

HTL FEM*FUTURE

Strategien zur nachhaltigen Gewinnung von Mädchen, jungen Frauen und TIN*-Personen für die Ausbildung an einer höheren technischen Lehranstalt in Wien

ERGEBNISBERICHT



IMPRESSUM:

Dieser Ergebnisbericht wurde vom Verein sprunghrett im Auftrag des waff - Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds verfasst.

Autorin: Mona Röhm

Zitation: Röhm, Mona. (2026). HTL Fem*Future. Strategien zur nachhaltigen Gewinnung von Mädchen, jungen Frauen und TIN*-Personen für die Ausbildung an einer Höheren Technischen Lehranstalt in Wien. Ergebnisbericht. Wien: Verein sprunghrett im Auftrag des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds.

Projekt HTL Fem*Future

Projektleitung: Martina Fürpass

Projektkoordination: Mona Röhm

Verein sprunghrett

Beratung – Bildung – Forschung für Mädchen* und junge Frauen*

Hütteldorfer Straße 81b

Stiege 1/2. Stock/Top 4

1150 Wien

Web: sprunghrett.or.at

E-Mail: sprunghrett@sprunghrett.or.at

DVR: 0677990

ZVR: 396967361



Foto: Mona Röhm

INHALTSVERZEICHNIS

01	Einleitung	2
	Das Projekt „HTL Fem*Future“	2
	Dieser Ergebnisbericht	2
02	Projektumsetzung	4
	Rolle des Lenkungsausschusses	5
	Fokusgruppen	5
	Expert:inneninterviews	6
03	Handlungsfelder und -empfehlungen	7
	Schulraumgestaltung	9
	Sichtbarkeit und Kommunikation	21
	Eltern und Erziehungsberechtigte	29
	Interesse und Orientierung	36
	Schulklima	45
04	Resümee und Dank	53

EINLEITUNG

In einer zunehmend digitalisierten Welt steht die österreichische Wirtschaft vor großen Herausforderungen: 82 % der Unternehmen leiden unter Fachkräftemangel [1], besonders in der Informationstechnik, Elektronik-, Metall- und Bauindustrie. Diese Situation wird durch die Unterrepräsentation von Frauen* in diesen Bereichen weiter verschärft.

Eine der relevantesten Ausbildungsstätten für technische Berufe sind Höhere Technische Lehranstalten (HTLs). Doch auch hier zeigt sich: Mädchen, junge Frauen und TIN*-Personen (trans*, inter*, nicht-binär) finden seltener den Weg in HTLs als ihre männlichen Mitschüler*. Im Schuljahr 2024/25 waren nur knapp 22 % der Schüler:innen an Wiener HTLs (HTL im engeren Sinn) weiblich [2]. Dieser Wert ist jedoch differenziert zu betrachten: Er schließt auch interdisziplinäre Fachrichtungen wie z. B. Technisches Management & Umwelt ein, die bei Mädchen* und jungen Frauen* beliebter sind und teils einen Mädchen*anteil von über 50 % aufweisen. In technisch ausgerichteten Fachrichtungen wie Maschinenbau, Mechatronik oder Informatik liegt der Mädchen*anteil hingegen teils bei unter 10 % [3].

Diese Diskrepanz verdeutlicht die Dringlichkeit, Barrieren abzubauen und junge Frauen* nachhaltig für technische Ausbildungen zu begeistern. Zwar existieren unterschiedliche Initiativen zur Erhöhung des Frauen*anteils an HTLs und im MINT-Bereich. Um jedoch langfristig eine ausgewogene Geschlechterverteilung in technischen Berufen zu erreichen, müssen alle relevanten Akteur:innen – Sozialpartner:innen, Bildungspolitik, Wirtschaft und Schulen –

gemeinsam an inklusiven Rahmenbedingungen arbeiten. Junge Frauen* sollen sich willkommen und unterstützt fühlen und ihre berufliche Zukunft im technischen, digitalen und naturwissenschaftlichen Bereich als selbstverständlich ansehen können.

Das Projekt „HTL Fem*Future“

Genau hier setzt das Projekt „HTL Fem*Future – Strategien zur nachhaltigen Gewinnung von Mädchen, jungen Frauen und TIN*- Personen für die Ausbildung an einer höheren technischen Lehranstalt in Wien“ an. Mit einem partizipativen Ansatz, bei dem relevante Stakeholder:innen aktiv eingebunden waren, wurde mittels Interviews und Fokusgruppen untersucht, wie das Interesse und der Anteil von Mädchen, jungen Frauen und TIN*-Personen an Wiener HTLs erhöht und die Drop-out-Quote reduziert werden kann.

Dieser Ergebnisbericht

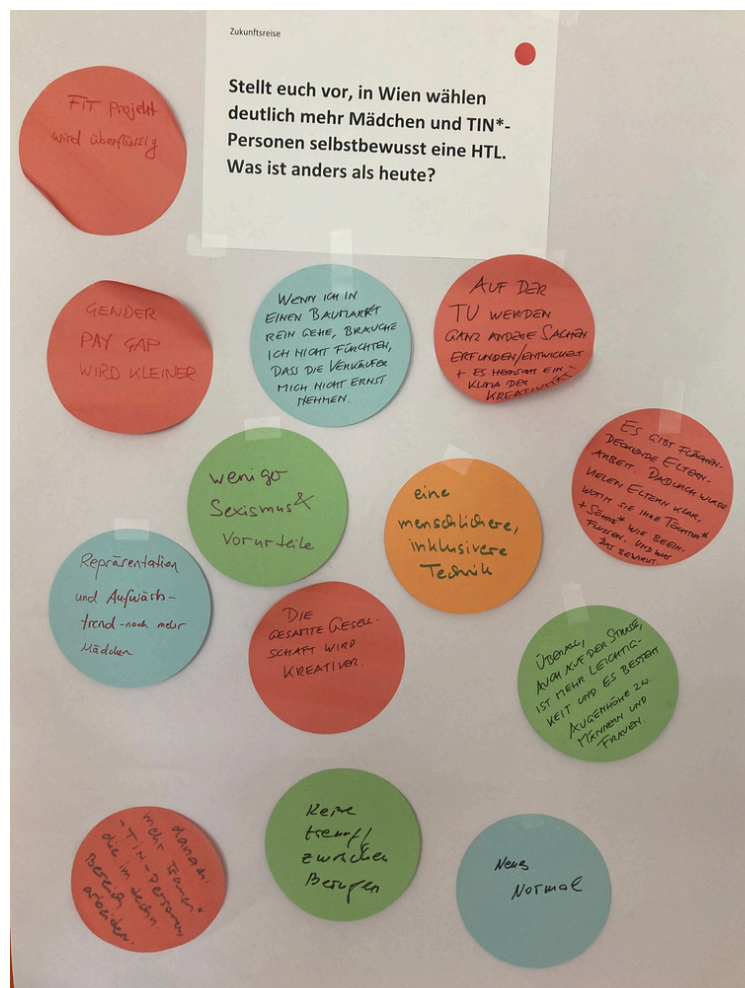
Der vorliegende Ergebnisbericht richtet sich an alle, die HTLs inklusiver gestalten möchten – von Schulleitungen, Lehrkräften, Bildungsdirektion und Schulerhalter:innen über MINT-Initiativen, Beratungsstellen und Sozialpartner:innen bis hin zu Betrieben.

Im ersten Abschnitt „Projektumsetzung“ erhalten Sie einen Überblick über den Projektverlauf und die angewandten Methoden zur Wissensgenerierung.

01 EINLEITUNG

Der zweite Abschnitt „Handlungsfelder und -empfehlungen“ bildet den Kern des Berichts: Nach einer Erläuterung zur Entstehung der fünf Handlungsfelder folgt für jedes Handlungsfeld ein detaillierter Abschnitt mit wissenschaftlicher Einordnung, Ergebnissen aus unseren Erhebungen und konkreten Handlungsempfehlungen.

Dieser Bericht gestaltet sich mit Good-Practice-Beispielen, Verweisen auf bestehende Projekte sowie hilfreichen Publikationen und Broschüren besonders praxisnah. Der Bericht kann sowohl für die gezielte Auseinandersetzung mit einem spezifischen Handlungsfeld genutzt werden als auch als Überblickswerk und Inspirationsquelle dienen.



Plakat der Fokusgruppe Role Models und Netzwerkpartner:innen, April 2025

Quellenangaben:

- [1] Dornmayr, H. & Riepl, M. (2023). Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel. Arbeitskräfterradar 2023. ibw-Forschungsbericht Nr. 215. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- [2] Statistik Austria. (2024). Schüler:innen nach Geschlecht im Schuljahr 2024/25. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/schulbesuch/schuelerinnen> [Aufgerufen am 25.2.2026]
- [3] Niklas, J. (2025) Interne Auswertung des Mädchen*anteils HTL Spengergasse, Camillo Sitte Bautechnikum und TGM. Schuljahr 25/26

02

PROJEKTUMSETZUNG

Auf Initiative des waff startete im Oktober 2024 das Projekt „HTL Fem*Future – Strategien zur nachhaltigen Gewinnung von Mädchen, jungen Frauen und TIN*-Personen für die Ausbildung an einer höheren technischen Lehranstalt in Wien“, umgesetzt vom Verein sprungho. Ziel war es, fundierte Handlungsempfehlungen zur Erhöhung des Mädchen*anteils an Wiener HTLs und zur Reduktion der Drop-out-Quote zu entwickeln.

Von Projektbeginn an wurden relevante Studienberichte, Factsheets, Praxisbroschüren und Fachartikel gesichtet, analysiert und für die weitere Arbeit aufbereitet. Parallel dazu wurden zwischen Oktober 2024 und Jänner 2025 Informationen zu unterschiedlichen Netzwerken, Veranstaltungen, Workshops und Initiativen aus dem Bereich MINT in Wien und Österreich gesammelt – dies umfasste Vorarbeiten der MINT-Initiative Wien (MINT-Beauftragte der Stadt Wien, Prof. Sabine Seidler), des waff sowie eigene Recherchen. Basierend auf den gewonnenen Informationen dieser ersten Projektphase wurden vorläufige Handlungsfelder identifiziert, welche im weiteren Projektverlauf aufgrund der geführten Expert:inneninterviews sowie Fokusgruppen konkretisiert wurden.

Fokusgruppe HTL Genderbeauftragte, März 2025



Der intensive Austausch mit Expert:innen aus unterschiedlichen Bereichen, wie Interessensvertretungen, MINT-Netzwerken, Beratungseinrichtungen oder Wissenschaft, bildete über die gesamte Projektlaufzeit hinweg eine zentrale Säule der Informationsgewinnung. Durch Veranstaltungsbesuche, informelle Gespräche und gezielte Expert:inneninterviews konnten laufend aktuelle Entwicklungen aufgegriffen und spezifische Fragestellungen mit gezielter Expertise beantwortet werden.

Das Projekt verfolgte einen konsequent partizipativen Ansatz: zwischen März und November 2025 fanden zielgruppenspezifische, aufeinander aufbauende Fokusgruppen statt, in denen durch intensiven Austausch in Kleingruppen geschützte Räume für Ideen und konkrete Erfahrungen geschaffen wurden. So konnten die Bedürfnisse, Herausforderungen und Wünsche der jeweiligen Zielgruppen unmittelbar in die Ausarbeitung der Handlungsempfehlungen einfließen.

Begleitet wurde das Projekt über die gesamte Laufzeit von einem Lenkungsausschuss. Dieser diente der Abstimmung der identifizierten Handlungsfelder sowie der Einschätzung der Umsetzbarkeit der entwickelten Empfehlungen aus langjähriger praktischer Erfahrung.

Der vorliegende Ergebnisbericht mit seinen fünf Handlungsfeldern – Schulraumgestaltung, Sichtbarkeit und Kommunikation, Eltern- und Erziehungsberechtigte, Interesse und Orientierung sowie Schulklima – ist das Resultat dieses umfassenden, partizipativen Prozesses.

PROJEKTUMSETZUNG

Rolle des Lenkungsausschusses

Der Lenkungsausschuss des Projekts bestand aus Vertreter:innen der Arbeiterkammer Wien (AK Wien), der Bildungsdirektion Wien, der Industriellenvereinigung Wien, der MINT-Initiative der Stadt Wien, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) sowie der Wirtschaftskammer Wien. Der Lenkungsausschuss begleitete das Projekt in einem partizipativen Prozess über den gesamten Zeitraum hinweg. Die Mitglieder brachten ihre Expertisen und Fachkenntnisse sowie ihre Anliegen ein.

Dazu fanden insgesamt vier Termine statt, bei denen der aktuelle Stand des Projekts präsentiert und diskutiert wurde. Die Präzisierung der Handlungsfelder und -empfehlungen sowie die Diskussion der Umsetzbarkeit standen dabei im Fokus und ermöglichten eine Rückkoppelung zu relevanten Entscheidungsträger:innen im MINT-Feld. Der Lenkungsausschuss war auch im Entstehungsprozess dieses Ergebnisberichts eingebunden.

Fokusgruppen

Bei der Konzeption der Fokusgruppen stand im Mittelpunkt, sowohl das Wissen verschiedenster Stakeholder:innen aus dem Kontext HTL/MINT und Mädchen* einzuholen als auch den jungen Frauen* selbst eine direkte Stimme zu geben. Durch die bewusst heterogene Zusammensetzung der Teilnehmenden – Schülerinnen*, Pädagog:innen, Schulleitungen, MINT-Akteur:innen sowie Sozialpartner:innen – entstand ein vielschichtiges Gesamtbild: von der ersten Interessensentwicklung über die konkrete Ausbildungswahl bis hin zu

Erfahrungen im HTL-Alltag und den damit verbundenen Barrieren sowie möglicher Zukunftsvisionen im MINT-Bereich. Methodisch stand dabei die Entwicklung kollektiver Zukunftsbilder im Vordergrund, nicht die Sammlung individueller Meinungen.

Insgesamt wurden zwischen März und November 2025 sieben Fokusgruppen mit insgesamt 60 Teilnehmenden durchgeführt. Die Umsetzung der Fokusgruppen erfolgte in unterschiedlichen Formaten, wodurch auf die spezifischen Anforderungen der Gruppe (Zusammensetzung, Alter, Anzahl) eingegangen werden konnte. Es wurden Fragen zu den vorläufig identifizierten Handlungsfeldern diskutiert. Anschließend wurden – in Abstimmung mit den gewonnenen Informationen und basierend auf dem Feedback des Lenkungsausschusses – die Handlungsfelder als auch die dazugehörigen Fragen kontinuierlich angepasst. Dadurch konnten wir immer tiefer in die Materie eindringen und auf bereits Gesagtem aufbauen. Diese Methode führte schließlich zu einem größeren Erkenntnisgewinn.

Drei Fokusgruppen wurden im Weltcafé-Format durchgeführt (HTL Gender- und Diversitätsbeauftragte, Betriebe, Role-models/Netzwerkpartner:innen), bei denen durch den Austausch in Kleingruppen ein anregender Raum für die diversen Expertisen sowie Erfahrungen geschaffen wurde. Eine der Fokusgruppen wurde aufgrund der geringeren Teilnehmendenzahl im Diskussionsformat (Lehrkräfte und

PROJEKTUMSETZUNG

Direktor:innen) durchgeführt. So konnten wir uns in der kleineren Gruppe einzelnen Themen vertieft widmen. Drei weitere Fokusgruppen wurden im Workshopformat (Schülerinnen* 10 bis 14 Jahre; HTL-Schülerinnen*) umgesetzt. Mit den Schülerinnen* wurden kreative Methoden in die Workshops inkludiert (z. B. Visionboarderstellung), wodurch es möglich wurde, die Erfahrungen aller Schülerinnen* mitaufzunehmen und auch zurückhaltenderen Personen eine Stimme zu geben. Die HTL-Schülerinnen* beschrieben bspw. anhand eines Zeitstrahls ihren individuellen Weg in die HTL (u.a. Unterstützer:innen, Hürden, jetzige Situation), zeigten mittels anonymer Kärtchen ihre Erfahrungen mit geschlechterbasierter Diskriminierung in der Schule auf und widmeten sich in der Rolle der Direktor:in dem Thema Schulraumgestaltung.

