

Doing Gender – der kleine Unterschied in Schule und Berufsbildung und seine gesellschaftlichen Auswirkungen. Transformation des Ungleichheitsfaktors Geschlecht im österreichischen Bildungswesen.

Marina Laux

Eingereicht im Track Bildung | Momentum Kongress 2022 | Transformation

Inhalt

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Doing Gender - Warum ändert sich so wenig am kleinen Unterschied? | 3 |
| 2 | Status quo im österreichischen Schulsystem: Große Geschlechtsunterschiede bei Bildungs- und Berufswahlentscheidungen sowie Bildungserfolg | 4 |
| 2.1 | Diagnosen auf der Meso- und Makrobene des Schulsystems | 5 |
| 2.2 | Diagnosen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Kompetenzen und Schulerfolg | 6 |
| 2.3 | Diagnosen zur Berufswahl bei der Lehrausbildung | 7 |
| 2.4 | Status quo und Veränderungen in der Bildungs- und Berufsforschung..... | 8 |
| 3 | Transformation über die Zeit und für die Zukunft | 9 |
| 4 | Ausblick: What's next? Bildungspolitische Diskussionsfelder | 11 |
| 5 | Literatur | 12 |

Abstract

Dieser Beitrag zielt auf **Doing Gender in Schule und Berufsbildung** ab und thematisiert

- **geschlechtsspezifische Laufbahnwahl** und deren
- **langfristige gesamtgesellschaftlichen Auswirkung** (segregierter Arbeitsmarkt, Gender Pay-Gap, Verteilung unbezahlter Care-Arbeit etc.), sowie den
- **Wandel** in der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Ungleichheit und
- (erforderliche) gesetzliche **Veränderungen im Schulsystem** für vollumfängliche gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe.

Betrachtet wird dabei die österreichspezifische Ausgestaltung des Schulsystems, besonders die gegliederte Gestaltung der Sekundarstufe II bzw. der Berufsbildung. Der Beitrag **enthält einen Überblick, welche entscheidenden gesetzlichen Veränderungen in Bildung und Pädagogik in Bezug auf das Merkmal Geschlecht** vorgenommen wurden und angestrebt werden sollen.

#schule #berufswahl #bildungswahl #ungleichheit #geschlecht #doinggender #teilhabe #gerechtigkeit #schulgesetze #bildungspolitik #bessereSchule #bessereBildung

„Also, es wurden ein paar Berufe für uns vorgestellt. ZB Verkäuferin, Friseurin, für die Burschen andere Berufe.“

Aussage eines Mädchens,
Studie „Berufsorientierung und -einstieg
von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“
(Bergmann et al., 2002, zit. nach Bergmann, 2021, S. 156)

Mädchen haben im österreichischen Bildungssystem formal die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie Burschen. Die Schultüren stehen ihnen – unabhängig vom Geschlecht – in gleicher Weise offen, aber dennoch verlassen sie das Bildungssystem mit geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlichen Abschlüssen. Die „unsichtbare Hand des Doing Gender“ scheint sie innerhalb der Schulzeit auf sehr ungleiche Bildungs- und Berufslaufbahnen zu bringen und die Ausgestaltung des differenzierten Bildungssystems diese zusätzlich zu festigen. Weitestgehend unbemerkt, denn ein breiter Diskurs über den Ungleichheitsfaktor Geschlecht innerhalb des österreichischen Schulsystems wird seit Jahrzehnten kaum noch geführt. Dieser Umstand ist bemerkenswert, da die in frühen Lebensjahren stattfindende geschlechtsspezifische Segregation im Schulwesen mit relevanten langfristigen und auch tagespolitisch aktuellen Gleichstellungsfragen von Frauen und Männern verknüpft ist – und damit umfassende Nebenwirkungen und Langzeitfolgen hat.

Die nachfolgend dargelegte in Österreich klar feststellbare geschlechtsspezifisch segregierte **Bildungswahl** mündet in einem deutlich nach Geschlecht „geteilten Arbeitsmarkt“¹, mit geringerer Entlohnung von als „weiblich“ konnotierten Tätigkeiten. Das bedeutet für Frauen die Reduktion von Einkommen, Einfluss und gesellschaftlichen Gestaltungs-/Beteiligungsmöglichkeiten. Der **Gender Pay Gap**² speist sich ua aus geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, konservativer innerfamiliäre Arbeitsteilung und hoher Teilzeitquote unter den Frauen (Reisinger & Rippatha, 2022).

Alle diese Aspekte stehen mit in der Schullaufbahn erworbenen und in einschlägigen Ausbildungen geförderten Rollenvorstellungen und Verhaltensmustern in Zusammenhang. Das im Durchschnitt geringere erzielte Einkommen gilt als ein wesentlicher Beweggrund dafür, dass Frauen den **größeren Anteil an unbezahlten Haus- und Care-Arbeiten**³ übernehmen, und dafür den bezahlten

¹ Zur Geschlechtersegregation am österr. Arbeitsmarkt siehe Eder & Schögl (2020)

² Der Lohnnachteil von unselbständig ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen gegenüber Männern beträgt durchschnittlich 17,1 % (2021). Unter Einbeziehung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung beträgt der Einkommensnachteil 29,3%. Ursachen liegen in der

(1) Konservativen innerfamiliären Arbeitsteilung: Frauen übernehmen den Großteil der unbezahlten Haus- und Care-Arbeit. Damit kompensieren sie im Privaten den mangelhaften Ausbau öffentlicher Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen und Pflege- und Betreuungsplätzen.

(2) Hohe Teilzeitquote unter den Frauen: Frauen sind durch unbezahlte Arbeit belastet. Fünf Mal häufiger als Männer arbeiten sie in Teilzeit (österreichweite Teilzeitquote im Jahr 2021: 50,5 % Frauen, 10,8 % Männer), mit einer großen Variationsbreite nach Bundesland (Wien: etwa 40 %, OÖ: etwa 60 %).

(3) Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Männer arbeiten häufiger als Frauen in gut bezahlten Branchen (Sachgüterproduktion, Technik) und üben öfter Führungsfunktionen aus. Arbeitnehmerinnen sind in gesellschaftlich und ökonomisch wenig honorierten Dienstleistungsberufen oder Niedriglohnbranchen überrepräsentiert (Reisinger & Rippatha, 2022).

