

ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN VON FRAUEN IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Erkenntnisse aus einer praxisnahen Fallstudie zu Potenzialen und Herausforderungen für Frauen in der zirkulären Wirtschaft

Endbericht

Autor*innen: Tamara Dorner, Sarah Wirnsberger

Auftraggeber*in: waff – Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds

Ort, Datum: Wien, 20.06.2025 (Version 1.0)

EXECUTIVE SUMMARY

Die Kreislaufwirtschaft hat sich in den letzten Jahren als zentrales Leitmodell für nachhaltige Entwicklung etabliert und ersetzt zunehmend das lineare Wirtschaftsmodell durch Strategien der Wiederverwendung, Reparatur und Ressourceneffizienz. In Österreich gewinnt dieser Transformationsprozess nicht nur durch politische Rahmenwerke wie die nationale Kreislaufwirtschaftsstrategie (BMAW, 2024) an Bedeutung, sondern auch im Kontext globaler Nachhaltigkeitsziele wie der UN Agenda 2030 (Vereinte Nationen 2024).

Trotz der zunehmenden Relevanz bleibt ein entscheidender Aspekt bislang weitgehend unterbeleuchtet: die Rolle von Frauen in der Kreislaufwirtschaft. Die vorliegende Arbeit widmet sich diesem Themenfeld von wachsender gesellschaftlicher, ökologischer und ökonomischer Bedeutung. Die Kreislaufwirtschaft gilt als zukunftsweisendes Modell nachhaltiger Entwicklung, doch geschlechtsspezifische Aspekte werden darin bislang kaum berücksichtigt (Daheim et al., 2024; Anderluh et al., 2023).

Internationale Studien wie der Global Gender Gap Report 2023 zeigen, dass Frauen am Arbeitsmarkt weiterhin benachteiligt sind, insbesondere in zukunftsrelevanten Bereichen wie Umwelttechnologien. In Österreich spiegeln sich diese Ungleichheiten unter anderem in der Unterrepräsentation von Frauen in klimarelevanten Branchen und Führungspositionen wider. Ursachen hierfür sind tief verankerte Geschlechterrollen, stereotype Berufsbilder, mangelnde Vorbilder sowie eingeschränkter Zugang zu Netzwerken, Weiterbildungen und gut bezahlten Positionen (World Economic Forum, 2023; Spitzer et al., 2020; Friedrich Ebert Stiftung, 2022). Gleichzeitig zeigen Studien, dass Diversität und die Einbindung weiblicher Perspektiven maßgeblich zur Innovationskraft und sozialen Wirkung nachhaltiger Wirtschaftsmodelle beitragen können (Sheconomy, 2025; Fraunhofer-Institut, 2020).

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Arbeit, welche Herausforderungen und Potenziale sich für Frauen in der Kreislaufwirtschaft ergeben. Betrachtet werden insbesondere strukturelle Barrieren, Motivationslagen und Qualifizierungsbedarfe, um praxisnahe Handlungsempfehlungen zu entwickeln, damit Frauen langfristig ihre Berufswahl auf „grüne Berufsfelder“ ausrichten.

Durch die methodische Herangehensweise – einer Kombination aus Literaturlauswertung, quantitativer Befragung von Frauen und qualitativen Fokusgruppen (Frauen; Expert*innen der Arbeitsmarktpolitik und Unternehmen) – werden sowohl strukturelle Rahmenbedingungen als auch individuelle Erfahrungen und Bedürfnisse sichtbar gemacht. Dabei stehen die Lebensrealitäten der Zielgruppe stets im Mittelpunkt. Dies ermöglicht eine differenzierte Sicht auf die Barrieren und Potenziale, die Frauen beim Zugang zur Kreislaufwirtschaft begegnen, und praxisnahe Grundlagen für gezielte Maßnahmen.

Die Befragungsergebnisse der Fragebogenerhebung (n=239) belegen, dass Frauen bei der Berufswahl großen Wert auf ein gutes Arbeitsklima (80 %), Arbeitsplatzsicherheit (77 %), Sinnhaftigkeit (72 %) und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (71 %) legen. Umweltaspekte werden zwar seltener genannt, weisen aber insbesondere bei jüngeren und akademisch gebildeten Frauen hohes Mobilisierungspotenzial (34 % Zustimmung als „sehr wichtig“) auf. Zugleich zeigt sich ein erheblicher Informationsmangel: 44 % der Befragten hatten noch nie vom Begriff „Kreislaufwirtschaft“ gehört, 36 % nur oberflächliche Kenntnisse. Dennoch signalisierten 49 % grundsätzliches Interesse an einer Ausbildung in diesem Bereich – sofern die Rahmenbedingungen wie finanzielle Anreize und flexible Modelle gegeben sind.

Die qualitativen Fokusgruppen ergänzen diese Ergebnisse. Frauen äußerten den Wunsch nach individualisierter Berufsberatung, authentischen Vorbildern und praxisorientierten Informationen. Geschlechterspezifische Werbeansprachen wurden von der Gruppe der Frauen eher abgelehnt, stattdessen wurde Wert auf ausgewogene Darstellungen gelegt. Expert*innen betonten die Bedeutung niederschwelliger Bildungsangebote wie Exkursionen bzw. Werkstattbesuche, modulare Kurse und Mikro-Zertifikate (vgl. Hickersberger & Hosner, 2023). Ebenso wird die Einbindung von Genderperspektiven in bestehende Programme – wie von der Europäischen Kommission im Rahmen ihrer Gleichstellungsstrategie gefordert (Europäische Kommission, 2023) – als effizient und rasch umsetzbar gesehen. Eine gezielte Erweiterung bestehender Programme wie FiT (vgl. BMAS, 2021) um Inhalte zur Kreislaufwirtschaft und die verstärkte Förderung von Green Skills (vgl. Fraunhofer-Institut, 2020) werden demzufolge gefordert. Zudem sollten Unternehmen, Bildungsinstitutionen und politische Akteure gemeinsam daran arbeiten, die strukturellen Zugangsbarrieren zu reduzieren und Frauen langfristig für die Kreislaufwirtschaft zu gewinnen. Folglich ist es in einem ersten Schritt unabdingbar einerseits den Begriff Kreislaufwirtschaft und diesem Bereich einbezogene Berufe verständlich zu erklären und andererseits ganz konkrete Tätigkeitsfelder sichtbar zu machen.

Empfohlen wird eine geschlechtersensible Bildungs- und Kommunikationsstrategie, die sowohl rationale als auch emotionale Zugänge berücksichtigt. Dazu gehören die Förderung digitaler Kompetenzen, eine gendersensible Ansprache in Berufswahlprozess und Werbung sowie die Sichtbarkeit weiblicher Rollenvorbilder. Unternehmen sollen durch inklusive Sprache, gezielte Schulungen und eine gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur aktiv zum Wandel beitragen. Gleichzeitig sollte die Aufwertung „grüner“ transversaler Kompetenzen wie Teamarbeit, systemisches Denken und Nachhaltigkeitsbewusstsein erfolgen, die häufig weiblich konnotiert sind.

Die praxisnahe Herleitung von Handlungsempfehlungen denken bestehende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen weiter, zeigen konkrete Anpassungsmöglichkeiten auf – etwa durch niederschwellige Bildungsangebote, modulare Qualifizierungen und geschlechtersensible Kommunikation. Statt auf idealisierte Lösungen zu setzen, orientiert sich der Maßnahmenkatalog an bereits bestehenden Strukturen, deren Optimierung vielfach kosteneffizient und zeitnah umsetzbar ist.

Diese Handlungsempfehlungen richten sich an Entscheidungsträger*innen in Politik, Bildung und Unternehmen gleichermaßen, denn damit ökologische und soziale Transformation gelingt, müssen Bildungsangebote, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und kommunikative Strategien systematisch auf die Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Frauen abgestimmt werden. Die Förderung weiblicher Teilhabe in der Kreislaufwirtschaft ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein wesentlicher Faktor für Innovation, Fachkräftesicherung und langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

INHALT

1. Einleitung.....	1
1.1. Zielsetzung der Analyse.....	1
1.2. Relevanz des Themas	2
1.3. Bestehende Erkenntnisse und Daten zur Genderperspektive in der Kreislaufwirtschaft.....	5
1.3.1. Bedeutung der Kreislaufwirtschaft.....	5
1.3.2. Geschlechterungleichheiten in der Kreislaufwirtschaft	6
1.3.3. Arbeitsmarktrelevante statistische Daten.....	7
1.3.4. Chancen für Frauen in der Kreislaufwirtschaft.....	9
1.4. Zusammenfassung der bestehenden Erkenntnisse.....	10
1.5. Best Practice – Strategien zur Förderung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft.....	11
1.5.1. Niederschwelliger Zugang über Sozialökonomische Betriebe	13
1.5.2. Hochqualifizierende Angebote für Frauen	14
1.5.3. Kriterien für Maßnahmengestaltung.....	14
1.6. Ausgewählte Best-Practice-Beispiele	15
1.6.1. Niederschwellige Beratungsangebote.....	15
1.6.2. Weitere (Arbeitsmarktpolitische) Ansätze zur Förderung von Frauen in Kreislaufwirtschaft.....	16
1.6.3. Informationsplattformen	19
1.6.4. Integration geschlechtergerechter Förderung in bestehende Maßnahmen im Kontext grüner Berufe	20
2. Methodik	22
2.1. Literaturanalyse	22
2.2. Quantitatives Erhebungsinstrument: Fragebogen	23
2.3. Qualitatives Erhebungsinstrument: Fokusgruppen.....	24
3. Darstellung zentraler Ergebnisse	25
3.1. Zentrale Aspekte der Berufsorientierung.....	25
3.2. Retrospektive Einflüsse auf die Berufswahl	29

3.3.	Herausforderungen in der Berufswahl	33
3.4.	Wunschberuf	37
3.5.	Kreislaufwirtschaft als berufliche Option	40
3.6.	Ausbildungsintention im Bereich der Kreislaufwirtschaft	43
3.7.	Motivationsfaktoren für berufliche Orientierung in der Kreislaufwirtschaft	45
4.	Zusammenfassung empirischer Ergebnisse und Schlussfolgerungen	47
4.1.	Fragebogen	47
4.2.	Fokusgruppe Frauen	49
4.3.	Fokusgruppe Expert*innen	50
5.	Conclusio	53
6.	Maßnahmenkatalog	58
6.1.	Zukunft Kreislaufwirtschaft: Zielgruppengerechte Bildungs- und Berufsstrategien für eine inklusive Arbeitswelt	58
6.2.	Kreislaufwirtschaft chancengerecht gestalten: Strategien für Sichtbarkeit, Vielfalt und gezielte Förderung	60
6.3.	Frauen stärken, Kreislaufwirtschaft gestalten: Geschlechtersensible Zugänge zu grünen Berufen fördern	62
	Literaturverzeichnis	65
	Abbildungsverzeichnis	75
	Anhang	76
	Fragebogen	76
	Fokusgruppe Frauen inkl. Leitfragen	83
	Fokusgruppe Expert*innen inkl. Leitfragen	84

1. EINLEITUNG

Die Kreislaufwirtschaft hat sich in den vergangenen Jahren als zentrale Strategie zur Förderung nachhaltiger Wirtschaftsweisen etabliert und gewinnt zunehmend an Relevanz. Sie stellt eine Alternative zum traditionellen linearen Wirtschaftsmodell dar, indem sie Ressourcenverbrauch minimiert und Wiederverwertung sowie Kreislaufprozesse optimiert. In diesem Kontext sollte verstärkt die Rolle von Frauen in der Kreislaufwirtschaft, insbesondere im Hinblick auf deren Beteiligung, Herausforderungen und mögliche Fördermaßnahmen, thematisiert werden.

In Österreich existieren derzeit nur begrenzte wissenschaftliche Studien, die sich explizit mit der Rolle von Frauen in der Kreislaufwirtschaft und den entsprechenden Berufsfeldern befassen. Dennoch sind in der Forschung Arbeiten zu finden, die Aspekte der Geschlechtergleichstellung im Rahmen wirtschaftlicher Transformationsprozesse sowie spezifische Dimensionen der Kreislaufwirtschaft beleuchten. Ein Beispiel dafür stellt die Paneldiskussion „Women driving the circular economy transformation“ dar, die im Rahmen des Circular Economy Forum Austria (2021) stattfand und die essenzielle Rolle von Frauen in der Umgestaltung wirtschaftlicher Systeme hervorhob. In diesem Kontext wurde betont, dass eine integrative Beteiligung sämtlicher gesellschaftlicher Akteur*innen erforderlich sei, um eine effektive und beschleunigte Transformation zu gewährleisten.

Obwohl bestehende Arbeiten wertvolle Einblicke liefern, besteht weiterhin ein erheblicher Forschungsbedarf hinsichtlich der spezifischen Beteiligung und Förderung von Frauen in den Berufsfeldern der Kreislaufwirtschaft in Österreich. Weiterführende Untersuchungen könnten dazu beitragen, bestehende geschlechtsspezifische Barrieren zu identifizieren und evidenzbasierte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in diesem dynamisch wachsenden Sektor zu entwickeln. Die systematische Analyse solcher Aspekte würde einen bedeutenden Beitrag zur wissenschaftlichen und praxisorientierten Diskussion über die Integration von Frauen in nachhaltige Wirtschaftssysteme leisten.

1.1. ZIELSETZUNG DER ANALYSE

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die aktuellen Herausforderungen und Potenziale für Frauen in der Kreislaufwirtschaft systematisch zu erfassen. Im Fokus steht dabei die Entwicklung fundierter Handlungsempfehlungen zur Gestaltung arbeitsmarktrelevanter Maßnahmen, die eine verbesserte Integration von Frauen in den durch die zirkuläre Transformation geprägten Wirtschaftsbereichen ermöglichen.

Die Analyse richtet sich insbesondere auf folgende Aspekte:

- die Berücksichtigung der Genderperspektive hinsichtlich Tätigkeitsfelder und Rahmenbedingungen von (jungen) Frauen in klimarelevanten Berufen,

- die Identifikation hemmender und förderlicher Faktoren für die Aufnahme von Aus- oder Weiterbildungsangeboten in diesem Sektor,
- die Evaluation bestehender Qualifizierungsmaßnahmen für die Zielgruppe sowie
- die Entwicklung zielgerichteter Strategien in Form eines Maßnahmenplans zur Ansprache und Förderung von Frauen im Kontext der zirkulären Wirtschaft.

Zur Bearbeitung dieser Themenkomplexe wurden folgende Forschungsfragen abgeleitet, die die Analyse der Integration von Frauen in die Kreislaufwirtschaft strukturieren:

1. Welche strukturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflussen die Entscheidung junger Frauen für eine Ausbildung oder Umschulung in klimarelevanten Berufen?
2. Welche spezifischen Herausforderungen bestehen für Frauen in Berufen der Kreislaufwirtschaft, und welche Strategien können zur Förderung ihrer Integration beitragen?
3. Wie wirksam sind bestehende Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme für Frauen im Kontext der zirkulären Transformation?
4. Welche entscheidenden Faktoren beeinflussen die berufliche Orientierung junger Frauen hin zu oder weg von nachhaltigen Branchen?
5. Welche Maßnahmen könnten die Attraktivität klimarelevanter Berufsfelder für Frauen erhöhen und deren langfristige Beteiligung sichern?

Diese Zielsetzung und Forschungsfragen bilden die Grundlage für eine fundierte Analyse der arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen und Lösungsansätze zur besseren Integration von Frauen in die Kreislaufwirtschaft.

1.2. RELEVANZ DES THEMAS

Die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts – wie Klimawandel, Umweltverschmutzung, der Verlust von Biodiversität und schwindende Ressourcen – machen deutlich, dass ein wirtschaftliches Umdenken erforderlich ist. Nachhaltige Konzepte wie die Kreislaufwirtschaft spielen dabei eine zentrale Rolle, indem sie innovative Wege zur effizienten Nutzung von Ressourcen, zur Vermeidung von Abfall und zur ökologischen Optimierung bieten. Als Alternative zum linearen Wirtschaftssystem gewinnt die Kreislaufwirtschaft weltweit an Bedeutung und trägt entscheidend zur Lösung dieser globalen Probleme bei.

Betrachtet man den Begriff der Kreislaufwirtschaft finden sich in der Literatur verschiedene Definitionen und Perspektiven zur Kreislaufwirtschaft, die oft diskutiert werden. Das Europäische Parlament (2023) definiert die Kreislaufwirtschaft als ein Modell, bei dem Materialien und Produkte so lange wie möglich geteilt, geleast, wiederverwendet, repariert, aufgearbeitet und recycelt werden. Ziel ist es, den Lebenszyklus von Produkten zu verlängern und Abfälle zu minimieren. Grundsätzlich beschreibt die Kreislaufwirtschaft damit ein Wirtschaftsmodell, das darauf abzielt, Ressourcen effizient zu nutzen, Abfälle zu minimieren und

Materialien möglichst lange im Kreislauf zu halten. Erweiternd betonen Daheim et al. (2024), dass die Kreislaufwirtschaft über „bloße Recycling-Anstrengungen“ hinausgehen muss. Wesentlich sei eine radikale Veränderung der Angebotsgestaltung und eine ethische Ausrichtung, die sich auf allen Ebenen – von lokalen Strukturen bis hin zu globalen Zusammenhängen – erstreckt. Diese Perspektive verbindet die Kreislaufwirtschaft mit den UN-Nachhaltigkeitszielen und hebt hervor, dass wirtschaftlicher Wohlstand, ökologische Nachhaltigkeit und soziale Fortschritte untrennbar miteinander verbunden sind.

Für Österreich bedeutet der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, innovative Ansätze zu entwickeln und neue Geschäftsmodelle zu etablieren. Diese umfassende Transformation erfordert eine ganzheitliche Strategie, in der unterschiedliche Akteur*innen – von der Regierung über Unternehmen bis hin zur Wissenschaft und Gesellschaft – eng zusammenarbeiten. Nur durch gemeinsames Engagement und strukturelle Anpassungen kann der Wandel hin zu einem zukunftsfähigen Wirtschaftssystem erfolgreich umgesetzt werden (Anderluh et.al 2023). Damit leistet Österreich einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, welche in der UN Agenda 2030 17 sogenannte Sustainable Development Goals (SDGs) umfasst und zentrale Themen wie Armutsbekämpfung, Gesundheit, Bildung, Gleichstellung, sauberes Wasser, erneuerbare Energien, nachhaltigen Konsum, Klimaschutz und Umweltschutz abdeckt. Die Kreislaufwirtschaftsstrategie Österreichs steht in direktem Zusammenhang mit der UN Agenda 2030. Beide fördern einen bewussten Umgang mit Ressourcen und streben nachhaltige Veränderungen im Sinne des Umweltschutzes und der sozialen Gerechtigkeit an (BMAW 2024).

Wien verpflichtet sich mit der Smart City Rahmenstrategie zur Umsetzung der UN Agenda 2030 und setzt dabei auf eine lebenswerte, inklusive und nachhaltige Stadtentwicklung. Der Fokus liegt auf Innovation, Zukunftsorientierung und der aktiven Beteiligung der Bürger*innen sowie der Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen. Durch gezielte Maßnahmen sollen globale Herausforderungen, wie die Klimakrise, gemeistert und die langfristige Widerstandsfähigkeit der Stadt gesichert werden. Ein zentraler Aspekt der Strategie ist die Förderung einer zukunftsfähigen Bildungslandschaft. Hochwertige Bildungsangebote sowie bedarfsgerechte Qualifizierung sollen allen zugänglich sein und als Grundlage für Innovation dienen. Zudem wird die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in sämtlichen Bereichen angestrebt. Eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie die Wertschätzung unterschiedlicher sozialer Rollen – unabhängig von Geschlecht oder kulturellem Hintergrund – sind zudem essenzielle Bestandteile der Strategie, welche dazu beitragen nachhaltige Prinzipien zu stärken (Magistrat der Stadt Wien 2019).

Der Global Gender Gap Index analysiert seit 2006 jährlich die Geschlechterparität in 146 Ländern anhand vier zentraler Bereiche: wirtschaftliche Teilhabe, Bildung, Gesundheit und politische Beteiligung. Obwohl sich die Werte in den letzten zwei Jahren leicht verbessert haben, bleibt die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt eine große Herausforderung. Weltweit ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen gesunken, und wirtschaftliche Chancen bleiben für sie im Vergleich zu Männern weiterhin eingeschränkt (World Economic Forum 2023). Zudem zeigt sich,

dass Frauen besonders von wirtschaftlichen Krisen betroffen sind, wie etwa die Covid-19-Pandemie verdeutlicht hat. Geschlechterspezifische Ungleichheiten wurden verstärkt, und viele Frauen mussten zusätzliche Belastungen in bezahlter und unbezahlter Arbeit tragen. Um eine resiliente Wirtschaft aufzubauen, ist es daher notwendig, Frauen gezielt zu unterstützen und ihnen besseren Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen und Bildungsprogrammen zu ermöglichen (Friedrich Ebert Stiftung 2022).

Die Geschlechterungleichheit in klimarelevanten Branchen ist das Ergebnis verschiedener Faktoren, darunter sozioökonomische und kulturelle Einflüsse. Wertekonflikte und gesellschaftliche Stigmatisierung können die aktive Beteiligung von Frauen in diesen Bereichen erschweren und die Entwicklung effektiver Lösungsansätze behindern. Um Frauen den Zugang zu nachhaltigen Berufen zu erleichtern und ihre Zukunftschancen zu verbessern, sind ergänzende und innovative Maßnahmen erforderlich. Dazu zählen gezielte Programme, Mentoring, Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, die Frauen befähigen, sich in der Kreislaufwirtschaft und in „Green Jobs“ erfolgreich zu etablieren. Ein bewusster Wandel in diesem Bereich könnte nicht nur zur Stärkung der Gleichstellung beitragen, sondern auch die nachhaltige Gestaltung der Wirtschaft umfassender und gerechter machen (Spitzer et al 2020).

Studien zeigen, dass Unternehmen mit diverseren Führungsteams innovativer und wirtschaftlich erfolgreicher sind (Circular Economy Forum Austria 2021). Frauen bringen oft neue Perspektiven in die Entwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle ein und fördern integrative Lösungen. In Österreich gibt es bereits zahlreiche weibliche Pionierinnen, die sich aktiv für die Kreislaufwirtschaft einsetzen (Sheconomy 2025). Damit spielen Frauen eine entscheidende Rolle in dieser Transformation, sowohl als Führungskräfte als auch als Innovator*innen. Ihre Beteiligung ist nicht nur eine Frage der Gleichstellung, sondern auch ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Kreislaufwirtschaft.

Die Umstellung von einer linearen Wirtschaft hin zu einer Kreislaufwirtschaft bringt neue Anforderungen an Qualifikationen und Arbeitsbedingungen mit sich. Diese sogenannten Green Skills sind entscheidend für die Zukunft der Arbeitswelt und können als „Game Changer“ fungieren, bei dem Frauen als Gewinner*innen hervorgehen können. Um dies zu erreichen, müssen strukturelle Barrieren abgebaut und Chancengleichheit aktiv gefördert werden (Fraunhofer-Institut 2020).

Demzufolge stellen sich wichtige Fragen zur Rolle von Frauen in diesem Sektor: Welche Chancen und Herausforderungen gibt es für Frauen in der Kreislaufwirtschaft? Wie kann ihre Expertise und Beteiligung zu einer erfolgreichen Transformation beitragen?

Dieser Bericht verfolgt einen explorativen Ansatz, um die Zukunftsperspektiven von Frauen in der Kreislaufwirtschaft zu untersuchen. Durch die Analyse von aktuellen Entwicklungen, beruflichen Chancen und strukturellen Herausforderungen soll ein umfassendes Bild entstehen. Statt einer festen Hypothese wurde eine offene Untersuchung angestrebt, um neue Erkenntnisse über die Dynamik, Karrieremöglichkeiten und Potenziale weiblicher Fachkräfte in diesem Bereich zu gewinnen.

Die Kreislaufwirtschaft bietet eine Chance, soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit zu fördern. Unternehmen, NGOs und politische Entscheidungsträger müssen zusammenarbeiten, um Frauen aktiv in diesen Wandel einzubeziehen.

1.3. BESTEHENDE ERKENNTNISSE UND DATEN ZUR GENDERPERSPEKTIVE IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die Forschung zeigt, dass die Kreislaufwirtschaft neue Möglichkeiten für Innovation, Unternehmertum und nachhaltige Entwicklung bietet. Dennoch wird in vielen Studien hervorgehoben, dass Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, insbesondere in technischen und führenden Positionen. Zu den Hindernissen gehören traditionelle Geschlechterrollen, mangelnder Zugang zu Netzwerken und Finanzierung sowie eine unzureichende Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder. Gleichzeitig wird betont, dass Frauen oft einen besonderen Fokus auf nachhaltige Lösungen legen, was sie zu wertvollen Akteur*innen in der Kreislaufwirtschaft macht. Eine wichtige Erkenntnis aus der Literatur ist, dass gezielte Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen notwendig sind, um Frauen für Berufe in der Kreislaufwirtschaft zu gewinnen und zu befähigen. Es besteht ein Bedarf an interdisziplinären Ansätzen, die technische, ökologische und soziale Aspekte verbinden (Circular Economy Forum Austria 2021, Sheconomy 2025, Fraunhofer-Institut 2020).