Expert:inneninterviews

Interviews mit Expert:innen, also Personen, die sich indirekt oder direkt mit Mädchen, jungen Frauen und TIN*-Personen und HTL bzw. MINT beschäftigen, stellten eine weitere relevante Methode der Wissensgenerierung dar. Die geführten Interviews drehten sich inhaltlich um die in der jeweiligen beruflichen Praxis gesammelten Erfahrungen mit jungen Frauen* im HTL- bzw. MINT-Kontext.

Diese Erfahrungen unterscheiden sich nach dem jeweiligen Umfeld, in denen die Interviewten mit jungen Menschen zu tun haben, weshalb die Fragen auch je nach Gegenüber angepasst wurden. Die Fragen umfassten folgende Themenbereiche: das Arbeitsfeld und Schnittstellen zur HTL, Herausforderungen beim Thema „Mädchen*

und MINT“, relevante Netzwerkpartner:innen für die Umsetzung von Veränderungen sowie bestehende Maßnahmen zur Förderung von Mädchen* im MINT-Bereich.

Je nach Interviewpartner:innen gab es zusätzliche Fragen zu Themenfeldern wie z. B. Beratung, Schulraumgestaltung, Role-models, oder Berufsorientierungsangebote.

Zwischen November 2024 und Jänner 2026 wurden 14 Expert:inneninterviews durchgeführt. Die jeweiligen Gesprächspartner:innen kommen aus den folgenden Bereichen:

1. Sozialpartner:innen und Interessensvertretung (3)
2. Politik und Bildungsverwaltung (2)
3. MINT-Netzwerke und -Förderung (3)
4. Gendersensible Bildungs- und Beratungseinrichtungen (4)
5. Expertise Schulbau (2)

„[...] gerade wenn es um junge Frauen geht, die kämpfen ja an ganz vielen Fronten.“

MINT/Gender-Expertin* zum Thema Geschlechterrollen und Familienvereinbarkeit

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

Im Rahmen des Projekts wurden fünf Handlungsfelder identifiziert:

- Schulraumgestaltung
- Sichtbarkeit und Kommunikation
- Eltern und Erziehungsberechtigte
- Interesse und Orientierung
- Schulklima

Die Handlungsfelder entstanden in einem schrittweisen Prozess: Basierend auf der initialen Literaturrecherche und dem MINT-Mapping wurde ein erster Entwurf entwickelt, der als Grundlage für die ersten Fokusgruppen und Expert:inneninterviews diente. Im Projektverlauf wurden die Handlungsfelder durch die fortlaufende Integration neuer Erkenntnisse aus den qualitativen Erhebungen kontinuierlich präzisiert und geschärft – von einer allgemeinen Perspektive hin zu HTL-spezifischen Schwerpunkten.

Die Entwicklung der Handlungsempfehlungen folgte einem systematischen Vorgehen in drei Schritten:

- 1. Wissenschaftliche Fundierung:** Jedes Handlungsfeld wurde theoretisch eingeordnet und mit aktuellen Forschungsergebnissen untermauert.
- 2. Empirische Analyse:** Die Ergebnisse aus Fokusgruppen und Interviews wurden systematisch ausgewertet, um zentrale Herausforderungen, Bedarfe und bestehende Good-Practice-Ansätze zu identifizieren.

3. Ableitung konkreter Empfehlungen:

Aus den identifizierten Herausforderungen wurden Handlungsempfehlungen entwickelt, die folgende Kriterien erfüllen:

- **Umsetzbarkeit:** Realistische Implementierung im HTL-Kontext
- **Evidenzorientierung:** Wo möglich, Orientierung an wissenschaftlich belegten Wirkzusammenhängen
- **Partizipation:** Entwickelt unter Einbezug der Perspektiven aller relevanten Akteur:innen
- **Nachhaltigkeit:** Langfristige Verankerung statt kurzfristiger Einzelmaßnahmen

An allen Entwicklungsschritten – von der Präzisierung der Handlungsfelder über die Identifizierung der Herausforderungen bis zur Formulierung der Lösungsansätze – war der Lenkungsausschuss beratend eingebunden, um die Praxisrelevanz und Umsetzbarkeit der Empfehlungen sicherzustellen.



Visionboard der 11-14-Jährigen im Workshop HTL Fem*Future, Mai 2025

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

Auswahl der Good-Practice Beispiele

Die im Bericht präsentierten Good-Practice-Beispiele wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt: Der Schwerpunkt lag auf Projekten und Initiativen mit einem expliziten Gender- und MINT-Fokus. Ein Teil der Beispiele wurde direkt in den Fokusgruppen und Expert:inneninterviews als wirksam diskutiert oder von den Teilnehmenden vorgeschlagen, andere wurden durch die Projektrecherche identifiziert. Der Fokus liegt auf Beispielen aus Österreich, um aufzuzeigen, welche Ansätze bereits im nationalen Kontext existieren und wo Anknüpfungspunkte für Kooperationen oder Übertragungen auf den HTL-Bereich bestehen. Ergänzend wurden ausgewählte Beispiele aus dem deutschsprachigen Raum aufgenommen, die innovative Ansätze bieten. Die Auswahl erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und stellt keine umfassende Analyse aller bestehenden Projekte und Initiativen dar. Vielmehr soll sie exemplarisch zeigen, welche Ansätze in den jeweiligen Handlungsfeldern bereits erfolgreich umgesetzt werden.

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG

Dieses Handlungsfeld wurde gemeinsam mit der sozialraumorientierten Architektin Carla Schwaderer verfasst.

Beschreibung des Handlungsfelds und wissenschaftlicher Hintergrund

Das Handlungsfeld Schulraumgestaltung beschäftigt sich mit einer genderinklusiven Gestaltung von Schulraum – insbesondere in HTLs. Genderinklusive Schulraumgestaltung bezeichnet einen Planungs- und Gestaltungsansatz, der darauf abzielt, schulische Innenräume so zu organisieren, dass alle Schüler:innen unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck gleiche Voraussetzungen für Sicherheit, Teilhabe und Wohlbefinden vorfinden. Dabei wird Schularchitektur nicht als neutraler Rahmen verstanden, sondern als wirkmächtiger Faktor, der soziale Interaktionen, Raumeignung und Diskriminierungserfahrungen wesentlich mitprägt.

Die Stadt Wien setzt sich seit 2005 intensiv mit dem Thema gendersensibler Stadtplanung auseinander, woraufhin eine Kriterienliste für die gendergerechte Gestaltung öffentlicher Bauten erstellt wurde [1]. Speziell im Bereich der Schularchitektur, insbesondere für HTLs mit ihren spezifischen Anforderungen, fehlt es jedoch noch an fundiertem Datenmaterial und Leitlinien in Österreich. Bei höheren technischen Lehranstalten kommt es hinsichtlich einer geschlechtergerechten Schulraumgestaltung – insbesondere bei Bestandsschulen – zu finanziellen sowie baulichen Herausforderungen bei der Umsetzung räumlicher Veränderungen.

Zwei wesentliche Forschungsprojekte demonstrieren die Relevanz gendersensibler Schulraumgestaltung und dienen hier als Grundlage sowie Anstoß für eine spezifischere Auseinandersetzung.

Mit Fokus auf Freiraumflächen haben Diketmüller und Studer bereits 2007 einen empirischen Blick auf gendersensible Schulraumplanung geworfen [2]. Die Studie macht deutlich, dass unterschiedliche Nutzungs- und Aneignungsmuster von Mädchen* und Buben* bestehen: Während Buben* den öffentlichen Raum eher dominieren, bevorzugen Mädchen* tendenziell kleinere Gruppen, kreative und kommunikative Aktivitäten sowie geschützte Bereiche für Rückzug und Austausch. Es wird gezeigt, wie gesellschaftliche und pädagogische Vorstellungen von Geschlecht („doing gender“) auch Raumeignung und Verhaltensweisen beeinflussen. In der Praxis empfehlen Diketmüller und Studer differenzierte, vielseitige Angebotsstrukturen, die verschiedene Bedürfnisse an Bewegung, Erholung und Kommunikation abbilden. Dies beinhaltet, offene Bereiche mit Nischen und Rückzugsmöglichkeiten sowie vielfältige Bewegungsangebote zu kombinieren. Die Beteiligung von Schüler:innen, insbesondere Mädchen*, an der Planung und Gestaltung von Freiräumen ist wesentlich, um deren Interessen zu berücksichtigen und die Akzeptanz der Angebote zu steigern.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG

Aktuell setzt sich die sozialraumorientierte Architektin Carla Schwaderer von der TU Wien gezielt mit dieser Forschungslücke auseinander. Ihr Beitrag „Gender Planning im Schulbau“ [3] stellt eine Analyse dar, die durch qualitative Interviews mit Planer:innen und Expert:innen die genderspezifischen räumlichen Bedürfnisse von Schüler:innen ergründet.

Schwaderers Forschung zeigt ein grundlegendes Problem: Einerseits versuchen innovative Schulneubauten, auf die unterschiedlichen individuellen Bedürfnisse ihrer Nutzer:innen Rücksicht zu nehmen. Der Genderaspekt soll mitgedacht werden, klare Richtlinien für gendersensiblen Schulbau gibt es allerdings kaum. Andererseits fehlt es vor allem in Bestandsgebäuden an bedürfnisorientierten Räumen. Diese räumliche Unterversorgung führt zur Reproduktion von Hierarchien: Die „Stärkeren“ setzen sich durch, die „Schwächeren“ werden verdrängt. Dies hat besondere Auswirkungen auf die Nutzung von Schulfreiräumen, wo es zu geschlechertypischen Unterschieden kommt, wie auch Diketmüller und Studer gezeigt haben.

Schwaderers Zugang geht jedoch über die Schulfreiräume hinaus und bezieht z. B. auch die Sanitäreinrichtungen in ihre Analyse mit ein. Dabei wird die Relevanz der WCs vor allem für Mädchen* als Ausweichraum für sozialen Austausch deutlich [4].

Basierend auf ihren Forschungsergebnissen innerhalb des Projekts BiB-Lab/Innovationslabor für Bildungsräume in Bewegung der TU Wien und der Annahme, dass bereits kleine räumliche Veränderungen und Bewusstseinsbildung für ein geschlechtergerechteres und inklusiveres Schulklima sorgen, entwarf Schwaderer ein Handbuch für genderinklusives Gestalten von Schulräumen [5]. In einem Leitfaden, der voraussichtlich im Frühling 2026 publiziert wird, werden die Ergebnisse der Forschung zu genderinklusive Planen von Schulraum zusammengefasst und für Planer:innen zugänglich gemacht.

Zentrale Grundlagen genderinklusive Schularchitektur sind ein subjektives Sicherheitsgefühl und räumliches Wohlbefinden. Diese werden durch übersichtliche Raumstrukturen, gute Beleuchtung, klare Orientierung, Barrierefreiheit sowie eine nicht-institutionelle, wohnliche Atmosphäre gefördert. Gleichzeitig verfolgt genderinklusive Planung das Ziel, räumliche Hierarchien und Ausschlussmechanismen zu reduzieren, indem vielfältige und gleichwertige Nutzungsangebote geschaffen werden, die eine dominante Aneignung einzelner Gruppen verhindern.

Ein wesentliches Merkmal genderinklusive Schulräume ist die Bereitstellung differenzierter Rückzugs- und Nutzungsoptionen.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG

Neben Räumen für sozialen Rückzug umfasst dies insbesondere körperbezogene Rückzugsräume wie Garderoben, Umkleiden und Sanitärbereiche. Hier erfordert Genderinklusio ein Abweichen von strikt binären Raumkonzepten zugunsten pluraler, flexibel nutzbarer Lösungen, die Privatsphäre, Sicherheit und Barrierefreiheit miteinander verbinden.

Auch Lern- und Bewegungsräume werden genderinklusiv verstanden, indem sie unterschiedliche Lernformen, Körperhaltungen und Aktivitätsniveaus zulassen und nicht ausschließlich leistungs- oder wettkampforientiert organisiert sind. Kleinteilige Raumstrukturen, flexible Möblierung, Gruppenräume und offene Lernzonen unterstützen eine bedarfsgerechte Nutzung und tragen zur Reduktion sozialer und geschlechtlicher Machtverhältnisse im Schulalltag bei.

Ein konstitutives Element genderinklusive Schulraumgestaltung ist schließlich die systematische Partizipation der Nutzer:innen. Durch die aktive Einbindung von Schüler:innen und weiteren schulischen Akteur:innen in Planung, Umsetzung und Evaluation können unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt und Räume geschaffen werden, die langfristig inklusiv, funktional und alltagspraktisch wirksam sind.

Quellenangaben:

- [1] **Stadt Wien.** (2025, 12. Oktober). Gendergerechte Gestaltung öffentlicher Bauten. Deutsch. <https://www.wien.gv.at/stadtplanung/gendergerechte-gestaltung-oeffentlicher-bauten>
- [2] **Diketmüller, R. & Studer, H.** (2007). Schulfreiräume – geschlechtergerecht gestalten und begleiten. Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport, Universität Wien, tilia - büro für landschaftsplanung.
- [3] **Schwaderer, C.** (2023). Gender Planning im Schulbau. In M. Getzner, S. Güntner, M. Kevdžija, S. Knierbein, A.-T. Renner & E. Semlitsch (Eds.), Planung und räumliche Wirkungen von sozialen Infrastrukturen: Jahrbuch Raumplanung 2023 (Vol. 9, pp. 117–137). TU Wien Academic Press.
- [4] **Schwaderer, C.** (2025). Schultoiletten als mädchenkulturelle Räume. ZSE – Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 45(2), 141–157.
- [5] **Schwaderer, C.** (2024). Gender planning: Handbuch für genderinklusive Gestalten von Schulräumen. Verein LÄB.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG

Identifizierte Herausforderungen

Die Projektergebnisse aus Fokusgruppen und Interviews zeigen, dass die räumliche Gestaltung von HTLs einen zentralen Faktor für das Gefühl von Zugehörigkeit – vor allem von Mädchen* – darstellt. Die Schülerinnen* formulieren einen klaren Wunsch nach verbesserter Grundausstattung, insbesondere bei Toiletten und Umkleiden, sowie nach Rückzugsorten und Räumen für Bewegung und sozialen Austausch. Die Wahrnehmung von Mädchen*räumen ist dabei ambivalent: Einerseits besteht der Wunsch nach geschlechtshomogenen, geschützten Räumen, andererseits werden Fragen zur zweckgebundenen Nutzung und potenzielle Risiken eines geschlossenen Raumes (z. B. Mädchen*raum) thematisiert. Ein zentrales Anliegen ist die gendergerechte Raumnutzung, da allgemein nutzbare Flächen häufig von Burschen* flächeneinnehmend besetzt werden. Ein Grund für den Wunsch nach Mädchen*räumen sowie die Nutzung von Toiletten als sozialem Begegnungsort könnte daher in mangelnden Alternativen wie etwa Kommunikationsnischen liegen. Zudem wünschen sich die Schülerinnen* eine aktive Einbeziehung bei der Raumgestaltung.

Konkret nennen sie dabei Grünflächen, frei nutzbare Sportmöglichkeiten, Pflanzen im Innenraum sowie z. B. frei zugängliche Gaming- und Experimentierräume als gewünschte Elemente.

Von Seiten der Lehrkräfte und Schulleitung werden hier vor allem Probleme bei der Finanzierung größerer Renovierungen, wie z. B. dem Bau zusätzlicher WCs, bzw. die Verantwortung der Gebäude-eigentümer:innen (BIG) sowie ein bestehender Raummangel thematisiert.