³ Väter und Mütter wenden ungleich viel Zeit für Kinderbetreuung auf. Die Größenordnung der ungleichen Care-Tätigkeiten bewegt sich beim mindestens doppelten Stundenausmaß für Mütter, in Phasen der Schulschließungen während der COVID-19-Pandemie wurde ihre unbezahlte Mehr-Arbeit noch umfangreicher (Hanzl, 2022). Die aktuelle österreichische Familienpolitik zeigt keine besonderen Maßnahmen, die auf eine geschlechtergerechtere Aufteilung unbezahlter Arbeiten in Haushalten abzielen. Beispielsweise liegen die Ausgaben für die Elementarbildung noch immer deutlich unter dem OECD-Schnitt (Mader & Reiff, 2021).

Arbeitsumfang reduzieren (müssen), womit sie in die sogenannte „**Teilzeitfalle**“ tappen. Sie haben in Folge

- **geringere Aufstiegschancen,**
- **geringere Weiterbildungsbeteiligung⁴,**
- **höheres Arbeitslosigkeitsrisiko** und
- am Ende ihres Erwerbslebens (bei „typisch weiblichen“ Erwerbsbiografien) die Nachteile einer deutlichen – in Zukunft noch größer werdenden – **Pensionslücke⁵** und eines **höheren Risikos für Altersarmut.**

Wenn Frauen „afterwork“ in den Familiendienst wechseln, ist es für sie der schon 1932 von Käthe Leichter beschriebene Schichtwechsel. Sie arbeiten nach der Arbeit unbezahlt weiter, ganz selbstverständlich auch nach dem Arbeitsleben in der Pension – als kinderbetreuende Omas oder pflegende Schwiegertöchter. In einem **sich selbst reproduzierenden Kreislauf** wird Schüler:innen vorgelebt, welche Rollen(-erwartungen) für Männer und Frauen vorgegeben sind. Diese Konstruktion des Geschlechterverständnisses durch Interaktion bzw. Sozialisation wird als „**Doing Gender**“ bezeichnet (Bergmann, 2021, S. 157). Das Schulwesen trägt durch Vorbildwirkung und „Mikroerfahrungen“ im Unterricht zu Doing Gender bei und bietet auf systemischer Ebene durch seine äußere Differenzierung passende segregierte Ausbildungswege an. **Geschlecht wird damit auch durch die Schule konstruiert.**

1 Doing Gender - Warum ändert sich so wenig am kleinen Unterschied?

Zur Erklärung der Persistenz des Ungleichheitsfaktors Geschlecht in Bildungs- und Berufswahlprozessen kann der in den 1980er Jahren von West & Zimmermann entwickelte interaktionstheoretische „Doing Gender“-Ansatz der Geschlechterforschung herangezogen werden. **„Geschlecht“ wird in der Interaktion mit der Gesellschaft immer wieder neu konstruiert.** Man hat es nicht, man „tut“ es. **Geschlechtsdifferenzen werden in täglichen Interaktionen und Erlebnissen immer wieder neu inszeniert, zugeschrieben und (re-)produziert** (Bergmann, 2021, S. 157). So entstehen auch im Schulwesen dichotome Rollenzuschreibungen für die Geschlechter. Sie werden über bewusst gesetzte Erziehungshandlungen – genauso wie unbewusst über Sozialisation – erworben. **Doing Gender passiert im Schulkontext** beispielsweise durch

- **Erlebnisse im Unterricht** (ausgehend vom Unterrichtsinhalt oder durch konnotierende, wertende Bemerkungen durch die Lehrperson)
- den **Austausch mit Peers,**
- **unterschiedliche Unterrichtsangebote für Buben und Mädchen** (Bsp. Werkunterricht) – auch durch das hervorheben von atypischen Angeboten (wie „Frauen in die Technik“) als nicht selbstverständliche Besonderheit.
- **passive Signale auf Ebene des Schulsystems** wie dem Angebot von geschlechtssegregierten Schultypen und Fachrichtungen auf Schulsystemebene, die ggf. einschlägig bezeichnet sind (SIEHE KAPITEL 3).

⁴ Frauen gelten hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung als benachteiligte Gruppe. Zu Barrieren im Zugang zur Weiterbildung (Teilzeitarbeit, Betreuungspflichten, Höhe der beruflichen Position), siehe Byhovskaya & Laux (2020).

⁵ Die Eigenpensionen der Frauen sind aktuell durchschnittlich um rund 40 % niedriger als jene der Männer (Djalinos-Glatz & Zimmermann, 2022). Die einschneidende Pensionsreform von 2003 (Erhöhung des Durchrechnungszeitraums) greift für die Jahrgänge bis 1955 hier noch gar nicht zur Gänze.

- **Imitationslernen**, denn Geschlecht wird auch durch Nachahmung erlernt. Der Lehrberuf ist – zumindest aktuell – auf Ebene der Lehrer:innen weiblich dominiert. Führungsfunktionen im Schulwesen und in der Schulverwaltung werden hingegen überdurchschnittlich oft von Männern ausgeübt.

Dadurch werden berufliche Tätigkeiten und hinführende Ausbildungswege nicht als „neutral“ angesehen, sondern „weiblichen“ oder „männlichen“ Kategorien zugeordnet und in Berufswahlentscheidungen miteinbezogen. Bergmann (2021, S. 158) attestiert der österreichischen Schule hohe Kontinuität in der engen Vermittlung von geschlechtsspezifische Berufsmöglichkeiten. Noch immer sei es: „Gang und gebe, dass Jugendlichen ‚geschlechtstypische‘ Ausbildungen nahegebracht werden, weiblichen Jugendlichen etwa das Berufsbild der Friseurin oder Verkäuferin. Initiativen wie ‚Mädchen in die Technik‘ sind eher die Ausnahmen bzw. werden als solche behandelt und auch rezipiert“ (Bergmann, 2021, S. 158). Rollenzuschreibungsprozesse sind dem Doing Gender-Ansatz zufolge zwar veränderlich, werden durch ihre Einbettung in zweigeschlechtlich strukturierte Institutionen (wie Familie, Schule, Arbeitsmarkt) jedoch stabilisiert (Bergmann, 2021, S. 157).