1.3.1. BEDEUTUNG DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die Kreislaufwirtschaft wird als zukunftsweisend für nachhaltige Innovation und Beschäftigung angesehen. Sie zielt darauf ab, Ressourcen effizienter zu nutzen, Abfall zu minimieren und Materialien in geschlossenen Kreisläufen zu halten. Studien wie die von Kirchherr et al. (2017) unterstreichen, dass die Kreislaufwirtschaft nicht nur ökologische, sondern auch wirtschaftliche und soziale Vorteile bietet. Laut Pansera et al. (2024) müssen jedoch Gendergerechtigkeit und soziale Inklusion stärker in die Strategien integriert werden, denn Frauen können eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung spielen, insbesondere durch ihre Perspektiven auf nachhaltige Innovation und soziale Gerechtigkeit. Hier setzt die ReBuSK-Studie mit ihrer Betonung auf integrative Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung an, die auch geschlechtergerechte Ansätze berücksichtigen (Rieger et al 2023).

Die Kreislaufwirtschaft hat das Potenzial, die Gleichstellung von Frauen und die soziale Gerechtigkeit erheblich zu fördern, indem sie neue Beschäftigungsmöglichkeiten schafft, nachhaltige Innovationen vorantreibt und soziale Strukturen verändert. Studien zeigen, dass Frauen in der Kreislaufwirtschaft oft unterrepräsentiert sind, insbesondere in technischen und führenden Positionen. Dies liegt unter anderem an traditionellen Geschlechterrollen, mangelndem Zugang zu Netzwerken und Kapital sowie der unzureichenden Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder. Gleichzeitig betonen Untersuchungen, dass Frauen häufig einen besonderen Fokus auf nachhaltige und soziale Innovationen legen, was sie zu entscheidenden Akteur*innen in diesem Transformationsprozess macht. Laut einer Analyse des Circular Economy Forum Austria (2021) sind Frauen zentrale Treiber der Kreislaufwirtschaft. Sie bringen

innovative und integrative Ansätze ein, die über rein technische Lösungen hinausgehen und soziale Fairness sowie Umweltschutz miteinander verbinden.

Eine von PwC (2024) durchgeführte Studie zur Kreislaufwirtschaft in Österreich zeigt, dass nachhaltige Geschäftsmodelle nicht nur ökonomische Vorteile haben, sondern auch inklusive Arbeitsplätze schaffen können. Sie unterstreicht die Bedeutung von digitalen Technologien, wie etwa dem digitalen Produktpass, der Transparenz entlang der Lieferkette erhöht und neue Chancen für weibliche Führungskräfte in nachhaltigen Branchen eröffnet.

Des Weiteren hebt eine Untersuchung der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (Hausner et al. 2019) hervor, dass Frauen in Umwelt- und Nachhaltigkeitsbereichen überdurchschnittlich aktiv sind, jedoch oft auf administrative oder beratende Rollen beschränkt bleiben. Die Studie weist darauf hin, dass gezielte Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich sind, um Frauen für technische Berufe in der Kreislaufwirtschaft zu gewinnen. Interdisziplinäre Ansätze, die ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte verbinden, werden dabei als besonders effektiv beschrieben.

Ein weiteres wichtiges Konzept ist das „Cradle to Cradle“-Design, das von Aeschbacher (2025) als ein Modell für soziale Fairness entlang der Lieferkette beschrieben wird. Es ermöglicht eine nachhaltige Produktentwicklung unter Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Faktoren. Frauen, die sich in diesem Bereich engagieren, tragen dazu bei, neue Standards für verantwortungsvolle Produktion zu setzen und faire Arbeitsbedingungen zu fördern.

Zusammenfassend zeigen wissenschaftliche Studien, dass die Kreislaufwirtschaft ein bedeutendes Werkzeug zur Förderung der Gleichstellung und sozialen Gerechtigkeit sein kann. Durch gezielte Fördermaßnahmen, bessere Netzwerke und die Integration von Diversitätsstrategien kann die Beteiligung von Frauen in diesem Bereich gesteigert werden. Indem die Kreislaufwirtschaft als Schnittstelle zwischen Ökonomie, Ökologie und sozialer Innovation betrachtet wird, entstehen neue Chancen für eine gerechtere und nachhaltigere Zukunft.

1.3.2. GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die OECD-Studie (2023) zur Geschlechterverteilung in Green Jobs zeigt, dass Frauen in diesen Berufen weltweit unterrepräsentiert sind. In Österreich machen Green Jobs **20,8 %** aller Arbeitsplätze aus, doch der Frauenanteil liegt nur bei **23,5 %**, deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von **28,3 %**. Besonders technische Berufe innerhalb der Green Jobs sind stark männlich dominiert, was Frauen den Zugang zu gut bezahlten und zukunftssicheren Arbeitsplätzen erschwert. Die Studie hebt hervor, dass die Nachfrage nach Green Jobs wächst, gleichzeitig aber strukturelle Barrieren bestehen, die Frauen den Zugang erschweren. Dazu zählen geschlechtsbezogene Stereotype in technischen Berufen, fehlende Förderprogramme und ungleiche Bildungschancen. Besonders in Bereichen wie erneuerbare Energien und Kreislaufwirtschaft zeigt sich ein deutlicher Gender Gap. Die OECD warnt, dass die grüne Transformation neue Ungleichheiten schaffen könnte, falls keine gezielten Maßnahmen ergriffen werden, um Frauen stärker einzubinden. Sie empfiehlt verstärkte Bildungsinitiativen, politische Förderprogramme und eine gezielte Strategie zur Unterstützung von Frauen in technischen

Green Jobs. Ohne diese Maßnahmen könnte die nachhaltige Wirtschaft weiterhin von einer starken Geschlechterungleichheit geprägt sein.

Während Städte wie Wien führend bei der Ökologisierung des Arbeitsmarktes sind, gibt es in weniger wohlhabenden Regionen weniger Zugang zu Green Jobs. Ohne gezielte politische Maßnahmen könnten Frauen weiterhin benachteiligt bleiben, da viele nachhaltige Berufe technische Qualifikationen erfordern, die traditionell von Männern dominiert werden. Die OECD (2023) empfiehlt daher gezielte Förderprogramme, um Frauen den Einstieg in Green Jobs zu erleichtern und ihre Beteiligung in technischen Berufen zu erhöhen.

Ebenso weist Friedl (2017) und das Nationale MINT Forum (2022) auf strukturelle Barrieren wie stereotype Berufsvorstellungen, mangelnde weibliche Vorbilder und eine geschlechtsuntypische Fachkultur hin. Frauen sind in Green Jobs häufig in niedrigeren Positionen oder weniger technischen Bereichen tätig. Diese Erkenntnis findet Entsprechung in der Smart City Wien Rahmenstrategie (Magistrat der Stadt Wien 2029), die auf die Förderung von Diversität und Gendergerechtigkeit in der Kreislaufwirtschaft abzielt.

Ebenso untersucht die Hintergrundstudie „Gender & sozial-ökologische Transformation“ (Hausner et al. 2019) die Verbindung zwischen Geschlechtergerechtigkeit und sozial-ökologischen Veränderungen. Sie zeigt auf, wie Frauen maßgeblich an nachhaltigen Entwicklungen beteiligt sind, jedoch oft strukturellen Barrieren begegnen. Besonders in Bereichen wie nachhaltigem Finanzwesen, erneuerbaren Energien und ökologischer Landwirtschaft leisten sie einen wichtigen Beitrag, werden aber häufig nicht ausreichend in Entscheidungsprozesse eingebunden. Die Studie unterstreicht, dass interdisziplinäre Ansätze notwendig sind, um Geschlechtergerechtigkeit in Transformationsprozessen zu fördern und die volle Beteiligung von Frauen zu ermöglichen. Sie plädiert für gezielte Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, um Frauen verstärkt für technische und strategische Berufe in der Kreislaufwirtschaft zu gewinnen. Insgesamt wird deutlich, dass Frauen eine zentrale Rolle in nachhaltigen Innovationsprozessen spielen, aber weiterhin Unterstützung benötigen, um bestehende Hürden zu überwinden.

1.3.3. ARBEITSMARKTRELEVANTE STATISTISCHE DATEN

Die Kreislaufwirtschaft in Österreich umfasst verschiedene Branchen, darunter Abfallwirtschaft, Recycling, Reparaturdienste und nachhaltige Produktion. Detaillierte Daten zur Beschäftigung von Frauen in diesen Bereichen sind begrenzt.

Die Transformation zur Kreislaufwirtschaft bietet Potenzial für neue Arbeitsplätze, insbesondere in der Abfallwirtschaft, im Recycling und in Reparaturdiensten. Laut einer Studie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2018 könnte dieser Wandel EU-weit bis 2030 rund 700.000 zusätzliche Arbeitsplätze schaffen (zit. n. Zálnoky et al 2023).

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat eigene globale Schätzungen veröffentlicht. Laut einem Bericht der ILO aus dem Jahr 2019 könnte die Umstellung auf eine ressourceneffiziente und kohlenstoffarme Wirtschaft weltweit zu einem Nettozuwachs von etwa 7 bis 8

Millionen Arbeitsplätzen bis 2030 führen. Diese Zahlen beziehen sich jedoch auf die globale Ebene und nicht speziell auf die EU (ILO 2019).

Aktuell liegen keine spezifischen nationalen Statistiken vor, die die Beschäftigung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft in Österreich detailliert nach Geschlecht ausweisen. Allerdings gibt es einige relevante Studien und Berichte, die allgemeine Trends und Herausforderungen in diesem Bereich beleuchten:

„CE4ALL – KREISLAUFWIRTSCHAFT FÜR ALLE“ (Anderluh et al. 2023): Diese Studie betont die Notwendigkeit, die Kreislaufwirtschaft inklusiver zu gestalten, insbesondere im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit. Es wird hervorgehoben, dass Frauen in technischen und handwerklichen Berufen, die für die Kreislaufwirtschaft zentral sind, unterrepräsentiert sind. Die Studie fordert daher gezielte Maßnahmen, um Frauen den Zugang zu diesen Berufen zu erleichtern.

ARBEITSMARKT UND BERUF 2030 – RÜCKSCHLÜSSE FÜR ÖSTERREICH (Bock-Schappelwein & Egger 2023): Dieser Bericht analysiert die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes in Österreich und weist darauf hin, dass Frauen in vielen wachstumsstarken Branchen, einschließlich der Umwelt- und Kreislaufwirtschaft, unterrepräsentiert sind. Es wird empfohlen, Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen geschlechtergerecht zu gestalten, um diese Disparitäten zu verringern.

Obwohl konkret spezifische Daten zur Beschäftigung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft fehlen, zeigen diese Trends, dass Frauen eine zunehmend wichtige Rolle in der österreichischen Wirtschaft einnehmen und von den Beschäftigungsmöglichkeiten in der Kreislaufwirtschaft profitieren könnten. Für spezifische Daten zur Beschäftigung in der Kreislaufwirtschaft stellen die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und das Arbeitsmarktservice (AMS) Informationen bereit. Beide Institutionen veröffentlichen regelmäßig Berichte und Statistiken zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in Österreich. Es gilt allerdings zu beachten, dass die Verfügbarkeit und Granularität der Daten je nach Branche und Region variiert. Für eine genaue Analyse der Geschlechterverteilung in der Kreislaufwirtschaft wäre eine spezifischere Datenerhebung erforderlich.

Nichtsdestotrotz zeigt eine erste Analyse der vorhandenen Daten deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Arbeitsmarkt im weiten Bereich der Kreislaufwirtschaft:

- ✓ **Beschäftigungsanteil:** Männer dominieren nach wie vor in technischen Berufen wie Recycling-Technologien oder Engineering, während Frauen häufiger in administrativen oder kommunikationsorientierten Rollen zu finden sind.
- ✓ **Vergleich der Löhne:** Es gibt eine signifikante geschlechtsspezifische Lohnlücke, insbesondere in hochqualifizierten Positionen.
- ✓ **Unternehmensgründungen:** Der Anteil weiblicher Gründer*innen in der Kreislaufwirtschaft liegt unter 25 %, obwohl Frauen in diesem Bereich oft innovative Ideen entwickeln.

Derzeit liegen allerdings keine detaillierten Statistiken vor, die die Beschäftigung in der Kreislaufwirtschaft nach Geschlecht aufschlüsseln, sodass eine branchenspezifische Analyse der Geschlechterverteilung nicht möglich ist. Um fundierte Aussagen über die Rolle von Frauen und Männern in diesem Wirtschaftsbereich treffen zu können, wäre daher eine gezielte Erhebung oder Auswertung von Beschäftigungsdaten erforderlich, die explizit das Geschlecht berücksichtigt.

1.3.4. CHANCEN FÜR FRAUEN IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Green Jobs bieten Potenziale für die Integration von Frauen in zukunftsorientierte Berufsfelder. Studien wie jene von Szalai et al. (2019) betonen, dass durch gezielte Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung Frauen besser in Green Jobs integriert werden können. Frauen könnten durch ihre besonderen Kompetenzen in Bereichen wie Kommunikation, Problemlösung und Teamarbeit eine Schlüsselrolle spielen.

Projekte wie „MINT the Gap!“ (Bergmann et al. 2023) und Studien wie jene von Szalai et al. (2019) zeigen, dass frühzeitige Berufsorientierung für junge Frauen im MINT-Bereich essenziell ist, um ihre Teilhabe an der Kreislaufwirtschaft zu stärken. Frauen, die früh Zugang zu umweltrelevanten Berufsinformationen erhalten, entscheiden sich häufiger für derartige Berufsbereiche.

Forschungen wie die von Dorr et al. (2023) betonen die Notwendigkeit gezielter Bildungsmaßnahmen, um Frauen für Green Jobs zu gewinnen. Die Smart City Wien Rahmenstrategie (Magistrat der Stadt Wien 2029) kann diese Erkenntnisse nutzen, um Programme zur Weiterbildung in technischen und umweltbezogenen Berufen zu fördern. Dies deckt sich mit den Handlungsempfehlungen der ReBuSK-Studie (Rieger et al 2023), die ebenfalls die Wichtigkeit von Bildung und interdisziplinären Kompetenzen hervorhebt.

ÖKOLOGISCHE UND SOZIALE ASPEKTE IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Schöggl et al. (2021) zeigen, dass österreichische Unternehmen ökologische Praktiken in der Kreislaufwirtschaft zunehmend implementieren, jedoch soziale Aspekte – wie Gendergerechtigkeit – oft vernachlässigen. Die Smart City Wien Rahmenstrategie (Magistrat der Stadt Wien 2029) hat hier einen Vorbildcharakter, indem sie soziale und ökologische Zielsetzungen kombiniert. Die ReBuSK-Studie (Rieger et al 2023) unterstreicht die Notwendigkeit, beides zu integrieren, um langfristig erfolgreich zu sein.

KARRIEREHINDERNISSE FÜR FRAUEN

Laut Mohaupt et al. (2017) sind traditionelle Geschlechterrollen und der Mangel an Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder wesentliche Hindernisse für Frauen in technischen Berufen. Maßnahmen wie Mentoring-Programme und Networking-Events könnten auch die Kreislaufstrategie Wien unterstützen diese Hindernisse zu überwinden – ein Ansatz, der auch in der ReBuSK-Studie (Rieger et al 2023) empfohlen wird.

INTERDISZIPLINÄRE ANSÄTZE UND NETZWERKE

Bergmann et al. (2023) weisen darauf hin, dass interdisziplinäre Ansätze, die technische, ökologische und soziale Aspekte miteinander verbinden, entscheidend für die Förderung von Frauen sind. Die Entwicklung solcher Ansätze würde innovative Lösungen auch in den Bereichen der Kreislaufwirtschaft unterstützen. Ebenso betont die ReBuSK-Studie (Rieger et al 2023) diese Empfehlung und hebt hervor, dass Netzwerke eine Schlüsselrolle für den Zugang von Frauen zu Green Jobs spielen.

1.4. ZUSAMMENFASSUNG DER BESTEHENDEN ERKENNTNISSE

Die Kreislaufwirtschaft gilt als zukunftsweisendes Modell für ökologische Nachhaltigkeit, wirtschaftliche Innovation und soziale Gerechtigkeit. Sie strebt eine effiziente Ressourcennutzung und Abfallvermeidung durch geschlossene Stoffkreisläufe an. Studien zeigen, dass Frauen in diesem Bereich eine wichtige, aber oft marginalisierte Rolle spielen (World Economic Forum 2023).

POTENZIALE DER KREISLAUFWIRTSCHAFT FÜR FRAUEN

Die Kreislaufwirtschaft bietet ein bedeutendes Potenzial für Frauen, insbesondere im Hinblick auf neue Beschäftigungsmöglichkeiten, soziale Innovation und die Förderung der Gleichstellung. In Bereichen wie Recycling, Reparatur und nachhaltiger Produktion entstehen zunehmend sogenannte Green Jobs, die den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt verbessern können. Diese Tätigkeiten erfordern oft kreative, handwerkliche und organisatorische Fähigkeiten, wodurch vielfältige Qualifikationen gefragt sind, die viele Frauen mitbringen oder entwickeln können. Darüber hinaus leisten Frauen einen wichtigen Beitrag zur sozialen Innovation innerhalb der Kreislaufwirtschaft. Sie bringen häufig integrative und nachhaltige Perspektiven ein, die über rein technische Lösungen hinausgehen und gesellschaftliche Bedürfnisse in den Mittelpunkt stellen. Dies fördert ganzheitliche Ansätze zur Ressourcenschonung und stärkt gleichzeitig soziale Strukturen. Nicht zuletzt kann die Kreislaufwirtschaft durch gezielte Bildungsangebote und eine geschlechtergerechte Förderung zur Gleichstellung und sozialen Inklusion beitragen. Programme zur Qualifizierung und Sensibilisierung können Frauen gezielt unterstützen, sich in bislang männerdominierten Bereichen zu etablieren und Führungspositionen einzunehmen. Auf diese Weise wird die Kreislaufwirtschaft nicht nur ökologisch, sondern auch sozial zu einem Motor des Wandels.

BARRIEREN FÜR FRAUEN

Frauen stehen in der Kreislaufwirtschaft noch immer vor verschiedenen Barrieren, die ihre volle Teilhabe einschränken. Eine zentrale Herausforderung ist ihre Unterrepräsentation, insbesondere in technischen und leitenden Positionen. Trotz wachsender Bedeutung nachhaltiger Wirtschaftsmodelle sind Frauen in entscheidenden Bereichen wie Produktdesign, Ingenieurwesen oder Management nach wie vor deutlich in der Minderheit.

Diese Ungleichverteilung ist eng mit strukturellen Hürden verknüpft. Stereotype Rollenbilder und geschlechtsspezifische Zuschreibungen beeinflussen die Berufswahl bereits früh und führen dazu, dass Mädchen und junge Frauen seltener technische oder naturwissenschaftliche Bildungswege einschlagen. Darüber hinaus fehlen häufig weibliche Vorbilder in relevanten Branchen, ebenso wie der gleichberechtigte Zugang zu beruflichen Netzwerken, finanziellen Ressourcen und Weiterbildungsangeboten. Diese Faktoren erschweren nicht nur den Einstieg, sondern auch den Aufstieg von Frauen innerhalb der Kreislaufwirtschaft.

Ein weiteres zentrales Problem stellen bestehende Lohnunterschiede dar. Der Gender Pay Gap ist insbesondere in hochqualifizierten technischen Berufen deutlich spürbar. Frauen verdienen in vergleichbaren Positionen häufig weniger als ihre männlichen Kollegen, was nicht nur finanzielle Nachteile mit sich bringt, sondern auch die Attraktivität solcher Tätigkeiten für Frauen mindert. All diese Faktoren zeigen, dass gezielte Maßnahmen notwendig sind, um strukturelle Ungleichheiten abzubauen und Frauen den gleichberechtigten Zugang zur Kreislaufwirtschaft zu ermöglichen.

Strategien zur Förderung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft setzen auf frühzeitige Bildungsinitiativen, gezielte Weiterbildungen sowie Mentoring-Programme und den Zugang zu Netzwerken. Interdisziplinäre Ansätze, die ökologische, soziale und ökonomische Aspekte verbinden, stärken Diversität. Politische Maßnahmen wie Förderprogramme und inklusive Strategien sind zentrale Hebel auch für mehr Gleichstellung.

Zur Kreislaufwirtschaft fehlen bislang umfassende, branchenspezifische und geschlechterdifferenzierte Statistiken. Erste Analysen deuten jedoch auf klare geschlechtsspezifische Unterschiede, etwa bei Beschäftigungsanteilen, Löhnen und Unternehmensgründungen hin.

Dieser Überblick zeigt, dass die Einbindung von Frauen nicht nur eine Frage der Gleichstellung ist, sondern essenziell für die erfolgreiche Umsetzung der Kreislaufwirtschaft.

1.5. BEST PRACTICE – STRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die Transformation hin zur Kreislaufwirtschaft wird zunehmend als zentrales Handlungsfeld einer zukunftsfähigen Wirtschaftsweise verstanden. Sie basiert auf Prinzipien der Ressourceneffizienz, Abfallvermeidung und der Schließung von Stoffkreisläufen (Kreutzer 2023). Während technologische Innovationen und gesetzliche Rahmenbedingungen vielfach im Fokus stehen, geraten soziale Dimensionen – insbesondere Geschlechtergerechtigkeit – häufig in den Hintergrund.

Dabei zeigen aktuelle Studien, dass Frauen überdurchschnittlich umweltbewusst handeln und zu nachhaltigem Konsum neigen (Palm et al. 2024). Dennoch sind sie in vor allem in technisch geprägten Berufsfeldern der Kreislaufwirtschaft nach wie vor unterrepräsentiert (Hickersberger & Hosner 2023). Diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung spiegelt bestehende Ungleichheiten wider und limitiert das volle Potenzial der Kreislaufwirtschaft als nachhaltiges, die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betreffendes Konzept. Gleichzeitig betonen

Unternehmen und Arbeitsmarkttakteur*innen den Fachkräftemangel und das Erfordernis, das Potenzial weiblicher Arbeitskräfte gezielt zu erschließen (Green Jobs Austria 2023). Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO 2015) empfiehlt, Gender Mainstreaming in alle politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Maßnahmen zur Förderung der Green Economy zu integrieren – nicht nur aus Gründen der Gleichstellung, sondern als Voraussetzung für die Realisierung nachhaltiger Entwicklung insgesamt.

Gezielte Maßnahmen sind notwendig, um geschlechtsspezifische Hürden für Frauen in der Kreislaufwirtschaft zu überwinden. Dazu zählen gendergerechte Berufsorientierungsangebote, die Sichtbarmachung weiblicher Rollenvorbilder, der Aufbau von Netzwerken sowie die Anpassung der Lern- und Arbeitsumgebungen an weibliche Lebensrealitäten (Kollatz 2001; Bergmann et al. 2023; Women for Green 2023a). Besonders wirksam erscheinen ganzheitliche Interventionsstrategien, die individuelle Förderung (Mikroebene), institutionelle Veränderung (Mesoebene) und politische Rahmensetzung (Makroebene) miteinander verbinden (Women for Green 2023b).

Ebenso steht die frühzeitige Förderung von „Green Skills“ (grünen Kompetenzen) im Fokus. Diese bezeichnen Kompetenzen, die notwendig sind, um Berufe auszuüben, die zur ökologischen Nachhaltigkeit beitragen – etwa in Bereichen wie Recycling, erneuerbare Energien, Abfallvermeidung oder nachhaltige Produktionsprozesse. Sie umfassen technisches Wissen ebenso wie soziale und ökologische Handlungskompetenz. Die Forschung zeigt zudem, dass Frauen eine hohe Bereitschaft zu Weiterbildung in „Green Skills“ mitbringen, jedoch strukturell benachteiligt sind, wenn Zertifikate und Praxisnachweise fehlen (Green Jobs Austria 2023b). Demnach braucht es Weiterbildungsformate, die sowohl inhaltlich als auch strukturell auf Frauen zugeschnitten sind, um ihre gleichberechtigte Teilhabe an grünen Berufsfeldern zu ermöglichen. Laut Sustainlabour (2009) sind grüne Kompetenzen besonders dort gefragt, wo neue Umwelttechnologien eingeführt oder bestehende Arbeitsprozesse ökologisiert werden müssen.

