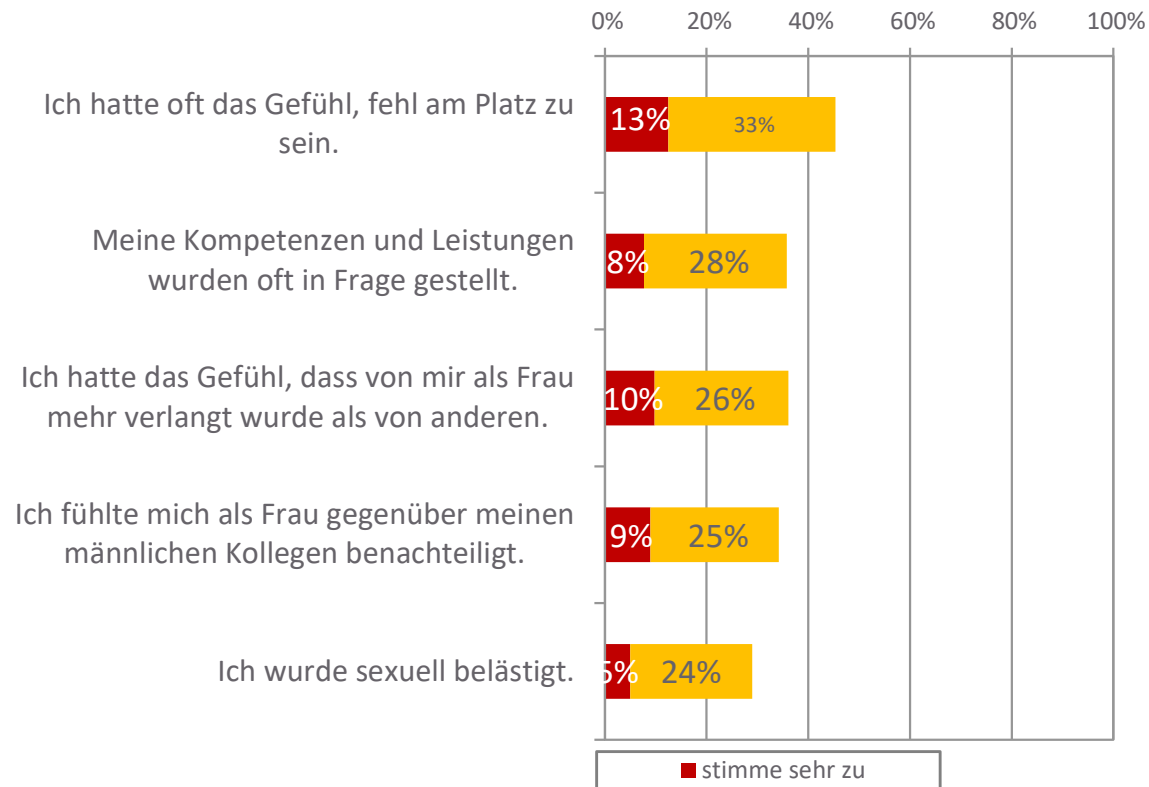
➡ Nur ein kleiner Anteil fühlt sich nicht ausreichend qualifiziert.

Differenzen und Diversität: MINT ist nicht gleich MINT

” Je hardware-näher man kommt, desto stärker ist das traditionelle Rollenbild verankert – nach dem Motto: ‚Die letzte Bastion dürfen uns die Frauen nicht auch noch nehmen.‘

Gründe für MINT-Berufsausstiege: Geschlechtsbezogene Ungleichheiten

„Andersbehandlung“: Wer gehört dazu?



Als Frau, insbesondere als Berufsanfängerin, ist es nicht einfach, sich durchzusetzen – vor allem, wenn das Umfeld männlich geprägt ist.

(Zitat aus den Workshops)

- Mehrdimensional und tief verankert in alltäglicher Praxis und Kommunikation
- Zurückzuführen auf männlich geprägte Organisationskulturen
- Reichen von subtiler Ausgrenzung hin zu offenen Grenzverletzungen

Quelle: L&R Sozialforschung 2025, MINT-Berufsaussteigerinnen, n=221.