Doing Gender bietet damit ein anderes Erklärsmuster für Unterschiede zwischen den Geschlechtern an als die biologistische Vorstellung, dass Frauen und Männer sich in Interesse und Verhalten (unveränderlich) aufgrund des biologischen Geschlechts unterscheiden. Diese (geänderte) Sichtweise hat sich wesentlich auf die Berufsforschung ausgewirkt, die sich weg vom Fokus des Individuums auf „strukturelle Bedingungen und Geschlechtsarrangements“ entwickelt hat, so Bergmann (2021, S. 157).

2 Status quo im österreichischen Schulsystem: Große Geschlechtsunterschiede bei Bildungs- und Berufswahlentscheidungen sowie Bildungserfolg

Zu den wesentlichen Besonderheiten des österreichischen Schulsystems zählt seine deutliche äußere Gliederung⁶ in unterschiedliche Schultypen, -arten und -sparten⁷ in der Sekundarstufe I und II. Mit fortlaufender Schulstufe nimmt die äußere Gliederung im österreichischen Schulsystem zu. Eine starke Differenzierung der Ausbildungen charakterisiert vor allem die (schulische) Berufsbildung. Jungen Menschen stehen in Österreich einer beeindruckenden Palette an Ausbildungsoptionen gegenüber, wenn sie sich nach der Sekundarstufe I für eine weitere Ausbildung entscheiden. Der Nationale Bildungsbericht 2015 (Bruneforth, Vogtenhuber et al., 2016, S. 126) nennt 571 Ausbildungswege in der 10. Schulstufe (inkl. Lehrberufen⁸). Mit dieser Vielfalt einher geht eine deutliche geschlechtsspezifische Bildungs- und Berufswahl. Die Ungleichheit entlang des Faktors Geschlechts ist über Jahrzehnte stabil dokumentiert (Bergmann, 2021, S. 151-159):

⁶ Die Ausdifferenzierung des Bildungsangebots verfolgt unter anderem die Absicht, möglichst begabungs- und interessenhomogene Lerngruppen herzustellen, um den Unterricht zu vereinfachen (Eder & Mayr, 2010, S. 153), wenngleich die Einlösung dieser Erwartung bisher empirisch nicht belegt ist. Bemerkenswert ist, dass das nach Berufsinteressen untergliederte Schulsystem die vorhandenen facheinschlägigen Interessen der Schüler:innen im Laufe des BMHS-Besuchs vermindert (Eder, 2007).

⁷ Die österreichische Schulgesetzgebung verwendet für die äußere Unterscheidung von Schulformen andere Begriffe als die nationale Schulstatistik. Da in den Nationalen Bildungsberichten und in den Publikationen von Statistik Austria meistens die Bezeichnung „Schultypen“ herangezogen wird, ist sie auch hier synonym für die Begriffe „Schularten“ und „-sparten“ eingesetzt.

⁸ Gemeint sind Untergliederungen wie zB Schulformen, Sparten, Fachrichtungen oder (schulautonome) Schwerpunkte. Eine genaue Erörterung der Zählweise bleibt im NBB 2015 aus. Die Anzahl der Differenzierungen ist vermutlich knapp zur Hälfte den rund 200 Lehrberufen (mit weiteren Modularisierungen), die in den Berufsschulen ausgebildet werden, geschuldet.

- Zwei von drei Schüler:innen besuchen in der Oberstufe eindeutig geschlechtsspezifisch segregierte Schulen.
- Buben sind in der dualen Berufsbildung überrepräsentiert.
- Bei den Lehrberufen wählen Mädchen seit über 50 Jahren zum Großteil nur innerhalb von drei Berufen (1970: 58 %, 2020: 41 %). Diese weisen bereits bei der Lehrlingsentschädigung schlechtere Bezahlung auf.
- Buben sind in als „frauentypisch“ konnotierten Care-Berufen deutlich unterrepräsentiert.
- Mädchen haben Buben im Zuge der Bildungsexpansion bei den höheren Bildungsabschlüssen überholt, bekommen am Arbeitsmarkt die erworbenen Kompetenzen aber nicht in Form höherer Entlohnung eingelöst.

Auch international betrachtet „scheinen Frauen im Bildungssystem begünstigt, Männer hingegen am Arbeitsmarkt“, so OECD (2018, S. 26–27).

Nachfolgend werden die festgestellten Ungleichheiten in der schulischen und beruflichen Bildung entlang des Merkmals Geschlecht diagnostiziert⁹ und Entwicklungen in der Bildungs- und Berufsforschung bei der Betrachtung des Ungleichheitsfaktors Geschlecht aufgezeigt.

2.1 Diagnosen auf der Meso- und Makrobene des Schulsystems

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungsniveau haben in Österreich seit der Bildungsexpansion der 1970er und 1980er Jahre abgenommen. Es bestehen aber auch heute Ungleichheiten bei der Schul- und Berufswahl, den Abschlüssen und den erworbenen Kompetenzen aufgrund des Geschlechts. Während lange Zeit Buben im Bildungserwerb bevorzugt waren, schneiden heute Mädchen besser ab. Mehr Mädchen als Buben besuchen eine AHS-Unterstufe, siehe **ABBILDUNG 1**. Die Reifeprüfungsquote der Frauen (mit etwa 50 %) liegt um etwa 14 Prozentpunkte über der der Männer (etwa 36 %), führen Oberwimmer et al. (2016, S. 186) an. Frauen absolvieren auch häufiger tertiäre Ausbildungen: 57,8 % der Erststudien in Bachelor- und Masterlehrgängen an öffentlichen Universitäten, 53,9 % an Fachhochschulen und 79,9 % an Pädagogischen Hochschulen wurden von Frauen abgeschlossen (Statistik Austria, 2018, S. 42). Nur einen Doktortatsabschluss erreichen noch immer mehr Männer als Frauen (Oberwimmer et al., 2016, S. 188).