Zentral ist hierbei auch die Förderung sogenannter transversaler grüner Kompetenzen – dazu zählen Fähigkeiten wie systemisches Denken, Nachhaltigkeitsbewusstsein, Teamarbeit und Problemlösungsfähigkeit. Diese werden bislang häufig als „Soft Skills“ unterschätzt, sind jedoch in vielen Bereichen der Kreislaufwirtschaft unerlässlich (Nota & Soresi 2018, zit. n. Women for Green 2023a). Eine Neuinterpretation und Aufwertung dieser Kompetenzen ermöglicht es, geschlechterbedingte Zuschreibungen zu durchbrechen und eine inklusive Kompetenzarchitektur zu fördern.

Studien zeigen, dass die Berufswahl junger Frauen stark durch gesellschaftliche Stereotype geprägt ist. Technische oder naturwissenschaftliche Berufswege werden häufig nicht in Betracht gezogen, obwohl gerade in diesen Bereichen künftig hohe Beschäftigungspotenziale erwartet werden (Quente 2020). Formate wie Peer-Mentoring, Job-Shadowing und didaktisch angepasste Curricula tragen dazu bei, Mädchen und junge Frauen frühzeitig für grüne Berufsfelder zu sensibilisieren.

Eine geschlechtersensible Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen sollte dabei auch intersektionale Faktoren wie Migrationsgeschichte, Alter oder Betreuungspflichten mitdenken (Quente 2020). Die berufliche Qualifizierung ist im Idealfall an die Lebensrealitäten von Frauen angepasst. Flexible Kursformate in Teilzeit, modulare Weiterbildungen und die Kombination von digitalem und praktischem Lernen ermöglichen insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten die Teilnahme. Speziell in ländlichen Regionen fehlen spezifische Unterstützungsangebote wie Mobilitätslösungen, Kinderbetreuung und flexible Qualifizierungspfade (Hickersberger & Hosner 2023).

Weiters gilt es, Arbeitsmarkt- und Förderstrukturen geschlechtersensibel zu gestalten. Die ILO (2015) argumentiert, dass eine erfolgreiche ökologische Transformation ohne Gleichstellungspolitik nicht möglich ist – weder aus ökonomischer noch aus entwicklungspolitischer Perspektive.

Eine nachhaltige Strategie zur Förderung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft sollte daher auf mehreren Ebenen ansetzen:

BILDUNGSPOLITISCH - durch geschlechterreflektierte Curricula und multiperspektivische Berufsorientierung

STRUKTURELL - durch den Abbau von Zugangshürden zu technischen und umweltbezogenen Ausbildungswegen.

KULTURELL - durch Aufwertung weiblich konnotierter Kompetenzen und gleichzeitigem Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen

ARBEITSMARKTPOLITISCH - durch Förderinstrumente, die Vereinbarkeit, Mobilität und Weiterqualifizierung gezielt adressieren.

Erfolgreiche Maßnahmen verknüpfen dabei technische, pädagogische und soziale Komponenten zu einem kohärenten Gesamtrahmen, der langfristig sowohl die ökologische als auch die soziale Nachhaltigkeit stärkt.

1.5.1. NIEDERSCHWELLIGER ZUGANG ÜBER SOZIALÖKONOMISCHE BETRIEBE

Bei der Gestaltung von Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft geben zudem Differenzierungen nach Qualifikationsniveaus einen Rahmen vor, da Bildungsstand, berufliche Vorerfahrungen und soziale Ausgangslagen maßgeblich über Zugänge und Teilhabemöglichkeiten entscheiden (ILO 2015).

Sozialökonomische Betriebe (SÖBs) in Österreich spielen eine zentrale Rolle bei der Integration von Frauen in die Kreislaufwirtschaft. Sie bieten arbeitsmarktfernen Frauen Beschäftigungsmöglichkeiten in Bereichen wie Textilrecycling, Reparaturdienstleistungen und Second-Hand-Verkauf. Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen sie den Erwerb von „Green Skills“ und fördern somit die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt (Arbeit Plus 2024).

Niedrigschwellige Einstiegsmaßnahmen zielen primär auf Frauen mit geringem formalem Bildungsniveau, Langzeitarbeitslosigkeit oder multiplen Vermittlungshemmnissen. Sozialökonomische Betriebe (SÖBs) bieten in diesem Kontext arbeitsmarktnahe Beschäftigungsangebote im Bereich der Kreislaufwirtschaft, etwa in ReUse-Zentren, Reparaturwerkstätten oder Second-Hand-Verkaufseinrichtungen. Ziel ist die soziale Stabilisierung und die Entwicklung von Basiskompetenzen, die mittelfristig eine Annäherung an reguläre Erwerbsarbeit ermöglichen (Regensburg & Kammeringer 2023). Solche Programme sind besonders wirksam, wenn sie mit individueller Beratung, sozialpädagogischer Begleitung und aufbauenden Qualifizierungsmodulen kombiniert werden (Kollatz 2001).

1.5.2. HOCHQUALIFIZIERENDE ANGEBOTE FÜR FRAUEN

Demgegenüber erfordern hochqualifizierende Maßnahmen eine stärkere theoretische Fundierung und vertiefte (technische oder digitale) Kompetenzen. Hierzu zählen etwa Fachkurse in Ressourcenmanagement, nachhaltiger Produktentwicklung oder digital unterstützter Kreislaufwirtschaftslogistik. Solche Formate richten sich an Frauen mit höherem Bildungsabschluss oder technikaffiner Vorbildung und zielen auf Tätigkeiten in Planung, Steuerung oder Innovation ab. Programme wie das Certificate Programme Kreislaufwirtschaft & Innovation an der FH des BFI Wien bieten hierfür ein Beispiel (FH des BFI Wien 2023).

1.5.3. KRITERIEN FÜR MAßNAHMENGESTALTUNG

Für eine nachhaltige Konzeption von Maßnahmen für Frauen sind zielgruppenspezifische Differenzierungen entscheidend. Niedrigqualifizierte Frauen und benachteiligte Gruppen profitieren von Grundbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, während Frauen in beruflicher (Um-)Orientierung durch Programme zur Berufsfindung unterstützt werden. Hochqualifizierte Frauen können sich in fachlichen Weiterbildungen wie Umwelttechnik oder Kreislaufwirtschaft spezialisieren.

Thematisch lassen sich Maßnahmen in drei Kategorien unterteilen:

- **Technische Qualifizierungen**, z. B. Ausbildung in Recyclingtechnologie oder Abfallmanagement.
- **Soziale und begleitende Maßnahmen**, z. B. Mentoring, Empowerment und Rollenreflexion.
- **Sensibilisierung und Orientierung**, z. B. Workshops und Beratung zu grünen Berufsfeldern für Frauen.

Unterstützt werden diese Konzepte durch arbeitsmarktpolitische Programme (AMS, ESF+), Bildungsinitiativen in Schulen sowie zivilgesellschaftliche und kommunale Träger*innen, die lokale Projekte mit Community-Bezug organisieren. Auf individueller Ebene stärken solche Maßnahmen Selbstwirksamkeit und Qualifikationen, während institutionelle Veränderungen gendersensible Didaktik und inklusive Curricula fördern. Strukturelle Maßnahmen wie politische Rahmenbedingungen und Förderinstrumente komplettieren das Bild.

Die lebensphasenspezifische Ausrichtung stellt sicher, dass junge Frauen bereits durch Schulprojekte und Berufsberatung für nachhaltige Berufe sensibilisiert werden, während erwachsene Frauen Weiterbildungsmöglichkeiten für Quereinstieg und Spezialisierung erhalten. Wiedereinsteiger*innen und ältere Frauen profitieren von flexiblen, modularen Angeboten, die sich mit Pflege- und Familienverantwortung vereinbaren lassen.

Diese Ansätze tragen dazu bei, Frauen gezielt in nachhaltige Berufe zu integrieren und ihnen langfristige Perspektiven zu bieten.

1.6. AUSGEWÄHLTE BEST-PRACTICE-BEISPIELE

Im Folgenden wird eine Übersicht ausgewählter bestehender Best-Practice Maßnahmen dargestellt, die – angesichts der geringen Quantität - nicht nur kreislaufwirtschaftliche Berufsfelder umfassen, sondern bei inhaltlicher Passung auch verwandte („grüne“) Bereiche fokussieren.

1.6.1. NIEDERSCHWELIGE BERATUNGSANGEBOTE

KLIMAFITTE KARRIEREN – VEREIN PEREGRINA (WIEN)

Dieses Projekt richtet sich an Migrant*innen ab 16 Jahren, die sich für Klimaschutz und Green Jobs interessieren. Es zielt darauf ab, vorhandene Kompetenzen sichtbar zu machen und neue berufliche Perspektiven im Bereich der Kreislaufwirtschaft zu eröffnen. Zu den Maßnahmen gehören Einzel- und Gruppenberatungen, Informationsveranstaltungen sowie die Entwicklung von Materialien in leichter Sprache. Besonderer Wert wird auf niederschwellige Methoden gelegt, wie beispielsweise Beratung im Gehen, um den Zugang für benachteiligte Zielgruppen zu erleichtern (Peregrina 2023).

SOZIALÖKONOMISCHE BETRIEBE (FOKUS AUF WIEN):

Sozialökonomische Betriebe (SÖBs) sind gemeinnützige Organisationen, die langzeitarbeitslosen oder arbeitsmarktfernen Menschen durch befristete Beschäftigung und begleitende Qualifizierungsmaßnahmen einen Weg zurück in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Im Kontext der Kreislaufwirtschaft leisten SÖBs einen wichtigen Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit, indem sie sich auf Tätigkeiten wie Wiederverwendung, Recycling, Reparatur und Upcycling spezialisieren.

In Wien sind mehrere SÖBs in diesem Bereich aktiv (Arbeit Plus 2024): *Das Demontage- und Recycling-Zentrum (DRZ) der Wiener Volkshochschulen* ist auf die Wiederverwertung von Elektroaltgeräten spezialisiert und verbindet ökologische Kreislaufprozesse mit sozialer Beschäftigung. *gabarage – upcycling design* fertigt aus scheinbar „nutzlosen“ Materialien hochwertige Designprodukte und schafft dabei sinnvolle Arbeitsplätze für Menschen mit erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt. Das Projekt *„Fix und Fertig“* der Suchthilfe Wien unterstützt suchtkranke Menschen durch Tätigkeiten in der Wiederverwendung und im Recycling bei der sozialen Reintegration. Die Caritas Wien betreibt unter anderem das Projekt *„reStart“*, das sich auf die Wiederaufbereitung gebrauchter Güter konzentriert und dabei

Qualifizierung und Integration fördert. Auch die *Volkshilfe Wien* engagiert sich mit sozialökonomischen Betrieben im Bereich der Altkleidersammlung, Möbelaufbereitung und weiteren kreislaufwirtschaftlichen Aktivitäten, um soziale Teilhabe zu stärken. Die *Kümmerei* bietet vorbereitende Rückbauarbeiten im Baubereich an. Außerdem werden auch Möbelreparaturen und Upcycling angeboten.

BERUFSBILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG“ (BBNE) (DEUTSCHLAND)

Das ESF-geförderte Programm „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ (BBNE) zielte darauf ab, grüne Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Bildung zu fördern. Es wurden Formate entwickelt, die insbesondere benachteiligte Zielgruppen durch erlebnisorientierte Ansätze für nachhaltige Berufe sensibilisieren. Die Evaluation des Programms hebt hervor, dass solche Angebote erfolgreich zur Integration in die grüne Arbeitswelt beitragen können (BMUV 2023).

WAFF WIEN

Der Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (waff) unterstützt gezielt den Zugang zu Beschäftigung in der Kreislaufwirtschaft durch finanzielle Bildungsförderungen, insbesondere für einkommensschwache Gruppen. Schwerpunkte liegen auf Qualifizierungsmaßnahmen in klimarelevanten Berufen (z. B. Reparatur, ReUse) sowie auf strategischen Kooperationen mit Bildungs- und Arbeitsmarktpartner*innen. Ziel ist die Förderung sozial-ökologischer Transformation durch arbeitsmarktnahe Ausbildung und berufliche Integration (waff 2024a, waff 2025).

Bildungskonto für Digitalisierung und Klimaschutz: Beschäftigte mit einem monatlichen Nettoeinkommen von bis zu 2.500 € können bis zu 5.000 € für Weiterbildungen im Bereich Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft erhalten (waff 2024a).

Wiener Ausbildungsgeld: Arbeitsuchende, die eine mindestens einjährige Ausbildung in einem klimarelevanten Beruf absolvieren, erhalten monatlich mindestens 1.400 € zur finanziellen Unterstützung während der Ausbildungszeit (waff 2024a).

Klimaschutz-Lehrausbildungsprämie: Unternehmen, die Lehrlinge in klimarelevanten Berufen ausbilden, erhalten Förderungen von bis zu 15.000 € pro Lehrling im zweiten Lehrjahr (waff 2025).

1.6.2. WEITERE (ARBEITSMARKTPOLITISCHE) ANSÄTZE ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN IN KREISLAUFWIRTSCHAFT

UMWELTSTIFTUNG (ÖSTERREICH)

Die Umweltstiftung Österreich ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die darauf abzielt, arbeitslose Personen durch gezielte Qualifizierungen in den Umweltbereich zu integrieren. Sie wird von der AUFLEB GmbH in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) umgesetzt und vom Bundesministerium für Arbeit sowie Sozialpartner*innen finanziert.

Teilnehmer*innen erhalten während der Stiftungsausbildung finanzielle Unterstützung und erwerben praxisnahe Kompetenzen u.a. in Bereichen wie erneuerbare Energien und nachhaltiges Bauen (Aufleb GmbH 2022).

FIT – FRAUEN IN HANDWERK UND TECHNIK (ÖSTERREICH)

Das österreichische Programm „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“ unterstützt Frauen beim Einstieg in technische und handwerkliche Berufe, in denen der Frauenanteil unter 40 % liegt. Es bietet individuelle Beratung, praxisnahe Schulungen und ermöglicht praktische Erfahrungen durch Kooperationen mit Unternehmen. Ziel ist es, die Erwerbsbeteiligung von Frauen in zukunftsorientierten Branchen wie der Kreislaufwirtschaft zu erhöhen (Arbeitsmarktservice Österreich o.J.).

FRAUEN UNTERNEHMEN (DEUTSCHLAND)

Die Initiative „FRAUEN unternehmen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz fördert weibliches Unternehmertum durch die Bereitstellung von Vorbildern und Netzwerken. Sie ermutigt Frauen zur beruflichen Selbstständigkeit und unterstützt sie bei der Gründung von Unternehmen, auch im Bereich der Kreislaufwirtschaft. Durch gezielte Maßnahmen soll die Sichtbarkeit von Unternehmerinnen erhöht und der Zugang zu nachhaltigen Wirtschaftszweigen erleichtert werden (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz o. J.).

CIRCULAR ECONOMY TRANSITION (SCHWEIZ)

Die Schweizer Initiative „Circular Economy Transition“ unterstützt Start-ups und KMU bei der Entwicklung kreislauffähiger Geschäftsmodelle. Sie bietet Inkubationsprogramme, Workshops und Mentoring, um insbesondere Frauen den Zugang zu Projekten der Kreislaufwirtschaft zu erleichtern. Ziel ist es, die Diversität in nachhaltigen Innovationsprozessen zu fördern und die Beteiligung von Frauen in diesem Sektor zu erhöhen (Circular Economy Transition o. J.).

GREEN JOBS FOR WOMEN (INTERNATIONAL)

„Green Jobs for Women“ ist eine internationale Initiative, die darauf abzielt, Frauen den Zugang zu umweltbezogenen Berufen zu erleichtern. Sie adressiert strukturelle Barrieren und fördert die Entwicklung grüner Kompetenzen durch gezielte Bildungs- und Beschäftigungsprogramme. Durch diese Maßnahmen sollen sowohl ökologische Nachhaltigkeit als auch Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt vorangetrieben werden (GEAPP 2022).

GIRLS GO CIRCULAR (EU)

Dieses EU-Programm fördert digitale und unternehmerische Kompetenzen von Mädchen und jungen Frauen im Bereich der Kreislaufwirtschaft. In Deutschland wird es unter anderem durch das zdi-Netzwerk in Nordrhein-Westfalen umgesetzt (EIT Girls Go Circular (o. J.)

WOMEN IN CIRCULARITY (INTERNATIONAL)

Das Projekt „Women in Circularity“ ist eine internationale Initiative zur Förderung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft. Es existiert in zwei Hauptformen: als Medienplattform und als sozial-ökologische Förderinitiative des Unternehmens Beiersdorf (Beiersdorf AG 2023).

MEDIENPLATTFORM

Diese Plattform wurde 2021 (Circular Economy Forum Austria 2021) gegründet, um Frauen sichtbar zu machen, die aktiv zur Kreislaufwirtschaft beitragen. Mittels monatlicher Porträts werden Akteurinnen aus Wirtschaft, NGOs, Verwaltung und Wissenschaft vorgestellt. Ziel ist es, Wissen zu teilen, Vorbilder aufzuzeigen und ein globales Netzwerk von Frauen in der Circular Economy aufzubauen. Neben der Veröffentlichung von Profilen organisiert die Plattform Diskussionsformate auf Fachkonferenzen und betreibt ein Online-Forum für Austausch und Weiterbildung.

BEIERSDORF-INITIATIVE

Im Rahmen des Programms *Care Beyond Skin* unterstützt Beiersdorf seit 2022 konkrete Projekte in Argentinien, Ghana, Indien und Kenia. Mit einer Fördersumme von vier Millionen Euro werden dort Recyclingstrukturen ausgebaut und über 1.600 Frauen im Bereich Abfallwirtschaft geschult und beschäftigt. Neben der ökologischen Wirkung – einer zusätzlichen Recyclingkapazität von 15.000 Tonnen Kunststoff jährlich – zielt die Initiative auf soziale Stärkung durch Bildungsangebote, Gesundheitsprogramme und Einkommenssicherung (Beiersdorf AG 2023).

WOMEN4GREEN – WOMEN IN POWER FOR A GREEN ECONOMY (EU)

Women4Green ist ein europäisches Bildungsprojekt, das junge Frauen im Alter von 14 bis 20 Jahren für Berufe in der grünen Wirtschaft begeistert und stärkt. Es entwickelt praxisnahe Materialien wie Berufskataloge, Lernkonzepte und Workshops, um grüne Kompetenzen zu fördern und Gendergerechtigkeit zu unterstützen. Ziel ist es, den Zugang von Mädchen zu nachhaltigen Karrierewegen zu verbessern und geschlechtersensible Berufsorientierung zu etablieren. Alle Materialien (und Projektergebnisse) sind als Open Educational Resources verfügbar und sollen langfristig zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der grünen Wirtschaft beitragen (Women for Green 2023a, 2023b).

ELLEN MACARTHUR FOUNDATION (INTERNATIONAL)

Die Ellen MacArthur Foundation fokussiert sich primär auf die Systemtransformation hin zur Kreislaufwirtschaft, wobei Geschlechtergerechtigkeit kein zentrales, eigenständiges Förderziel ist. Dennoch werden Frauen durch Bildungsangebote, internationale Netzwerke und unternehmensnahe Programme implizit einbezogen und ermutigt, aktiv an der Gestaltung zirkulärer Systeme mitzuwirken. In Veröffentlichungen und Initiativen werden weibliche Fachkräfte sichtbar gemacht und als Vorbilder für eine diversere Kreislaufwirtschaft präsentiert (Ellen MacArthur Foundation o. J.).

DWA – DEUTSCHE VEREINIGUNG FÜR WASSERWIRTSCHAFT, ABWASSER UND ABFALL E. V. (DEUTSCHLAND)

Der Fachausschuss BIZ-14 der DWA setzt sich für die Förderung von Frauen in der Wasser- und Abfallwirtschaft ein, indem er ihre Sichtbarkeit erhöht, sie ermutigt, Diskriminierung entgegenwirkt und mehr Frauen für die Branche gewinnt. Durch Arbeitsgruppen, Netzwerktreffen und Initiativen wie die LinkedIn-Kampagne #WirzeigenGesicht werden Frauen in der Branche gestärkt und unterstützt. Ziel ist es, die Wasser- und Abfallwirtschaft diverser und chancengerechter zu gestalten (DWA o. J.).

BVSE-NETZWERK „FRAUEN IN DER RECYCLING- UND ENTSORGUNGSWIRTSCHAFT“ (DEUTSCHLAND)

Das im September 2023 gegründete Frauennetzwerk des Bundesverbands Sekundärrohstoffe und Entsorgung (bvse) zielt darauf ab, die Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen in der Recycling- und Entsorgungswirtschaft zu stärken. Es bietet eine Plattform für Austausch, Empowerment und die Entwicklung branchenspezifischer Themen aus weiblicher Perspektive. Die Mitgliedschaft steht Mitarbeitenden der bvse-Mitgliedsunternehmen offen, und das Netzwerk trifft sich regelmäßig im Rahmen von Verbandstagungen und weiteren Veranstaltungen (BVSE o. J.).

1.6.3. INFORMATIONSPLATTFORMEN

GREEN JOBS NIEDERÖSTERREICH

Das Projekt „Green Jobs for YOU“ des Landes Niederösterreich zielt darauf ab, Jugendliche und junge Erwachsene für umweltbezogene Berufe zu sensibilisieren und ihnen konkrete Karrierewege im Bereich nachhaltiger Wirtschaft aufzuzeigen. Über die Online-Plattform werden über 150 grüne Berufsbilder vorgestellt, ergänzt durch Informationen zu Ausbildungswegen, Betrieben und Bildungsinstitutionen. Das Projekt ist Teil des NÖ Klima- und Energieprogramms 2030 und soll zur Schaffung von 10.000 Green Jobs beitragen (Amt der NÖ Landesregierung. o. J.).

CIRCULAR FUTURES – PLATTFORM KREISLAUFWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

Diese Plattform bietet umfassende Informationen über die Kreislaufwirtschaft in Österreich, darunter aktuelle Entwicklungen, Veranstaltungen und Bildungsangebote (Umweltdachverband. o. J.).

AMS GREEN JOBS & „ALLE JOBS“ PLATTFORM (ÖSTERREICH)

Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat über 500 Berufe als Green Jobs klassifiziert und kennzeichnet diese entsprechend in der Jobplattform „alle jobs“. Ziel ist es, nachhaltige Berufsfelder sichtbarer zu machen (Arbeitsmarktservice Österreich. o. J.).

SHECONOMY – PORTRÄTS VON FRAUEN IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT (ÖSTERREICH)

Sheconomy stellt online 32 österreichische Frauen vor, die in der Kreislaufwirtschaft tätig sind und versucht Role Models präsent zu machen (Sheconomy 2024).

1.6.4. INTEGRATION GESCHLECHTERGERECHTER FÖRDERUNG IN BESTEHENDE MAßNAHMEN IM KONTEXT GRÜNER BERUFE

Die Förderung von Frauen in sogenannten „Green Jobs“ – darunter auch die Kreislaufwirtschaft – ist ein zentrales Anliegen im Rahmen der ökologischen Transformation der Arbeitswelt. Dabei wird vielfach diskutiert, ob eigenständige Fördermaßnahmen notwendig sind oder ob bestehende Programme zur Berufsorientierung, Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration ausreichend modifiziert werden können, um auch Frauen gezielt in grüne Berufe zu bringen. Aktuelle Forschungsergebnisse sprechen dafür, dass ein integrativer Ansatz vielversprechend sein kann.

So zeigen Studien, dass bestehende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie Berufsberatungsangebote, Umschulungsprogramme oder Qualifizierungsmaßnahmen eine erhebliche Reichweite haben und durch geschlechtersensible Gestaltung Frauen effektiv für neue Berufsfelder sensibilisieren und qualifizieren können (BMAS, 2021). Es bedarf daher nicht zwingend neuer Förderstrukturen, sondern die Anpassung bestehender Formate, insbesondere durch die Integration ökologischer Inhalte und Berufsprofile in der Beratungspraxis, bietet sich als vielversprechender Ansatz an.

Die geschlechtergerechte Ausgestaltung dieser Programme kann beispielsweise durch gezielte Informationen über grüne Berufe, Role Models und spezifische Kommunikationsstrategien erfolgen, die vorhandene Geschlechterstereotype abbauen und Frauen in ihrer beruflichen Entscheidungsfindung stärken (OECD, 2022). Auch die Europäische Kommission (2023) betont in ihrer Strategie zur Gleichstellung, dass geschlechterspezifische Dimensionen systematisch in allen Politikfeldern mitgedacht werden sollen („gender mainstreaming“), anstatt ausschließlich auf isolierte Maßnahmen zu setzen.