„Also die kleinen Mädchen haben mir so oft gesagt: ‚Ist das wirklich ein Platz für uns? Da gibt es ja nicht einmal ein WC.‘“

HTL-Direktorin* über die sozialen Auswirkungen fehlender Sanitäranlagen

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG

Handlungsempfehlungen

Basierend auf den Erkenntnissen des Projektes ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen:

- **Standortspezifische Umsetzungsstrategien entwickeln:**
Bei Neubauten gendergerechte, multifunktionale Raumkonzepte von Beginn an unter Einbeziehung von Schüler:innen und Gender-Expert:innen integrieren. Bei Bestandsschulen flexible, schrittweise Lösungen realisieren – von niederschweligen Sofortmaßnahmen (z. B. Umgestaltung von Gangflächen, Möblierung) über Umnutzung ungenutzter Räume bis hin zu mittelfristigen baulichen Maßnahmen.
- **Bedarfe systematisch erheben und Umsetzung koordinieren:**
Standortspezifische Umsetzungspläne in Kooperation mit zuständigen Stellen (Schulleitung, Lehrkräften, Gebäudeeigentümer:innen etc.) entwickeln. Pilotprojekte mit begrenztem Budget ermöglichen erfahrungsbasiertes Lernen und schrittweise Verbesserung der räumlichen Situation auch bei bestehenden finanziellen und baulichen Einschränkungen.

- **Schüler:innen systematisch in Gestaltungsprozesse einbinden:**
Partizipative Formate nutzen, um Bedürfnisse der Nutzer:innen zu erfassen und ihre Perspektiven in Planungs- und Umgestaltungsprozesse einfließen zu lassen.
- **Grundausstattung genderinklusiv gestalten:**
Sanitäreanlagen und Umkleiden für alle Geschlechter gut erreichbar, ausreichend dimensioniert, sauber und mit Hygieneartikeln ausstatten.
- **Vielfältige Aufenthalts- und Nutzungsbereiche schaffen:**
Differenzierte Raumangebote entwickeln, die unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden – Ruhezone für Rückzug und Regeneration, Kommunikationszone für sozialen Austausch, Bewegungszone mit niederschweligen Angeboten sowie nicht zweckgebundene Räume.

Plakat der befragten HTL-Schülerinnen* zur Frage „Meine ideale HTL – Wo fühle ich mich wohl?“



03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG

Akteur:innen & Ansprechstellen

Verantwortliche für die Umsetzung in Bestandsschulen:

- Schulleitungen HTLs
- Gebäudeeigentümer:innen (z. B. Bundesimmobiliengesellschaft)
- Bildungsdirektion Wien
- Bundesministerium für Finanzen
- Bundesministerium für Bildung

Beratung für Neubau und Bestand:

- ÖISS, Österreichisches Institut für Schul- und Sportstättenbau: Beratung bei Projektierung, Planung und Bau (Neubau oder Sanierung); Herausgabe von hilfreichen Richtlinien u.a. für Schul(frei)räume; Vermittlung von weiteren Ansprechstellen; partizipative Projekte zur Erhebung der Bedürfnisse von Lehrkräften und Schüler:innen im Vorfeld von Neubau- oder Sanierungsvorhaben
- Carla Schwaderer, TU Wien, Institut für Architektur und Entwerfen, Expertin* für genderinklusive Schulraum
- Architekturbüros (siehe Good-Practice Beispiele)

Anknüpfungspunkte und bestehende Projekte

M:ndset HTL

MINTality Stiftung, IV & Planet Architects, Österreich, laufendes Projekt
Partizipatives M:ndsetprogramm, das sich nicht nur mit der gebauten Umwelt beschäftigt, sondern das Thema vielschichtig betrachtet. Es fördert Mädchen* sich aktiv mit den Möglichkeiten und der Wirkung des gebauten Raums der Schule auseinanderzusetzen und eigene Handlungsspielräume zu erkennen, zu entwickeln und umzusetzen.

Projekt RaumGestalten

OEAD, Österreich, laufendes Projekt
Partizipatives Architekturvermittlungsprogramm, das Schüler:innen ermutigt, ihre Schulräume aktiv mitzugestalten und dabei ein Bewusstsein für gebaute Umwelt zu entwickeln.

Projekt Raumschule

Kultur Kontakt Austria/Raumschule, Österreich, abgeschlossenes Projekt
Architekturvermittlungsprojekte für Schulen, die jungen Menschen die Auseinandersetzung mit ihrer gebauten Umwelt ermöglichen und räumliches Denken fördern.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG

Toiletten machen Schule

German Toilet Organization, Deutschland, laufendes Projekt

Ein sich derzeit im Entstehen befindendes Hilfsportal der German Toilet Organization, das Schulen bei der Verbesserung ihrer sanitären Anlagen unterstützt und Bewusstsein für die Bedeutung hygienischer Schultoiletten schafft.

Publikationen mit praktischen Beispielen und Inspirationen - Neubau



Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (Hg.). (2025).

Handbuch Schulen planen und bauen. Praxiswissen für die Phase Null

Schwaderer, C. (geplant Frühjahr 2026).

Leitfaden zur genderinklusiven Schularchitektur

Erscheint mit begleitendem Fachartikel im ÖISS-Magazin. Der Leitfaden wird via QR-Code im Magazin sowie als Online-PDF auf der ÖISS-Homepage öffentlich zugänglich sein.

Stadtentwicklung Wien (2025). Gender Mainstreaming in der Stadtplanung und Stadtentwicklung - Werkstattbericht Nummer 130

Beispiele für Formulierungen von Gendermainstreaming-Zielen in Ausschreibungen für Schulneubauten

Publikationen mit praktischen Beispielen und Inspirationen - Neubau und Bestand

Bundesministerium für Bildung. (2019). Schulfreiräume und Gender: Tools, Methoden und praktische Ideen zur partizipativen Erkundung von Schulfreiräumen

Derecik, A. (2015). Praxisbuch Schulfreiraum. Gestaltung von Bewegungs- und Ruheräumen an Schulen

www.neuelernenwelten.at

Die Website dokumentiert die Entwicklung österreichischer Schul- und Kindergartenarchitektur von 2010 bis 2025 und basiert auf dem gleichnamigen Buch. Sie unterstützt Pädagog:innen und Architekt:innen beim Aufbau einer gemeinsamen Arbeitsgrundlage durch 50 Fallbeispiele, 6 Essays und 5 Expert:innengespräche.



Screenshot, 12.01.2026

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG - GOOD-PRACTICE BEISPIELE

In Bezug auf Bewegungsräume und -angebote im Schulraum

- Konrad Lorenz Gymnasium, Gänserndorf, 2022, Franz&Sue Architekten



Screenshot, 12.01.2026



- The Motion Trail, Søndervang School, Aarhus, Friis & Moltke Architects

FRIS & MOLTKE ARCHITECTS Architecture Design Methodology Publications Our practice Contact JP DA/UK



Architectural environment for the optimisation of welfare and learning

Screenshot, 12.01.2026

- Grundschule "An der Este", Jork, 2003 nonconform

In Bezug auf Rückzugs- und Kommunikationsräume im Schulraum

- Lernlandschaften in der Volksschule St. Johann, Basel, 2019, ZMIK



Screenshot, 12.01.2026



- Anna Whitlock's Upper Secondary School, Stockholm, 2018, Tengbom Architecture



Screenshot, 12.01.2026

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG - GOOD-PRACTICE BEISPIELE

In Bezug auf Partizipation und Teilhabe der Nutzer:innen

- Bildungszentrum Pestalozzi, Leoben, 2016, nonconform und schulRAUMkultur



Screenshot, 12.01.2026

In Bezug auf Begrünung des Schulraums

- Reggio School, Madrid, 2022, Andrés Jaque / Office for Political Innovation



Screenshot, 12.01.2026

- Evangelisches ORG ROSE, Linz, 2022, schulRAUMkultur



Screenshot, 12.01.2026

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULRAUMGESTALTUNG - MASSNAHMENVORSCHLAG PARTIZIPATIVE UMSETZUNG IN BESTANDSSCHULEN

Folgende Maßnahme (Idee: Carla Schwaderer) könnte direkt in Bestandsschulen umgesetzt werden. Im Rahmen einer Lehrveranstaltung (LVA), die entweder als künstlerisches oder planerisches Projekt im Wintersemester 2026/27 den Master-Architekturstudierenden der TU Wien angeboten werden könnte, gestalten Schüler:innen (einer Klasse) der HTL mit TU-Studierenden gemeinsam den Schulraum gendersensibel um. Nach einer Besichtigung der Schule entwickeln die Studierenden die ersten Ideen, stellen diese in einem partizipativen Prozess den Schüler:innen vor, passen die Entwürfe entsprechend dem Feedback der Schüler:innen an und planen die Umsetzung. In Abstimmung mit der Schulleitung und abhängig von den spezifischen Bedingungen vor Ort, werden an 2-3 Workshop-Tagen die räumlichen Entwürfe gemeinsam mit den Schüler:innen realisiert.

Standortabhängige

Umsetzungsmöglichkeiten:

- Farbkonzepte für Wandgestaltungen.
- Selbstbau von Möbeln: Hocker-Bau. Dieses Möbelstück kann flexibel eingesetzt werden z. B. als Hocker, aber auch als Tisch, Regal etc. und wurde schon in einigen Projekten und Partner:innenschulen erprobt.
- Wohnliche Gestaltung von Sitzflächen durch brandschutzsichere Bepolsterung.
- Angebot von Bewegungsmotivationen durch Bodengestaltungen.
- Künstlerisch-kreative Gestaltung der Toiletten.

Ziel:

- Partizipative Raumgestaltung: HTL-Schüler:innen und TU-Studierende gestalten gemeinsam den Schulraum gendersensibel.

Anknüpfungspunkte und

Finanzierungsmöglichkeiten:

- Initiative Kultur:Bildung vom OeAD: Kleinprojektförderung für Kooperationen mit Künstler:innen, zu denen auch Architekt:innen oder Architekturstudierende zählen.
- Förderung durch die MA57 – Frauenservice der Stadt Wien: unterstützt frauen- und genderspezifische Aktivitäten, die ihre Wirkung auf Wien beziehen.
- Recycling und Upcycling von Materialien von abgeschlossenen Projekten oder von willhaben.at, sowie Aufruf zu Sachspenden.
- Kleine finanzielle Beteiligung der Schule
- Kooperation mit TU-Studierenden als freiwillig Engagierte.

Bei Interesse an der Umsetzung der Maßnahme an einer HTL wenden Sie sich an: carla.schwaderer@tuwien.ac.at

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

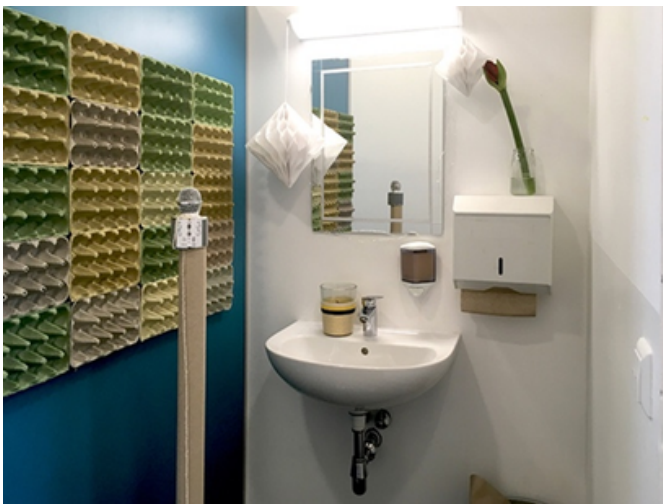
SCHULRAUMGESTALTUNG - MASSNAHMENVORSCHLAG PARTIZIPATIVE UMSETZUNG IN BESTANDSSCHULEN

Beispiele für bereits umgesetzte
künstlerische und partizipative Projekte
im Schulraum



BibLab, LVA Künstlerisches Projekt, WS
2023/24

International Campus Vienna Oberlaa
Foto: Karin Harather



BibLab, LVA Künstlerisches Projekt,
WS 2023/24

International Campus Vienna Oberlaa
Foto: Karin Harather



BibLab, MäLINTA*s Werkstatt, 2022

Offener Mädchen*nachmittag gefördert von
der MA57

Durchgeführt und betreut von C. Schwaderer
Foto: Marie Fink



BRG Geblergasse

Kooperation mit C. Schwaderer ohne LVA

Fotos: Carla Schwaderer

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SICHTBARKEIT UND KOMMUNIKATION

Beschreibung des Handlungsfelds und wissenschaftlicher Hintergrund

Ein weiteres Handlungsfeld betrifft den Bereich Sichtbarkeit und Kommunikation und bezieht sich auf eine gender- und diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit, um MINT-Berufe im Allgemeinen und HTLs im Speziellen als attraktive Option für Mädchen* und junge Frauen* sichtbar und identifizierbarer zu machen. Sichtbarkeit bezieht sich damit z. B. auf die Repräsentation von Mädchen* und Frauen* im Technikbereich anhand gendersensibler Sprache, Imagekampagnen und Darstellung von Berufsbildern auf Websites, in Printmedien und sozialen Medien mit dem Ziel, eine geschlechtsunabhängige Bildungsentscheidung zu ermöglichen. Gleichzeitig geht es nicht nur darum, Mädchen* in der Technik zu repräsentieren, sondern die Ausbildungswege anhand der Merkmale zu gestalten und aufzuzeigen, die Mädchen* für ihre berufliche Zukunft wichtig sind. Welche Faktoren beeinflussen eine erfolgreiche gendersensible MINT-Medienarbeit und wozu kann sie beitragen?

„Diese Bilder sind im Prinzip die Basis für alles [...] Wir können noch so viele Projekte machen, wenn wir nicht an diesen Bildern arbeiten.“

MINT-Expertin* über gesellschaftliche Geschlechterstereotype und Sozialisation

Bezugnehmend auf Forschungen, die sich hauptsächlich mit klassischen Medien (Fernsehen, Printformate) und deren Einfluss auf die Berufsorientierung beschäftigt haben, fassen Bergmann et al. [1] zusammen, dass Medien drei zentrale Effekte erzielen: Erstens erhöhen sie durch Agenda-Setting die Bekanntheit bestimmter Berufe. Zweitens vermitteln sie – oft unrealistische und genderstereotype – Bilder zu Berufsinhalten und dem Berufsleben. Drittens beeinflussen sich Medienkonsum und Berufswünsche gegenseitig: Berufe, die häufig, positiv und durch identifizierbare Personen dargestellt werden, wecken bei Rezipient:innen den Wunsch, diese selbst auszuüben.

Weyer et al. [2] zeigen, dass Medien besonders dann als Einflussfaktor wirken, wenn direkte Berufserfahrungen aus Praktika fehlen – sie fungieren dann als „Pseudo-Erfahrungen“. Die mediale Repräsentation von Frauen* spielt dabei eine zentrale Rolle überall dort, wo bei technischen Themen noch Männer* dominanz herrscht. Das männlich* geprägte Image technischer Berufe verhindere oftmals zusätzlich die Sichtbarkeit der kreativen und sozialen Aspekte von MINT-Berufen [3] [4].

Bergmann et al. [1] betonen dahingehend das Potenzial, durch gezielte Ansprache und gendersensible Abbildung von Berufen stereotype Berufsvorstellungen aufzubrechen.

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SICHTBARKEIT UND KOMMUNIKATION

Herausfordernd ist es in diesem Zusammenhang, Frauen* sichtbar zu machen, jedoch nicht als „anders“ oder „besonders“ darzustellen – Repräsentationen von Frauen* in der Technik müssen demnach subtil und wenig plakativ umgesetzt werden. Stereotype Geschlechterrollen werden auf Social-Media-Plattformen reproduziert [5]. Hier gilt es anzusetzen, denn Social-Media-Plattformen gelten als zentrale Informationsquelle für Jugendliche [6]. Die ausgewertete Literatur verweist deutlich auf die Notwendigkeit einer Imageveränderung von MINT-Ausbildungswegen und -berufen, damit für Mädchen* und Frauen* eine leichtere Identifizierung ermöglicht wird [7].