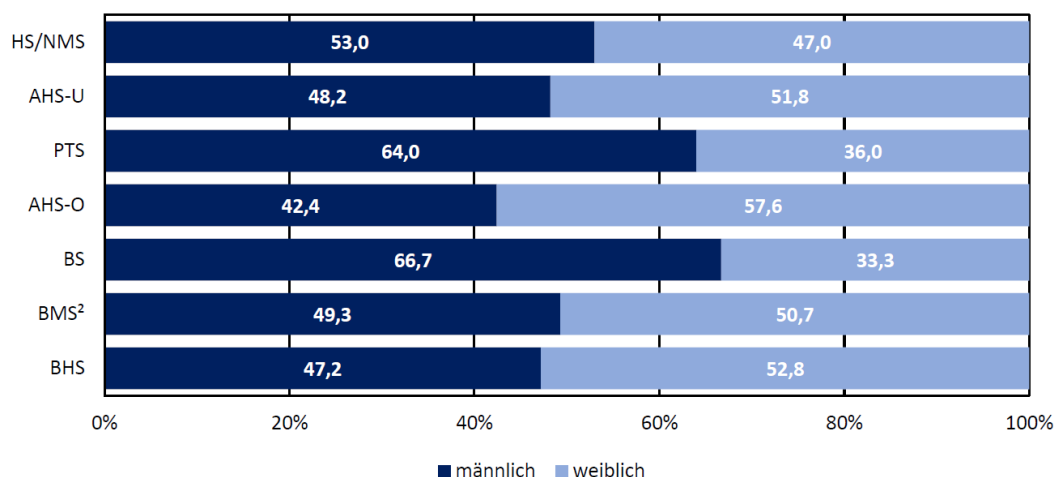


Abbildung 1: Geschlechterverteilung in der Sekundarstufe I und II (Schulstatistik 2016/17), eigene Darstellung nach Statistik Austria (2018, S. 29).¹⁰

⁹ Kapitel 2.1 und 2.2 sind dabei - teils wortgleiche - Auszüge aus Laux (2021), einer früheren Arbeit der Autorin.

¹⁰ Ergänzungen zur Abbildung: 1) Inkl. Modellversuch NMS an Standorten der AHS-Unterstufe; 2) Inkl. sonstige berufsbildende Statutschulen

Die ungleiche Verteilung nach Geschlecht wird an der Schnittstelle zur Sekundarstufe I offenkundig. Während im Schuljahr 2016/17 in den Volksschulen 48,4 % der SchülerInnen weiblich waren, weisen die Besuchsquoten nach Geschlecht in der Sekundarstufe I eine Überrepräsentation der Mädchen aus. NMS und HS wurden zu 47 % von Schülerinnen besucht, Gymnasien zu 51,8 %. Wie in **ABBILDUNG 1** und **ABBILDUNG 2** erkennbar, steigert sich die geschlechtsspezifische Segregation mit fortlaufendem Alter. In der Sekundarstufe II gibt es bereits deutlich unterschiedliche Laufbahnen nach (Aus-)Bildungs-dauer, -art und -fachrichtung. Besuchen Mädchen eine AHS-Unterstufe, verbleiben sie eher als Buben im Gymnasium. Vor allem nach MS/NMS/HS werden geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bildungswege eingeschlagen: Mädchen wechseln dabei deutlich öfter als Buben an maturaführende Schulen, sie entscheiden sich eher für den Wechsel an ein Gymnasium oder eine BHS. Auch steigen sie öfter in eine BMS ein. Die Wahl der Fachrichtungen an berufsbildenden Schulen ist deutlich geschlechtsspezifisch ausgeprägt. Mädchen entscheiden sich seltener für eine duale Ausbildung, und wenn, wählen sie viel eingeschränkter als Buben unter geschlechtsspezifisch zugeordneten („weiblichen“) Lehrberufen aus. (Statistik Austria, 2018, S. 25-100)

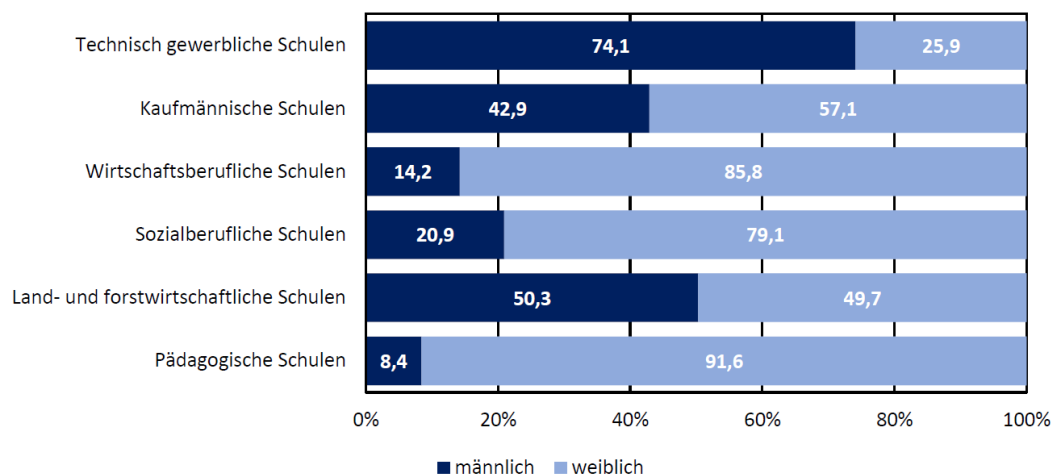


Abbildung 2: Geschlechterverteilung nach Fachrichtung in berufsbildenden Schulen der Sekundarstufe II (Schulstatistik 2016/17), eigene Darstellung nach Statistik Austria (2018, S. 31).¹¹

Allerdings ist gleichzeitig der Anteil ohne weiterführenden Bildungsabschluss bei Frauen höher als bei Männern (11,1 % versus 10,1 %), geben Vogtenhuber et al. (2018, S. 13) an. Die geschlechtsspezifischen Tendenzen in der Schulwahl haben sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert (Paseka & Wroblewski, 2009, S. 205).