Darüber hinaus lässt sich argumentieren, dass eine Integration in bestehende Strukturen kosteneffizienter und nachhaltiger ist, da sie auf bereits etablierte Netzwerke und Ressourcen aufbaut. Besonders im Bereich der beruflichen Weiterbildung kann dies ein entscheidender Vorteil sein, um kurzfristig auf den steigenden Fachkräftebedarf im grünen Sektor zu reagieren, ohne neue bürokratische Hürden zu schaffen (ILO 2021).

Insgesamt zeigen diese Befunde, dass eine effektive Frauenförderung im Bereich der Green Jobs nicht zwangsläufig durch separate Programme erfolgen muss, sondern durch eine gezielte Ergänzung bestehender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen um geschlechtersensible und ökologische Inhalte erreicht werden kann.

ÖKOTHEK LIFE E.V. (DEUTSCHLAND): Integration von Genderaspekten in Umweltbildungsprogramme (LIFE e.V. o. J.).

AGENDA RAILWAY INDUSTRY WOMEN (ÖSTERREICH): Förderung von Frauen in der Bahnindustrie durch Anpassung bestehender Ausbildungsprogramme (Agenda Bahnindustrie Frauen*. o. J.).

GENDER EQUALITY ACADEMY IN AGRICULTURE (SCHWEDEN): Einbindung von Genderperspektiven in landwirtschaftliche Ausbildungsprogramme (Interreg Europe 2023).

In Niederösterreich wurde im Rahmen der Studie "**CHANCEN UND POTENZIALE VON FRAUEN IN EINER GREEN & SMART REGION**" (Hickersberger, Hosner 2023) untersucht, wie Frauen besser in grüne Wirtschaftsbereiche integriert werden können. Anstatt neue Programme zu schaffen, wurden bestehende Strukturen genutzt und durch gezielte Maßnahmen ergänzt. Die Studie zeigt, dass durch die gezielte Ergänzung und Anpassung bestehender Programme und Strukturen Frauen effektiv für grüne Berufe gewonnen werden können. Dies erfordert eine koordinierte Anstrengung von Bildungseinrichtungen, Unternehmen und politischen Entscheidungsträgern, um die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen und bestehende Barrieren abzubauen.

2. METHODIK

Im Rahmen der explorativen Mixed-Methods Untersuchung wurde eingangs eine Literaturanalyse unter Einbeziehung aktueller empirischer Ergebnisse und Arbeitsmarktdaten durchgeführt. In der anschließenden empirischen Untersuchung bestand die Zielgruppe aus Frauen unterschiedlicher Altersgruppen und mit divergierenden Vorkenntnissen, um eine größtmögliche Vielfalt an Bedürfnissen, Motivatoren und Zugangsmöglichkeiten im Feld der Kreislaufwirtschaft zu eruieren. Ziel war es, eine valide Datenlage auf Basis von quantitativen als auch qualitativen Daten zu gewährleisten.

Auf Basis der Erkenntnisse aus der Literaturanalyse wurde ein Fragebogen entwickelt, um die Erfahrungen und Perspektiven hinsichtlich des Themenbereichs „berufliche Möglichkeiten in der Kreislaufwirtschaft“ von Frauen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen systematisch zu erfassen. Methodisch nachfolgend erfolgte die Durchführung von Fokusgruppeninterviews, mit dem Ziel ein tieferes Verständnis der motivationalen Haltungen und Entscheidungsheuristiken zu gewinnen und um passgenaue Handlungsempfehlungen abgeben zu können. Ein Durchgang der Fokusgruppe wurde in Präsenz mit Frauen aus arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gestaltet, die die eigentliche Zielgruppe für die Maßnahmen zur Steigerung der Berufsorientierung im Rahmen der Kreislaufwirtschaft darstellt. Ergänzend wurde eine Fokusgruppe (online) mit Expert*innen durchgeführt, in die Multiplikator*innen, AMS-Verantwortliche sowie Vertreter*innen relevanter Unternehmen eingeladen wurden.

2.1. LITERATURANALYSE

Den Ausgangspunkt der Studie bildet eine Analyse der relevanten Literatur zum Themenfeld „Fachkräfteentwicklung in der Kreislaufwirtschaft aus gendertheoretischer Perspektive“. Es wurden aktuelle Studien analysiert und zudem ein Fokus auf „Best-Practice“ gelegt, um mögliche Maßnahmen in einer evaluativen Analyse zu beurteilen. Als Herausforderung gestaltete sich der Fokus auf das Berufsfeld der Kreislaufwirtschaft als solches, das in wissenschaftlichen Studien mehrheitlich unter „Green Jobs“ und erweiternd mit Schwerpunkt auf „Green Skills“ subsumiert wird. Die wissenschaftliche Literaturdichte sowie Datenverfügbarkeit zum Thema Kreislaufwirtschaft ist quantitativ stark begrenzt, besonders wenn ein Fokus auf Österreich respektive Wien im Besonderen gelegt werden soll. Erkenntnisse aus dem erweiterten Begriffsverständnis „Green Jobs“ können jedoch eingeschränkt übertragen werden. Es bestehen ähnliche Problemlagen für Frauen hinsichtlich der Motivation, einen Beruf in der Kreislaufwirtschaft zu ergreifen, wie allgemein im Bereich von Frauen und Technik bzw. in als technisch und männerdominiert stereotypisierten Bereichen hinreichend diskutiert und belegt wurden (Bergmann et al. 2021). Aus diesem Grund wurden diese verwandten Themenbereiche zur Exploration und methodischen Konzeption miteinbezogen.

2.2. QUANTITATIVES ERHEBUNGSINSTRUMENT: FRAGEBOGEN

Der Fragebogen wurde eigens für diese Studie konzipiert und besteht aus einer Kombination offener und geschlossener Fragen sowie der Erhebung soziodemographischer Merkmale.

Die offenen Fragen boten den Befragten die Möglichkeit, subjektive Eindrücke und individuelle Sichtweisen mitzuteilen, die über die standardisierten Antwortoptionen hinausgehen. Diese qualitativen Angaben stellen eine wertvolle Ergänzung dar, insbesondere im Hinblick auf mögliche blinde Flecken oder bisher wenig beleuchtete Aspekte der Beschäftigungspotentiale für Frauen im Bereich der Kreislaufwirtschaft. Der Großteil der Fragen wurde hinsichtlich des Kriteriums der Objektivität geschlossen formuliert.

Die Hauptziele des Fragebogens lagen in der Eruiierung zentraler Themenschwerpunkte, die in den nachfolgenden Fokusgruppen zur Diskussion gestellt wurden. Folgende Aspekte fanden Eingang in die Analyse:

- **Motivationsfaktoren:** Welche Aspekte sind förderlich für Frauen, um sich für eine berufliche Laufbahn in der Kreislaufwirtschaft zu entscheiden?
- **Interessensfelder:** Welche Bereiche innerhalb der Kreislaufwirtschaft sind für Frauen besonders attraktiv (z. B. Produktdesign, Recycling, Forschung)?
- **Hindernisse:** Welche Herausforderungen sehen Frauen bei einem Einstieg in diesen Bereich?
- **Bedürfnisse:** Welche Unterstützungsmaßnahmen werden als notwendig empfunden (z. B. Mentoring, Netzwerke, Weiterbildungen)?

Der Fragebogen wurde in einer ersten Version mit offenen und geschlossenen Fragen entwickelt, in Pilotgruppen getestet und anschließend optimiert.

Die Stichprobe bestand aus Frauen, die aktuell an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen haben bzw. sich in Beratung während einer laufenden Ausbildung befanden. Dazu zählten unter anderem Qualifizierungsmaßnahmen, Beratungseinrichtungen, Weiterbildungen sowie Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Die Auswahl der Teilnehmer*innen erfolgte im Rahmen einer gezielten Stichprobe (purposive sampling) auf Basis theoretischer Relevanz. Berücksichtigt wurden Kriterien wie thematische Passung zur Fragestellung, Diversität in Alter, Ausbildung und beruflicher Erfahrung, freiwillige Teilnahmebereitschaft sowie ausreichende Deutschkenntnisse. Der Fragebogen wurde sowohl in Papierform als auch online zur Verfügung gestellt, um möglichst vielen Frauen die Teilnahme zu ermöglichen. Die Verteilung erfolgte über Berater*innen von Maßnahmen für arbeitssuchende Frauen bzw. Frauen, die sich in Ausbildungen befinden. Die Befragung wurde vollständig anonymisiert durchgeführt.

DESKRIPTIVE BESCHREIBUNG DER STICHPROBE IN DER QUANTITATIVEN ERHEBUNG

Gesamt konnten 239 Teilnehmende an der Befragung erreicht werden. Der Großteil der Frauen (44 %) gibt an, zwischen 35 und 44 Jahren als zu sein. Etwas mehr als ein Viertel (28 %) ist zwischen 25 und 34 Jahren, während insgesamt 21 % über 45 Jahre alt sind.

Alterskategorien	Anzahl	%
15-24	22	9%
25-34	66	28%
35-44	98	41%
45-54	45	19%
ab 55	5	2%
keine Angabe	3	1%
Gesamt	239	100%

Abbildung 1: Alter nach Kategorie, n=239

Bezüglich des Bildungsgrades besitzen knapp ein Drittel (30 %) einen akademischen Abschluss, während etwa 21 % die Matura oder Berufsreifeprüfung absolviert haben. Ein Viertel der befragten Frauen hat einen Pflichtschulabschluss, den darauf aufbauenden Lehrabschluss haben 15 % absolviert. 8 % haben keinen Pflichtschulabschluss.

Insgesamt 60 % der Frauen gaben an, eine andere Erstsprache/ Muttersprache als Deutsch zu sprechen. Am häufigsten wurde in diesem Kontext Arabisch (n = 21), Türkisch (n = 20), Serbisch (n = 13) und Persisch (n = 10) angegeben.

Von den befragten Frauen haben knapp die Hälfte Betreuungspflichten (Kinder unter 14 Jahre (43 %) oder zu betreuende Angehörige (5 %).

80% haben schon Erfahrung am Arbeitsmarkt gemacht, 5% eine Ausbildung ohne Berufserfahrung absolviert und 15 % haben weder eine Ausbildung noch Berufserfahrung.

2.3. QUALITATIVES ERHEBUNGSINSTRUMENT: FOKUSGRUPPEN

Es wurden zwei Erhebungsdurchgänge mit Fokusgruppen durchgeführt.

Zum ersten Termin wurden Frauen eingeladen, die eine Bereitschaft zur Teilnahme an Fokusgruppen nach der Erhebung durch den Fragebogen in Aussicht gestellt hatten. Es wurde darauf geachtet, eine möglichst heterogene Stichprobe zu gewährleisten, die Personen unterschiedlichen Alters und unterschiedlichen beruflichen Ausbildungen und kulturellen Hintergründen einschließt, um vielfältige Perspektiven auf das Thema zu erfassen. Auf folgende Fragestellungen lagen diskursbezogene Schwerpunkte:

- **Faktoren für Berufswahl:** Welche persönlichen und äußeren Faktoren beeinflussen die Berufswahl?
- **Informationsquellen im Rahmen der Berufsorientierung:** Welche Informationsquellen werden aus welchem Grund genutzt?

- **Herausforderungen bei der Berufswahl:** Welche Schwierigkeiten treten in Entscheidungsprozessen auf?
- **Stellenwert von Ausbildung und Beruf für Frauen:** Welche Perspektiven gibt es in diversifizierenden Berufsfeldern? Welche Zuschreibungen nehmen einen besonderen Stellenwert ein?

Zum zweiten Termin diskutierten Vertreter*innen von Unternehmen, sozialen Beratungseinrichtungen und des Arbeitsmarktservice, wie das Potenzial von Frauen gezielt für die Fachkräfteentwicklung in der Kreislaufwirtschaft genutzt werden kann. Folgende Fragen wurden in den Mittelpunkt gestellt:

- Welche **Herausforderungen und Chancen bestehen für Frauen** in diesem Bereich?
- Welche (**arbeitsmarktpolitischen**) **Maßnahmen** sind erforderlich, um Frauen gezielt anzusprechen?
- Wie können **Unternehmen und Institutionen Frauen** besser in die Kreislaufwirtschaft **einbinden**?

3. DARSTELLUNG ZENTRALER ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die zentralen inhaltlichen Ergebnisse der empirischen Erhebung dargestellt. Die Ergebnisse der quantitativen Befragung mittels Fragebogen werden durch die qualitativ gewonnenen Erkenntnisse aus den offenen Fragestellungen und den Fokusgruppen ergänzt. Diese explorativ gewonnenen Erkenntnisse unter Einbezug von relevanter wissenschaftlicher Literatur und Studienergebnissen bilden die Basis für die anschließend dargestellten Handlungsempfehlungen.

3.1. ZENTRALE ASPEKTE DER BERUFSORIENTIERUNG

Den befragten Frauen ist ein gutes Arbeitsklima und eine als konstruktiv wahrgenommene Teamarbeit am wichtigsten für ihren Wunschberuf. 80 % gaben an, dass dieser Aspekt „sehr wichtig“ ist (siehe Abbildung 1). Dies korrespondiert mit den Ergebnissen der Frauen-Fokusgruppe: Zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration in einen neuem Berufsfeld ist ein wertschätzendes und positives Verhältnis mit anderen Mitarbeiter*innen und Führungskräften ausschlaggebend. Negative Erfahrungen wie Mobbing durch Kolleg*innen im Verbindung mit mangelnder Intervention durch Vorgesetzte wurden wiederholt thematisiert. Teamorientierung und ein respektvoller Umgang auf Augenhöhe bilden zentrale Voraussetzungen für eine nachhaltige Berufsbindung. Gleichzeitig wurde auch betont, dass „Frauen sich gegenseitig stärken können“.

Im Fragebogen ähnlich hoch bewertet wird die Arbeitsplatzsicherheit (77 % halten diese für „sehr wichtig“). Die intrinsische Motivation – im Fragebogen operationalisiert durch „Spaß

und Interesse an der Tätigkeit/Arbeit“ – wurde von 72 % als zentral eingestuft, ebenso wurde dieser Aspekt in der Frauen-Fokusgruppe mit der Umschreibung „etwas gern und trotzdem regelmäßig tun“ in den Fokus gestellt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird für 71 % der Frauen als sehr wichtig im Berufsleben eingeordnet. In der Frauen-Fokusgruppe wurde dieses Thema als Herausforderung diskutiert. In diesem Kontext wurde angesprochen, dass „man bestraft wird, wenn man Kinder hat“ – also Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsprozess und im laufenden Betrieb ausgesetzt ist.

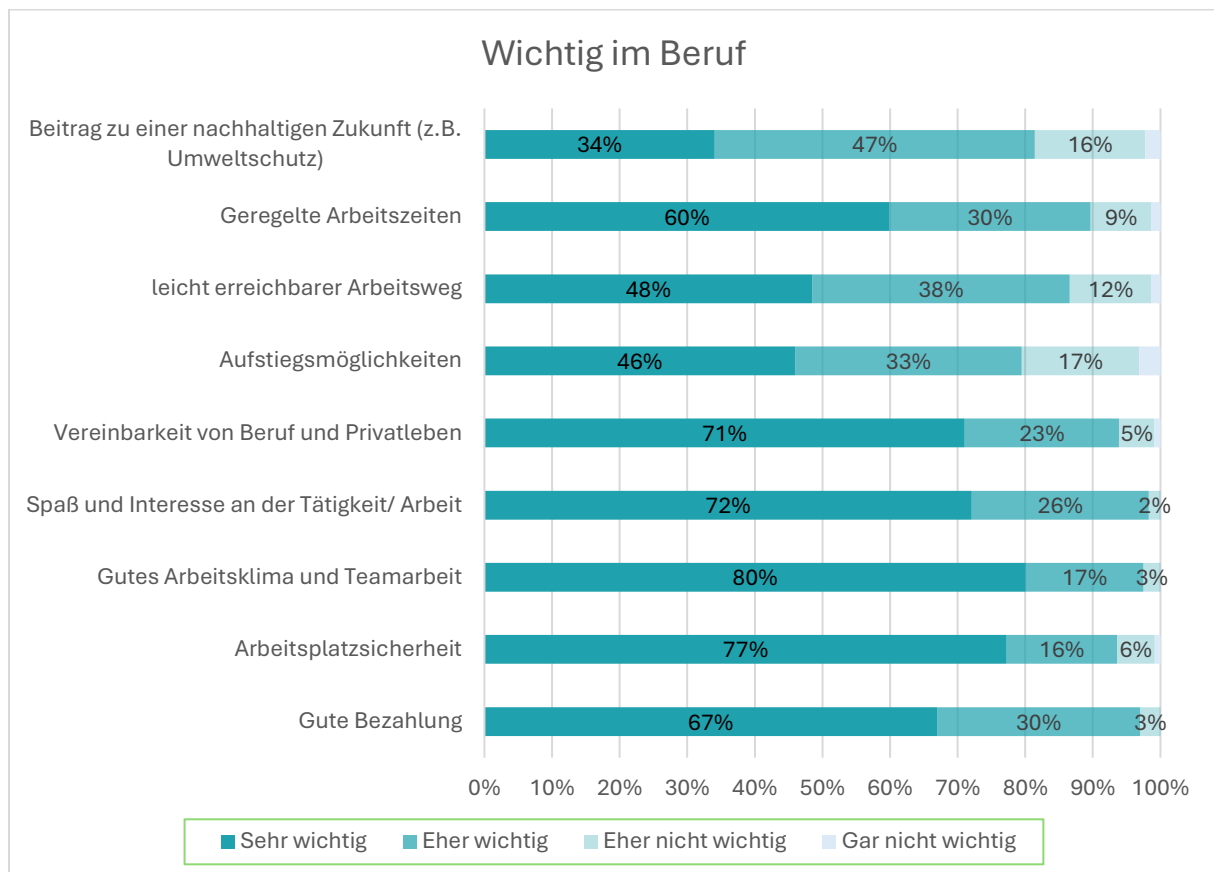


Abbildung 2: Wichtige Aspekte in der Berufsorientierung, n=236

Insgesamt zeigte sich eine hohe Zustimmungsrates zu allen abgefragten Aspekten – das „Gesamtpaket“ muss passen. Diese Ergebnisse decken sich mit den artikulierten Perspektiven aus der Fokusgruppen im Rahmen des Themas „Was ist entscheidend bei der Berufswahl?“. Neben dem, oben schon erwähnten, zentralen Fokus auf die „Teamarbeit“ und „Stimmung im Team“, zählen auch „Wohlfühlen“, das „Nachgehen einer Leidenschaft“ und „Anerkennung der beruflichen Leistung“ zu angesprochenen Aspekten. Die Möglichkeit, „etwas Sinnvolles“ zu tun, motiviert viele Frauen stärker als reine Karriereversprechen. Die Familienfreundlichkeit von Unternehmen ist ebenso ein zentraler Punkt, den die Frauen im Idealfall abklären möchten, wenn sie in der Berufsentscheidung vorangehenden Praktika erfahren können, „wie Unternehmen ticken“ (Frauen-Fokusgruppe).

UMWELTGEDANKE ALS MOTIVATIONALER FAKTOR?

In der nuancierten Betrachtung wird „Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft (z.B. Umweltschutz)“ am geringsten bewertet (MW=3,13), wie der Mittelwertvergleich in Abbildung 3 darstellt. Inhaltlich ausgedrückt haben nur etwa ein Drittel (34 %) dies als „sehr wichtig“ für den gewählten Beruf betrachtet, was relativ betrachtet die geringste Zustimmung zu ausschlaggebenden Faktoren für die Berufswahl bedeutet. Absolut gesehen zeigt dies dennoch Potential auf: Etwa ein Drittel der Frauen kann laut der Erhebung mittels Fragebogen besonders über diesen Themenbereich für berufliche Perspektivenerweiterungen angesprochen werden. In der Auswertung zeigt sich ein leichter Zusammenhang, der darin besteht, dass es überdurchschnittlich häufig jüngere Frauen sind, die durch Umweltgedanken in der Berufswahl beeinflusst sind (MW=3,20) sowie Frauen, die einen akademischen Bildungsabschluss aufweisen (MW=3,24). Andererseits ist der Umweltgedanke in Relation zu den anderen Priorisierungen auch bei jüngeren und besser ausgebildeten Frauen am geringsten bewertet, was darauf hindeutet, dass es als alleiniger motivationaler Faktor nicht ausreicht.

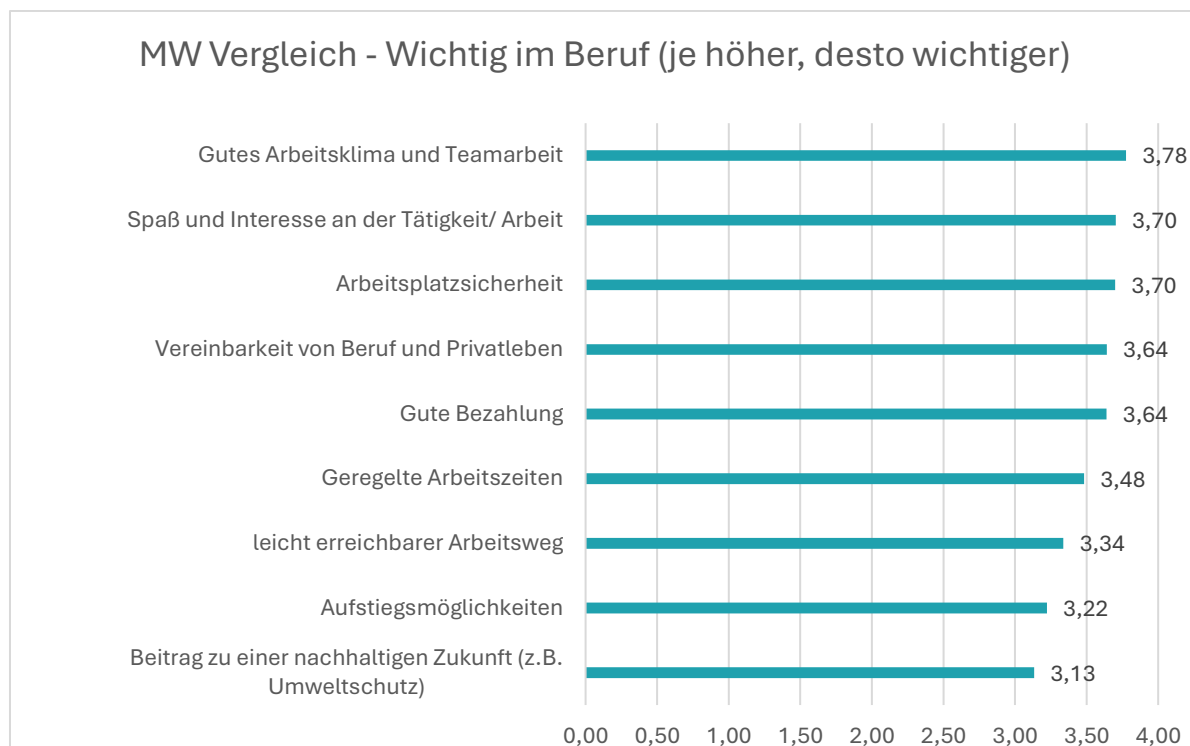


Abbildung 3: Wichtige Aspekte in der Berufsorientierung, Mittelwertvergleich, n=236

Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen im Durchschnitt über ein höheres Umweltbewusstsein verfügen und häufiger bereit sind, nachhaltige Konsum- und Verhaltensweisen zu praktizieren. Palm et al. (2024) bestätigen, dass Frauen stärker motiviert sind, sich an Praktiken der Kreislaufwirtschaft wie Wiederverwendung, Teilen und Reparatur zu beteiligen – insbesondere junge, gebildete Frauen übernehmen hier häufig eine führende Rolle in entsprechenden Initiativen.

Die wissenschaftliche Diskussion über Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeitsdenken als Anreize per se für die Berufswahl in Green Jobs zeigt ein differenziertes Bild. Einerseits wird vielfach hervorgehoben, dass Umweltbewusstsein eine starke Antriebskraft für Menschen sein kann, sich für Berufe in der Kreislaufwirtschaft und im Umweltschutz zu entscheiden. Szalai et al. (2019) stellen fest, dass insbesondere junge Frauen durch den Fokus auf die gesellschaftliche Relevanz von Green Jobs motiviert werden können, da diese Berufe oft als sinnstiftend wahrgenommen werden. Ähnlich argumentieren Bliem et al. (2023), die eine Einbindung von ökologischer Nachhaltigkeit in die Berufsberatung empfehlen, um das Bewusstsein für die umweltbezogenen und sozialen Auswirkungen beruflicher Entscheidungen zu erhöhen. In den vorliegenden Ergebnissen zeigt sich ein diesbezüglicher Zusammenhang ($r=0,43$): Je wichtiger Frauen den Umweltgedanken im beruflichen Tun bewerten, desto wahrscheinlicher sind sie für eine Ausbildung in der Kreislaufwirtschaft bereit. Gleichzeitig sind auch Aufstiegschancen für diese Frauen ein wichtiger Aspekt in der beruflichen Laufbahn ($r=0,33$).