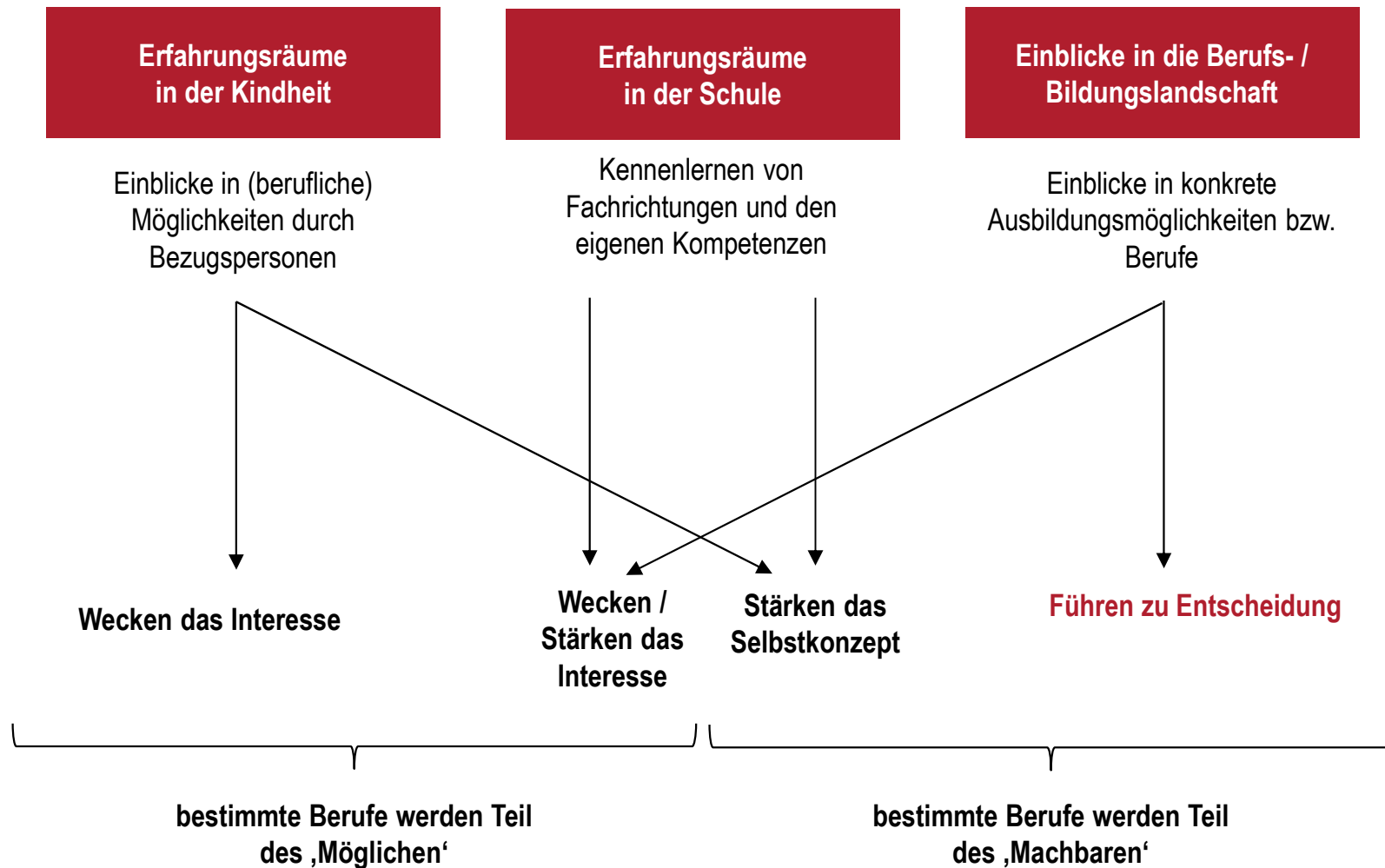
Digitaler Wandel mit Fokus auf MINT aus einer Geschlechterperspektive