2.2 Diagnosen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Kompetenzen und Schulerfolg

Österreich zählt auch bei den erworbenen Kompetenzen zu den Ländern mit ausgeprägten Geschlechtsunterschieden. In Mathematik und Naturwissenschaften sind sie bereits in der Volksschule signifikant. In diesen zwei Fachbereichen schneiden schon in der Volksschule die Buben besser ab als die Mädchen, während Mädchen in allen sprachlichen Kompetenzbereichen (Bildungsstandardüberprüfung 4 und 8 in Deutsch und 8 in Englisch) deutliche Leistungsvorsprünge erreichen (Oberwimmer et al., 2016, S. 188–190; Paseka & Wroblewski, 2009, S. 207).

¹¹ Ergänzung zur Abbildung: 1) Inkl. sonstige berufsbildenden Schulen

Mädchen erzielen im Schulsystem insgesamt bessere Erfolge. Sie sind am Ende eines Schuljahrs

- öfters aufstiegsberechtigt,
- schließen die gewählten Ausbildungen häufiger ab und
- haben deutlich bessere Noten (ausgezeichneter oder guter Schulerfolg) als Schüler.

Gleichzeitig investieren Mädchen außerhalb der Schulstunden auch mehr Lernzeit (Paseka & Wroblewski, 2009, S. 206–207).

2.3 Diagnosen zur Berufswahl bei der Lehrausbildung

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Berufswahl werden bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt sichtbar. Sie sind so insgesamt so deutlich, dass von einem „geteilten Arbeitsmarkt“ sowie von „Frauen-“ und „Männerberufen“ gesprochen werden kann (Bergmann, 2021, S. 151). Hier stellt Bergmann (2021, S. 152-153) bemerkenswert stabile Segregationsmuster fest, die besonders die mittleren und höheren Berufsausbildungen (Lehrausbildung und BMHS) betreffen, während im tertiären Bereich Veränderungen zu erkennen sind.

Bei der Wahl der häufigsten Lehrberufe – über 50 % der Mädchen entscheiden sich für nur drei Lehrberufe – gibt es in den letzten 50 Jahren (!) **kaum nennenswerte Veränderungen**. Diese drei häufigsten gewählten sind bei jungen Frauen die Lehrberufe „Einzelhandelskauffrau“ (1970: knapp mehr als 40 %; 2020 noch 22 % der weiblichen Lehrlinge – dargestellt in TABELLE 1) und auf Platz zwei und drei abwechselnd „Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)“ und „Bürokauffrau“. Junge Männer entscheiden sich hingegen für Lehrausbildungen als „Kraftfahrzeugmechaniker“ bzw. „Kraftfahrzeugtechniker“, „Elektroinstallateur“ bzw. „Elektroinstallationstechniker“ oder „Tischler“.

Tabelle 1: Top-3-Lehrberufe weiblicher Lehrlinge 1970 bis 2020; Anteile des jeweiligen Lehrberufs an allen Lehrberufen weiblicher Lehrlinge; erstellt nach Bergmann (2021, S. 153)

| | 1970 | 1980 | 1990 | 2001 | 2010 | 2020 |
|----------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Platz 1 | Einzelhandelskauffrau 41,4 % | Einzelhandelskauffrau 37,9 % | Einzelhandelskauffrau 31,7 % | Einzelhandelskauffrau 25,7 % | Einzelhandelskauffrau 24,8 % | Einzelhandelskauffrau 22,0 % |
| Platz 2 | Friseurin 13,2 % | Bürokauffrau 12,4 % | Friseurin 14,3 % | Friseurin 13,7 % | Bürokauffrau 12,4 % | Bürokauffrau 9,9 % |
| Platz 3 | Bürokauffrau 4,7 % | Friseurin 11,6 % | Bürokauffrau 13,1 % | Bürokauffrau 13,5 % | Friseurin 10,0 % | Friseurin 8,0 % |

TABELLE 1 zeigt die außerordentlich hohe Konzentration auf wenige Lehrberufe unter weiblichen Lehrlingen. Dabei sind immer die gleichen drei Lehrberufe unter den Top 3.

Tabelle 2: Top-3-Lehrberufe männlicher Lehrlinge 2000 bis 2020; Anteile des jeweiligen Lehrberufs an allen Lehrberufen männlicher Lehrlinge; erstellt nach Bergmann (2021, S. 154)

| | 2000 | 2010 | 2020 |
|----------------|-------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------|
| Platz 1 | Tischler 25,7 % | Elektrotechnik 24,8 % | Metalltechnik 22,0 % |
| Platz 2 | KFZ-Mechaniker 13,7 % | Kraftfahrzeugtechnik 12,4 % | Elektrotechnik 9,9 % |
| Platz 3 | Elektroinstallateur 13,5 % | Installations- und Gebäudetechnik 10,0 % | Kraftfahrzeugtechnik 8,0 % |

Die in TABELLE 2 angeführten häufigsten gewählte Lehrberufe unter männlichen Lehrlingen konzentrieren sich auf technische Berufe bzw. wandeln sich über die Zeit von handwerklich-mechanischen Berufen zu technischen.

Hervorzuheben ist, dass bereits bei der Lehrlingsentschädigung Gehaltsunterschiede bestehen. Bei vielen frauendominierten Lehrberufen ist diese bereits im 1. Lehrjahr geringer als bei männerdominierten. Dieser Einkommensabstand vergrößert sich im Berufsverlauf. „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 Berufsverlauf zunimmt.“, so Bergmann (2021, S. 155).

2.4 Status quo und Veränderungen in der Bildungs- und Berufsforschung

Analysen nach Geschlecht sind in der Bildungsforschung sehr üblich, zumal „Geschlecht“ ein – in dichotomer Ausprägung – relativ einfach zu erhebendes Merkmal darstellt und häufig auf bereits erhobene Schuldaten zurückgegriffen werden kann.

Die **österreichische Schuldatenverwaltung** erfasst das Geschlecht der Schüler:innen derzeit 6-teilig. Die gesetzliche Grundlage dafür ist die Bildungsdokumentationsverordnung 2021 (BDokVO)¹², basierend auf dem Bildungsdokumentationsgesetzes 2020 und dem Bundesstatistikgesetzes 2000. Ausgeführt sind in den Anlagen der BDokVO sechs „Attribute“ des „Elements“ Geschlecht der Schüler:innen: „m“ für männlich, „w“ für weiblich, „x“ für divers, „o“ für offen, „i“ für inter und „k“, wenn von jeglicher Geschlechtsangabe abgesehen wurde“.