Auf der anderen Seite zeigen kritische Perspektiven, dass diese Motivatoren durch praktische und strukturelle Barrieren abgeschwächt werden. Kirchherr et al. (2017) betonen den sogenannten Value-Action Gap, der beschreibt, dass Menschen zwar Nachhaltigkeitswerte vertreten, diese jedoch oft nicht in konkretes Verhalten, wie der Wahl eines nachhaltigen Berufs, umsetzen. Leitner et al. (2012) ergänzen, dass insbesondere Frauen häufig Berufe wählen, die eine höhere finanzielle Stabilität bieten, selbst wenn diese weniger mit ihren Nachhaltigkeitsüberzeugungen übereinstimmen. Dies steht der Annahme entgegen, dass im Zuge der Berufsorientierung in dieser Branche primär individuelle Intentionen zum Schutz der Umwelt als Mobilisierungsfaktor in den Fokus gestellt werden sollen. „Dieses Pflichtgefühl bzw. Bewusstsein der Umwelt gegenüber stellt zwar für viele AbsolventInnen facheinschlägiger Umweltausbildungen einen maßgeblichen Motivationsfaktor dar, [...] dennoch kommt es stets auf die Verhältnisse zwischen der persönlichen Ideologie und den Anforderungen am Arbeitsplatz an“ (Mosberger et al. 2022, S. 21). Sinngemäß lässt sich daraus ableiten, dass neben dem ideologischen Wert einer Tätigkeit – verstanden als deren subjektiv empfundene Sinnhaftigkeit – weitere extrinsische Motivationsfaktoren bei der Analyse der Berufswahl stärker berücksichtigt werden sollten.

Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeitsdenken gelten zwar als wesentliche Motivatoren für die Wahl von Berufen im Umweltbereich, ihre Wirkung wird jedoch durch ökonomische, soziale und kulturelle Barrieren eingeschränkt. Berufe in der Kreislaufwirtschaft sollten hinsichtlich ihrer – wenn vorhanden – weiteren „vorteilhaften“ Charakteristika wie Teamarbeit, Zukunftsaussichten, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Konglomerat kommuniziert und beworben werden. Gleichzeitig zeigt sich eine Relevanz der Implementierung von zielgruppenspezifischen Angeboten abseits der geschlechterfokussierten Dimension auf, indem Frauen anhand weiterer soziodemografischer Merkmale segmentiert mit Beratungs- und Informationsangeboten zu Berufen in der Kreislaufwirtschaft

konfrontiert werden, da die Prioritätensetzungen intersektional durch bestimmte Lebenslagen und sozioökonomische Faktoren determiniert werden.

3.2. RETROSPEKTIVE EINFLÜSSE AUF DIE BERUFSWAHL

In der Retrospektive wurden die Teilnehmer*innen gefragt, welche Aspekte ihre persönliche Berufswahl beeinflusst haben. Die Entscheidung für einen Beruf ist ein vielschichtiger Prozess, der nicht nur von aktuellen Interessen und Fähigkeiten, sondern auch von prägenden Erfahrungen und Einflüssen der Vergangenheit beeinflusst wird.

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zeigen die hohe Relevanz, die praktische Erfahrungen in der Berufsorientierung und Berufswahl einnehmen. In Abbildung 4 ist ersichtlich, dass 140 Teilnehmer*innen (beinahe 60 % der befragten Frauen) praktische Erfahrungen als ausschlaggebend für ihre Berufswahl einschätzen. In der wissenschaftlichen Studienlage kann die Relevanz von Praxiserfahrungen in der Berufsorientierung als bestätigt betrachtet werden. Kompetenz- und Selbsterfahrungserlebnisse sind maßgebliche Einflussfaktoren auf das „fähigkeitsbezogene Selbstkonzept“, welches wiederum die Ausbildungs- und Berufsentscheidung beeinflusst (Mohaupt et al. 2017, S. 48). Zusätzlich wird hervorgehoben, dass praktische Erfahrungen besonders wirksam sind, um das Bewusstsein für Green Jobs und die dafür benötigten Green Skills zu stärken. Durch direkte Einbindung und praktische Auseinandersetzung wird die Relevanz dieser Berufe im Alltag deutlich und mögliche Hemmschwellen werden abgebaut (Women for Green 2023a). Ziegler et al. (2023) empfehlen zudem praktische Projekte wie Upcycling-Workshops, Betriebsbesichtigungen oder praxisnahe Laborübungen, um sowohl technische Kompetenzen als auch ein nachhaltiges Mindset frühzeitig zu fördern. Besonders wichtig ist es, Green Jobs greifbar zu machen, etwa durch Exkursionen oder die Integration von Green-Skills-Projekten in Bildungsangeboten. Im Zuge dessen können Frauen durch direktes Ansprechen mit „*aufbauenden Worten*“ (Frauen-Fokusgruppe) in den Praxisbetrieben für das Einschlagen der Berufslaufbahn in der Kreislaufwirtschaft motiviert werden.

Ein zentrales Ergebnis aus der durchgeführten Expert*innen-Fokusgruppe betrifft ebenfalls die Bedeutung praxisnaher Erprobungsräume für Frauen, die sich für technische oder klimarelevante Berufsfelder interessieren und bestätigt die oben angeführten Empfehlungen. Besonders im Rahmen des FiT-Programms (Frauen in Handwerk und Technik) zeigte sich, dass niedrigschwellige Informationsangebote und die Möglichkeit, Tätigkeiten in geschützten Werkstattumgebungen oder durch Praktika bei Unternehmen auszuprobieren, wesentlich dazu beitragen, bestehende Unsicherheiten abzubauen. Viele Frauen äußern laut Expert*innen-Erfahrung zunächst Zweifel an ihrer Eignung für handwerklich-technische Berufe – nicht selten bedingt durch stereotype Vorstellungen über Geschlechterrollen, die bereits in der Kindheit geprägt wurden. Durch das praktische Tun und die damit verbundenen Selbstwirksamkeitserfahrungen entwickeln die Teilnehmer*innen jedoch zunehmend Vertrauen in ihre Fähigkeiten. In mehreren Fällen führte die Arbeitserprobung sogar dazu, dass Frauen eine berufliche Ausbildung in einem Bereich aufnahmen, den sie zuvor für sich ausgeschlossen

hatten – etwa, weil sie ihre Kompetenzen als „nicht technisch genug“ einschätzten. Die Expert*innen betonen, dass Praxiserfahrung entscheidend sei, um verborgene Potenziale sichtbar zu machen und die Passung zwischen individuellen Interessen und konkreten Berufsbildern – auch im Bereich der Kreislaufwirtschaft – herzustellen.

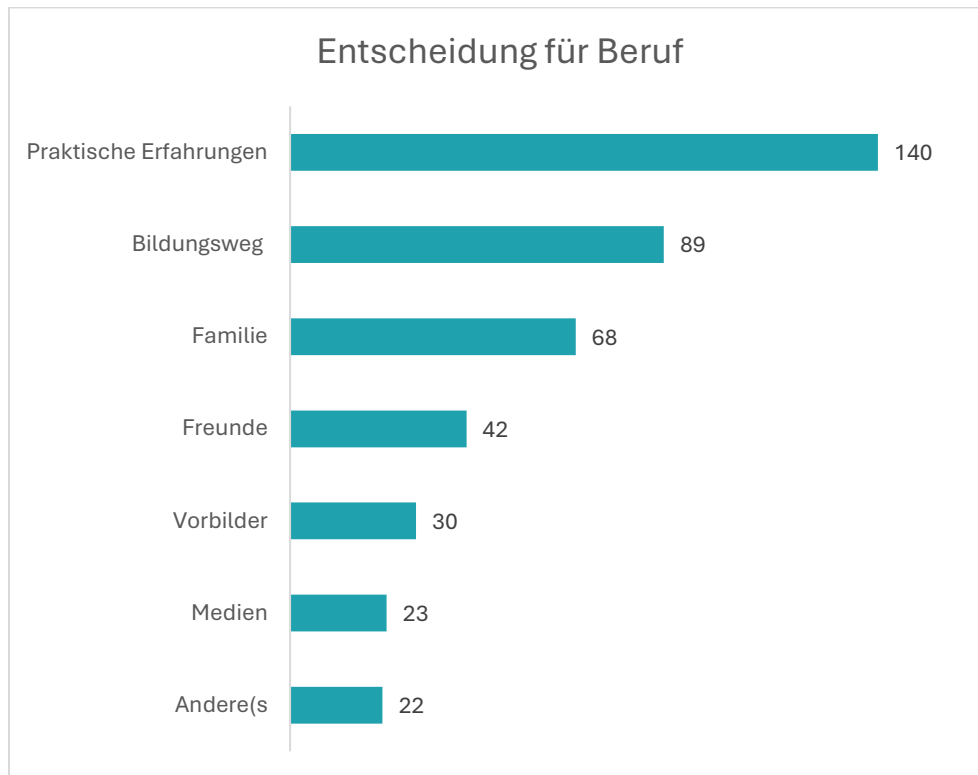


Abbildung 4: Zentrale Aspekte der Berufsorientierung, Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Antworten, n=239

Neben dem zentralen Einfluss von praktischen Erfahrungen werden auch Bildungsinstitutionen (n= 89) und frühe Sozialisationserfahrungen im Elternhaus (n=58) bzw. in der Peer Group (n=42) häufig genannt. Aus gendertheoretischer Sicht problematisch dabei ist, dass in diesem Kontext stereotype Vorstellungen vermittelt werden, die die Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Beruf prägen. Bereits im Elternhaus erfolgt häufig eine geschlechtsspezifische Sozialisation, bei der Mädchen zu sozialen und fürsorglichen Tätigkeiten ermutigt werden, während bei Jungen technikbezogene Interessen gefördert werden (Eccles 1994). In Peer Groups verstärken sich diese Rollenbilder durch soziale Normen und Anerkennungsmuster (Leaper & Brown 2008). Auch Bildungseinrichtungen prägen durch stereotype Unterrichtsmaterialien, eine mangelnde Repräsentation weiblicher Vorbilder in MINT-Fächern sowie durch unbewusste Erwartungen der Lehrkräfte das Berufswahlverhalten von Mädchen (Blickenstaff 2005). Friedl (2017) betont in diesem Rahmen die Bedeutung geschlechtssensibler Berufsorientierungsprogramme, die durch Maßnahmen wie Mentoring und die Präsentation weiblicher Vorbilder traditionelle Stereotype abbauen und Frauen aktiv ermutigen können, nachhaltige Karrieren in Betracht zu ziehen.

In aktuellen Studien zur Berufswahl und zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Österreich wird deutlich, dass Frauen im Berufsleben vor allem auf die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, transparente Entwicklungschancen sowie identifikationsstiftende Vorbilder Wert legen. Bergmann et al. (2023) haben festgestellt, dass Fragen der Vereinbarkeit von Karriere und Familie für junge Frauen eine sehr zentrale Rolle spielen. Diese Einschätzung ist insbesondere in dem Bereich relevant, wo die strukturellen Rahmenbedingungen (wie unflexible Arbeitszeiten oder unterrepräsentierte Frauenanteile) als unvereinbar mit „typisch weiblichen“ Lebensplänen beschrieben werden, besonders in Hinblick auf die Familienplanung. Ein weiterer zentraler Einflussfaktor betrifft die Bedeutung von Zugehörigkeit und Anerkennung. Viele junge Frauen fragen sich im beruflichen Orientierungsprozess, „ob sie hineinpassen“ oder „was ihnen eine Karriere in diesem Bereich bringt“. Die Wahrnehmung von Exklusion, männlich geprägter Unternehmenskulturen und fehlenden weiblichen Vorbildern ist ein häufiger Grund, derartige Berufe gar nicht erst zu wählen. Das Gefühl, am richtigen Ort zu sein, ist entscheidend für die Entscheidung für oder gegen einen Beruf (ebd.). Dieses Ergebnis tritt auch im Rahmen der Frauen-Fokusgruppe in den Vordergrund, indem das „Wohlfühlen“ im betrieblichen Klima als ausschlaggebend für die nachhaltige Berufswahl deklariert wurde. Insbesondere negative Berufserfahrungen, in Form von nicht optimal gestalteten hierarchischen Systemen sowie schlechte Arbeitsbedingungen wirken dem Weiterverfolgen von eingeschlagenen Berufslaufbahnen entgegen.

FRAUEN UND TECHNIK

Ein weiterer, im Fragebogen erhobener, Aspekt bezog sich auf die beruflichen Interessen im Allgemeinen (siehe Abbildung 5). Die soziale Orientierung tritt mit dem höchsten Mittelwert (MW = 3,46) klar in den Vordergrund. Die geringste Zustimmung findet die Aussage, im technischen Bereich interessiert zu sein (MW= 2,29). Nur 17 % der Frauen stimmen der Aussage „Es macht mir Spaß mit Werkzeugen oder Maschinen zu arbeiten und technische Geräte zu reparieren“ voll zu, 24 % stimmen dem eher zu.

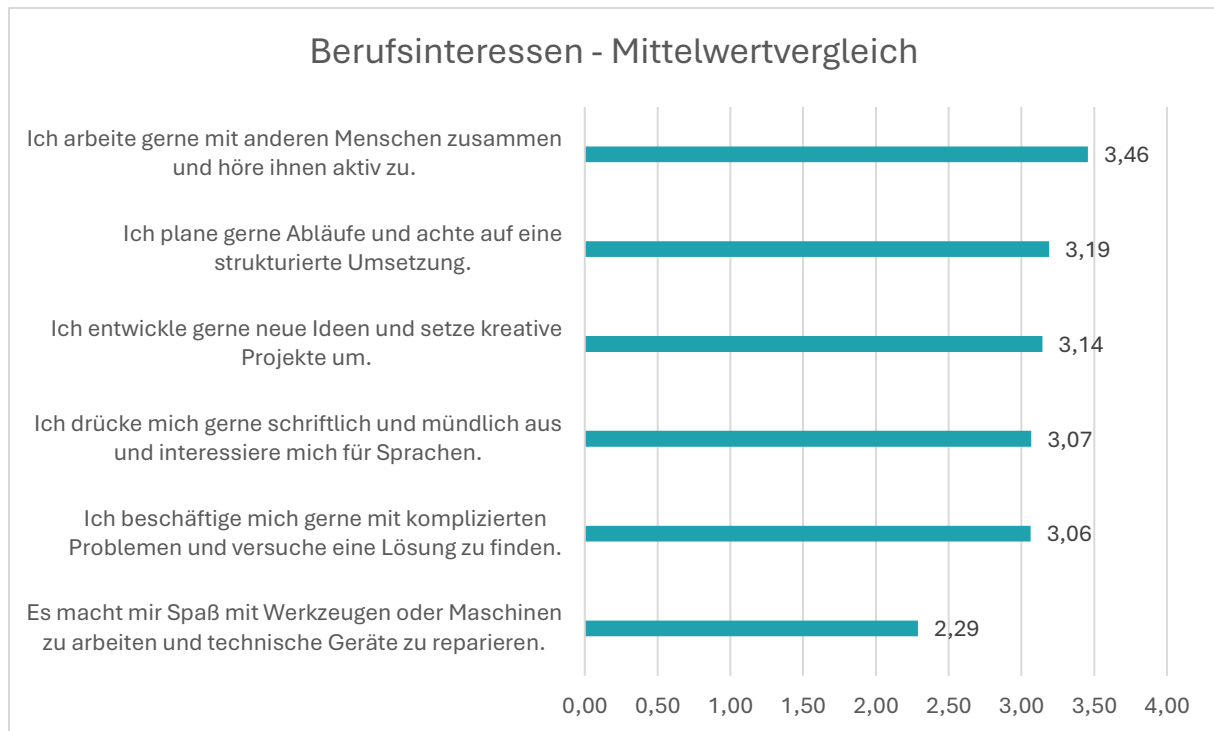


Abbildung 5: Zustimmung zu beruflichen Interessen, Mittelwertvergleich, $n=239$

Diese Werte sind – in Relation zu den anderen Aussagen – niedrig, zeigen jedoch grundsätzlich einen für bestimmte (nämlich mit Technik assoziierte) Bereiche der Kreislaufwirtschaft mobilisierbaren Frauenanteil auf (z.B. Reparatur und Wiederverwendung von Produkten). Die Konnotation von Umweltberufen als technisch geprägt wird im Allgemeinen als Hindernis für die weibliche Berufswahl in diesem Bereich gewertet.

In der Frauen-Fokusgruppe zeigt sich ein zunächst paradox anmutendes Ergebnis: Die Frauen lehnten nach einer Erstinformation Berufe in der Kreislaufwirtschaft ab. Als Begründungsmuster konnte unter anderem die technische Konnotation der Branche identifiziert werden. Gleichzeitig wurden im weiteren Verlauf des Gesprächs berufliche Tätigkeiten als attraktiv beschrieben, die inhaltlich zentrale Aspekte der Kreislaufwirtschaft beinhalten. Diese Beobachtung lässt vermuten, dass das Begriffsetikett „Kreislaufwirtschaft“ – trotz positiver Zuschreibungen wie Umweltfreundlichkeit und Nachhaltigkeit – mit Vorannahmen verknüpft ist, die in gewissen sozialen Gruppen eine ablehnende Reaktion begünstigen können. Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in frühen, intuitiven Assoziationen mit dem Begriff, die als kognitive Heuristiken fungieren und die Wahrnehmung sowie Bewertung des Berufsfeldes beeinflussen. Für zukünftige Studien erscheint es daher sinnvoll, diesen Assoziationen systematisch nachzugehen und ihren Einfluss auf berufsbezogene Einstellungen näher zu untersuchen. Bergmann et al. (2023) zeigen in diesem Kontext, dass technische und umweltbezogene Berufe häufig als männlich dominiert wahrgenommen werden, das zudem – das als zentral erachtete - Zugehörigkeitsgefühl von Frauen schwächt und ihre beruflichen Aspirationen in diesen Bereichen einschränkt. Frauen trauen sich insbesondere in technischen, handwerklichen oder digital geprägten Bereichen oft weniger zu (Bergmann et al 2023). Dies tritt schon in ersten Erfahrungen im Bildungssystem hervor: Selbst bei vergleichbarer schulischer Leistung mit

männlichen Kollegen in diesem Bereich zeigen sie eine geringere Überzeugung von den eigenen Fähigkeiten (Loge 2021).

Frauen in Green Jobs sind zudem häufig mit Vorurteilen und Herausforderungen konfrontiert, die ihre berufliche Entwicklung behindern, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese stereotypen Zuschreibungen sind trotz gleichstellungspolitischer Bemühungen nach wie vor arbeitsmarktimmanent existent und verdeutlichen die notwendige Sensibilisierung hinsichtlich dieses Themenspektrums bei Unternehmen. Dazu führt Jeanrenaud (2020) kulturelle und strukturelle Barrieren wie den sogenannten „Stereotype Threat“ (S. 26) an: Frauen, die in männerdominierten Berufsfeldern tätig sind, sehen sich häufiger mit Zweifeln an ihrer Kompetenz konfrontiert, was zu einem Rückzug oder zur Orientierung an alternativen Berufsfeldern führen kann. Als Lösungsansatz wird die Verfügbarkeit realistischer und erreichbarer weiblicher Vorbilder empfohlen, die dabei helfen, Berufe mit Leben zu füllen und stereotype Bilder zu entkräften.

3.3. HERAUSFORDERUNGEN IN DER BERUFSWAHL

In der Befragung mittels Fragebogen wurden die Frauen nach Herausforderungen in der Berufswahl gefragt. In Abbildung 6 sind die zugehörigen Antworten grafisch dargestellt.

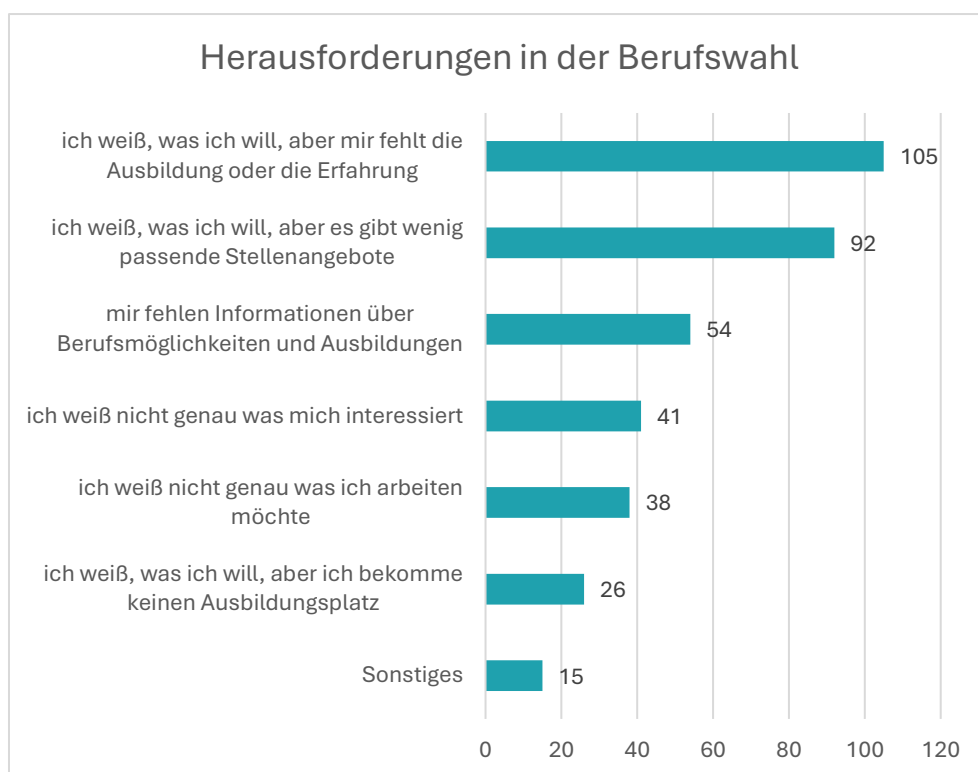


Abbildung 6: Herausforderungen in der Berufswahl, Mehrfachnennung möglich, Anzahl der Antworten, n=239

BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG UND AUSBILDUNGSBEREITSCHAFT

Als größtes Hemmnis wurden die fehlende Erfahrung bzw. nicht vorhandene Ausbildung (n=105) angeführt. Korrespondierend dazu sind etwa zwei Drittel der befragten Frauen (65 %) grundsätzlich bereit, für ihren „Traumberuf“ eine Ausbildung zu machen.

Jene Frauen, die keine Ausbildungsbereitschaft signalisierten, haben in einer offenen Frage des Fragebogens den Grund dafür angegeben: Etwa ein Drittel (35 %) hat schon die passende Ausbildung, 13 % gaben ein fortgeschrittenes Lebensalter als Hindernisgrund an und 11 % hatten „*nichts Passendes gefunden*“ – sind also beruflich nicht ausreichend orientiert. Im einstelligen Prozentbereich werden Gründe wie finanzielle Hindernisse, Vereinbarkeitsprobleme mit der Familie, mangelnde Zugangsqualifikationen und ein hoher verbundener Aufwand mit der für den „Traumberuf“ notwendigen Ausbildung angegeben. Diese Hindernisse für die Aufnahme einer Ausbildung finden sich auch auf bei Wentzel (2008) und Bergmann et al. (2023), wobei zusätzlich der subtile – von den Frauen oft nicht reflektierte – Einfluss des sozialen Umfeldes eine Rolle spielt: Die Unterstützung durch Familie und Freundeskreis fehlt häufig, insbesondere wenn unkonventionelle Berufswünsche geäußert werden. Schließlich wirken sich strukturelle Faktoren wie unflexible Ausbildungsbedingungen und mangelnde Vereinbarkeit mit Sorgearbeit zusätzlich hemmend auf die Ausbildungsaufnahme aus.

In der Frauen-Fokusgruppe wurde von den Teilnehmer*innen ebenso die zentrale Bedeutung beruflicher Perspektiven für persönliche und soziale Selbstbestimmung betont. Eine gute Ausbildung sowie ein erfüllender Beruf wurden als Schlüssel zur finanziellen Unabhängigkeit, zur psychischen Stabilität (Empowerment) und zur gesellschaftlichen Teilhabe verstanden.