Quellenangaben:

[1] Bergmann, N., Meyer, L., Nikolatti, R. & Wetzel, P. (2023). Bildungs- und Berufswahlprozesse junger Frauen: MINT the Gap! L&R Sozialforschung im Auftrag von LEA – Let's Empower Austria.

[2] Weyer, C., Gehrau, V., & Brüggemann, T. (2016). Der Einfluss von Medien auf die Entwicklung von Berufswünschen im Prozess der Berufsorientierung. Zeitschrift Für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 112(1), 108–126.
<https://doi.org/10.25162/zbw-2016-0005>

[3] Ihsen, S., Mellies, S., Jeanrenaud, Y., Wentzel, W., Kubes, T., Reutter, M. & Diegmann, L. (2017). Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen: Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale.

[4] Jeanrenaud, Y. (2020). MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

[5] Brandao, A., Marxen, S. & Rütten, A. (2019). Rollenbilder in den sozialen Medien und ihre Auswirkung auf Gleichberechtigung. Plan International Deutschland e.V.

[6] Saferinternet.at. (2026). Jugend-Internet-Monitor.

[7] Dibiasi, A., Binder, D., Köpping, M. & Zaussinger, S. (2021). Geschlechtersegregation MINT: Expertise I. Identifikation von Problemen und Handlungsfeldern auf Basis einer Daten- und Literaturanalyse. Institut für Höhere Studien (IHS) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SICHTBARKEIT UND KOMMUNIKATION

Identifizierte Herausforderungen

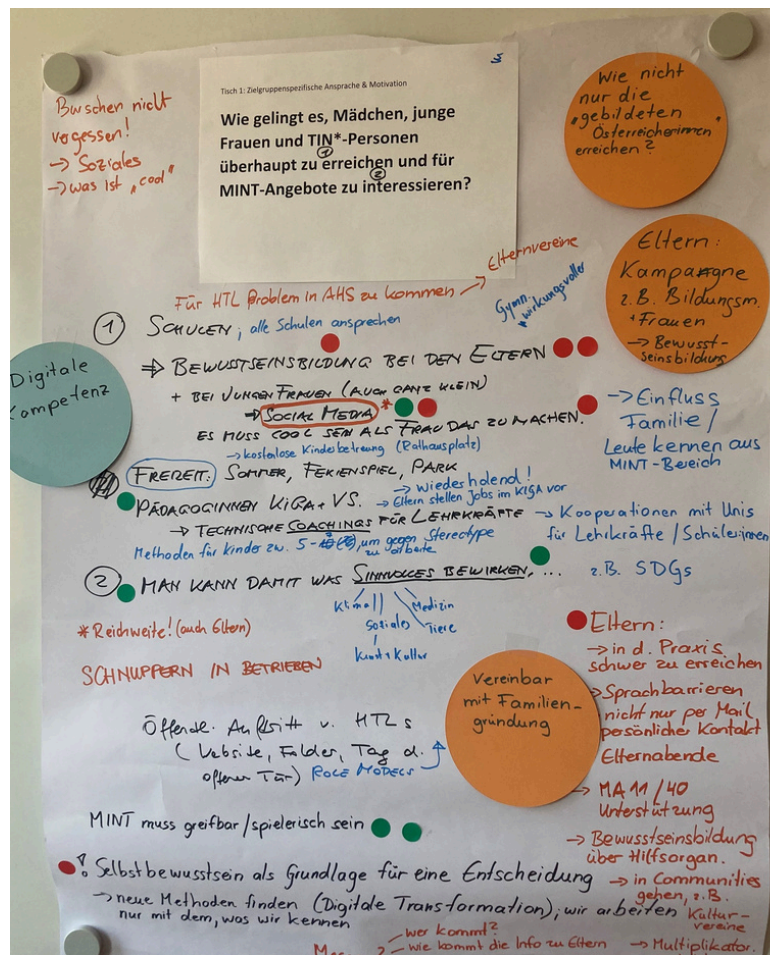
Die Auswertung der Fokusgruppen und Interviews zeigt im Bereich Sichtbarkeit und Kommunikation mehrere zentrale Herausforderungen. Ein grundlegendes Problem liegt in der Wahrnehmung und Identifikation: Mädchen* haben oft nur ein wenig informiertes Bild von MINT-Berufen und HTL-Ausbildungen, was zu geringer Identifizierbarkeit führt. Dies zeigte sich besonders in der Fokusgruppe der 11- bis 14-Jährigen. Hier war auch die Sorge, das einzige Mädchen* zu sein, ein zentraler Punkt („Weil da nicht so viele Mädchen* sind“, „Wenn nur Burschen* dort sind“). Zusätzlich schreckt der mehrfach genannte Grund „Es ist schwer“ viele vor einer HTL ab. Besonders problematisch ist, dass HTLs im Vergleich zu anderen höheren berufsbildenden Schulen oft als etwas Besonderes dargestellt werden, für das man „brennen“ muss, was eine unnötige zusätzliche Barriere schafft.

Ein wesentliches Problem liegt in der ständigen Reproduktion von Stereotypen. Es braucht daher mehr sichtbare Vorbilder, die nahbar und authentisch sind, nicht nur unerreichbare Führungskräfte. Authentische, altersgerechte Rolemodels sollten regelmäßig eingesetzt werden, um Identifikationsmöglichkeiten zu schaffen und zu zeigen, dass technische Berufe normale Karrierewege sind. Bei Tagen der offenen Tür und in der Außendarstellung werden Mädchen* jedoch nicht ausreichend sichtbar gemacht,

wodurch stereotype Vorstellungen verstärkt werden. Gleichzeitig ist es für die Schülerinnen* auch oftmals unangenehm, immer als besonderes Beispiel „herausgepickt“, anstatt als Teil der Normalität begriffen zu werden.

Öffentliche Auftritte von HTLs (Website, Folder, Tag der offenen Tür) müssen verbessert werden. Selbst bei Schulen, die viel für Mädchen* an ihrem Standort organisieren, sind diese Initiativen kaum öffentlich sichtbar.

Plakat der Fokusgruppe mit Rolemodels und Netzwerkpartner:innen



HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SICHTBARKEIT UND KOMMUNIKATION

Hier zeigt sich auch der Bedarf an professioneller, großflächiger Kommunikation mit „Zukunftsvisionen“ und positiver Motivation statt Problemfokus, um HTLs als attraktive Ausbildungswege für Mädchen* sichtbar zu machen. Auch gendersensible Sprache in der gesamten Kommunikation wird durchgehend als zentral für eine erwünschte Identifizierbarkeit von Mädchen* mit Technik erwähnt. Dies erweist sich gleichzeitig als Herausforderung: Während einerseits betont wird „steter Tropfen höhlt den Stein [...] irgendwann verwenden alle den Doppelpunkt oder das Sternchen“ und dass konsequente Führung den Unterschied macht, werden andererseits politische Rahmenbedingungen als Hemmnis wahrgenommen.

Zur Verbesserung der Sichtbarkeit sollte verstärkt Bewusstsein für die Verschränkung von Technik mit anderen Bereichen geschaffen werden, insbesondere sollte die Verbindung von Technik und sozialen Aspekten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in bestimmten technischen Berufsfeldern beleuchtet werden.

„[Wir müssen] zeigen, dass es eh nicht irgendwie komisch ist, dass sie da sind, sondern [dass] es ganz normal [ist].“

Bildungsexpertin* über die Relevanz HTL-Schülerinnen* in ihrer Bildungswahl zu bestärken anstatt sie zu hinterfragen.

Handlungsempfehlungen

Basierend auf den Erkenntnissen des Projekts lassen sich folgende Handlungsempfehlungen formulieren:

- **Gender- und diversitätssensible Außendarstellung umsetzen:** HTL-Websites, Folder und Social-Media-Auftritte nach gendersensiblen Kriterien überarbeiten. Mädchen*-Projekte, Ansprechstellen und interdisziplinäre Ansätze sichtbar machen. Bestehende Initiativen für Mädchen* öffentlich kommunizieren statt sie nur intern durchzuführen. Gendersensible Sprache konsequent in allen Kommunikationsformaten verwenden.
- **Authentische und vielfältige Role-models langfristig einsetzen:** Breite Palette an nahbaren, authentischen Vorbildern aus verschiedenen Altersgruppen und Lebenssituationen präsentieren – nicht nur unerreichbare Führungskräfte. Mädchen* und Frauen* als selbstverständlichen Teil von MINT in HTLs sichtbar machen, ohne sie als „besonders“ oder „anders“ darzustellen. Subtile, nicht plakative Repräsentation wählen, die Normalität statt Ausnahme vermittelt. Regelmäßiger Einsatz von Rolemodels bei Tagen der offenen Tür, bei Berufsorientierungsangeboten und auf Social-Media-Plattformen.

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SICHTBARKEIT UND KOMMUNIKATION

- **Realistische und positive Darstellung von MINT-Berufen und HTL-Alltag fördern:** Realen Schulalltag, konkrete Anforderungen und Berufsinhalte transparent kommunizieren, um wenig informierte Vorstellungen aufzubrechen. Schwierigkeitsgrad realistisch einordnen, ohne abzuschrecken.
- **Soziale Relevanz und Interdisziplinarität von MINT-Berufen betonen:** Imagekampagnen entwickeln, die die Verschränkung von Technik mit anderen Bereichen, gesellschaftliche Sinnhaftigkeit, kreative und soziale Aspekte von MINT-Berufen sowie gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommunizieren. Positive Zukunftsvisionen statt Problemfokus vermitteln. Teamarbeit, Work-Life-Balance und Alltagsrelevanz hervorheben, um das männlich* geprägte, stereotype Image aufzubrechen.
- **Zielgruppengerechte Kommunikation auf relevanten Kanälen etablieren:** Social-Media-Plattformen als zentrale Informationsquelle für Jugendliche nutzen und dort gezielt gendersensible Inhalte platzieren. Stereotype Geschlechterrollen, die auf diesen Plattformen häufig reproduziert werden, bewusst durchbrechen.

Publikationen mit praktischen Beispielen und Inspirationen

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (2011). **Mehr MINT in die Medien. Anregungen für eine zielgerichtete Medienarbeit in der MINT-Berufsorientierung**

Die Publikation bietet MINT-Akteur:innen praktische Strategien für wirkungsvolle Medienarbeit, um Aufmerksamkeit für ihre Aktivitäten zu erzeugen und realistische, stereotype-freie Berufsbilder zu vermitteln.

MINT Campus, Plattform mit Lernangeboten/Studien/Videos zum Thema MINT-Bildung

Die Plattform bietet für MINT-Bildungsanbieter:innen unterschiedliche videobasierte Kurse und andere Lernangebote zur zielgruppenorientierten Ansprache von Mädchen* und Frauen*.

Stadt Wien. (2022). **Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und diskriminierungsfreie Bildsprache**

Der Leitfaden dient als praktische Unterlage zur Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache mit Tipps und Lösungen für den Berufsalltag.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SICHTBARKEIT UND KOMMUNIKATION

akzente - Frauen.Bildung.Wirtschaft.Region.
(2023). **Gendersensible Darstellung von Mädchen in der Öffentlichkeitsarbeit. Wegweiser für Organisationen und Institutionen**

Der Leitfaden bietet Organisationen praktische Orientierung für eine ausgewogene, stereotype-freie Darstellung von Mädchen* in der Social-Media-Kommunikation.

eryca. (2025). **Youth Info Quest.**

Die YouthInfoQuest zeigt, wie junge Menschen in Europa Informationen suchen, darauf zugreifen und diese bewerten und kann dabei helfen, zielgruppenorientierte Kampagnen am richtigen Ort zu platzieren.

Anknüpfungspunkte und bestehende Projekte

MINT-Initiative der Stadt Wien

Prof.ⁱⁿ Sabine Seidler, MINT-Beauftragte der Stadt Wien

MINT-Aktionsplan des BMFWF

Verfolgt das Ziel, mehr Menschen – insbesondere Frauen* – für MINT zu begeistern. Es werden acht Aktionslinien verfolgt: von regionaler Vernetzung über zeitgemäße Darstellung von MINT-Jobs bis zu inklusiver Didaktik und Bewusstseinsbildung.

LEA – Let's Empower Austria

Setzt sich durch Bewusstseinsbildung, Workshops, Projektförderungen und öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen für den Abbau veralteter Rollenbilder und die Gleichstellung von Frauen* und Männern* in Österreich ein.

aws MINT-Regionen

Förderung von Kooperationsprojekten innerhalb zertifizierter MINT-Regionen, die nachhaltige Strukturen entlang der Bildungskette schaffen, Übergänge zwischen Bildungsstufen stärken und insbesondere Mädchen* und junge Frauen* für MINT begeistern.

MINTality Stiftung

Gezielte Förderung und Umsetzung von Maßnahmen, die das technische und naturwissenschaftliche Interesse von Mädchen* wecken.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SICHTBARKEIT UND KOMMUNIKATION – GOOD-PRACTICE BEISPIELE

#mintmagie – MINT Imagekampagne

Deutschlandweite interaktive Imagekampagne für 10-16-Jährige



HTL BULME Graz – Gösting/werbelechner Werbeagentur:

Relaunch des Außenauftritts



Mithilfe dieser Kampagne konnte die HTL BULME Graz-Gösting ähnlich viele Anmeldungen wie in den Jahren vor der Pandemie erzielen.



FIT Wien – Fem* in Tech – Verein

sprungbrett

Schulbesuche mit MINT Rolemodels sowie praxisorientiertes Studienorientierungs-Event (FIT-Infotage).



Broschüre des „Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.“

Vorstellung von Berufen und Ausbildungswegen von Technikerinnen* und Ingenieurinnen* anhand eines praxisorientierten Zugangs.



„Die IT-Tag“ – Shedigital

IT-Frauen* besuchen an einem Tag österreichweit für 1-2 Schulstunden Schulklassen in AHS und MS, um Einblicke in Berufsalltag und Zukunftsperspektiven zu geben.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SICHTBARKEIT UND KOMMUNIKATION – GOOD-PRACTICE BEISPIELE

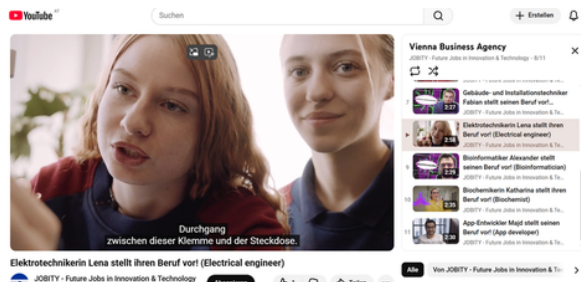
Kampagne des „Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.“

Deutschlandweite Netzwerk-Initiative, die Mädchen* und Frauen* für MINT-Studiengänge und -Berufe begeistern sollte.



Wirtschaftsagentur Wien - Let's talk Jobs – JOBITY Future Jobs in Innovation & Technology

YouTube Videos – Junge Menschen stellen ihre Berufe vor.



HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

ELTERN & ERZIEHUNGSBERECHTIGTE

Beschreibung des Handlungsfelds und wissenschaftlicher Hintergrund

Eltern und Erziehungsberechtigte nehmen eine zentrale Rolle in der Berufs- und Bildungsorientierung (BBO) ihrer Kinder ein. Sie fungieren als erste Ansprechpartner:innen und Gatekeeper:innen, die durch ihr soziales, kulturelles und ökonomisches Kapital die beruflichen Möglichkeitsräume ihrer Kinder maßgeblich erweitern oder beschränken können [1]. Das familiäre Umfeld zählt zu den wichtigsten Einflussfaktoren für die Entwicklung von Berufswünschen [2] [3] [4]. Besonders für Mädchen* im MINT-Bereich sind elterliche Stereotype und das (fehlende) Wissen über technische Ausbildungszweige und Berufe ausschlaggebend für die Art und Weise der Unterstützung, die sie aus dem familiären Umfeld erhalten [5].