In der Auswertung der Daten, zB in Publikationen von IQS (vormals BIFIE) und Statistik Austria (zB Bildung in Zahlen) wird das Geschlecht aktuell jedoch nur dichotom – in den Ausprägungen männlich und weiblich bzw. Schüler und Schülerin – dargestellt.

In der **Berufsforschung** fällt auf, dass Vergleichszahlen zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmer:innen in früheren Studien (etwa vor 1980) schwierig zu finden sind. Lange wurden keine geschlechtsdifferenzierten Daten erhoben. Darauf folgte ein Zeitraum, in dem Studien rein die Lage von Frauen erörterten, also keine Vergleiche zu Männern gezogen wurden (Bergmann, 2021, S. 153-154).

¹² Siehe

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011570>

3 Transformation über die Zeit und für die Zukunft

Der folgende Abschnitt erläutert Meilensteine der gesetzlichen Veränderungen zu Bildung und Pädagogik in Bezug auf das Merkmal Geschlecht auf Ebene des Schulsystems und des Unterrichts. Vor allem beginnend mit der Schulgesetzreform 1962 zielen diese Veränderung auf den gleichberechtigten Zugang zu allen Ausbildungs- bzw. Berufswegen ab.

Doch rund 80 Jahre später haben die gesetzlichen Anstrengungen wenig an der in diesem Beitrag festgestellten geschlechtsspezifischen Segregation im Schul- und Berufsbildungswesen verändert. Bergmann (2021, S. 155) attestiert **trotz formaler gesetzlicher Aufhebung der geschlechtssegregierten Teilung im Schulwesen (Etablierung Koedukation)** und der seither stattgefundenen Bildungsexpansion, von der Frauen deutlicher profitieren konnten als Männer (Stichwort „katholisches Arbeiter:innenmädchen vom Land“), nur „ganz kleine“ Veränderung in Richtung einer ausgewogenen Bildungsteilhabe.

Gesetzlichen Veränderungen wurden in folgenden Bereichen vorgenommen:

- **Öffnung aller Ausbildungszweige** unabhängig vom Geschlecht
- **Koedukation** an öffentlichen Schulen
- **Schaffen des gleichen Unterrichtsangebots** im Bereich Hauswirtschaft, Werken und Geometrisch Zeichnen für Mädchen und Buben.
- **Geschlechtsneutrale Umbenennung von Schularten/-typen** (zB „HBLA für wirtschaftliche Frauenberufe“ in „HBLA für wirtschaftliche Berufe“)
- **Neuausrichtung von Schulprofilen** in faktisch geschlechtssegregierten Schultypen/-arten der Sekundarstufe II, wie Einführung von technischen Zweigen in der Berufsbildung (zB HBLA)
- Etablierung von **Bildungs- und Berufsorientierungsunterrichts** als eigenständiges Unterrichtsfach für alle Schultypen der Sekundarstufe I (im Zuge der NMS-Einführung, trotz Opt-out Möglichkeit) mit Qualitätsrichtlinien und Berücksichtigung geschlechtssensibler Berufsorientierung per Rundschreiben
- Einführung von **Unterrichtsprinzipien und leitenden Grundsätze** für Unterricht, Lehrer:innenausbildung und Schulbuchgestaltung
- **Förderung guter Praxis** durch Initiativen wie IMST¹³ oder Auszeichnungen für Schulen (Österreichischer Schulpreis)
- **Programme und Angebote** zur Förderung des Aufbrechens geschlechtsspezifischer Berufswahlmuster (zB Frauen in die Technik (FIT), Söhne-/Töchertag, Verein Sprungbrett für Mädchen¹⁴ (Wien))
- Verankerung von **gendersensibler Pädagogik in der Lehrer:innenausbildung**

Eine umfangreiche Aufstellung von relevanten gesetzlichen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Schulwesen (1822 bis 2019) ist online durch das BM:BWF (2019) verfügbar. Hier ein gekürzter Auszug dieser Übersicht:

Gesetzliche Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung im österreichischen Schulwesen

1962 Formell Zugang zu allen Bildungseinrichtungen für Mädchen, rechtliche Aufhebung der Trennung von Ausbildungszweigen nach Geschlecht

1975 Einführung der Koedukation an öffentlichen Schulen

¹³ IMST ist ein Förderprogramm für den naturwissenschaftlichen Unterricht, siehe www.imst.ac.at