INDIVIDUELLE UND STRUKTURELLE HINDERNISSE IN DER BERUFSWAHL

Die mangelnde Nachfrage am Arbeitsmarkt nach dem gewünschten Beruf wurde von 92 Frauen als problematischer Faktor genannt. Weitere Herausforderungen zeigen sich generell im Bereich der Berufsorientierung (unspezifiziertes Interesse n=41 bzw. unklares Berufsbild n=39). Auch ein nicht verfügbarer Ausbildungsplatz für den angestrebten Beruf wurde von 26 Frauen als Hindernis wahrgenommen. Unter sonstigen Gründen, die in einer offenen Frage spezifiziert wurden, werden primär Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit mit Kinderbetreuungspflichten, mangelnde Deutschkenntnisse bzw. Schwierigkeiten im Bewerbungsprozess genannt. In der Frauen-Fokusgruppe konnten ergänzend zu den offenen Ergebnissen des Fragebogens ein fehlender Zugang zu Netzwerken und mangelnde Basiskompetenzen als Barrieren identifiziert werden.

54 Frauen gaben an, dass ihnen Informationen über Berufsmöglichkeiten und Ausbildungen fehlen – diese Gruppe bedarf demnach vertiefte Unterstützung in der Berufsorientierung. Obwohl Programme und Beratungsangebote existieren, fehlen häufig geschlechtersensible Inhalte, praxisnahe Einblicke und eine individuelle Ansprache. Frauen nehmen Berufsberatung häufig als zu allgemein oder normativ wahr und finden darin kaum Orientierungshilfe für nicht-traditionelle Berufswege (Wentzel 2008). Hindernisse für eine informierte und den

Kompetenzen entsprechenden Berufsorientierung wurde ebenso in der Frauen-Fokusgruppe diskutiert. Explizit wurde die mangelhafte Passung zwischen den Angeboten der Berufsorientierung bzw. beruflichen Ausbildungen und den Lebensrealitäten vieler Frauen angesprochen. Einige Teilnehmer*innen der Frauen-Fokusgruppe kritisierten das Beratungsangebot als paternalistisch und entmündigend. Das Vorschreiben vermeintlich passender Berufe ohne Berücksichtigung individueller Interessen und Lebensumstände führe häufig zu Demotivation. Die Frauen formulierten den Wunsch nach ressourcenorientierter Beratung, die individuelle Präferenzen und Rahmenbedingungen stärker einbezieht.

In der wissenschaftlichen Literatur tritt zudem der Faktor „soziale Herkunft“ als Einfluss auf den Zugang zu bestimmten Studien- und Berufsfeldern in den Vordergrund. Frauen aus bildungsferneren oder traditionelleren sozialen Milieus erhalten seltener gezielte Informationen oder Unterstützung bei der Wahl eines gesellschaftlich weniger etablierten oder prestigegeträchtigen Berufsweges (Loge 2021). Dies tritt auch in der Frauen-Fokusgruppe in den Vordergrund: Obwohl die Teilnehmer*innen vielfältige Informationsquellen zur Berufsorientierung benennen konnten (z. B. soziale Netzwerke, Jobportale, AMS, Bildungsinstitutionen), wurde deutlich, dass es Defizite im anwendungsbezogenen Wissen gibt. Viele (formal niedrig gebildete) Frauen wissen nicht, wie sie diese Kanäle gezielt und effektiv nutzen können. Informationsangebote sind zwar vorhanden, es fehlt jedoch an niedrigschwelliger Vermittlungskompetenz. Zudem bestehen soziale und technische Zugangshürden: fehlende finanzielle Ressourcen für mobile Daten oder die Abwesenheit passender räumlicher Umgebungen für Frauen erschweren eine eigenständige Recherche und Orientierung. Auch hier wurde deutlich: Information allein reicht nicht – es braucht begleitende Unterstützung, um barrierefreie Strukturen zu ermöglichen.

Geschlechtsspezifische Hindernisse zeigen sich besonders deutlich in techniknahen Berufen. In vielen Berufsfeldern, insbesondere im MINT-Bereich, fühlen sich Frauen strukturell ausgeschlossen. Dies ist auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen, unter anderem auf tief verankerte Geschlechterstereotype, die technische Kompetenz primär mit Männlichkeit assoziieren (Loge 2021; Bergmann et al. 2023). Im Nationalen MINT-Forum (2022) tritt diskursiv in den Vordergrund, dass diese kulturellen Zuschreibungen durch fehlende Vorbilder, stereotype Darstellungen in Medien und eine häufig exklusive Fachkultur weiter verstärkt werden. Selbst Frauen mit hoher fachlicher Eignung entwickeln häufig Zweifel an der eigenen Kompetenz, was zu einem reduzierten Zutrauen in die berufliche Selbstwirksamkeit führt – ein Effekt, der durch schulische, familiäre und berufliche Erfahrungen kumulativ verstärkt wird (Loge 2021).

Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype im Berufswahlprozess von Frauen zeigen insbesondere dann Wirkung, wenn sie auf mehreren Ebenen gleichzeitig ansetzen – in der Bildungsarbeit, in der öffentlichen Kommunikation, in der betrieblichen Praxis und im sozialen Umfeld. Empirisch belegt ist, dass besonders solche Interventionen erfolgreich sind, die stereotype Vorstellungen dekonstruieren, das Selbstwirksamkeitserleben von Frauen stärken und weibliche Rollenvorbilder sichtbar machen. Entscheidend ist, dass

Maßnahmen nicht punktuell, sondern kontinuierlich und über verschiedene Lebensphasen hinweg angeboten werden.

Studien zeigen, dass gezielte Vorbilder – etwa in Form von Mentorinnen, weiblichen Fachkräften in Schulprojekten oder durch Medienpräsenz – die Vorstellung davon erweitern, was „typisch weiblich“ sein kann. Diese Vorbilder wirken identitätsstiftend und ermöglichen Frauen, eine berufliche Perspektive jenseits traditioneller Geschlechterrollen zu entwickeln. Wichtig ist hierbei, dass es sich um realitätsnahe, authentische Vorbilder handelt, die nicht idealisiert werden, sondern deren berufliche Laufbahn auch Herausforderungen beinhaltet; dies erhöht die Glaubwürdigkeit und Relevanz für die Zielgruppe. In der Frauen-Fokusgruppe wurde die Darstellung von Geschlechterrollen in der Berufswerbung kritisch reflektiert: Die Teilnehmer*innen sprachen sich gegen geschlechtsspezifische Sujets oder Kampagnen aus, da diese häufig mit traditionellen Frauenberufen assoziiert werden. Stattdessen wird eine ausgewogene Repräsentation beider Geschlechter in der medialen Kommunikation als positiv bewertet. Diese gleichwertige Darstellung kann laut Einschätzung der Teilnehmer*innen dazu beitragen, das Interesse von Frauen an bislang männerdominierten Berufsfeldern – wie jenen der Kreislaufwirtschaft – zu erhöhen. Studien belegen zudem, dass Darstellungen in Medien – etwa die Reduktion auf Äußerlichkeiten oder das Hervorheben von Ausnahmestellungen – abschreckend wirken können. „In adolescence and adulthood, it is clear that gender-counterstereotypical role models must challenge existing gender stereotypes, but at the same time not be seen as too atypical“ (Olsson & Martiny 2018, S. 11). Demgegenüber fördert Außenkommunikation, die Frauen in ihrer beruflichen Normalität und Vielfalt zeigen, das Interesse und die Selbstidentifikation mit entsprechenden Berufsbildern (Nationales MINT-forum 2022).

Diese Thematik wurde auch in der Expert*innen-Fokusgruppe kritisch anhand von Erfahrungen reflektiert. Ein Diskussionspunkt betraf die Wahrnehmung von Teilnehmer*innen im FiT-Programm hinsichtlich ihrer Ansprache im Kontext von Green Jobs und technischen Berufen. Frauen, insbesondere mit Migrationsbiografien, hatten rückgemeldet, dass sie sich durch die Darstellung ausschließlich weiblicher Vorbilder in bestimmten Tätigkeitsfeldern (z. B. Pflege, Umweltpädagogik, Recycling-Sortierung) erneut in traditionelle Rollenbilder gedrängt fühlten. Die Auswahl der dargestellten Berufsfelder – so der Eindruck einiger Teilnehmer*innen – reproduziere stereotype Vorstellungen davon, was ein „Frauenberuf“ im Umweltbereich sei. Dies könne zur Folge haben, dass technische oder führungsbezogene Tätigkeiten in der Kreislaufwirtschaft weiterhin als „nicht vorgesehen“ für sie empfunden werden.

Die Expert*innen diskutierten in diesem Zusammenhang, ob die ursprünglich mit dem FiT-Programm verbundenen Thesen und Zielvorstellungen – etwa die Annahme, dass Frauen allgemein weniger Interesse oder Zugang zu Technik hätten – heute noch in dieser Form zutreffend sind. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass sich die Zielgruppe verändert habe: Frauen mit internationaler Herkunft, etwa aus arabischen oder osteuropäischen Ländern, bringen häufig andere berufskulturelle Prägungen mit, in denen Technik keineswegs als „männlich“ besetzt sei. Diese Veränderung in der Zielgruppe sowie sich wandelnde

Einstellungen junger Frauen insgesamt müssten in der Weiterentwicklung des Programms stärker berücksichtigt werden.

Im Zuge dessen wurde auch die bestehende Evaluierung des FiT-Programms Bergmann et al. (2023). thematisiert. Die Expert*innen würdigen den umfassenden datengestützten Zugang und die Sichtbarmachung positiver Wirkungen, wiesen jedoch darauf hin, dass qualitative Aspekte – etwa die Frage nach inneren Haltungen, Barrieren oder Verschiebungen in der Wahrnehmung von Berufsbildern – bislang nur unzureichend berücksichtigt werden. Eine kombinierte Wirkungsanalyse, die auch kulturelle und sozialisationsbedingte Unterschiede innerhalb der Zielgruppe stärker einbezieht, wurde als sinnvoll und notwendig erachtet.

Ein weiterer empirisch belegter Erfolgsfaktor zur Förderung von „nichttraditioneller“ Berufswahl ist die Förderung des Selbstvertrauens und der Selbstwirksamkeit. Programme, die Frauen gezielt darin unterstützen, ihre Kompetenzen in MINT-Fächern praktisch zu erproben und dabei positive Rückmeldungen – respektive „aufbauende Worte“ wie es in der Frauen-Fokusgruppe formuliert wurde – zu erhalten, wirken der internalisierten Abwertung technischer Fähigkeiten entgegen. Hierzu zählen beispielsweise handlungsorientierte Lernformate, MINT-Workshops nur für Frauen oder praktische Projektarbeit in frauensensiblen Gruppen (Bergmann et al. 2023). Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Sprache: Studien zeigen, dass geschlechtersensible Sprache sowie die Vermeidung von Technik-Jargon und „männlich konnotierten“ Begriffen die Zugänglichkeit erhöhen (Nationales MINT-Forum 2022). Als positiv werden zudem „Single-Gender-Settings“, also Programme, die gezielt nur für Frauen angeboten werden, gesehen. Diese Formate reduzieren nachweislich das Risiko von Dominanzverhalten durch männliche Teilnehmende, das häufig in gemischtgeschlechtlichen Gruppen zu Rückzug und Selbstzensur bei Frauen führt. Besonders wirksam ist der Einsatz solcher Settings in früheren Berufsorientierungsphasen, aber auch im Studium und im beruflichen Fortbildungsbereich (ebd.).

3.4. WUNSCHBERUF

In einer offenen Frage wurden die Frauen nach ihrem Wunschberuf gefragt („Stellen Sie sich vor, Sie könnten jeden Beruf ergreifen, den Sie wollen!“). Diese Antworten wurden der systematischen Ansicht nach AMS-Berufsklassifikation zugeordnet. Das angestrebte Qualifikationsniveau des angegebenen Berufes wurde nicht berücksichtigt. In Abbildung 7 sind die zugehörigen Ergebnisse geordnet nach Anzahl der Nennungen dargestellt. Diese Ergebnisse sind angesichts des explorativen Studiendesigns nicht als repräsentativ zu betrachten.

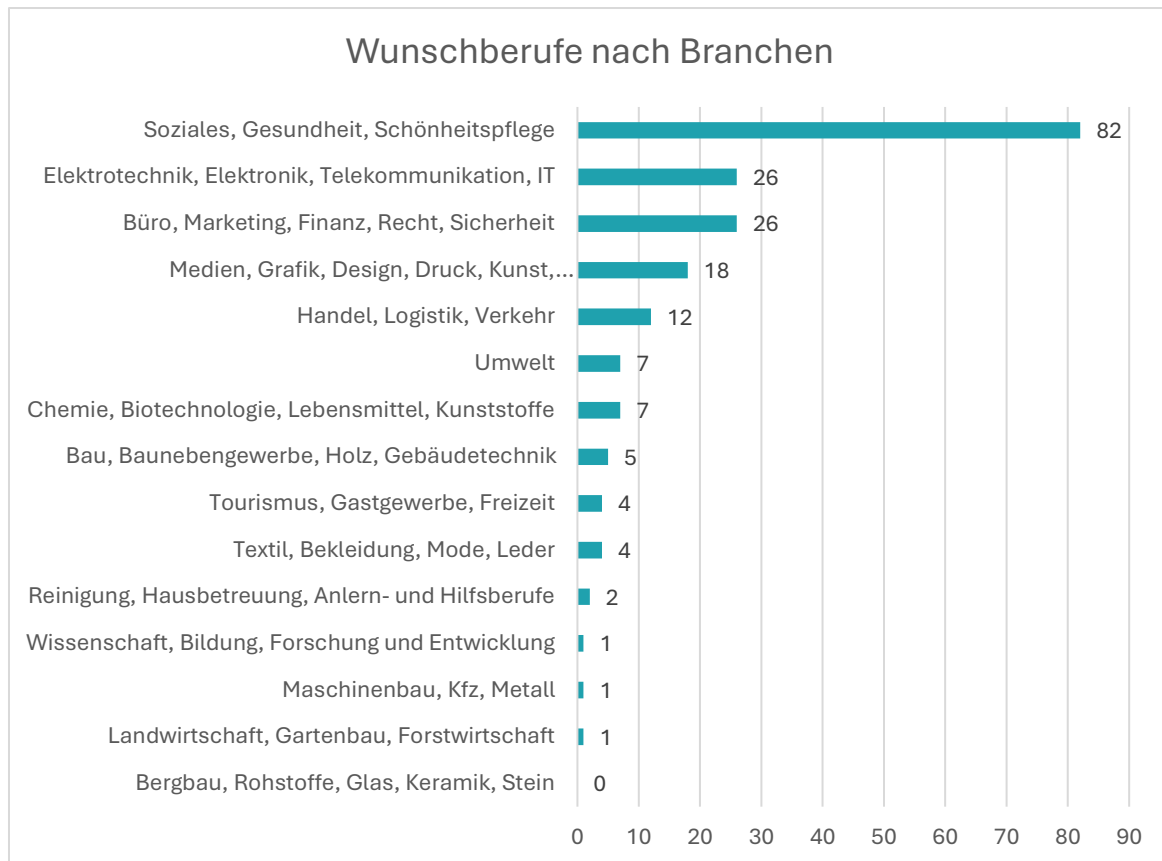


Abbildung 7: Wunschberufe nach Branchen, Anzahl der Nennungen, n=239

Mit 82 Nennungen sind es vor allem traditionell weiblich konnotierte Berufsfelder – wie Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege – die, die Frauen am mit Abstand häufigsten ansprachen. Laut Mikrozensus-Erhebung (2023) sind Frauen in Österreich besonders stark im Dienstleistungssektor vertreten, insbesondere in sozialen, gesundheitlichen und bildungsbezogenen Bereichen. Technisch-gewerbliche Branchen wie Industrie oder Bauwesen weisen hingegen einen deutlich geringeren Frauenanteil auf (Statistik Austria, 2024).

Im Rahmen der Expert*innen-Fokusgruppe wurde die Problematik bestehender Ausbildungsangebote im Kontext der Kreislaufwirtschaft thematisiert – auch unter dem Aspekt der nach wie vor tradierten Berufswahl von Frauen (Statistik Austria 2023). Einigkeit herrscht darüber, dass aktuelle Lehrberufe sowie Aus- und Weiterbildungsformate bislang kaum als relevante Berufsfelder im Sinne einer Circular Economy kommuniziert werden. Diese fehlende Sichtbarkeit führt dazu, dass insbesondere junge Frauen sich von spezifischen Berufsbezeichnungen nicht angesprochen fühlen – auch wenn die Tätigkeiten inhaltlich durchaus im Sinne nachhaltiger und ressourcenschonender Wirtschaftsweisen gestaltet sind. Die Teilnehmer*innen kritisierten zudem, dass Curricula nur zögerlich angepasst werden, sowohl im dualen System als auch im tertiären Bildungsbereich. So werde der ökologische und digitale Wandel nicht in ausreichendem Maße in die Ausbildungslogik übersetzt.

Ein weiterer Kritikpunkt der Fokusgruppe betraf die Diskrepanz zwischen der öffentlichen Kommunikation der Sozialpartner*innen und deren tatsächlichem Handeln. Zwar werde die

Dringlichkeit des Fachkräftemangels im Umweltbereich von Akteur*innen wie der WKO, der AK oder Interessenvertretungen regelmäßig betont – konkrete Maßnahmen blieben jedoch häufig aus. Am Beispiel der Umweltstiftung wird deutlich, dass einzelne Institutionen zwar strukturell eingebunden seien, es aber an aktiver Umsetzung fehle: So würden etwa Vertreter*innen aus den Fachinnungen zu wenig Aufklärungsarbeit in ihren Betrieben leisten, obwohl sie inhaltlich zur Mitgestaltung eingeladen seien. Auch die oft hervorgehobene Potenzialgruppe Frauen werde in der Kommunikation zwar adressiert, jedoch ohne dass entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen – etwa flexible Arbeitszeiten, gezielte Ansprache oder Sensibilisierung in Unternehmen – mitgedacht oder eingefordert würden. Die Expert*innen bewerten dieses Verhalten kritisch: Es entstehe der Eindruck, dass durch bloßes Wiederholen von Handlungsbedarf Veränderung suggeriert werde, ohne tatsächliche Verantwortungsübernahme. Es wird betont, dass sich durch diese unverbindliche Haltung kaum tatsächliche Veränderungen ergeben: Solange strukturelle Maßnahmen ausbleiben und Unternehmen keine aktiven Impulse zur Öffnung technischer oder umweltbezogener Berufsfelder erhalten, verbleiben viele Frauen weiterhin in ihren angestammten Branchen – häufig im sozialen, administrativen oder Dienstleistungsbereich. Damit bleiben nicht nur Chancen auf individuelle berufliche Entwicklung ungenutzt, sondern auch das gesamtwirtschaftliche Potenzial einer divers aufgestellten Green Economy. Die angestrebte Transformation des Arbeitsmarkts im Sinne von mehr ökologischer Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit droht so an tradierter Rollenverteilung und mangelnder Umsetzungspraxis zu scheitern.

ARBEITSZEITMODELLE

Bezüglich der Arbeitszeitpräferenz zeigt sich folgendes Bild (dargestellt in Abbildung 8):

Arbeitszeitregelung	Anzahl	%
Teilzeit	67	29%
Teilzeit, aber Vollzeit als Option	43	18%
Vollzeit	77	33%
Vollzeit, aber Teilzeit als Option	48	20%
Gesamt	235	100%

Abbildung 8: Präferierte Arbeitszeit, n=235

Etwa ein Drittel (29 %) möchte ausschließlich in Teilzeit arbeiten. Weitere 18 % möchten eine Teilzeitanstellung, signalisieren aber Bereitschaft, eine Vollzeitanstellung anzunehmen. 33 % möchten ausschließlich Vollzeit beschäftigt sein, während für weitere 20 % eine Vollzeitanstellung Priorität hat, aber auch eine Teilzeitbeschäftigung eine Option darstellt. Dies entspricht etwa den Werten der Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen in Österreich: Während bei den Frauen 51,1 % der Erwerbstätigen in Teilzeit beschäftigt sind, entspricht der korrespondierende Wert bei Männern nur 13,7 %. Insgesamt zeigt sich diese Quote mit steigender Tendenz bei beiden Geschlechtern (vgl. Statistik Austria 2024).

Als Erklärung für die hohe Teilzeitquote wird im Wesentlichen – neben weiteren strukturellen und individuellen Erklärungsfaktoren – die innerfamiliäre Rollenteilung angeführt. „Der Grund

ist immer gleich: Frauen übernehmen einen weit größeren Teil der familiären Betreuungspflichten [...]“ (Der Standard, 2025). Laut einer Erhebung von Statistik Austria geben 39,3 % der teilzeitbeschäftigten Frauen an, aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflegeverpflichtungen in Teilzeit zu arbeiten, während dieser Anteil bei Männern lediglich 8,1 % beträgt (Statistik Austria, 2023). Auch in der vorliegenden Erhebung zeigt sich ein ähnliches Bild: 70 % der Frauen mit einem oder mehreren Kindern unter 14 Jahren bzw. 50 % der Frauen, die Angehörige betreuen, präferiert eine Teilzeitanstellung. Bei jenen ohne Betreuungspflichten beträgt dieser Wert 25 %. Auch in der offenen Frage, welche „sonstigen Hindernisse“ in der Berufswahl auftreten (siehe Kap. 3.3) wurden vornehmlich Gründe in Bezug auf Arbeitszeitregelungen („Einschränkung durch Kinderbetreuung“) angeführt.

Laut Bergmann et al. (2023) erschweren strukturelle Bedingungen die Vereinbarkeit von technischen Berufen mit Lebensentwürfen, die familiäre Verantwortung einschließen. Viele Frauen antizipieren Schwierigkeiten hinsichtlich der Work-Life-Balance, insbesondere in Berufen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten oder stark leistungsorientierten Kulturen. Solche Erwartungen beeinflussen die Berufswahl bereits im Vorfeld und führen dazu, dass viele Frauen potenziell lukrative und gesellschaftlich relevante Berufsfelder ausschließen, obwohl sie über die entsprechenden Qualifikationen verfügen. Vereinbarkeit ist ein zentrales Thema für die Frauen und sollte in der Aus- und Weiterbildungsangeboten ressourcenorientierte Berücksichtigung finden.

3.5. KREISLAUFWIRTSCHAFT ALS BERUFLICHE OPTION

Etwa 44 % der befragten Frauen gab an, noch nie etwas von der Kreislaufwirtschaft gehört zu haben, 36 % haben davon gehört – kennen aber keine Details. Somit umfasst diese Gruppe von Frauen, die keine oder kaum Kenntnisse zu diesem optionalen Berufsfeld haben 80%. Nur etwa 20 % kennen den Begriff und zugehörige berufliche Optionen.

Kennen Sie den Begriff "Kreislaufwirtschaft"?	Anzahl	%
Ich habe davon noch nie gehört.	104	44%
Ich habe schon davon gehört, kenne aber keine Details.	85	36%
Ich kenne den Begriff und einige berufliche Möglichkeiten.	46	19%
Ich bin Expert*in und beschäftige mich schon länger mit dem Thema Kreislaufwirtschaft.	3	1%
Gesamt	238	100%

Abbildung 9: Kenntnis über Kreislaufwirtschaft, n=238

Arnkil (2013) unterstreicht die Notwendigkeit, das Wissen über Green Jobs im Allgemeinen durch eine bessere Vernetzung von Bildungs- und Arbeitsmarktakeuren sowie durch zielgerichtete Informationskampagnen zu verbreiten, um langfristig Vertrauen und Interesse an solchen Berufen zu schaffen. Auch in der Frauen-Fokusgruppe stieß der Begriff „Kreislaufwirtschaft“ bei einigen Teilnehmer*innen zunächst auf Verständnisbarrieren. Erst im Verlauf des Gesprächs wurde deutlich, dass viele der als attraktiv beschriebenen Tätigkeitsfelder bereits Teil der Kreislaufwirtschaft sind – dies war den Teilnehmer*innen jedoch oft nicht bewusst.