Geschlechtsspezifische Vorurteile in der Berufsorientierung

Obwohl die Studie „Wie denken Eltern MI(N)T?“ zeigt, dass sich die meisten befragten Eltern ihrer Verantwortung bei der Bildungs- und Berufsorientierung bewusst sind und ihre Töchter* aktiv unterstützen, offenbaren sich geschlechtsspezifische Präferenzen: Für Töchter* werden vorwiegend Handelsakademien, wirtschaftliche Berufe, Bildungsanstalten für Elementarpädagogik und in geringerem Maß HTLs favorisiert, während Eltern von Söhnen* deutlich häufiger die HTL bevorzugen.

Auch bei Berufswünschen dominieren traditionelle Muster – technische Felder für Söhne*, soziale Berufe für Töchter* [5]. Diese Unterschiede wurzeln in stereotypen Annahmen über MINT-Berufe, die als weniger teamorientiert wahrgenommen werden und vermeintlich keine ausreichende Vereinbarkeit mit Familienverantwortung sowie wenig Freizeit ermöglichen [3] [4] [5] [6].

Herausforderungen in der Erreichbarkeit von Eltern und Erziehungsberechtigten

Die gezielte Ansprache und Einbindung von Eltern in die Berufs- und Bildungsorientierung von Kindern jeglichen Alters stellen eine erhebliche Herausforderung dar. Eltern müssen als heterogene Zielgruppe mit unterschiedlichen Kapazitäten, Bedürfnissen und Wissensständen verstanden werden. Während sich etwa 60 % realistische Informationen über Berufsbilder und Ausbildungswege wünschen, benötigen besonders Eltern ohne höheren Schulabschluss verstärkt verständliche Informationen in einfacher Sprache über Berufszugänge und Ausbildungskosten [2].

Dies unterstreicht die Notwendigkeit differenzierter, strukturierter und niederschwelliger Ansprachestrategien.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

ELTERN & ERZIEHUNGSBERECHTIGTE

Auf Basis bestehender Forschung lassen sich folgende Kriterien und Ansätze für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten zusammenfassen:

Eltern bevorzugen klassische Informationsformate wie Präsenzveranstaltungen, Websites der Ausbildungseinrichtungen und persönliche Treffen gegenüber digitalen Angeboten, wie Apps, Online-Veranstaltungen oder soziale Medien. Schulen fungieren dabei als zentrale Partner:innenorganisationen. Konkrete Materialien wie Job-Karten, Kurzvideos oder kompakte Workshops für Lehrkräfte können dies unterstützen [5].

Eltern sehen sich selbst (89 %) und ihr Kind (95 %) als Hauptverantwortliche im Berufsorientierungsprozess, und sind bereits vielfältig aktiv – vor allem in der Förderung der Selbstkonzeptentwicklung (Erkennen von Interessen, Stärken, Fähigkeiten) und Wertebildung [2]. Während Lehrkräfte nur von 30 % als zentral angesehen werden, wünschen sich besonders Pflichtschuleltern eine intensivere Zusammenarbeit mit der Schule. Dabei spielt Ressourcenknappheit auf beiden Seiten der Kooperation jedoch eine wesentliche Rolle.

Eltern benötigen dabei keine zusätzlichen Angebote, sondern eine übersichtliche Bündelung bestehender Maßnahmen,

etwa über ein zentrales Anlaufportal, das realistische Informationen über Berufsbilder, Wissen über Auswahlverfahren in Schulen und Betrieben sowie Anregungen zur Identifikation von Fähigkeiten und Interessen ihrer Kinder bereitstellt [2].

Um alle Elterngruppen zu erreichen und Schulen nicht zusätzlich zu belasten, sollten Maßnahmen in bestehende Schulveranstaltungen integriert werden – Projekte außerhalb von ohnehin stattfindendem Unterricht oder Elternabenden stellen für alle Beteiligten eine zu hohe Belastung dar [7]. Wirksame Ansätze kombinieren Online-Offline-Mischformate (Realbegegnungen mit Berufsträger:innen plus virtuelle Informationsangebote), wie z. B. Formate wie „Eltern stellen ihre Berufe vor“ oder gemeinsame Firmenbesuche [2]. Dies entspricht der von Boockmann et al. betonten lokalen Vernetzung von Schulen und Kooperation mit Betrieben der Gemeinde und Region. Für Gruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf empfehlen Boockmann et al. zudem die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen. Zentral für die erfolgreiche Umsetzung ist die Unterstützung durch externe Fachpersonen sowie die Einbeziehung von Eltern und Schüler:innen bei der Bedarfsermittlung [1] [7].

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

ELTERN & ERZIEHUNGSBERECHTIGTE

Spezifische Handlungsempfehlungen für den MINT-Bereich umfassen: Verknüpfung jedes Informationsangebots mit konkreten Handlungsaufforderungen (z. B. Anmeldung zu Feriencamps), Berufsorientierung ab 10-11 Jahren, familieninklusive Angebote sowie Kommunikation, die Attraktivität, Vielfalt und Alltagsrelevanz von MINT-Berufen betont – mit Fokus auf Teamarbeit, Familienvereinbarkeit und Work-Life-Balance statt auf Geschlechterunterschiede [5]. Dabei sind direkte, informative Formate zu bevorzugen, da Eltern kaum Bedarf an Austausch mit anderen Eltern äußern (unter 15 %) [2]. Boockmann et al. unterstreichen die Bedeutung niederschwelliger Elternbildung durch professionelle Akteur:innen, die über neue Berufsbilder informieren [1].

„Da kommt sehr viel noch aus dem Elternhaus bzw. Bilder, was man machen kann und was man nicht machen kann.“

Expertin* Bildungsverwaltung und Gender über den starken Einfluss der Eltern auf die Bildungsentscheidung von 14-Jährigen

Quellenangaben:

- [1] **Boockmann, B., Brändle, T., Klee, G., Kleinemeier, R., Puhe, H. & Scheu, T.** (2017). Das Aktivierungspotenzial von Eltern im Prozess der Berufsorientierung – Möglichkeiten und Grenzen. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) & SOKO Institut im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).
- [2] **Breit, S. & Pichler, M. & Szalai, E.** (2020). Eltern und Bildungs- und Berufswahl Endbericht zum Forschungsprojekt. PH NÖ im Auftrag der AK NÖ und VWG NÖ.
- [3] **Bergmann, N., Meyer, L., Nikolatti, R. & Wetzel, P.** (2023). Bildungs- und Berufswahlprozesse junger Frauen: MINT the Gap! L&R Sozialforschung im Auftrag von LEA – Let's Empower Austria.
- [4] **Holletschek, V.** (2016). Der Einfluss von Geschlechtsstereotypen auf die Bildungs- und Berufswünsche von Schülerinnen und Schülern: Eine vergleichende Analyse von Migrantinnen und Migranten und Nichtmigrantinnen und -migranten. In AK Niederösterreich (Hrsg.), *Fresh education: Junge Blicke auf Bildung* (pp. 77–90). Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich.
- [5] **Gsottbauer, E., Haeckl, S. & Keinprecht, M.** (2025). Wie denken Eltern MI(N)T? Bildungs- und Berufsorientierung für Töchter aus der Perspektive von Eltern. Eine wissenschaftliche Studie im Auftrag der MINTality Stiftung. Wien.

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

ELTERN & ERZIEHUNGSBERECHTIGTE

[6] Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2016). Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological Bulletin*, 143(1), 1–35.

[7] Holmeier, M. & Stotz, T. (2016). MINT-Elternarbeit: Ideen, Chancen, Schwierigkeiten. In C. Maurer (Hrsg.), *Authentizität und Lernen – das Fach in der Fachdidaktik* (pp. 77–79). Universität Regensburg.

Identifizierte Herausforderungen

Die Auswertung der Fokusgruppen und Expert:inneninterviews im Rahmen des Projekts zeigt, dass die Einbindung von Eltern und Erziehungsberechtigten in die Bildungs- und Berufsorientierung im MINT-Bereich mit erheblichen strukturellen und kommunikativen Herausforderungen verbunden ist. Dies bestätigt auch die im Projekt selbst erlebte Schwierigkeit, Eltern für eine Fokusgruppe zu erreichen. Obwohl die zentrale Rolle der Eltern als Einflussfaktor bei Bildungsentscheidungen ihrer Kinder von allen Befragten anerkannt wird, gelingt die systematische Einbindung von Eltern und Erziehungsberechtigten in die Berufs- und Bildungsorientierung kaum.

Die befragten Expert:innen berichten übereinstimmend von strukturellen Schwierigkeiten in der Ansprache von Eltern. Zeitliche Ressourcenknappheit stellt dabei eine wesentliche Hürde dar. Diese Überlastung führt in manchen Fällen sogar dazu, dass Organisationen ihre Bemühungen um Elternarbeit vollständig einstellen.

Fehlende oder nicht ausreichende Sprachkenntnisse wurden als zusätzliche Zugangsbarriere identifiziert, insbesondere bei Familien mit Migrationsbiografie. Einerseits wird von Befragten die Notwendigkeit mehrsprachiger Informationsmaterialien betont. Andererseits wird aus der Perspektive der aufsuchenden Elternarbeit mehrsprachiges

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

ELTERN & ERZIEHUNGSBERECHTIGTE

Informationsmaterial als unzureichend eingestuft und praktische, erlebbare Zugänge als wirksamer betrachtet.

Ein zentrales Problem wird im mangelnden Wissen der Eltern über HTL-Angebote, technische Ausbildungswege und die damit verbundenen Karrieremöglichkeiten gesehen. Diese Wissenslücken führen laut Fokusgruppen dazu, dass Eltern ihre Töchter* nicht aktiv in Richtung MINT-Ausbildungen orientieren, selbst wenn diese Interesse und Begabung zeigen. Trotz der beschriebenen Herausforderungen wurde auch von positiven Erfahrungen berichtet. Wenn Eltern erreicht werden können, zeigen sie sich interessiert und aufgeschlossen für Informationen über technische Ausbildungswege. Dies unterstreicht, dass nicht mangelndes Interesse der Eltern das Hauptproblem darstellt, sondern vielmehr strukturelle Barrieren und fehlende niederschwellige Zugänge.

„Ich glaube nicht, dass es da niederschwellige Flyer oder Informationsmaterial braucht. Sondern eher etwas Praktisches, was man erleben kann.“

Expertin* für niederschwellige Sozialarbeit über die Erreichbarkeit von Eltern mit Migrationsbiographie

Handlungsempfehlungen

Basierend auf den Erkenntnissen des Projektes ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen:

- **Niederschwellige Elternbildung in bestehende Strukturen integrieren:** Gendersensible Berufsorientierung durch externe Fachpersonen in etablierte schulische Formate (Elternabende, Schulveranstaltungen) einbinden. Professionelle Akteur:innen über neue Berufsbilder, insbesondere im MINT-Bereich, informieren lassen.
- **Aufsuchende Elternarbeit und zielgruppengerechte Kommunikation etablieren:** Eltern und Erziehungsberechtigte dort erreichen, wo sie ohnehin anzutreffen sind (z. B. am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum, über die Sozialpartner:innen). Mehrsprachige und adressat:innen-gerechte Informationsmaterialien bereitstellen, die stereotype Geschlechtervorstellungen aufbrechen und die Vielfalt sowie Alltagsrelevanz von MINT-Berufen betonen.
- **Familieninklusive Angebote mit konkreten Handlungsaufforderungen entwickeln:** Formate (wie z. B. Forschungsfest Wirtschaftsagentur Wien oder Angebote des Technischen Museums) schaffen,

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

ELTERN & ERZIEHUNGSBERECHTIGTE

- die altersübergreifend gemeinsame MINT-Erfahrungen ermöglichen. Jedes Informationsangebot mit direkten Handlungsaufforderungen verknüpfen (z. B. Anmeldung zu Feriencamps, Schnuppertagen).
- Eltern als zentrale Partner:innen in der gendersensiblen Berufsorientierung aktivieren:** Eltern über ihren wesentlichen Einfluss auf die Bildungs- und Berufswahl ihrer Töchter* informieren und sie gezielt als Unterstützer:innen einbinden. Bewusstsein für die Bedeutung ihrer Rolle schaffen und mit praktischen Handlungsmöglichkeiten ausstatten.



Foto: Hanna Fasching

Anknüpfungspunkte und bestehende Projekte

BIZ – BerufsInfoZentren, AMS, österreichweit

Beratung für Jugendliche und Eltern/Erziehungsberechtigte, Schulworkshops sowie Besuch von Elternabenden mit Vortrag zu Möglichkeiten und Wegen in der Berufsorientierung.

NACHBARINNEN, Wien

Sozialassistentinnen*, die Familien im öffentlichen Raum und in deren Wohnungen auf Augenhöhe in deren Muttersprache begleiten. Ziel ist es, durch professionelle Begleitung aus der eigenen Community Selbstermächtigung und Motivation zu aktivieren. Dieser Ansatz ermöglicht niederschwellige, kultursensible Elternarbeit.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

ELTERN & ERZIEHUNGSBERECHTIGTE – GOOD-PRACTICE BEISPIELE

Forschen@Home, Komm, mach MINT, Österreich, laufendes Projekt

Bietet kostenlose Arbeitsblätter, die naturwissenschaftliche Phänomene kurz und anschaulich vorstellen und durch einfache Versuche zu Hause erlebbar machen. Die Materialien sind in Deutsch, Englisch und Arabisch verfügbar und ermöglichen Eltern einen niederschweligen Zugang, gemeinsam mit ihren Kindern MINT-Themen zu entdecken.

Forschen@Home: Gewitter

Wolkenbruchartige Regenschauer, dicke Hagelkörner, Blitze, die sich hell und zackig entladen und das gewaltige Krachen eines Donners – ein Gewitter ist eine Erscheinung der besonderen Art. Wie ein Gewitter entsteht, ob man es vorhersagen kann oder wie man die Entfernung zu einem Gewitter berechnet, erfahrt ihr auf unserem neuen Arbeitsblatt

[Kostenloser Download](#)



Familienprogramm, Wirtschaftsagentur, Wien

Bietet niederschwellige MINT-Zugänge für Familien: Wochenend-Workshops für Kinder ab 8 Jahren ermöglichen gemeinsames Experimentieren mit Wiener Erfindungen. Das jährliche Wiener Forschungsfest kombiniert als kostenlose Mitmach-Ausstellung Angebote für alle Altersgruppen und ermöglicht Familien bei freiem Eintritt, Forschung aus Wiener Unternehmen, Universitäten und Fachhochschulen zu erleben.

Technisches Museum, Wien

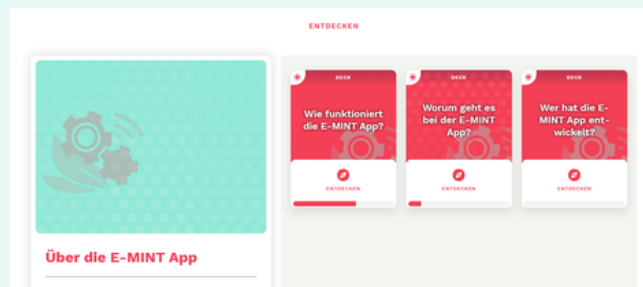
Bietet als familienfreundliches Museum vielfältige Aktivitäten, die MINT spielerisch erlebbar machen.

Wissens°raum, Verein ScienceCenter-Netzwerk, Wien

Kostenloser, offener Lernort, der Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechts sowie kulturellen und sprachlichen Hintergrunds niederschweligen Zugang zu MINT ermöglicht. Besonders Mädchen* und junge Frauen* werden ermutigt, ihr Selbstvertrauen im MINT-Bereich zu stärken. Mit dem mobilen „Wissens°raum im Park“ werden zusätzlich Kinder und Jugendliche direkt in öffentlichen Parks erreicht.

E-MINT App, Donau Universität Krems

Ziel der App ist es, Eltern spielerisch dabei zu helfen, ihre Kinder für MINT zu begeistern, geschlechtsbasierte Stereotype zu hinterfragen und frühzeitig MINT-Kompetenzen bei ihren Kindern aufzubauen.