¹⁴ Siehe <https://sprungbrett.or.at/>

- 1979 Gemeinsamer Werkunterricht für Buben und Mädchen in den Volksschulen
- 1980 „Richtlinien für eine realitätsbezogene Darstellung von Frau und Mann in den österreichischen Schulbüchern“
- 1982 Umbenennung der „Bildungsanstalten für Kindergärtnerinnen“ in „Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik“ plus ergänzend Maturaabschluss
- 1982 Österreich ratifiziert die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Sie sieht im Artikel 5 und 10 Maßnahmen auch im Bildungsbereich vor zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Vorurteilen, Rollenzuschreibungen und Stereotypen.
- 1985 „Geometrisches Zeichnen“ ist nicht länger nur für Buben, sondern auch für Mädchen Pflichtfach in Hauptschulen.
- 1987 Der Gegenstand „Hauswirtschaft“ (ab dem Schuljahr 1997/98: „Ernährung und Haushalt“) ist nicht länger nur für Hauptschülerinnen, sondern auch für Hauptschüler Pflichtfach.
- 1987 Die Differenzierung des Werkunterrichtes nach Geschlecht wird in der 7. und 8. Schulstufe der Hauptschule aufgehoben. Unabhängig vom Geschlecht können sich Schüler:innen für Textiles oder Technisches Werken entscheiden. Eine entsprechende Regelung für die AHS-Unterstufe folgt 1988, für die 5. und 6. Schulstufe im Jahr 1993.
- 1987 Beseitigung geschlechtsspezifischer Schulbezeichnungen im mittleren und höheren berufsbildenden und landwirtschaftlichen Bereich (zum Beispiel „Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe“ statt „Lehranstalt für wirtschaftliche Frauenberufe“), um zu unterstreichen, dass alle Schulformen beiden Geschlechtern offen stehen. In der Folge werden auch die Bildungsziele sukzessive erweitert.
- 1988 Umbenennung des „Wirtschaftskundlichen Realgymnasiums für Mädchen“ in „Wirtschaftskundliches Realgymnasium“.
- 1995 Einführung des Unterrichtsprinzips „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“
- 1997 Aktionsplan 2000 mit 99 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich von Schule und Erwachsenenbildung
- 2000 In den Lehrplänen für die Sekundarstufe I ist erstmals ein didaktischer Grundsatz „Bewusste Koedukation“ enthalten.
- 2010 Bei der Novellierung des Hochschulgesetzes werden „Gender- und Diversity-Kompetenz“ als leitender Grundsätze formuliert. Die Pädagogischen Hochschulen haben Gender Mainstreaming anzuwenden und die Ergebnisse im Bereich der Gender Studies und der gendersensiblen Didaktik zu berücksichtigen.
- 2012 Der Strategiebericht der Bundesregierung zum Bundesfinanzrahmengesetz 2013-2016 gemäß § 12 g BHG sieht folgendes Gleichstellungswirkungsziel für das Bildungsressort vor: Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen. Gleichstellungsindikator: Anteil der Schülerinnen und Schüler in geschlechtsuntypischen Schulformen (9. Schulstufe)

- 2012 Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen (Pädagog/innenbildung neu) unter Berücksichtigung der Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz von Lehrenden und Führungskräften
- 2012 Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung auf der Sekundarstufe I unter Berücksichtigung geschlechtssensibler Berufsorientierung
- 2012 In der Neuen Mittelschule (5.-8. Schulstufe) werden die ehemals getrennten Unterrichtsgegenstände „Technisches Werken“ und „Textiles Werken“ zu einem Gegenstand (Technisches und Textiles Werken) zusammengeführt.
- 2015 An der Pädagogischen Hochschule Salzburg wird eine Professur für Geschlechterpädagogik eingerichtet (die erste an einer Hochschule in Österreich).
- 2016 Erstmalsiger Schwerpunkt „Gender/Geschlechtergleichstellung“ bei der Ausschreibung zum Österreichischen Schulpreis

Während den ÖVP-geführten Regierungen seit 2017 wurden keine nennenswerten gesetzlichen Neuerungen (lediglich Umsetzungsmaßnahmen) der Schulgesetze, die auf eine Gleichstellung der Geschlechterverhältnisse abzielen, vorgenommen.

Berufswahlprozesse sind für Bergmann (2021, S. 155-156) allerdings auch vor dem Hintergrund anderer gesetzlicher Rahmenbedingungen zu betrachten, die sich auf die Berufstätigkeit von Frauen und Männern bzw. der Aufteilung Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit auswirken. Beispielsweise dürfen verheiratete Frauen in Österreich erst seit 1975 ohne explizite Zustimmung des Ehemanns einer Erwerbsarbeit nachgehen. Die „Sozialreform“ von 1977, die Mutterschutz, Karenz und Pflegefreistellung für Kinderbetreuung regelte, sah ausschließlich Frauen als Ausführende von Kinderbetreuung vor. Erst seit 1990 wurde für Männer die Möglichkeit zur Väterkarenz, 2019 zum Papamonat eingeführt. Die „gesetzliche Lage bietet damit eine wichtige Hintergrundfolie und gleichzeitig einen Spiegel dafür, wie sich die jeweiligen Geschlechternormen darstellen“, so Bergmann (2021, S. 156).

4 Ausblick: What's next? Bildungspolitische Diskussionsfelder

Gezeigt wurde die hartnäckig bestehende Ungleichheit entlang des Faktors Geschlecht im Schulwesen, die sich über diesen Bildungsabschnitt hinaus fortsetzt. Eine weniger geschlechtssegregierte Bildungs- und Berufswahl erfordert **bewusstes Gegensteuern** in der Organisation und im täglichen Ablauf von Schule.

Grundsätzlich ist zu klären:

- Welche Transformationen sind im Bildungswesen – aber auch darüber hinaus – für eine egalitäre Teilhabe aller Geschlechter an der Gesellschaft notwendig?
- Welche beruflichen Fähigkeiten und Perspektiven sollen an die nächste Generation vermittelt werden? Welche Veränderungen müssen dafür als nächstes in Angriff genommen werden?
- Was bedeuten diese für die Ausgestaltung von Bildungssystem, Curricula, Unterricht und Lehrer:innenbildung/-weiterbildung?

Jedenfalls fördert die **starke äußere Differenzierung** im österreichischem Schulsystem das geschlechtsspezifische Einsortieren der Schüler:innen auf geschlechtssegregierten Berufspfaden. Eine längere gemeinsame Schulzeit für Mädchen und Buben ist unter diesem Aspekt wünschenswert und die **kleinteilige Gliederung des Schulangebots** – bis hin zur schulautonomen Schwerpunktsetzung –

abzulehnen. Die starke Ausdifferenzierung des Bildungsangebots wirkt sich überdies auch hinsichtlich anderer Ungleichheitsfaktoren segregationsfördernd aus.

Die Institution Schule muss durch **gezielte Bildungs- und Berufsorientierung** die Rollenerwartungen von und an Mädchen und Buben aufbrechen. Diese Aufgabe kann von Lehrer:innen nicht „nebenbei“ erledigt werden. Dazu braucht es strukturell wirksame Ansätze – vor allem ein **eigenständiges Unterrichtsfach mit dafür ausgebildeten Lehrer:innen**. Bildungs- und Berufswahl ist ein **Prozess** – die Beschäftigung im Unterricht darf sich nicht nur auf die Schulzeit unmittelbar vor Nahtstellen (wie dem Übergang in die Sekundarstufe II oder dem Maturajahr) beschränken. Lehrer:innen brauchen in den täglichen Interaktionen mit ihren Schüler:innen ein ausgeprägtes **geschlechtssensibles Bewusstsein und Wertesystem**, um dazu beizutragen, geschlechtsspezifische Rollenerwartungen nicht zu tradieren, sondern aufzubrechen. Insofern sind sensibilisierende Maßnahmen auch im Bereich der **Lehrer:innenbildung** auszubauen – besonders im Bereich der **berufsbegleitenden Weiterbildung**. Eine Qualitätsoffensive auf allen Ebenen und für alle Beteiligten des Schulsystems sollte die nachhaltige **Umsetzung bereits bestehender Unterrichtsprinzipien und didaktischer Grundsätze sicherstellen**, damit **Interessenentfaltung und Berufswahl** für Mädchen und Buben nicht weiterhin geschlechtsspezifisch eng eingeschränkt bleibt.