Neben der Unbekanntheit des Begriffes ist auch die semantische Unschärfe ein Problem. In der Expert*innen-Fokusgruppe wurde dies ganzheitlich diskutiert: Ein wesentliches Hindernis bei der Förderung von Ausbildungen und Beschäftigung im Bereich der Kreislaufwirtschaft liegt in der fehlenden begrifflichen Klarheit darüber, was unter „Green Jobs“, „Klimaberufen“ oder Berufen der „Kreislaufwirtschaft“ konkret zu verstehen ist. Dies betrifft nicht nur die Rezipient*innen während des Berufswahlprozesses, sondern alle relevante Akteur*innen. Diese Unschärfe erschwert nicht nur die Kommunikation zwischen Politik, Bildungsanbieter*innen und Unternehmen, sondern auch die praktische Umsetzung von Fördermaßnahmen. Fördergeber*innen sind oft auf klar umrissene Berufsprofile angewiesen, um Mittelvergabe und Zielverfolgung an bestehende arbeitsmarktpolitische Kriterien zu knüpfen – beispielsweise an die "Verwertbarkeit" einer Ausbildung im Sinne unmittelbarer Arbeitsplatzperspektiven. Wenn jedoch unklar ist, welche konkreten Tätigkeiten ein „Green Job“ umfasst, wie diese Berufe in Ausbildungssysteme eingebettet sind oder welche Kompetenzen tatsächlich nachgefragt werden, fällt es schwer, Maßnahmen treffsicher zu gestalten. Unternehmen stehen ebenfalls vor einer doppelten Herausforderung: Einerseits fehlt es oft an standardisierten Berufsprofilen im Bereich Kreislaufwirtschaft, an denen sie sich bei der Personalsuche oder Ausbildungskooperationen orientieren können; andererseits sehen sie sich mit der Aufgabe konfrontiert, sich in einem sich dynamisch entwickelnden Feld zu positionieren, ohne dass bereits festgelegte „Schlüsselqualifikationen“ existieren. In der Folge tendieren Unternehmen dazu, sich an etablierten Berufsbildern zu orientieren, wodurch innovative oder interdisziplinäre Qualifikationen schwerer vermittelbar erscheinen – sowohl im Recruiting als auch bei der internen Bewertung von Förderrelevanz. Ausbildungsinstitutionen wiederum verfügen bislang kaum über anerkannte Lehr- oder Weiterbildungscurricula, die speziell auf Berufe in der Kreislaufwirtschaft zugeschnitten sind. Zwar gibt es einige innovative Modellprojekte, doch sie sind weder systematisch eingebettet noch breit implementiert. Daraus ergibt sich ein Missverhältnis zwischen politischen Förderzielen (z. B. Schaffung von 10.000 Green Jobs) und realen Ausbildungswegen, die häufig noch auf klassische Berufsstrukturen zugeschnitten sind.

Die Konsequenz ist ein strukturelles Kommunikationsproblem: Fördergeber*innen fordern Zielgenauigkeit, unmittelbare Arbeitsmarktrelevanz und belegbare Bedarfslagen – doch diese sind im Bereich der Green Jobs oftmals weder konsistent definiert noch empirisch eindeutig erfassbar. Der Begriff „Green Job“ und verwandte Bereiche – worunter die Kreislaufwirtschaft subsumiert werden kann – werden dadurch zu einer Projektionsfläche mit uneinheitlicher semantischer Reichweite (Palm et al., 2024).

BERUFLICHE ASPIRATIONEN IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Nachdem der Begriff Kreislaufwirtschaft in der Fragebogen-Erhebung in einfachen Worten erläutert wurde¹, um begrifflichen Unschärfen entgegenzuwirken, gaben korrespondierend

¹ „Die Kreislaufwirtschaft umfasst alle Schritte, die dazu beitragen, dass Abfälle verringert oder noch besser vermieden werden. Es geht darum, dass weniger neu hergestellt werden muss, weil Produkte (z.B. Elektrogeräte,

dazu etwa 73 % der Befragten an, noch nie über einen Beruf in der Kreislaufwirtschaft nachgedacht zu haben. Dabei bietet die Kreislaufwirtschaft besonders in Wien ein breites Beschäftigungsangebot. Über 3.000 Unternehmen sind in diesem Bereich aktiv und sichern fast 22.000 Arbeitsplätze. Hinzu kommen rund 1.400 Jobs im kommunalen Bereich. Die Bandbreite an Berufen ist vielfältig: Neben den klassischen Bereichen wie Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, produzierendem Gewerbe sowie Abwasser- und Abfallwirtschaft profitieren auch zahlreiche weitere Branchen – etwa wissenschaftlich-technische Dienstleistungen, die Bauwirtschaft, das Beherbergungs- und Gastgewerbe sowie der Immobiliensektor – direkt oder indirekt von diesem Wirtschaftszweig. Das Spektrum an Tätigkeiten reicht von technischen und handwerklichen Berufen über kaufmännisch-administrative Funktionen bis hin zu forschungs- und beratungsintensiven Aufgabenfeldern. Zudem eröffnen sich insbesondere für Berufseinsteiger*innen im Rahmen von Praktika und Einstiegspositionen neue Möglichkeiten (Standortanwalt Wien, WKO, 2021).

Diese Bereiche (in einfacher Formulierung) wurden den Frauen im Rahmen der Befragung mittels Fragebogen zur Auswahl gestellt. Konkret wurden gefragt, welche der angeführten Bereiche in der Kreislaufwirtschaft als interessant bewertet werden. Die zugehörigen Ergebnisse sind in Abbildung 10 dargestellt.

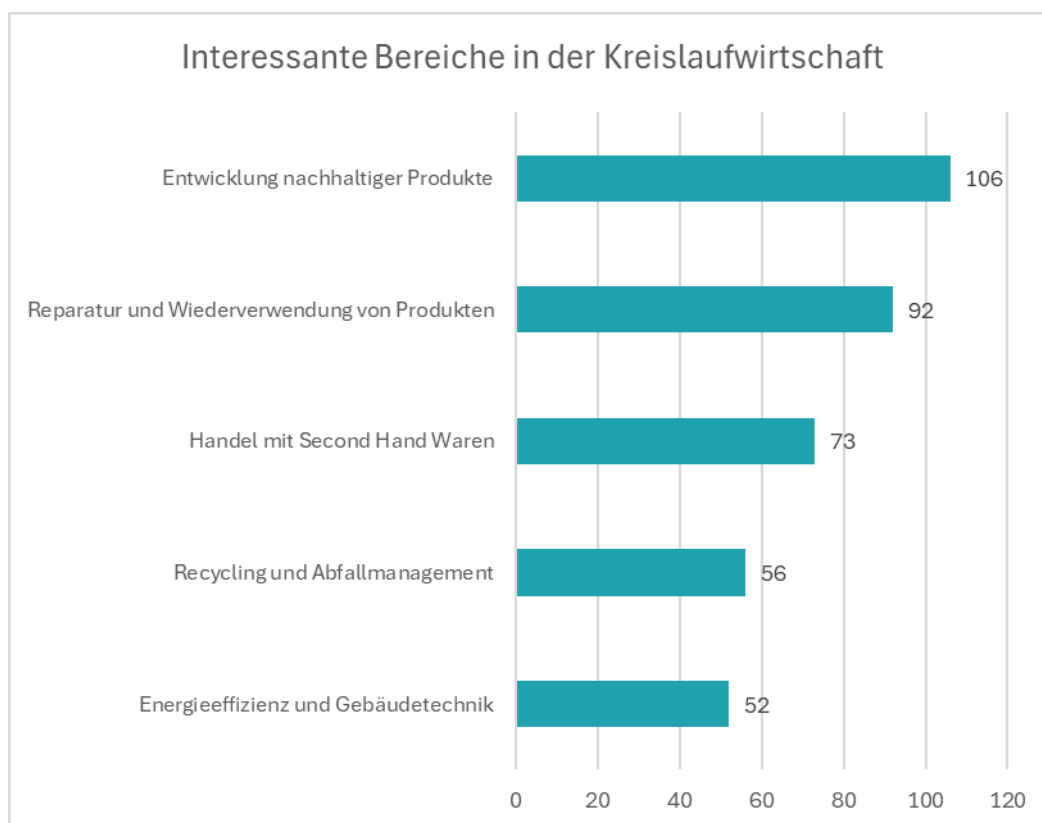


Abbildung 10: Interessante (berufliche) Bereiche in der Kreislaufwirtschaft, Mehrfachnennungen möglich, n=239

Kleidung...) und Materialien (z.B. Baustoffe, Verpackung, Glas...) länger genutzt, wiederverwendet, repariert oder verändert werden. Daraus ergeben sich viele berufliche Möglichkeiten.“

Besonders die Entwicklung nachhaltiger Produkte wurde häufig genannt (n=109). Gleichzeitig wurden auch Berufe, die sich mit der Reparatur und Wiederverwendung von Produkten – ein technik-assoziiertes Bereich als interessant bewertet (n=92). Handel mit Second Hand Waren, der oft auch Beschäftigungsmöglichkeiten am 2. Arbeitsmarkt bietet, ist ebenfalls als attraktiv eingestuft worden (n=73). Wichtig dabei ist zu beachten, dass in all diesen Bereichen Beschäftigungsmöglichkeiten auf verschiedenen Qualifikationsstufen möglich sind.

3.6. AUSBILDUNGSINTENTION IM BEREICH DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Trotz mangelndem Vorwissen und unscharfen Begriffskonzepten geben 49 % an², sich eine Ausbildung im Bereich Kreislaufwirtschaft vorstellen zu können – bei den grundsätzlich Ausbildungsinteressierten (insgesamt 65 % der befragten Frauen) steigt der Wert auf 56 %³. Dabei ist zu beachten, dass im Rahmen der explorativen Untersuchung keine repräsentativen Ergebnisse dargestellt werden – dafür ist die besonders interessante Zielgruppe von Frauen in arbeitsmarktpolitischen Projekten stark vertreten, was das Potential für berufsbildende Maßnahmen in diesem Bereich aufzeigt. Besonders hoch ist die Bereitschaft bei Frauen ohne formalen Bildungsabschluss. 39 % geben an, dass sie „sehr wahrscheinlich“ eine Ausbildung im Bereich Kreislaufwirtschaft suchen.⁴ Diese Ergebnisse decken sich mit Dorr et al. (2023), die auf das Potenzial niedrigqualifizierter Gruppen im Green Job-Bereich verweisen. Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Gruppe in diesem Bereich wäre vorhanden: 45% der durch die Kreislaufwirtschaft in Wien unselbständig Beschäftigten verfügen über einen Lehrabschluss und ein Viertel absolvierte die Pflichtschule als höchsten Bildungsabschluss (Standortanwalt Wien, WKÖ, 2021).

Wahrscheinlichkeit für eine Ausbildung in der Kreislaufwirtschaft	Anzahl	%
sehr wahrscheinlich	30	13%
eher wahrscheinlich	87	37%
eher unwahrscheinlich	80	34%
sehr unwahrscheinlich	41	17%
Gesamt	238	100%

Abbildung 11: Wahrscheinlichkeit für eine Ausbildung in der Kreislaufwirtschaft, n=239

Bestehende Betreuungspflichten nehmen bei den befragten Frauen hinsichtlich der Ausbildungsintention im Bereich Kreislaufwirtschaft kaum einen Einfluss. Statistisch betrachtet bestehen nur geringe Unterschiede nach Vorhandensein dieses Merkmals.

Die Ausbildungsintention für Kreislaufwirtschaft nimmt mit steigendem Alter leicht ab. Werden nur jene nach Alter betrachtet, die generell sagen, sie sind derzeit bereit eine Ausbildung zu machen, zeigt sich ein ähnliches Bild: 60 % der 15-24jährigen, 58 % der 25-34jährigen, 57

² Hier wurden die Antwortmöglichkeiten für die Frage, nach der Ausbildungsintention in der Kreislaufwirtschaft „sehr wahrscheinlich“ und „eher wahrscheinlich“ addiert.

⁴ Diese Gruppe ist in der Befragung zahlenmäßig sehr gering vertreten, weshalb diese Interpretation in weiteren empirischen Untersuchungen nochmals validiert werden sollte.

% der 35-44jährigen und 48 % der 45-54jährigen geben an, sich sehr oder eher wahrscheinlich in der Kreislaufwirtschaft ausbilden zu wollen.

Wird die Ausbildungsintention in der Kreislaufwirtschaft nach Informationsstand über diesen Bereich betrachtet (siehe Kap. 3.5), ergeben sich kaum aussagekräftige Ergebnisse: Zwischen jenen, die noch nie von der Kreislaufwirtschaft gehört haben (49%) und jenen, die zwar davon gehört haben, aber keine Details kennen (50%), besteht kaum Unterschied in der Ausbildungsintention.⁵ Bei jenen, die schon über berufliche Möglichkeiten Bescheid wissen, sinkt diese sogar: Nur 43 % geben an, eine Ausbildung sehr oder eher wahrscheinlich in dem Bereich anzustreben. Die „Expertinnen in der Kreislaufwirtschaft“ sind eine zu kleine Gruppe (n=3), als dass sie auswertungsrelevant sind.

Die Ergebnisse legen nahe, dass ein höherer Informationsstand über die Kreislaufwirtschaft nicht zwangsläufig mit einer erhöhten Ausbildungsintention einhergeht. Vielmehr scheint detailliertes Wissen über berufliche Möglichkeiten in diesem Bereich keine fördernde Wirkung auf die Ausbildungsbereitschaft zu entfalten. Für die Berufsorientierung bedeutet dies, dass reine Informationsvermittlung nicht ausreicht, um nachhaltig für eine Ausbildung in zukunftsorientierten Sektoren wie der Kreislaufwirtschaft zu motivieren. Vielmehr kommt es entscheidend darauf an, wie informiert wird. Gerade weil viele (junge) Frauen die Kreislaufwirtschaft zunächst nicht kennen, zeigen sich Potenziale, wenn die Berufsbilder nachvollziehbar, praxisnah und mit positiven Entwicklungsperspektiven vermittelt werden. Studien zeigen, dass Frauen bei geschlechtergerechter Ansprache und klaren Rollenvorbildern eher bereit sind, technische und umweltbezogene Berufe in Betracht zu ziehen (Hiller 2023). Wie Gutman und Akerman (2008) betonen, ist eine wirksame Berufsorientierung immer auch an emotionale Ansprache, Identifikationsmöglichkeiten und konkrete Perspektiven geknüpft. Entsprechend sollten Orientierungsangebote nicht nur auf Fakten basieren, sondern auch gezielt die Attraktivität und gesellschaftliche Relevanz des Berufsfeldes vermitteln – etwa durch Praxiseinblicke, Rollenvorbilder oder narrativ gestaltete Berufsprofile.

Die Notwendigkeit der Herstellung von Identifikation mit dem Berufsfeld, zeigt sich auch anhand der folgenden Ergebnisse: Wird die Rangkorrelation betrachtet, kann jenen höhere Ausbildungsintentionen im Feld der Kreislaufwirtschaft nachgesagt werden, die angaben, dass Umweltschutz ($r=0,42$) sowie Aufstiegsmöglichkeiten ($r=0,33$) wichtig im Beruf sind. Hier zeigt sich die Gleichzeitigkeit von intrinsischen und extrinsischen Motivatoren. Hinsichtlich der beruflich Kompetenzorientierung sind eher Frauen, die Innovation/ Kreativität im Beruf ($r=0,28$), Sprachenorientierung ($r=0,23$) sowie Spaß am Technischen ($r=0,22$) angeben, mit höherer Wahrscheinlichkeit bereit, sich im Bereich Kreislaufwirtschaft zu orientieren. Ein

⁵ Methodisch kann angemerkt werden, dass jene, die zuerst angaben, „noch nie von der Kreislaufwirtschaft gehört zu haben“, mit weiterem Verlauf des Fragebogens mit einer (niederschweligen) Definition von Kreislaufwirtschaft konfrontiert werden. Somit haben sie zu dem Zeitpunkt, als sie ihre Ausbildungsintention für Kreislaufwirtschaft angaben, eine erste Kenntnis über das Konzept der Kreislaufwirtschaft.

klarer Befund zeigt dies nicht auf – verweist jedoch auf die Bandbreite an möglichen (Green) Skills, die für einen Beruf in der Kreislaufwirtschaft qualifizieren.

Als allgemeine Empfehlung gilt, dass Ausbildungen für Frauen in zukunftsorientierten Bereichen wie der Kreislaufwirtschaft sowohl inhaltlich als auch strukturell geschlechtersensibel gestaltet sein sollte. Eine zentrale Voraussetzung ist die frühzeitige und gezielte Ansprache junger Frauen im Rahmen der Berufsorientierung, wobei stereotype Berufsbilder aufgebrochen und alternative Karrierewege sichtbar gemacht werden müssen. Darüber hinaus ist es erforderlich, Ausbildungsmodelle stärker an unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen anzupassen. Flexible Zeitmodelle, Teilqualifizierungen und modulare Ausbildungswege können besonders für Wiedereinsteiger*innen oder Alleinerziehende entscheidende Zugänge schaffen (Kruppe et al. 2023; Liebhardt et al. 2024; BMFSFJ 2015). Gezielte Programme wie „FIT – Frauen in Handwerk und Technik“ oder in der vom Bundesministerium für Klimaschutz eingerichteten Umweltstiftung integrieren zudem von finanziellen Anreizen, was im Besonderen bei sozioökonomisch benachteiligten Frauen einen zentralen Stellenwert für die Aufnahme und auch den erfolgreichen Abschluss von Qualifizierungen einnimmt.

3.7. MOTIVATIONSFAKTOREN FÜR BERUFLICHE ORIENTIERUNG IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die Frauen wurden abschließend nach konkreten Motivationsfaktoren für eine berufliche Orientierung im Bereich der Kreislaufwirtschaft befragt. Die Entscheidung für eine berufliche Laufbahn ist das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels aus individuellen Werten, strukturellen Rahmenbedingungen und konkreten Anreizen. Die Darstellung der Ergebnisse der Fragebogenerhebung (vgl. Abbildung 12) zeigt, dass insbesondere materielle Anreize eine zentrale Rolle spielen: Mit 153 Nennungen gaben rund zwei Drittel (= 64 %) der Befragten an, dass finanzielle Vorteile – etwa in Form guter Bezahlung oder einer hohen Nachfrage nach Fachkräften – einen besonders hohen Anreiz darstellen. Diese Analyse wurde durch qualitative Aussagen aus der Fokusgruppe gestützt, in denen Begriffe wie „finanzielle Unabhängigkeit“, „Pension“ oder „gute Verdienstmöglichkeiten“ direkt mit Sicherheit, Selbstbestimmung und beruflicher Lebensplanung verknüpft wurden. Der Wunsch nach wirtschaftlicher Stabilität ist demnach nicht nur kurzfristiger Anreiz, sondern Bestandteil einer umfassenden Zukunftsorientierung und eines emanzipatorischen Anspruchs an Erwerbsarbeit. Auch bezahlte Ausbildungsangebote wurden mit 108 Nennungen als zweitwichtigster Motivationsfaktor identifiziert. Hierbei handelt es sich um besonders wirksame Hebel in Branchen, die mit geringem gesellschaftlichem Prestige assoziiert werden (z.B. Abfallwirtschaft) (OECD 2017).

Auch intrinsische Motivatoren wie das Umweltbewusstsein – „positive Auswirkungen auf die Umwelt durch meine Arbeit“ (n=101) – sind hoch relevant. Sie zeigen, dass sich ein beträchtlicher Teil der Befragten mit dem Sinngehalt ihrer Arbeit identifizieren möchte. Diese Art der Motivation wird laut Kuckertz et al. (2020) besonders dann nachhaltig wirksam, wenn sie mit stabilen Rahmenbedingungen – wie den oben angeführten materielle Komponenten – verbunden ist.

Für die Ausgestaltung von Maßnahmen empfiehlt sich die Kombination dieser Motivatoren. So zeigt sich nach Self-Determination Theory (Deci & Ryan 2000), dass sowohl autonome Motivation (z. B. Umweltbewusstsein) als auch kontrollierte Motivation (z. B. finanzielle Sicherheit) zusammenspielen müssen, um nachhaltige Entscheidungen zu fördern.

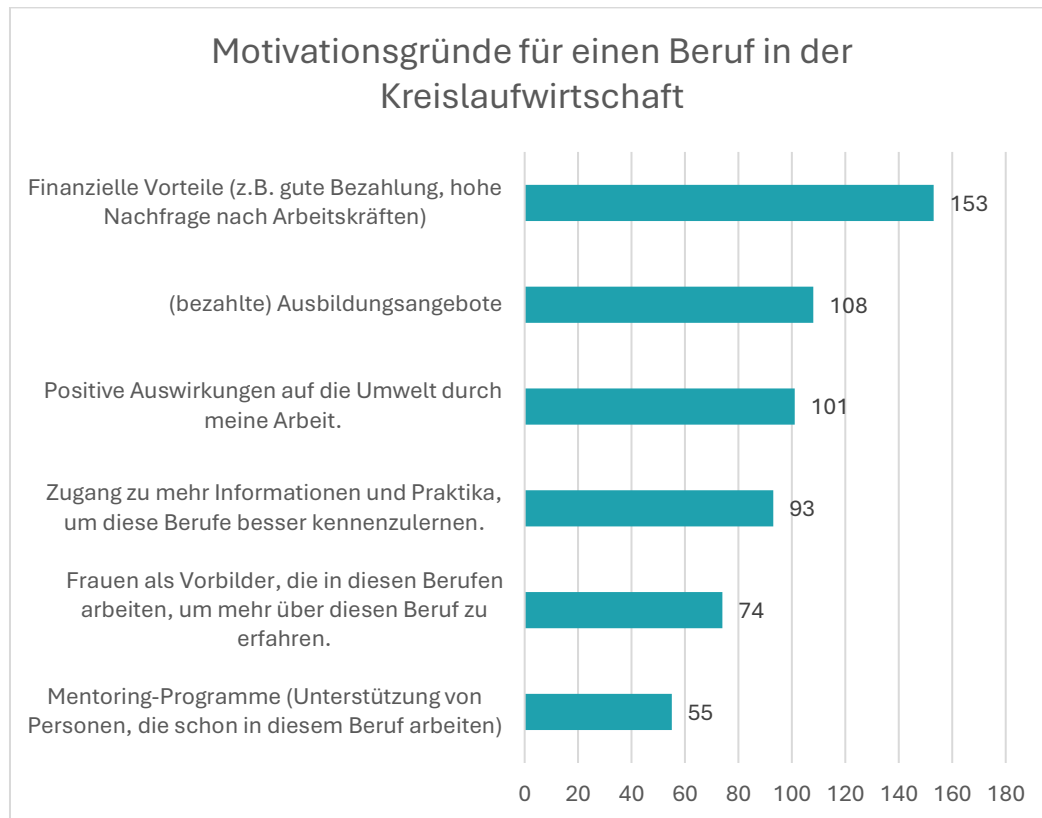


Abbildung 12: Motivationsgründe für Kreislaufwirtschaft, Mehrfachnennungen möglich, n=239

Besonders aufschlussreich ist die Analyse, dass Aspekte wie praktische Berufserprobung (n=93), Role-Models (n=74) und Mentoring-Programme (n=55) im quantitativen Teil der empirischen Erhebung eher selten genannt wurden, in der Fokusgruppe jedoch mehrfach als bedeutsam thematisiert wurden. So wurde betont, wie wichtig es sei, „Personen kennenzulernen, die schon in diesem Beruf arbeiten“. Die geringe quantitative Nennung lässt sich vor diesem Hintergrund als Indiz für einen Mangel an Sichtbarkeit und Erreichbarkeit entsprechender Angebote interpretieren. Gerade für unterrepräsentierte Gruppen kann die Erfahrung, dass andere den Weg bereits gegangen sind, ein entscheidender Faktor für die eigene Berufsentscheidung sein – dies wird auch in der Forschung zur beruflichen Selbstwirksamkeit und sozialen Lernprozessen betont (Hackett & Betz 1981).

In der offenen Frage, welche „sonstigen“ Punkte motivieren könnten, konnten keine aussagekräftigen Ergebnisse eruiert werden: Die Mehrheit der Frauen gab an, grundsätzlich kein Interesse an diesem Bereich zu haben, weshalb auch kein Motivationsfaktor als ausschlaggebend zu benennen ist.

Diese Ergebnisse zeigen nochmals das Anreizpotential durch finanzielle Aspekte – gute Verdienstmöglichkeiten bzw. finanziell unterstützte Ausbildungsmöglichkeiten – auf. Weiters tritt

hervor, dass auch die Motivation durch das eigene Umweltbewusstsein und der Wunsch nach nachhaltigem Wirken für die Zukunft ein zentraler Faktor ist, dessen Wirkmechanismus sich am besten eingebettet in die alltagsnahe Beschreibung von Berufsbildern in der Kreislaufwirtschaft entfaltet.

4. ZUSAMMENFASSUNG EMPIRISCHER ERGEBNISSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

4.1. FRAGEBOGEN

ZUGEHÖRIGKEIT, IDENTIFIKATION, STABILITÄT & VEREINBARKEIT: 80 % Frauen ist ein gutes Arbeitsklima und Teamarbeit „sehr wichtig im Beruf“. Stabile Arbeitsbedingungen (77 %) und persönliche Identifikation sowie Sinnverbundenheit mit der Tätigkeit (72 %) werden ebenso in der Berufsentscheidung priorisiert. 71 % bewertet zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als zentral.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollten die Berufsorientierung stärker an den zentralen Motivlagen von Frauen ausrichten – etwa Sinnhaftigkeit, Teamorientierung, Stabilität und Vereinbarkeit. Diese Werte sollten auch in der Ansprache und Gestaltung kreislaufwirtschaftlicher Arbeitsfelder sichtbar gemacht werden.