03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

INTERESSE UND ORIENTIERUNG

Beschreibung des Handlungsfelds und wissenschaftlicher Hintergrund

Das Handlungsfeld „Interesse und Orientierung“ setzt sich mit der Frage auseinander, welche Faktoren für eine MINT-Bildungsentscheidung von Mädchen* ausschlaggebend sind und mit welchen Methoden und Strategien sie gezielt dabei unterstützt werden können, HTLs als Option kennenzulernen und diese zu wählen.

Forschungsergebnisse zeigen, dass das Technikinteresse bei Schülerinnen* nach der Volksschule abnimmt, während es bei Schülern* gleichbleibt [1] [2].

Geschlechtsspezifische Berufswünsche lassen sich jedoch bereits im Kindergarten erkennen [3]. Ein zentraler Befund ist, dass Mädchen* und Frauen* sich selbst bei objektiv gleicher Leistung weniger MINT-bezogene Fähigkeiten zutrauen als ihre männlichen Kollegen* [4]. Salchegger et al. demonstrieren in ihrer HTL-Studie, dass sich Mädchen* selbst bei gleicher Fähigkeitskonstellation wesentlich seltener für eine HTL entscheiden als Burschen* [5]. Als Hauptursache werden verinnerlichte Geschlechterstereotype identifiziert, mit denen Kinder von unterschiedlichen Seiten konfrontiert sind [4] [6] [7].

Bergmann et al. nennen drei wesentliche Einflussfaktoren auf Bildungsentscheidungen: persönlichkeitsbezogene Faktoren (Interessen, Stereotype, Selbstkonzepte), soziokulturelle Sozialisationserfahrungen (Eltern, Pädagog:innen, Peers) und strukturelle bzw.

sozioökonomische Faktoren (Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten, Arbeitsmarktperspektiven). Zudem zeigen sie, dass Frauen* mit MINT-Studium häufig bereits früh praktische Erfahrungen sammeln und als Kind experimentieren konnten [8].

Ausgehend von diesen Erkenntnissen zur Entstehung geschlechtsspezifischer Bildungsentscheidungen stellt sich die Frage, wie Mädchen* gezielt dabei unterstützt werden können, MINT-Bildungswege wie die HTL als reale Option für sich zu erkennen. Anhand der bestehenden Literatur lassen sich insbesondere vier mögliche Ansatzpunkte identifizieren, die nachfolgend näher beschrieben werden.

Rolemodels

Fehlende weibliche* Rollenvorbilder gelten als ein Grund für die geringe Attraktivität des MINT-Bereichs für Mädchen*. Forschungsergebnisse zeigen, dass weibliche* Vorbilder bei Schülerinnen* deutlich höhere Motivationseffekte erzielen als männliche* – letztere können sogar demotivierend wirken [8]. Entscheidend ist jedoch die Auswahl: Die Identifikation gelingt vor allem dann, wenn Schülerinnen* Gemeinsamkeiten mit den Vorbildern erkennen und deren Erfolge als realisierbar einschätzen. Rollenvorbilder sollten daher authentisch präsentiert werden und unterschiedliche Leistungsniveaus sowie Lebensrealitäten repräsentieren [7]. Besonders vielversprechend zeigt sich die Einbindung von Schülerinnen*, die bereits eine HTL besuchen, als „Peer Rolemodels“ [1].

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

INTERESSE UND ORIENTIERUNG

Berufsorientierung in der Schule

Die schulische Berufsorientierung spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung geschlechtsunabhängiger Bildungsentscheidungen. Studien zeigen jedoch, dass viele Befragte sie als unzureichend und zu oberflächlich wahrnehmen. Problematisch ist laut Forschungsergebnissen, dass Lehrkräfte häufig selbst stereotype Vorstellungen über technische Berufe haben und diese – bewusst oder unbewusst – weitergeben [8]. Dabei ist ihr Einfluss erheblich: Lehrpersonen können das Unterrichtsgeschehen sowie die Einstellungen und Verhaltensweisen von Schüler:innen maßgeblich prägen. Oft sind sie sich nicht bewusst, dass sie Mädchen* und Burschen* unterschiedlich behandeln. Zudem beeinflussen ihre Leistungserwartungen die tatsächlichen Leistungen der Schüler:innen [2].

Untersuchungen belegen, dass es Pädagog:innen teilweise am nötigen Wissen fehlt, um MINT-Inhalte genderkompetent zu vermitteln [9]. Da fehlende Genderkompetenz Stereotype sogar verstärken kann [10], wird die Notwendigkeit, Genderkompetenz bei verschiedenen Akteur:innen der Bildungskette und des Arbeitsmarkts zu stärken, betont [7]. Zudem sollte eine positive motivationale Einstellung bei Lehrkräften gefördert und diese für ihre Vorbildfunktion sensibilisiert werden [4]. Ziel einer gendersensiblen Berufs- und Bildungsorientierung ist es, allen Kindern und Jugendlichen – unabhängig vom Geschlecht – interessens- und fähigkeitsbasierte Entscheidungen zu ermöglichen.

Monoedukative Interventionen:

Geschützte Räume zum Ausprobieren

Monoedukative Ansätze werden kontrovers diskutiert. Während einerseits argumentiert wird, dass didaktische Methoden generell optimal auf MINT-Lerninhalte angepasst werden sollten, statt geschlechtsspezifische Angebote zu schaffen [11], zeigen Forschungsergebnisse andererseits positive Effekte zeitweiser Geschlechtertrennung. Kurzfristige monoedukative Unterrichtseinheiten oder Workshops ermöglichen es Mädchen*, MINT sowie vorhandene Begabungen und Interessen ohne stereotype Erwartungen kennenzulernen – sie können sich so einen MINT-Beruf eher vorstellen als in gemischten Settings. Die Vorteile sind vielfältig: In reinen Mädchen*gruppen trauen sich Schülerinnen* mehr zu, experimentieren häufiger und übernehmen auch traditionell männlich* konnotierte Tätigkeiten. Sie fühlen sich wohler, sind motivierter und müssen nicht mit oft dominanteren Burschen* konkurrieren [2]. Dies ist relevant, da in gemischten Technik-Settings häufig traditionelle Rollenmuster reproduziert werden: Burschen* übernehmen technische Aufgaben, während Mädchen* eher dokumentieren oder organisieren [1]. Phasenweiser getrenntgeschlechtlicher Unterricht in männlich* konnotierten Fächern wie Physik kann außerdem das Fähigkeitsselbstkonzept und Wahlverhalten von Mädchen* positiv beeinflussen [4].

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

INTERESSE UND ORIENTIERUNG

Praxis- und Experimentierworkshops: Hands-on statt Theorie

Forschungsergebnisse unterstreichen die Relevanz bereits früh Praxis- und Experimentierworkshops mit Mädchen* durchzuführen, vielfältige Berufsbilder aufzuzeigen und diese altersgerecht zu gestalten [8] [12].

Wiederholte MINT-bezogene Aktivitäten – von Experimenten über Museums- und Ausstellungsbesuche bis hin zu praktischen Erfahrungen in Werkstätten, Laboren und Unternehmen mit Frauen* im MINT-Bereich – können situatives Interesse wecken, das sich zu individuellem Interesse verfestigt, Ängste abbauen und Selbstvertrauen aufbauen [1] [8]. Bei der Gestaltung von Workshops sind mehrere Aspekte zentral: Die Aufgabenstellungen sollten einen Alltagsbezug haben und die gesellschaftliche Relevanz technischer Lösungen verdeutlichen [1] [2]. Wichtig ist zudem, dass Mädchen* eigene Projekte umsetzen können, statt nur vorgefertigte Anleitungen abzuarbeiten, und dass die Workshops niederschwellig ohne Vorkenntnisse zugänglich sind [1].

„Mädchen müssen vor der Pubertät für Technik begeistert werden.“

Expertin* Bildungsverwaltung und Gender über die Wichtigkeit, Geschlechterstereotype von klein an aufzubrechen sowie Interesse zu fördern.

Quellenangaben:

- [1] **Anslinger, J., Thaler, A. & Fiser, S.** (2022). Studie zur Attraktivierung von Technik-Ausbildungen aus der Sicht diverser junger Menschen in Österreich. IFZ – Interdisziplinäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur.
- [2] **Thaler, A. & Hofstätter, B.** (2012). Geschlechtergerechte Technikdidaktik. In M. Kampshoff & C. Wiepcke (Hrsg.), Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik (pp. 287–297). Springer VS.
- [3] **OECD** (2021). The future at five. Gendered aspirations of five-year-olds.
- [4] **Oppermann, E., & Keller, L.** (2018). Geschlechtsunterschiede in der frühen MINT-Bildung - Forschungsüberblick. Stiftung Kinder forschen.
- [5] **Salchegger, S., Glaeser, A. & Widauer, K.** (2017). Warum besuchen Mädchen mit Spitzenleistungen in Mathe so selten eine höhere technische Lehranstalt? Ursachen und Folgen von Geschlechterunterschieden bei der Schulwahl. In P. Schlögl, M. Stock & D. Moser (Hrsg.), *Berufsbildung, eine Renaissance?* (pp. 172–183).
- [6] **Bartosch, I.** (2014). STEM gender bias in Austria: The result of a segregated educational schooling system and an exclusive masculine STEM culture? [Konferenzbeitrag]. TU Wien. Workshops: Auf Basis einer Gesamtevaluation 6 Jahre Roberta. Zentrum für Interaktion, Medien & soziale Diversität (zimd).

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

INTERESSE UND ORIENTIERUNG

[7] Jeanrenaud, Y. (2020). MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

[8] Bergmann, N., Meyer, L., Nikolatti, R. & Wetzel, P. (2023). Bildungs- und Berufswahlprozesse junger Frauen: MINT the Gap! L&R Sozialforschung im Auftrag von LEA – Let's Empower Austria.

[9] Amon, H., Bartosch, I., Fietz, H., Müllner, B. & Wenzl, I. (2021). MINT-Schwerpunkte in der Sekundarstufe I: Unter Berücksichtigung von Gender & Diversität. Eine Synthese internationaler Good-Practice-Beispiele. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

[10] Faulstich-Wieland, H. (2014). Schulische Berufsorientierung und Geschlecht: Stand der Forschung. *Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien, 20*(1), (pp. 33–46).

[11] Dibiasi, A., Binder, D., Köpping, M. & Zaussinger, S. (2021).

Geschlechtersegregation MINT: Expertise I. Identifikation von Problemen und Handlungsfeldern auf Basis einer Daten- und Literaturanalyse. Institut für Höhere Studien (IHS) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

[12] Erharter, D. & Bali, S. (2012). Einflussfaktoren in Mädchen-in-die-Technik-Workshops: Auf Basis einer Gesamtevaluation 6 Jahre Roberta. Zentrum für Interaktion, Medien & soziale Diversität (zimd).

Identifizierte Herausforderungen

Beim Thema Berufs- und Bildungsorientierung zeigte sich innerhalb der Fokusgruppen und Interviews, dass es einerseits eine große Bandbreite an bestehenden Initiativen und Projekten gibt, andererseits deren fehlende Niederschwelligkeit und Kurzfristigkeit kritisiert wird.

Kooperation und Langfristigkeit

MINT-Initiativen können aufgrund befristeter Förderungen oftmals nicht langfristig agieren, wodurch Wirksamkeit und Reichweite eingeschränkt sind. Die Befragten betonten, dass Berufsorientierung im Schulkontext unter mangelnder Kontinuität leidet und oft vom Engagement Einzelner abhängt. Expert:innen formulieren daher die Notwendigkeit, BBO als gemeinsame Aufgabe von Eltern, Erziehungsberechtigten, Schüler:innen, Lehrkräften und externen Beratungseinrichtungen zu verstehen.

Neben diesen strukturellen Problemen auf Systemebene zeigen sich auch Herausforderungen auf individueller Ebene: Ein Hindernis stellt das teilweise fehlende Bewusstsein für MINT-Berufe bei Eltern dar, verstärkt durch sprachliche Barrieren, unterschiedliche Bildungshintergründe und begrenzten Kontakt zu technischen Berufsfeldern (für vertiefende Ausführungen siehe Handlungsfeld „Eltern und Erziehungsberechtigte“).

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

INTERESSE UND ORIENTIERUNG

Die mangelnde Kooperation zeigt sich besonders deutlich zwischen verschiedenen Schultypen. Expert:innen halten in den Interviews fest, dass systematische Kooperationen zwischen Schultypen oft fehlen und AHS-Schulen tendenziell wenig mit HTLs zusammenarbeiten. Die fehlende Kommunikation zwischen verschiedenen Bildungsebenen führt dazu, dass viele Schülerinnen* nicht ausreichend über HTL-Möglichkeiten informiert sind.

Aus den Interviews und Fokusgruppen wurde sowohl von Seiten der Schülerinnen* als auch von den Betrieben der Wunsch nach intensiveren HTL-Betriebskooperationen geäußert – etwa durch strukturierte Mentoringsysteme oder Unterstützung bei der Praktikumssuche, die über oberflächliche Sponsoring-Partner:innenschaften hinausgeht. Bestehende Kooperationen zwischen unterschiedlichen Schultypen wurden positiv bewertet. Gleichzeitig wurde die Vielfalt an Informationsangeboten als herausfordernd beschrieben – der Überblick über die BBO-Landschaft ist nicht immer gegeben.

Strukturelle Rahmenbedingungen

Hier kritisieren die Expert:innen in den Interviews die begrenzten Möglichkeiten für individuelle Beratung durch Berufsorientierungslehrkräfte sowie die Vielzahl unterschiedlicher Ansprechpersonen, die Jugendliche überfordern kann. Zeitmangel im Schulalltag erschwert eine kontinuierliche, qualitätsvolle Berufsorientierung zusätzlich.

Kompetenz und Bewusstsein

Ein zentrales Thema in den Fokusgruppen war die ausbaufähige Genderkompetenz bei Lehrkräften bereits ab der Volksschule. Die Befragten betonten die zentrale Rolle der Schulleitung für die verbindliche Umsetzung von Fortbildungen und die Verankerung gendersensibler Berufsorientierung. Dabei wurde deutlich, dass die Notwendigkeit frühzeitiger BBO bereits ab dem Kindergarten noch nicht ausreichend verankert ist. Bei vielen Schülerinnen* besteht ausbaufähiges Bewusstsein für HTL-Möglichkeiten, stereotype Berufsbilder sind weiterhin präsent, und der gesellschaftliche Wert von MINT-Berufen wird aus Sicht der Befragten zu wenig kommuniziert.

Rolemodels und Netzwerke

In den Fokusgruppen und Interviews wurde ein Bedarf an mehr Identifikationsfiguren genannt. Gleichzeitig berichteten die Befragten von positiven Erfahrungen mit Workshops und Schulbesuchen durch Rolemodels sowie mit informellen Peer-Networks. Besonders der Austausch unter Schülerinnen* – sowohl HTL-übergreifend als auch klassenübergreifend – wurde als unterstützend und motivierend wahrgenommen.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

INTERESSE UND ORIENTIERUNG

Monoedukative Ansätze

Insbesondere in Bezug auf Workshops, aber auch MINT-Unterricht in der Schule, wurde in den Fokusgruppen und Interviews über monoedukative Ansätze gesprochen. Sie können situativ hilfreich sein, da in gemischten Gruppen oft ein stärkeres Konkurrenzdenken durch Burschen* besteht und Mädchen* eher zurücktreten. Die Erfahrung zeigt angenehmere Arbeitsatmosphäre und kreativere Ergebnisse. Gleichzeitig wurde in den Gesprächen betont, dass Burschen*arbeit wichtig ist, um bspw. zu verhindern, dass sich Burschen* benachteiligt fühlen, wenn spezielle Fördermaßnahmen nur für Mädchen* angeboten werden.