5 Literatur

Bergmann, N. (2021). Geschlecht im Rahmen der Berufsbildungsforschung: Der kleine Unterschied? S. 151-159. In Löffler, R., Schlögl, P. & Schmölz, A. (Hrsg.), 50 Jahre Berufsbildungsforschung in Österreich. Im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Bielefeld: wbv.

Bergmann, N., Gutknecht-Gmeiner, M., Wieser, R. & Willsberger, B. (2002). *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 AMS Österreich.

BM:BWF (2019). *Wichtige Meilensteine und Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung im österreichischen Bildungswesen*. Verfügbar unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/gd/meilensteine.html> [22.9.2022].

Bruneforth, M., Vogtenhuber, S., Lassnigg, L., Oberwimmer, K., Gumpoldsberger, H., Feyerer, E. et al. (2016). Indikatoren C: Prozessfaktoren. In M. Bruneforth, L. Lassnigg, S. Vogtenhuber, C. Schreiner & S. Breit (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2015. Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren* (S. 71–128). Graz: Leykam.

Byhovskaya, A. & Laux, M. (TUAC, Hrsg.). (2020). *Increasing workers' access to lifelong learning – Framework conditions for better training uptake by adults*, TUAC. Zugriff am 30.2.2021. Verfügbar unter: https://tuac.org/wp-content/uploads/2020/10/2010t_Increasing-lifelong-learning-participation_TUAC-scoping-paper.pdf [22.9.2022].

Djalinos-Glatz, D. & Zimmermann, K. (2022). Anrechnung der Kindererziehungszeiten statt verpflichtendem Pensionsplitting. Verfügbar unter: <https://awblog.at/anrechnung-kindererziehungszeiten-statt-pensionsplitting/> [22.9.2022].

Eder, F. & Mayr, J. (2010). Funktion und Wirkung äußerer Differenzierung. In F. Eder & G. Hörl (Hrsg.), *Schule auf dem Prüfstand. Hauptschule und gymnasiale Unterstufe im Spiegel der Forschung* (Austria: Forschung und Wissenschaft – Erziehungswissenschaft, Bd. 10, S. 151-191). Wien: LIT.

Eder, F. (2007). *Das Befinden von Kindern und Jugendlichen in der österreichischen Schule. Befragung 2005*. Innsbruck: StudienVerlag.

Eder, J. & Schögg, A. (2020). *Fabriken der Zukunft: Industriepolitische Antworten auf die Geschlechterdiskriminierung 4.0*. Verfügbar unter: <https://awblog.at/fabriken-der-zukunft-2/> [22.9.2022].

Hanzl, L. (2022). Wenn Schulen schließen, springen Mütter ein. Verfügbar unter: Wenn Schulen schließen, springen Mütter ein. Verfügbar unter: <https://awblog.at/wenn-schulen-schliessen-springen-muetter-ein/> [22.9.2022].

Laux, Marina (2021). *Ausgebremst durch Engstellen. Die Sekundarstufe I des österreichischen Schulsystems im Lichte der Bottlenecks-Theorie, einer neuen Gerechtigkeitstheorie, von J. Fishkin*. Dissertation. Salzburg: Universität Salzburg.

Mader, K. & Reiff, C. (2021). Familienarbeitszeitmodell: Mehr Zeit für Väter, mehr Geld für Mütter. Verfügbar unter: <https://awblog.at/familienarbeitszeitmodell/> [22.9.2022].

Oberwimmer, K., Bruneforth, M., Siegle, T., Vogtenhuber, S., Lassnigg, L., Schmich, J. et al. (2016). Indikatoren D: Output – Ergebnisse des Schulsystems. In M. Bruneforth, L. Lassnigg, S. Vogtenhuber, C. Schreiner & S. Breit (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2015. Band 1: Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren* (S. 129–194). Graz: Leykam.

OECD (2018). *Bildung auf einen Blick 2018. OECD-Indikatoren*. Bielefeld: wbv Media. Zugriff am 26.07.2020. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.3278/6001821lw> [22.9.2022].

Paseka, A. & Wroblewski, A. (2009). Geschlechtergerechte Schule: Problemfelder, Herausforderungen, Entwicklungsansätze. In W. Specht (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht 2009. Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen* (S. 203–221). Graz: Leykam.

Reisinger, V. & Rippatha, E. (2022). Arbeitslosenversicherung gendergerecht reformieren. Verfügbar unter: <https://awblog.at/arbeitslosenversicherung-gendergerecht-reformieren/> [22.9.2022].

Statistik Austria (2018). *Bildung in Zahlen 2016/17. Schlüsselindikatoren und Analysen*. Wien: Statistik Austria.

Vogtenhuber, S., Baumegger, D. & Lassnigg, L. (2018). *Arbeitskräfteangebot und Nachfrage: Verdrängung durch Bildungsexpansion? IHS-Studie* (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft. Working Paper-Reihe der AK Wien, Bd. 173). Wien: AK Wien. Verfügbar unter: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4436/> [22.9.2022].

Kontakt

Dr.ⁱⁿ Marina Laux, Marina.laux@akwien.at, 0664/830450

Erziehungswissenschaftlerin und Wirtschaftspädagogin

Forschungsschwerpunkte: Chancengerechtigkeit und Laufbahnen, Berufsbildung, Berufseinstieg

LinkedIn: www.linkedin.com/in/Laux-Marina

twitter: @LauxMarina, Facebook: Marina Laux, Instagram: mmelaux