- Digitale (KI-) Anwendungs-Kompetenzen: „Digital Gender Gap“ nimmt ab bzw. dreht sich bei jüngsten Alterskohorten um
- Trotz offener, gleichstellungsorientierter Einstellung, wirken Gendernormen und -muster und sind Frauen wie Männer von spezifischen Zuschreibungen geprägt
- Seltener Überführung in entsprechende MINT-Ausbildungen und Berufe – auch Verbleib in diesen schwierig
- Digitalisierung und KI haben auf alle Berufe Auswirkungen: Kompetenzen und Selbstwirksamkeit stärken und Anwendungen in allen Berufen sichtbar machen
- Digitalisierung und KI aus einer Geschlechterperspektive: Hoffnung und Zweifel
- Berufsorientierung nach wie vor eine wichtige Schraube, auch wenn davor bereits viele andere Schrauben gedreht wurden und danach werden ...

„Trotzdem“: Wind nach MINT – was schafft Zugehörigkeit?



Ausbildungsentscheidungen im Rückblick: Ergebnisse qualitativer Studien



Initiativen, Projekte und Ansätze: Sichtbar- und Zugehörigkeit schaffen

Vielfältige Angebote mit Fokus ‚Frauen in MINT‘

Berufseinblicke wie beim Girls‘ day, Mentor*innenprogramme an Universitäten, Informationsplattformen uvm.

Vielfältige
Berufsfelder
kennenlernen

Interesse
wecken oder
stärken

MINT-Kompetenzen
entdecken oder
ausbauen

Abstimmung der Angebote und institutionelle Verortung ist wichtig!

„um einmal geweckte Neugier in Wissensdurst und schließlich hin zu MINT-Kompetenzen zu entwickeln, werden inhaltlich aufeinander abgestimmte und systematisch aufeinander aufbauende Angebote benötigt.“

(Mohaupt et al. 2017, S. 13)