Handlungsempfehlungen

Basierend auf den Erkenntnissen des Projekts ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen:

- **Gendersensible Berufsorientierung systematisch verankern und ausstatten:** Gendersensible BBO als festen Bestandteil in Lehrplänen aller Schularten verankern und entsprechende Ressourcen bereitstellen. Kontinuierliche, qualitätsvolle Berufsorientierung bereits ab dem Kindergarten etablieren, um frühzeitig geschlechtsspezifische Berufswünsche und Stereotype aufzubrechen.
- **MINT- und Genderkompetenz bei Lehrkräften vertiefen:** Lehrkräfte für ihre Vorbildfunktion sensibilisieren und positive motivationale Einstellungen fördern. Bewusstsein schaffen, dass fehlende Genderkompetenz Stereotype verstärken kann und Lehrkräfte Mädchen* und Burschen* oft unbewusst unterschiedlich behandeln. Wissen vermitteln, wie MINT-Inhalte genderkompetent unterrichtet werden können.
- **Vertiefende und begleitende HTL-Betriebskooperationen aufbauen:** Intensive HTL-Betriebskooperationen mit strukturierten Mentoring- und Begleitprogrammen entwickeln, die über oberflächliche Sponsoring-Partner:innenschaften hinausgehen. Angesichts des akuten Fachkräftemangels profitieren Betriebe unmittelbar davon, junge Frauen* durch zentrale Unterstützung bei der Praktikumssuche und geschlechtersensible Begleitung aktiv zu fördern und frühzeitig zu binden.
- **Vielfältige Rolemodels strategisch und regelmäßig einsetzen:** Diverse, authentische und realitätsnahe weibliche* Vorbilder verschiedener Altersgruppen und Leistungsniveaus einsetzen, mit denen Schülerinnen* Gemeinsamkeiten erkennen und deren Erfolge als realisierbar einschätzen können.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

INTERESSE UND ORIENTIERUNG

Besonders „Peer-Rolemodels“ – HTL-Schülerinnen* und junge Absolventinnen* – interaktiv in allen Schulstufen einsetzen. Peer-Mentoring durch ältere HTL-Schülerinnen*, HTL-übergreifende Austauschformate, informelle Netzwerke und Mädchen*beiräte fördern, um Zugehörigkeitsgefühl zu stärken und authentische Einblicke zu ermöglichen.

- **Praxis- und Experimentierworkshops mit Alltagsbezug niederschwellig anbieten:** Wiederholte Hands-on MINT-Aktivitäten bereits früh durchführen, um situatives Interesse zu individuellem Interesse zu verfestigen. Aufgabenstellungen mit Alltagsbezug und gesellschaftlicher Relevanz gestalten.
- **Monoedukative Ansätze situativ und parallel einsetzen:** Geschlechtergetrennte, aber parallel stattfindende Workshops für Mädchen* und Burschen* anbieten, um eine produktive Arbeitsatmosphäre zu fördern und traditionelle Rollenmuster zu vermeiden.

Publikationen mit praktischen Beispielen und Inspirationen

zimd. (2025). **Mädchen* für Technik begeistern. Geschlechtergerechte Didaktik in MINT**

Tagungsband mit Projektvorstellungen und praxisbasierten Beispielen



Verein ScienceCenterNetzwerk. (2019). **HYPATIA – Toolkit für einen genderinklusiven MINT-Unterricht**

BMBWF. (2023). **Geschlechterpädagogik und Gleichstellung - Ideen und Anregungen für die Umsetzung an HTL**

Broschüre der Bundes-Arbeitsgemeinschaft Gender- und Diversity an HTLs inkl. Sammlung von Gleichstellungsaktivitäten an HTLs

LEA. (2024). **Geschlechtergerechtigkeit macht Schule**

Handreichung mit Tipps und Übungen für Lehrkräfte der Sek I und II

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

INTERESSE UND ORIENTIERUNG

PH Steiermark. (2023). **Empowerment für die Bildungs-, Berufs- und Lebensorientierung. Zeitgemäße Informationen, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf**
Umfassende Broschüre mit praktischen und theoretischen Beiträgen von Expert:innen sowie Beispielen zur Weiterentwicklung.



Into MINT: Das spricht an! Geschlechtersensible Berufs- und Studienorientierung

Praxisorientierte Handreichung für geschlechtersensible MINT-Berufsorientierung inkl. Material und Linksammlung.

Anknüpfungspunkte und bestehende Projekte

Verein sprungbrett Beratung · Bildung · Forschung für Mädchen* und junge Frauen*

Vielfältiges Beratungsangebot mit unterschiedlichen Anlaufstellen. Spezielle Anlaufstellen für Mädchen* und Technik (youngFIT, FIT – Fem* in Tech) mit Beratung und Workshops im Bereich Berufs- und Bildungsorientierung sowie psychosozialer Themen.

Verein EfEU

Bietet u.a. Beratung und Fortbildungen zum Thema geschlechtersensible Pädagogik/MINT-Vermittlung an.

MINTality Stiftung – Technische Berufe für Mädchen

Unterschiedliche Projekte zur Förderung von Mädchen* im MINT-Bereich (z. B. MINToring) aber auch HTL-spezifische Projekte (z. B. Absolvent:innen und HTL-Direktor:innen Netzwerk).

zimd– Technologiebildung „Wir begeistern Mädchen für Technik“

Gendersensible Robotikworkshops für Mädchen* sowie Fortbildungen für Pädagog:innen.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

INTERESSE UND ORIENTIERUNG - GOOD-PRACTICE BEISPIELE

ALISMA

Gemeinnütziger Verein von HTL-Schülerinnen* mit dem Ziel, junge Frauen* in technischen Ausbildungen zu vernetzen, zu bestärken und sichtbar zu machen.

„MINT braucht uns – Frauen in starken Rollen“ von MINTality und ALISMA im Rahmen des Future Fit Festivals

Tagesevent für HTL-Schülerinnen* mit Keynotes, Podiumsdiskussion mit HTL-Schülerinnen*, informellem Austausch und Beratung zu Bewerbungen und Jobs direkt von Unternehmen.



Mach MI(N)T - Eine Initiative des Referats Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung Burgenland

Kostenlose Berufsorientierungsworkshops mit praktischen Übungen, Talente-Checks und persönlicher Beratung, um geschlechtsstereotyp-freien Zugang zu Berufen in Technik, Handwerk, Naturwissenschaft, Soziales und Pflege zu erhalten.

HTL4GIRLS

Niederösterreichische Initiative zur Stärkung von Mädchen* an HTLs und Förderung von Mädchen* der Sek 1.



youngFIT – „Check it out“ - Workshops des Verein sprungbrett

Ermöglichen Mädchen* und jungen Frauen* das Ausprobieren von Handwerk/Technik in der Werkstatt.

Workshop: Check It Out - Entdecke Berufe in Handwerk und Technik!



11. Dezember
Donnerstag, 09:00-15:00 Uhr

23. Dezember
Dienstag, 09:00-15:00 Uhr

Hier lernst du handwerkliche und technische Berufe kennen, zum Beispiel in **Metall, Elektro oder Digitalisierung**. Du kannst erste praktische Erfahrungen sammeln und herausfinden, was dir liegt und Spaß macht.

yoUNGFIT

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULKLIMA

Beschreibung des Handlungsfelds und wissenschaftlicher Hintergrund

Schulklima bezeichnet die von Schüler:innen, Lehrpersonen, allgemeinem Personal und Schulleitung gemeinsam hervorgebrachte, subjektiv wahrgenommene Qualität des Zusammenlebens und -lernens an einer Schule. Es umfasst bspw. die pädagogischen Beziehungen, Mitschüler:innenbeziehungen, Normen, Werte, Disziplin- und Leistungserwartungen sowie die Gestaltung von Unterricht und Räumen. Das Schulklima steht in engem Zusammenhang mit Lernleistung, Motivation, Wohlbefinden und sozialer Integration von Schüler:innen. Interaktionskulturen zwischen Lehrkräften und Schüler:innen sowie zwischen den Schüler:innen untereinander – etwa im Umgang mit Fehlern, Humor oder Konfliktlösung – bestimmen, ob die Schule als unterstützend, diskriminierungsarm und partizipativ oder als hierarchisch und ausschließend erlebt wird [1].

An HTLs wird das Schulklima wesentlich durch die technische Ausrichtung, männlich*-dominierter Fachkulturen und die Minderheitenposition von Mädchen* beeinflusst. In einem Umfeld männlicher* Organisationskultur kann der geringe Frauen*anteil und damit der Minderheitenstatus zu erhöhter Sichtbarkeit, einer stärkeren Prüfung der Leistungen sowie zu einer Polarisierung zwischen Frauen* und Männern* mit höherem Anpassungs- und Leistungsdruck führen [2] [3].

In technischen Fachkulturen werden häufig männlich* konnotierte Normen wie Wettbewerbsorientierung, technische „Virtuosität“, Distanz zu emotionalen Themen und Abwertung „weiblich*“ markierter Kompetenzen wie Kommunikation oder Sorgearbeit reproduziert. Über unausgesprochene Regeln, Routinen, Witze und Bewertungen werden diese Fachkulturen im Unterricht und Schulalltag vermittelt und können Geschlechterungleichheiten stabilisieren [3]. Für Mädchen* in HTLs kann dies bedeuten, dass sie ihre Zugehörigkeit ständig legitimieren müssen, sexistische oder abwertende Kommentare erleben und weniger als „natürliche“ Techniksubjekte adressiert werden, was ein exkludierendes oder ambivalent erlebtes Schulklima erzeugt.

Die Studie „Watch out for drop-out!“, die neben einer Sekundärdatenanalyse eine quantitative sowie qualitative Befragung mit Frauen* zwischen 25 und 45 Jahren zu ihren MINT-Bildungswegen durchführte, belegt eindrücklich die Konsequenzen solcher exkludierenden Strukturen: Als Gründe für Bildungs- und Berufsabbrüche geben die Befragten belastende Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, geschlechtsbezogene Andersbehandlung und Infragestellung ihrer Kompetenzen, fehlende Weiterentwicklungsmöglichkeiten, das Gefühl des Nicht-Dazugehörens sowie sexuelle Belästigung an. Diese Erfahrungen sind auf männlich* geprägte Organisationskulturen zurückzuführen [3].

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULKLIMA

Die Auswirkungen eines negativen Schulklimas auf den Verbleib von Mädchen* im MINT-Bereich sind gravierend. Forschung zu Schulabbrüchen zeigt, dass Schulen mit hohen Drop-out-Raten überdurchschnittlich häufig ineffektive und in den Augen der Schüler:innen ungerechte Disziplinsysteme aufweisen [4]. Schulen, in denen Lehrkräfte, Eltern und Schüler:innen gemeinsam Verhaltensregeln und Disziplinsysteme festlegen und in denen klare und transparente Interventionen bei Verstößen folgen, haben weniger mit Ausgrenzungsprozessen zu kämpfen. Klare Regeln zu vereinbaren und für deren Einhaltung zu sorgen, wirkt sich nicht nur positiv auf das Klassen- und Schulklima aus, sondern fördert auch die Identifikation mit der Schule und die Mitarbeit [5]. In einer Umfrage von neun Wiener und einer niederösterreichischen HTL zeigte sich, dass über die Hälfte der Betroffenen von Diskriminierung und Belästigung keine Meldemöglichkeiten kennt oder sich nicht traut, diese zu nutzen. Die niedrige Bewertung der Konsequenzen zeigt zusätzlich, dass selbst existierende Meldewege als ineffektiv wahrgenommen werden [6]. Dies verstärkt das Gefühl der Machtlosigkeit und kann dazu führen, dass Mädchen* den MINT-Bereich verlassen – nicht aus mangelnder Eignung oder fehlendem Interesse, sondern aufgrund untragbarer struktureller Bedingungen.

Die österreichische Bundesregierung adressiert diese Problematik konkret und benennt folgende Aktionsfelder: das Überwinden

patriarchaler Rollennormierungen, die reflexive Beschäftigung mit geschlechtsbezogenen Prägungen im Schulalltag sowie die Berücksichtigung soziokultureller Bedingungen und Zuschreibungen. Schulen sollen alternative Handlungsspielräume aufzeigen, Vorurteile abbauen und Potenziale von Mädchen* im MINT-Bereich aktivieren. Zentral ist die Rolle der Schulleitung: Sie muss Wissensaufbau und Kompetenzentwicklung unterstützen, genderkompetente Personen in Schulentwicklung einbinden, Erkenntnisse klar kommunizieren (über Leitbild, Hausordnung) und eine eindeutige Haltung gegen Gewalt und Sexismus vertreten. Alle am Schulstandort Beschäftigten müssen für geschlechterbezogene Ungleichbehandlungen, Mobbing, Belästigungen und abwertende Kommentare sensibilisiert sein [7].

Quellenangaben:

[1] Eder, F. (2002). Unterrichtsklima und Unterrichtsqualität. *Unterrichtswissenschaft*, 30(3), 213–229.

[2] Dibiasi, A., Binder, D., Köpping, M. & Zaussinger, S. (2021).

Geschlechtersegregation MINT: Expertise I. Identifikation von Problemen und Handlungsfeldern auf Basis einer Daten- und Literaturanalyse. Institut für Höhere Studien (IHS) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULKLIMA

[3] Bergmann, N., Leitner, A., Nikolatti, R. & Sorger, C. (2025). Watch out for drop-out! Warum und in welchem Ausmaß Frauen das MINT-Feld verlassen. L&R Sozialforschung im Auftrag von LEA – Let's Empower Austria.

[4] Knoll & Szalai OEG. (2009). Die technisch-gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten (HTLs) in Österreich – aus der Gender- und Diversity-Perspektive betrachtet. Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

[5] Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (2018). AusBildung bis 18 für alle! Wie Schulen einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können.

[6] ALISMA. (2024). HTL Girls Glow & Grow: Alle Zahlen und Fakten. Unveröffentlichte Studie.

[7] Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (2018). Grundsatzpapier „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (Rundschreiben Nr. 21/2018)

Identifizierte Herausforderungen

Männliche* Fachkultur und ihre Auswirkungen

In den Fokusgruppen und Interviews wurde deutlich, dass im Bereich Genderkompetenz sowohl bei Lehrkräften als auch Mitschüler:innen Entwicklungspotenzial besteht, um einen bewussten und differenzierten Umgang mit geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlungen zu fördern. Der Vorbildfunktion von Lehrkräften für geschlechtersensibles Verhalten wurde dabei eine zentrale Rolle zugeschrieben. Die männliche* Prägung der Fachkultur wird durch den geringen Anteil weiblicher* Lehrkräfte verstärkt, wodurch Rollenvorbilder fehlen.

Kritisiert wurde, dass Aussagen von Mädchen* teilweise relativiert oder weniger stark berücksichtigt werden – ob bewusst oder unbewusst – und männlichen* Lehrkräften teilweise eine Sensibilisierung für die Situation von Mädchen* an HTLs fehlt. Es wurde mehrfach betont, dass Mädchen* spezifische Unterstützung bei geschlechterbasierter Diskriminierung und der Navigation in männlicher* Fachkultur benötigen.

Als zentrales Problem des Schulklimas wurde der raue Umgangston identifiziert, der von den befragten Mädchen* oft als belastend empfunden wird und ein „dickes Fell“ erfordert.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULKLIMA

Unangemessene geschlechtsbezogene Kommentare und Witze von männlichen* Lehrkräften sowie eine Atmosphäre, in der Frauen* als weniger kompetent betrachtet werden, sind nach Aussagen der Befragten nach wie vor verbreitet. Mehrfach wurde aus Sicht von Schülerinnen* auf Spannungsfelder im fachpraktischen Unterricht mit einzelnen männlichen* Lehrkräften hingewiesen. Die Befragten betonten hier die zentrale Rolle der Schulleitung.

Neben dem problematischen Umgangston wurde in den Gesprächen deutlich, dass psychische Belastungen von Schüler:innen – verstärkt durch und nach Corona – nicht ausreichend adressiert werden und stigmatisiert bleiben. Probleme mit Burnout, Depressionen, Mobbing und geschlechterbasierter Diskriminierung werden „unter den Tisch gekehrt“. Besonders in männlich* geprägten HTL-Umgebungen ist die Thematisierung psychischer Probleme noch schwieriger. Gleichzeitig lässt der Vollzeit-Schultyp HTL kaum Raum, diese Probleme außerhalb der Schulzeit zu bearbeiten. Diese Probleme werden durch strukturelle Defizite im Umgang mit Diskriminierung verschärft.