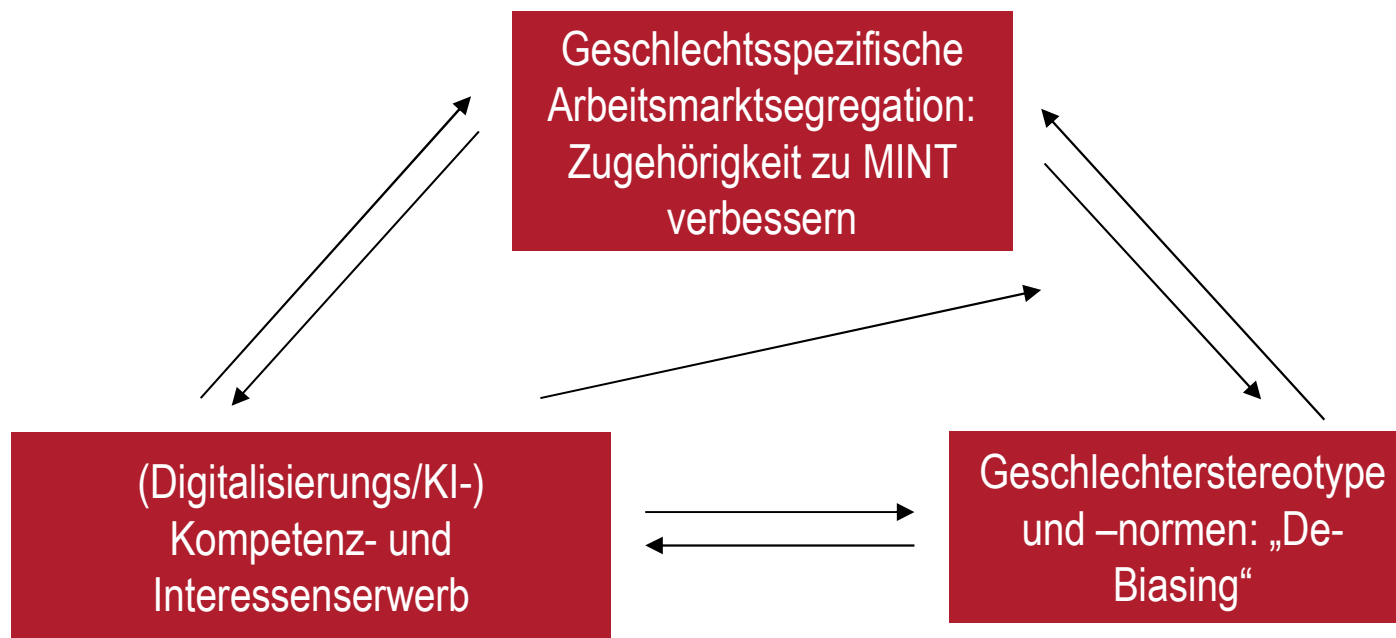


„Das war voll super! Weil auch wenn die Eltern nicht unterstützend sind, kann man sagen: ‚ich muss aber‘“ (BS2).

„Das hat mir richtig geholfen. Die Studentin war wirklich sehr nett (...) und aufbauend und hat erzählt, was sie alles macht“ (UNI1).

Dreieck Arbeitsmarkt, Geschlechterstereotype und Digitalisierung/Kompetenzen: Raus aus der Schublade?!

- Kompetenzen und Tätigkeiten bei Ausbildungen und Berufen sichtbar – breite statt enger Berufsbilder
- Unternehmen verantwortlich für faire, sichere, diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen
- Betriebsrat & Personalvertretung als wichtige Akteure



- Gleichstellung an Lern- / Ausbildungsorten fördern – Kompetenzerwerb von Schlüsselqualifikationen für alle sichern
- Rollenbilder & Geschlechterzuschreibungen hinterfragen (frühkindlich bis Berufsorientierung bis zur KI)
- Initiativen ausbauen – für Kinder, Jugendliche, Eltern, Betriebe, Beschäftigte, Arbeitsuchende

Einbezogene Studien

- Bergmann, Nadja, Leitner, Andrea, Nikolatti, Ronja, Pretterhofer, Nikolas (im Erscheinen): Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich. Bestandsaufnahme zu KI-Kompetenzen, KI-Ausbildungen und KI-Berufen. Studie im Auftrag der Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen.
- Bergmann, Nadja, Leitner, Andrea, Nikolatti, Ronja, Sorger, Claudia (2025): Watch Out for Drop-Out! Warum und in welchem Ausmaß Frauen das MINT-Feld verlassen. Wien: Studie im Auftrag von LEA – Let's Empower Austria. Österreichischer Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen.
- Leitner, Andrea, Radlherr, Julia, Weiss, Alexandra (2024): Gleichstellungsbericht Tirol 2024 Schwerpunkt Politische Teilnahme. Wien: Studie im Auftrag des Landes Tirol, Abteilung Gesellschaft und Arbeit
- Bergmann, Nadja, Meyer, Lucas, Nikolatti, Ronja, Wetzel, Petra (2023): Bildungs- und Berufswahlprozesse junger Frauen: MINT the Gap! Wien: Studie im Auftrag von LEA – Let's Empower Austria.
- Bergmann, Nadja, Nikolatti, Ronja, Sorger, Claudia, 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: Studie im Rahmen des EU Programms CERV.
- Bergman, Nadja, Lechner, Ferdinand, Gassler, Helmut, Pretterhofer, Nicolas (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0. Wien: Studie im Auftrag des Sozialministeriums.

Kontakt



Kontakt

Nadja Bergmann

Bergmann@lrsocialresearch.at
01/595 40 40 – 18
0699/112 575 86

L&R Sozialforschung GmbH

Liniengasse 2A/1
A-1060 Wien
Tel.: +43(1)595-40-40-0
Fax: +43(1)595-40-40-9
E-Mail: office@lrsocialresearch.at
www.lrsocialresearch.at

www.lrsocialresearch.at



L&R Sozialforschung