Umgang mit Diskriminierung und Andersbehandlung

In den Fokusgruppen mit Lehrkräften, Genderbeauftragten und Workshops mit HTL-Schülerinnen* wurde deutlich, dass teilweise keine transparenten schulinternen Abläufe zum Umgang mit Diskriminierung existieren oder diese nicht bekannt sind.

Die Fokusgruppe mit HTL-Schülerinnen* zeigte exemplarisch diese Unklarheit: Die Antworten reichten von „Man soll sich direkt an den Lehrer wenden, von dem es ausging“ über „an die Vertrauenslehrerin oder den KV“ bis zu „Ich sag nichts, weil eh nichts passiert“.

In den Workshops wurde deutlich, dass grenzüberschreitende Verhaltensweisen gegenüber Schülerinnen* teilweise normalisiert werden: „Damit muss man umgehen können“. Einerseits zeigten sich Scham und Hemmungen, sich an Lehrkräfte oder Beratungsstellen zu wenden, „weil das Problem ja ‚zu klein‘ ist“. Andererseits führt fehlende Transparenz bei der Meldung von Vorfällen und Konsequenzen zu Frustration, weshalb nichts mehr gesagt wird.

Konkret wurden folgende zentrale Probleme in den Gesprächen identifiziert:

- Schülerinnen* wissen nicht, wohin sie sich bei Vorfällen wenden können.
- Konsequenzen für Lehrkräfte und Schüler:innen, von denen Diskriminierung ausgeht, sind oftmals nicht erkennbar.
- Vorfälle werden oft nicht gemeldet – aus Scham, Frustration über fehlende Konsequenzen oder der Einschätzung „das ist ja nicht so schlimm“ – und selbst bei Meldungen fehlen transparente Abläufe zur systematischen Behandlung.
- Schülerinnen* haben nicht das Gefühl, dass „etwas zu sagen etwas bringt“.
- Fehlende Thematisierung und Sensibilisierung im Schulalltag.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULKLIMA

Die Hauptforderung der Schülerinnen* lautete: „Gehört werden“ und lösungsorientierte Schritte, die tatsächlich umgesetzt werden. Der Wunsch nach verbesserten, transparenten Meldesystemen für Diskriminierungserfahrungen (inkl. Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten) wurde wiederholt geäußert.

Positiv bewertet wurde der Ansatz geschlechtergetrennter, aber parallel stattfindender Workshops zu Themen wie Mobbing, Diskriminierung und Gewalt. Die Befragten betonten, dass Burschen*arbeit insbesondere im HTL-Umfeld von großer Bedeutung ist, um Perspektivwechsel zu ermöglichen und die Minderheitenposition von Mädchen* sichtbar zu machen.

Handlungsempfehlungen

Basierend auf den Erkenntnissen des Projektes ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen.

- **Gleichstellungsthemen systematisch in den Unterricht integrieren:** Geschlechterstereotype, Diskriminierung und alternative Handlungsspielräume als festen Bestandteil des Lehrplans verankern statt als punktuelle Workshop-Themen behandeln.

- **Genderkompetenz der gesamten Schulgemeinschaft stärken:** Schulinterne Kurse und Workshops zu Gleichstellung und Diversität für Lehrkräfte, Schüler:innen und weiteres Schulpersonal anbieten.
- **Sensibilisierung der gesamten Schulgemeinschaft für Diskriminierung und sexuelle Belästigung:** Ein gemeinsames Verständnis darüber schaffen, was sexuelle Belästigung konkret bedeutet – von verbalen Übergriffen über unerwünschte Berührungen bis zu digitaler Belästigung. Durch Schulungen für Lehrkräfte und Schulpersonal sowie altersgerechte Workshops für Schüler:innen vermitteln, welche Verhaltensweisen übergriffig sind, wo Grenzen verlaufen und wie respektvolles Miteinander aussieht.

„Also im Grunde genommen braucht es ein Change im Mindset der Organisation.“

MINT/Gender-Expertin* über die Relevanz, diverser Teams sowohl in Betrieben als auch Bildungseinrichtungen als selbstverständlich und gewinnbringend anzusehen.

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULKLIMA

- **Transparente schulinterne Meldestrukturen etablieren:** Klare Darstellung von Anlaufstellen, Abläufen und Konsequenzen bei Diskriminierungsvorfällen und unerwünschtem Verhalten, das sexualisiert und geschlechtsbezogen ist, für alle Mitglieder der Schulgemeinschaft sichtbar machen (z. B. über Website, Leitbild, Hausordnung).
- **Reflexive Auseinandersetzung mit männlichen* Fachkulturen fördern:** Durch verpflichtende Fortbildungen für Lehrkräfte (un)bewusste geschlechterstereotype Erwartungen sichtbar machen und abbauen.
- **Psychosoziale Unterstützung ausbauen:** Schulsozialarbeiter:innen und/oder psychosoziale Beratungsstellen an jeder HTL einrichten, um psychische Belastungen, geschlechterbasierte Diskriminierung und Mobbing adäquat adressieren zu können.

Publikationen mit praktischen Beispielen und Inspirationen

Bildungsdirektion Wien. (2024).

#schulesindwiralles Fokus Geschlechtergerechtigkeit

Praxisorientierte Broschüre, in der „Gender“ Projekte von Wiener Schulen vorgestellt werden und somit Inspiration zur Umsetzung in anderen Schulen bieten kann.

Bildungsdirektion
Wien

#schulesindwiralles
Fokus Geschlechtergerechtigkeit



Initiative für ein Diskriminierungsfreies Bildungswesen. (2022). **Analysen zu Diskriminierung im österreichischen Bildungswesen**

Der Jahresüberblick 2022 enthält eine Analyse der 2022 bei der IDB eingegangenen Diskriminierungsfälle sowie einen Abschnitt mit veranschaulichenden Falldarstellungen.

Selbstlaut - Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen. (2020). **Achtsame Schule. Leitfaden zur strukturellen Prävention von sexueller Gewalt**

03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULKLIMA

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2019).

Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule

Der Leitfaden bietet konkrete Maßnahmen und Praxisbeispiele, beantwortet Fragen zu Diskriminierung im Schulkontext, rechtlichem Schutz und der strukturellen Verankerung von Antidiskriminierung, um Chancengerechtigkeit an Schulen zu fördern.

Anknüpfungspunkte und bestehende Projekte

Act4Respect, Verein sprungbrett

Bietet Information, Beratung, Workshops und Unterstützung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Hotline der Schulpsychologie

Bietet kostenlos und rund um die Uhr, an sieben Tagen der Woche, vertrauliche Hilfe für Kinder und Jugendliche.

IDB – Initiative für ein Diskriminierungsfreies Bildungswesen

An die Initiative können Fälle von Diskriminierung im Bildungswesen (Schwerpunkt: Schule) gemeldet werden; über Positionen und Pressearbeit setzt sie sich für ein diskriminierungsfreies Bildungswesen ein.

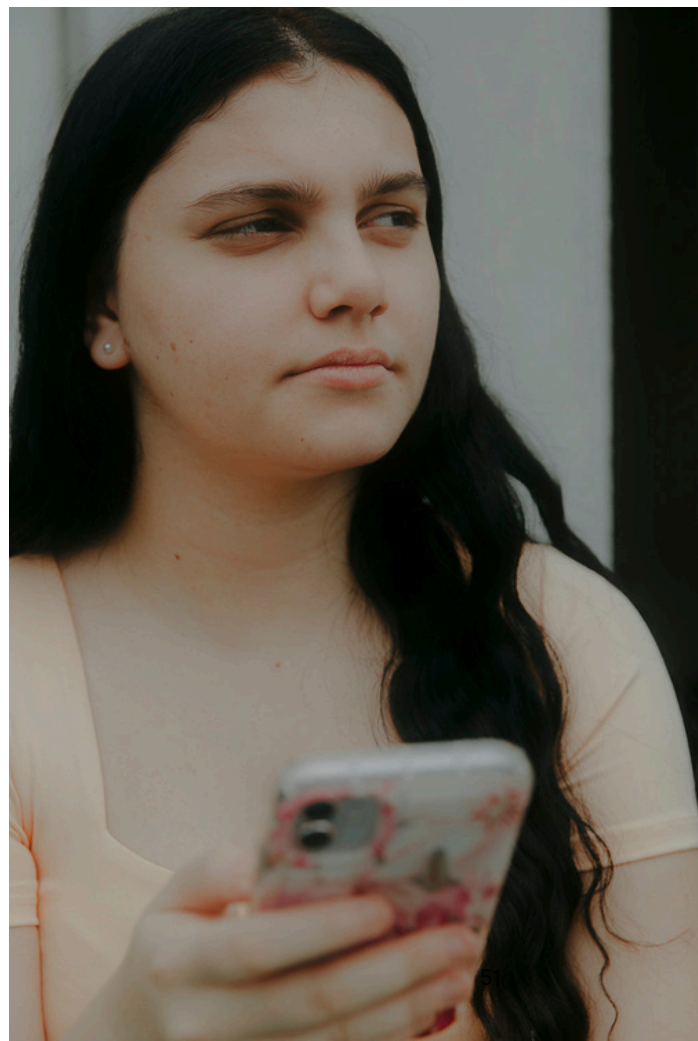
poika - Verein zur Förderung von gendersensibler Bubenarbeit in Erziehung und Unterricht

Workshops mit Kindern und Jugendlichen sowie Beratung für Menschen und Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

„Starke Kinder – Sichere Schule“: Gemeinsam gegen Gewalt an Schulen

Initiative der Bildungsdirektion Wien (Informationen, Projekte zur Gewaltprävention, Runde Tische).

Foto: Hanna Fasching



03

HANDLUNGSFELDER UND -EMPFEHLUNGEN

SCHULKLIMA – GOOD-PRACTICE BEISPIELE

HTL Wien West

Transparenz von Ansprechpersonen anhand von Plakaten im Schulraum



Plakat im Schulraum, HTL Wien West, November 2025, Foto: Mona Röhm

Schulfach „Selbstentwicklung und mentale Gesundheit“

Laufendes Projekt zur Sensibilisierung zum Thema mentale Gesundheit von Kindern und Jugendlichen sowie Implementierung von Maßnahmen zur mentalen Gesundheitsförderung in Form von Workshops, Fortbildungen oder als Schulfach an österreichischen Schulen.

Psychosoziale Angebote für Schüler:innen und Eltern - HTL Rennweg

Auf ihrer Website zeigt die HTL Rennweg sowohl schulische als auch außerschulische Unterstützungsangebote inkl. detaillierter Erläuterungen zum Ablauf.

„Respekt: Gemeinsam stärker“

Programm der Stadt Wien, um an Wiener Volks-, Mittel- und polytechnischen Schulen ein respektvolles und von gegenseitiger Akzeptanz getragenes Miteinander zu fördern.

RESÜMEE UND SCHLUSSWORT

Die Auseinandersetzung mit der Frage, wie mehr Mädchen* und junge Frauen* für HTLs gewonnen und langfristig in technischen Berufsfeldern gehalten werden können, hat die Vielschichtigkeit und Komplexität dieses Themas eindrücklich sichtbar gemacht. Die fünf identifizierten Handlungsfelder – von der Schulraumgestaltung über Elternarbeit, Sichtbarkeit und Kommunikation, Interesse und Orientierung bis hin zum Schulklima – zeigen, dass es nicht die eine Schraube gibt, an der gedreht werden kann.

Vielmehr braucht es ein koordiniertes Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen in unterschiedlichen Handlungsfeldern. Seit vielen Jahren arbeiten engagierte Initiativen, Vereine, Bildungseinrichtungen und Einzelpersonen mit großem Einsatz daran, Mädchen, junge Frauen und TIN*-Personen für MINT-Bereiche zu begeistern und Strukturen zu verändern. Das vorliegende Projekt konnte auf diesem wertvollen Fundament aufbauen, bestehende Ansätze sichtbar machen und sie in einen HTL-spezifischen Kontext einordnen. Gleichzeitig stagniert der Mädchen*anteil in HTLs bzw. steigt nur sehr langsam. Was es braucht, ist eine systematische, strukturelle Veränderung – einen Beitrag dazu möchte dieser Bericht mit seinen Handlungsempfehlungen leisten.

Wesentlich ist: Nicht Mädchen* und junge Frauen* müssen sich verändern oder anpassen, sondern die Strukturen und Rahmenbedingungen. Es braucht Umgebungen, die Mädchen* frühzeitig mit Technik in Berührung bringen, Geschlechterstereotype aktiv abbauen,

Interesse und Begabung erkennen und fördern – damit Frauen* ein selbstverständlicher Teil des MINT-Bereichs werden.

HTLs tragen als Institutionen die Verantwortung, Lern- und Arbeitsumgebungen zu schaffen, in denen sich alle Geschlechter willkommen, unterstützt und gleichberechtigt fühlen. Geschlechtergerechtigkeit ist keine zusätzliche Option, sondern ein Qualitätsmerkmal technischer Bildung – sie macht HTLs nicht nur attraktiver und vielfältiger, sondern zukunftsfähiger.

Diese Verantwortung liegt jedoch nicht allein bei den Schulen. Bildungspolitik, Sozialpartner:innen, Wirtschaft und alle im MINT-Bereich tätigen Akteur:innen sind gleichermaßen gefordert, gemeinsam an besseren Rahmenbedingungen zu arbeiten. HTLs können als zentrale Akteur:innen des Wandels wirken, benötigen dafür aber Unterstützung, Ressourcen und politischen Rückenwind. Vorbilder und Rolemodels spielen eine ebenso wichtige Rolle – sie zeigen jungen Frauen*, dass technische Berufe für sie selbstverständliche Optionen sind.

Dabei ist es wichtig, realistische Erwartungen zu haben: Es geht nicht nur um die kurzfristige Erhöhung von Zahlen, sondern um nachhaltige Veränderungen. Die Reduktion der Drop-out-Quote ist genauso wichtig wie die Erhöhung des Mädchen*anteils. Die Entwicklung einer inklusiven Fachkultur im MINT-Bereich ist eine Langzeitaufgabe,

04

RESÜMEE UND SCHLUSSWORT

die den Willen dazu, aber auch kontinuierliche Ressourcen – personell, finanziell und zeitlich – erfordert. Doch Zeit für Veränderung ist jetzt: Demografischer Wandel und Digitalisierung schaffen neue Notwendigkeiten und Möglichkeiten, die es zu nutzen gilt.

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen verstehen sich als Werkzeugkasten, nicht als starres Konzept. Jede HTL, jede Initiative, jede Organisation kann die für ihren Kontext passenden Ansätze herausgreifen, adaptieren und umsetzen. Wir ermutigen zum Ausprobieren, zum Lernen aus Erfolgen und Rückschlägen – und vor allem zur Vernetzung und zum Austausch.

Unser Dank gilt allen, die an diesem Projekt mitgewirkt haben: den Schülerinnen*, Lehrkräften, Schulleitungen, Expert:innen, Rolemodels, MINT-Initiativen und Sozialpartner:innen, die ihre Zeit, ihr Wissen und ihre Erfahrungen großzügig geteilt haben. Auch danken wir dem waff für die Initiative und Begleitung sowie dem Lenkungsausschuss für das konstruktive Feedback und die kritische Reflexion des Projekts. Ebenso danken wir jenen, die seit Jahren mit Engagement und Durchhaltevermögen an diesem Thema arbeiten – oft mit begrenzten Mitteln, aber mit großer Überzeugung.

Nutzen Sie diesen Bericht als Inspiration, Argumentationshilfe oder als Handlungsanleitung. Sprechen Sie mit Kolleg:innen, vernetzen Sie sich, starten Sie Pilotprojekte. Jede Veränderung – ob groß oder klein – ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer gerechteren und vielfältigeren technischen Bildungslandschaft.