UMWELTSCHUTZ ALS MOTIVATION?: Der Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft wird im relativen Ranking als am wenigsten „wichtig im Beruf“ eingestuft. Mit 34 %, die diesen Aspekt als „sehr wichtig“ einstufen, besteht absolut gesehen ein hohes Mobilisierungspotential. Ein leichter Zusammenhang besteht darin, dass vermehrt jüngere Frauen und Frauen mit akademischem Abschluss durch Umweltgedanken in ihrer Berufswahl beeinflusst sind.

Empfohlen wird, Berufe in der Kreislaufwirtschaft nicht ausschließlich über umweltbezogene Motivationen zu bewerben und anzusprechen, sondern gleichzeitig weitere extrinsische Anreize wie gute Verdienstmöglichkeiten, gute Einstiegschancen und stabile Arbeitsbedingungen zu betonen.

PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN IM ZENTRUM: Beinahe 60 % geben an, in der Vergangenheit durch praktische Erfahrungen in der Berufswahl beeinflusst worden zu sein.

Es empfiehlt sich, praktische Erfahrungen in Bildungsangebote zu integrieren.

SOZIALE ORIENTIERUNG VS. TECHNIK: Dem Einsatz sozialer beruflicher Kompetenzen wird von den Frauen das meiste Interesse zugeschrieben (57 % „sehr wichtig“). Optimal wäre das Aufzeigen von Berufen in der Kreislaufwirtschaft, die technische, umweltbezogene und soziale Aspekte verbinden. Rein technische Orientierung nimmt den geringsten Stellenwert ein (17 % sehr wichtig).

Als problematisch für die Berufsorientierung in der Kreislaufwirtschaft könnte sich die Konnotation von Umweltberufen als technisch und männlich dominiert erweisen. Es empfiehlt sich einerseits ein Abbau von diesbezüglicher Stereotypen und andererseits das Aufzeigen der beruflichen Vielfalt. Ergänzend empfiehlt sich die Bewerbung von Berufen in Maßnahmen, in denen schon technisch orientierte bzw. affine Frauen, teilnehmen.

In diesem Rahmen wird zudem empfohlen, in Nachfolgestudien assoziative Begriffsverknüpfungen mit dem Begriff Kreislaufwirtschaft im Allgemeinen sowie im beruflichen Kontext zu untersuchen.

HOHE AUSBILDUNGSBEREITSCHAFT: 65 % der Befragten sind bereit, für ihren Traumberuf eine Ausbildung zu absolvieren. Allgemeine Herausforderungen in der Berufswahl sind vor allem Hürden aufgrund von unpassender Qualifikation, geringe Nachfrage am Arbeitsmarkt oder fehlende Unterstützung in der Berufsorientierung.

Finanzielle Anreize erhöhen die Ausbildungsbereitschaft – zudem bauen Teilqualifikationen und Ausbildungen in Teilzeitvarianten besonders für Frauen mit Betreuungspflichten Hürden ab.

WISSEN ÜBER KREISLAUFWIRTSCHAFT: Etwa 44 % der befragten Frauen gaben an, noch nie etwas von der Kreislaufwirtschaft gehört zu haben, 36 % haben davon gehört – kennen aber keine Details. Korrespondierend dazu geben etwa 73 % der Befragten an, noch nie über einen Beruf in der Kreislaufwirtschaft nachgedacht zu haben. Die Ergebnisse legen nahe, dass ein höherer (faktenbasierter) Informationsstand über die Kreislaufwirtschaft nicht zwangsläufig mit einer erhöhten Ausbildungsintention und somit Wahrnehmung als potenzielles Berufsfeld einhergeht.

*Eine Information über berufliche Möglichkeiten in der Kreislaufwirtschaft sollte sich nicht nur an Frauen im Berufsfindungsprozess wenden, sondern auch an Multiplikator*innen. Die Art der Berufsorientierung ist entscheidend: Berufsbilder sollten nachvollziehbar, praxisnah und mit positiven Entwicklungsperspektiven vermittelt werden. Wirksame Berufswahlentscheidung ist immer auch an emotionale Ansprache, Identifikationsmöglichkeiten und konkrete Perspektiven geknüpft. Entsprechend sollten Aus- und Weiterbildungsangebote nicht nur auf Fakten basieren, sondern auch gezielt die Attraktivität und gesellschaftliche Relevanz des Berufsfeldes vermitteln.*

BERUFLICHE ORIENTIERUNG IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT: Trotz mangelndem Vorwissen und unscharfen Begriffskonzepten gaben 49 % an, sich eine Ausbildung im Bereich Kreislaufwirtschaft vorstellen zu können – bei den grundsätzlich Ausbildungsinteressierten (gesamt 65 % der befragten Frauen) steigt der Wert auf 56 %. Potential besteht besonders auch in der Gruppe von Frauen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen. Interessante Bereiche für die Frauen umfassen besonders die Entwicklung nachhaltiger Produkte (n= 106), die Reparatur und Wiederverwendung von Produkten (n=92) sowie der Handel mit Second Hand Waren (n=73).

Es besteht hohes Mobilisierungspotential für Berufe in der Kreislaufwirtschaft, wenn in der Berufsinformation auf individuelle Interessen und Lebenslagen der Frauen eingegangen wird.

MATERIELLE ANREIZE IN VERBINDUNG MIT UMWELTBEWUSSTSEIN: Zwei Drittel der Befragten (64 %, n=154) gaben an, dass materielle Vorteile und ein sicherer Arbeitssektor – etwa in Form guter Bezahlung oder einer hohen Nachfrage nach Fachkräften – für sie einen besonders hohen Anreiz für das Einschlagen einer bestimmten Berufslaufbahn darstellen. Auch intrinsische Motivatoren wie das Umweltbewusstsein – „positive Auswirkungen auf die Umwelt durch meine Arbeit“ (n=101) – sind hoch relevant.

Nachhaltige Berufsentscheidungen werden besonders durch eine Kombination von extrinsischen und intrinsischen Motivatoren gefördert. Eine Motivation durch Umweltgedanken ist grundsätzlich förderlich, kann jedoch nicht isoliert betrachtet werden.

4.2. FOKUSGRUPPE FRAUEN

TYPISCH VS. UNTYPISCH WEIBLICH: Die Diskussion zeigt, dass Frauen geschlechtsspezifische Ansprachen in Bewerbungsaufrufen – etwa durch ausschließlich auf Frauen zugeschnittene Subjects in Flyern oder Social-Media-Posts – tendenziell ablehnen. Stattdessen wünschen sich die Teilnehmer*innen eine ausgewogene, geschlechtergerechte Darstellung von Frauen und Männern. Nach Einschätzung der Befragten würde eine solche gleichwertige Visualisierung das Interesse von Frauen an bislang männlich dominierten Berufsfeldern, wie etwa in der Kreislaufwirtschaft, deutlich erhöhen.

Role Models nehmen eine zentrale Rolle im Berufswahlprozess ein. Wichtig ist, dass in der medialen Kommunikation auf authentische Frauenbilder und genderbezogen ausgewogene Darstellung geachtet wird, gleichzeitig schreckt auch eine zu „untypische“ Darstellung (Ausnahmestellungen) ab.

LEBENSLAGEN BERÜCKSICHTIGEN: Die Befragung verdeutlicht, dass Frauen stark ablehnend auf bevormundende Beratung reagieren, insbesondere wenn ihnen von außen – etwa durch (AMS-)Berater*innen – vorgefertigte Berufsvorschläge gemacht werden, ohne Raum für individuelle Wünsche oder Änderungen zu lassen. Diese Form der „Besserwisserei“ wird von den Teilnehmer*innen als demotivierend empfunden und kann das Interesse an Weiterbildungen erheblich einschränken. Statt vorgefertigter Wege wünschen sich die Frauen eine unterstützende Beratung, die ihre eigenen Vorstellungen, Interessen und Lebensrealitäten in den Mittelpunkt stellt

Beratungsprozesse sollten auf Augenhöhe geführt werden und die individuelle Lebensrealität sowie Selbstbestimmung der Frauen in den Mittelpunkt stellen. Statt standardisierter Vorschläge ist eine ressourcenorientierte Begleitung sinnvoll, die Frauen aktiv in Entscheidungsprozesse einbezieht und echte Wahlmöglichkeiten eröffnet.

SELBSTKOMPETENZ FÖRDERN: Obwohl den befragten Frauen zahlreiche Informationsquellen zu Jobs und Ausbildungen grundsätzlich bekannt sind, fehlt es häufig an konkretem Anwendungswissen. Viele wissen nicht, wie sie diese Ressourcen effektiv nutzen oder gezielt nach passenden Angeboten suchen können. Dies erschwert die selbstständige berufliche Orientierung und Entscheidungsfindung.

Beratungsangebote sollten auch auf die Vermittlung von Anwendungswissen fokussieren. Frauen benötigen nicht nur Zugang zu Informationsquellen, sondern auch praktische Anleitung zur Nutzung digitaler Suchtools, Datenbanken und Beratungsplattformen. Digitale Kompetenzförderung – und Zurverfügungstellung digitaler Ressourcen und geeigneter Räumlichkeiten – sollte integraler Bestandteil der Berufswahlbegleitung sein.

UNKLARE (ABSCHRECKENDE?) BERUFSBILDER IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT: Die befragten Frauen zeigten grundsätzlich hohes Interesse und Motivation für Tätigkeiten und Ausbildungen im Bereich der Kreislaufwirtschaft. Allerdings fehlt häufig ein Verständnis für den Begriff selbst sowie für die damit verbundenen Berufsfelder. In der Diskussion zeigte sich, dass Frauen mögliche Jobs oder Ausbildungen in diesem Bereich zunächst ablehnen, weil sie den Begriff nicht einordnen können; bei genauerer Beschreibung der Tätigkeiten äußern sie jedoch Interesse an genau diesen Inhalten.

Begriffe wie „Kreislaufwirtschaft“ sollten in der Berufsberatung alltagsnah und praxisbezogen erklärt werden. Statt abstrakter Fachtermini oder „Labels“ zu nennen, ist es hilfreich, konkrete Tätigkeiten, Arbeitsorte und Ausbildungsmöglichkeiten zu identifizieren, um Berührungsängste abzubauen und realistische Vorstellungen zu schaffen. So kann vorhandenes Interesse besser aktiviert und in konkrete Bildungs- oder Berufsschritte überführt werden.

ZUGEHÖRIGKEIT & (FINANZIELLE) EMANZIPATION: Für die Teilnehmer*innen der Frauen-Fokusgruppe ist bei der Berufswahl vor allem entscheidend, dass der Beruf Leidenschaft weckt, Sinn stiftet und im Team ausgeübt werden kann. Gleichzeitig standen die finanzielle Unabhängigkeit und Vorbildwirkung für die eigenen Kinder im Zentrum.

4.3. FOKUSGRUPPE EXPERT*INNEN

BEDARFSANALYSEN UND ZIELGRUPPENVERSTÄNDNIS VERTIEFEN: Um die Gründe für das nach wie vor begrenzte Interesse von Frauen an technischen und klimabezogenen Berufsfeldern besser zu verstehen, sollten vertiefende qualitative und quantitative Analysen durchgeführt werden. Insbesondere gilt es, migrationsspezifische Unterschiede, Bildungsbiografien und Motivlagen differenziert zu erfassen.

Die Annahmen über die Technikferne von Frauen gelten nicht uneingeschränkt – insbesondere Frauen mit migrantischem Hintergrund bringen oft eine größere Offenheit für Technik mit.

FiT-PROGRAMME KLIMARELEVANT WEITERENTWICKELN: Die bestehenden FiT-Angebote (Frauen in Handwerk und Technik) sollten um Inhalte zur Kreislaufwirtschaft, nachhaltigen Technologien und ökologischer Innovation ergänzt werden. Dabei ist zu prüfen, welche Module besonders gut ankommen und wie die Programme visuell, sprachlich und inhaltlich noch attraktiver für neue Zielgruppen gestaltet werden können.

NIEDERSCHWELIGE ZUGÄNGE UND NEUE AUSBILDUNGSANGEBOTE SCHAFFEN: Technische Einstiegsangebote im Bereich Reparatur, ReUse oder Gebäudetechnik sollten bewusst niederschwellig konzipiert werden – etwa über kurze Qualifizierungen, modulare Kurse oder Mikro-Zertifikate. Diese könnten auch in Kooperation mit sozialen Unternehmen umgesetzt werden.

PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN ERMÖGLICHEN UND EXKURSIONEN FÖRDERN: Exkursionen zu Betrieben und Einrichtungen der Kreislaufwirtschaft (z. B. Reparaturzentren, Entsorgungsbetriebe, Upcycling-Werkstätten) sollen systematisch genutzt werden, um Frauen praxisnah an das Berufsfeld heranzuführen und potenzielle Arbeitgeber*innen kennenzulernen.

Erprobungsphasen (z. B. Werkstattbesuche, Praktika) stärken Selbstvertrauen und Entscheidungskompetenz – viele Frauen entdecken dadurch unerwartet berufliche Passung.

BEGRIFF „KREISLAUFWIRTSCHAFT“ ENTMYSTIFIZIEREN: Es braucht zielgruppengerechte Informationsmaterialien, die den Begriff „Kreislaufwirtschaft“ einfach erklären, mit Alltagsbezügen verknüpfen und konkrete berufliche Tätigkeiten sichtbar machen. Auch Unternehmen sollten stärker für den Begriff und seine Potenziale sensibilisiert werden (Awareness-Strategien, Employer Workshops).

NETZWERKE AKTIVIEREN UND WISSEN WEITERGEBEN: Frauen sollten dazu ermutigt werden, das Thema Kreislaufwirtschaft in ihren Netzwerken zu platzieren, Informationen über relevante Lehrstellen und Berufsfelder weiterzugeben und Austauschformate mit anderen Frauen zu initiieren.

PROJEKTE UM KREISLAUFWIRTSCHAFTSKOMPONENTEN ERWEITERN: Bestehende arbeitsmarktpolitische und bildungsbezogene Programme sollten hinsichtlich ihrer Anschlussfähigkeit an Kreislaufwirtschaft evaluiert und gegebenenfalls thematisch ergänzt werden – etwa durch Zusatzmodule, Wahlpflichtfächer oder Pilotprojekte mit Betrieben.

SOZIALE UNTERNEHMEN ALS HEBEL NUTZEN: Das Potenzial sozialwirtschaftlicher Betriebe für die Integration von Frauen in die Kreislaufwirtschaft sollte systematisch untersucht und ausgebaut werden. Diese Betriebe bieten häufig praxisnahe, sinnstiftende Tätigkeitsfelder mit sozialem und ökologischem Mehrwert.

UNTERNEHMEN IN IHRER AKTIVEN ROLLE STÄRKEN: Unternehmen spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, Frauen für Berufsfelder in der Kreislaufwirtschaft zu gewinnen. Sie sollten daher gezielt unterstützt und sensibilisiert werden, um Stellenausschreibungen, Karrierewebsites und Unternehmensdarstellungen gendersensibel und inklusiv zu gestalten.

BERUFLICHE FUNKTIONEN NEU DENKEN: Abschließend wurde durch die Expert*innen-Fokusgruppe empfohlen, darüber nachzudenken, wie nahezu jeder Beruf – ob technisch, kreativ, verwaltend oder beratend – einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft leisten kann. Dieser Perspektivenwechsel kann helfen, das Feld für Frauen zu öffnen, die sich bisher nicht in dieser Rolle als Beschäftigte im weiten Feld der Kreislaufwirtschaft gesehen haben.

5. CONCLUSIO

Die berufliche Orientierung und Integration von Frauen in klimarelevante Berufsfelder sind maßgeblich durch sozioökonomische und kulturelle Faktoren geprägt. Die empirischen Ergebnisse aus Fragebogenerhebung und Fokusgruppen bestätigen, dass sowohl individuelle Motivlagen als auch systemisch-strukturelle Barrieren zentrale Einflussgrößen darstellen. Grundsätzlich kann die gezielte Förderung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft bestehende Geschlechterungleichheiten abmildern, indem sie den Zugang zu zukunftsfähigen, qualifizierten und gut entlohnenden Tätigkeiten in einem wachsenden Sektor eröffnet. Sie stärkt damit nicht nur die ökonomische Teilhabe von Frauen, sondern fördert auch Diversität und Innovationskraft im Transformationsprozess zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Bestehende Studien zeigen jedoch, dass Frauen im Bereich der Kreislaufwirtschaft vorwiegend in niedrig entlohnenden, informellen Tätigkeiten wie Abfallmanagement und Recycling tätig sind, während ihre Beteiligung an wissensintensiven und technologieorientierten Bereichen wie dem industriellen Ökodesign oder der Entwicklung zirkulärer Produkte stark unterrepräsentiert sind (Joshi 2022). Dies bedeutet makroperspektivisch, dass nicht nur die generellen Teilhabechancen von Frauen an der zirkulären Transformation im Fokus stehen sollten, sondern auch die horizontale (branchenbezogene) und vertikale (aufstiegsbezogene) Segregation entlang der Geschlechterdimension im Blick behalten werden muss.

WELCHE STRUKTURELLEN UND GESELLSCHAFTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN BEEINFLUSSEN DIE ENTSCHEIDUNG JUNGER FRAUEN FÜR EINE AUSBILDUNG ODER UMSCHULUNG IN KLIMARELEVANTEN BERUFEN?

Nach wie vor bestehende **ZENTRALE STRUKTURELLE HEMMNISSE** für junge Frauen hinsichtlich einer Entscheidung für einen klimarelevanten Beruf liegen in **tradierten Geschlechterrollen**, einer **geschlechtsstereotyp geprägten Berufskultur** sowie der **ungleichen Verteilung unbezahlter Sorgearbeit** (Friedl 2017; Nationales MINT Forum 2022). Mädchen und junge Frauen orientieren sich bei der Berufswahl nach wie vor stark an traditionellen Rollenbildern, die bereits in der frühen Sozialisation und im schulischen Umfeld vermittelt werden. Strukturelle Barrieren, wie die eingeschränkte finanzielle Förderung von Teilnehmenden, sind besonders für Frauen mit niedrigem Einkommen schwierig und heben **intersektionale Problemlagen** hervor.

Empirisch tritt hervor, dass die Frauen angaben, sich in technischen Berufsfeldern nicht willkommen zu fühlen, was mit der in der Literatur beschriebenen **männlich dominierten Fachkultur** korrespondiert (Hausner et al. 2019). Laut Enichlmair et al. (2025) sind besonders Kompetenzen im Bereich Wiederaufbereitung, Monitoring und Analyse sowie Management relevant für die zirkuläre Transformation; Bereiche, die typischerweise noch stark männlich dominiert sind (Enichlmair et al. 2025, S. 5–6). Als wesentlicher Faktor wird in diesem Zuge die Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls empfohlen: Betriebe können das Zugehörigkeitsgefühl von Frauen in der Kreislaufwirtschaft stärken, indem sie ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen – etwa durch wertschätzende Führung, faire Beteiligung an Entscheidungen und

geschlechtergerechte Raumgestaltung (Mohaupt et al. 2017). Auch in der durchgeführten Frauen-Fokusgruppe wurde deutlich, dass ein positives Betriebsklima – insbesondere das subjektive Wohlbefinden am Arbeitsplatz – eine zentrale Rolle für eine langfristige berufliche Orientierung spielt. Negative Erfahrungen, etwa durch **ungünstig strukturierte Hierarchien** oder **belastende Arbeitsbedingungen**, stellen sich hingegen als wesentliche Hemmnisse für das Verbleiben im gewählten Berufsfeld heraus. In diesem Kontext erweisen sich branchenweite Maßnahmen als zentral, um Frauen langfristig für technische und nachhaltige Berufe zu gewinnen (Blickenstaff, 2005; Joshi, 2022).

WELCHE SPEZIFISCHEN HERAUSFORDERUNGEN BESTEHEN FÜR FRAUEN IN BERUFEN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT, UND WELCHE STRATEGIEN KÖNNEN ZUR FÖRDERUNG IHRER INTEGRATION BEITRAGEN?

Hinsichtlich der **SPEZIFISCHEN HERAUSFORDERUNGEN FÜR FRAUEN IN BERUFEN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT** treten besonders die **Unterrepräsentation in technischen und leitenden Funktionen** sowie der **eingeschränkte Zugang zu Netzwerken und Weiterbildungen** als zentrale Herausforderungen in den Vordergrund (OECD 2023). In der Fokusgruppe berichteten Frauen von Erfahrungen mit **Diskriminierung im Bewerbungsprozess aufgrund des Geschlechts** sowie **fehlen der Aufstiegsperspektiven** – dies betraf diskursiv nicht nur Berufe in der Kreislaufwirtschaft, sondern auch spezifische Erfahrungen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Diesbezüglich könnte sich die Branche „Kreislaufwirtschaft“ positiv in Außenkommunikation positionieren, um einen Pull-Factor zu generieren. Weitere Förderstrategien, die als wirksam beschrieben werden, umfassen unter anderem Mentoring-Programme, Netzwerkbildung und Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder (Sheconomy 2025). Realitätsnahe, nicht idealisierte Vorbilder – etwa Mentor*innen, weibliche Fachkräfte in Bildungsprojekten oder mediale Repräsentationen – entfalten eine identitätsstiftende Wirkung und ermutigen Frauen, berufliche Wege jenseits traditioneller Geschlechterrollen einzuschlagen. In der Frauen-Fokusgruppe wurde jedoch betont, dass **stereotype oder geschlechtsspezifisch kodierte Berufswerbung als kontraproduktiv** empfunden wird, während eine ausgewogene, authentische Darstellung beider Geschlechter in der medialen Ansprache das Interesse an „männerdominierten“ Berufsfeldern wie der Kreislaufwirtschaft fördern kann. Entscheidend ist dabei eine Normalisierung weiblicher Berufspräsenz, die Vielfalt und Alltagserfahrungen sichtbar macht, ohne Ausnahmefiguren zu stilisieren. Stereotype Darstellungen betreffen nicht nur klimarelevante Berufsfelder, die als technisch resp. männlich konnotiert und somit als **problematisch für die Vereinbarkeit von Familien und Beruf** gelten, sondern nach wie vor sind Frauen mit geschlechtsbezogenen Rollenzuschreibungen konfrontiert, die sich negativ auf den Karrierefortschritt auswirken. Diesbezüglich gilt es nicht nur, die Frauen selbst in ihrer Selbstwirksamkeitswahrnehmung zu stärken, sondern auch Betriebe gezielt für geschlechterbezogene Stereotype zu sensibilisieren und in der Entwicklung einer inklusiven, diversitätsbewussten Kommunikations- und Unternehmenskultur zu schulen.

WIE WIRKSAM SIND BESTEHENDE AUSBILDUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSPROGRAMME FÜR FRAUEN IM KONTEXT DER ZIRKULÄREN TRANSFORMATION?

Von zentralem Interesse ist die **EVALUIERUNG BESTEHENDER AUSBILDUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSPROGRAMME FÜR FRAUEN IM KONTEXT DER ZIRKULÄREN TRANSFORMATION**. Der klassische Bildungsweg (z. B. Lehre oder Fachschule) bietet zwar eine gewisse Abdeckung hinsichtlich der Qualifikation in Umweltberufen, jedoch werden insbesondere in niederschweligen Bildungsstufen **kreislaufwirtschaftliche Inhalte nur unzureichend vermittelt** (BMFSFJ 2020). In Kombination mit der nach wie vor tradierten Berufsorientierung ergibt sich eine kumulierte Unterrepräsentation von Frauen, die intersektional betrachtet besonders sozioökonomisch Benachteiligte betrifft. Diesbezüglich bieten sich besonders für einen intendierten Quereinstieg oder eine berufliche Umorientierung niederschwellige Einstiegsangebote, etwa über sozialökonomische Betriebe, an. Höherqualifizierungen sollten berufslaufbahnbegleitend angeboten werden.

Die Befunde unterstreichen zudem den Bedarf nach **stärkerer Praxisorientierung**: Nahezu 60 % der Frauen gaben an, durch praktische Erfahrungen in ihrer Berufswahl beeinflusst worden zu sein. Auch in den Fokusgruppen wurde die Bedeutung von Exkursionen, Werkstattbesuchen und realitätsnahen Ausbildungsformaten betont. Solche Angebote fördern Selbstvertrauen und helfen, **abstrakte Begriffe wie "Kreislaufwirtschaft"** greifbar zu machen – insbesondere, da der Begriff weder für die Mehrheit der Befragten im Fragebogen noch in der Fokusgruppe, ausreichend bekannt war.

Ein zentrales Ergebnis der qualitativen Fokusgruppe mit Frauen zeigt, dass die **berufliche Ansprache stärker lebensweltlich und selbstbestimmt** erfolgen muss. Bevormundende Beratung sowie geschlechtsspezifisch kodierte Werbebotschaften wurden klar abgelehnt. Frauen wünschen sich stattdessen geschlechtergerechte Visualisierungen, **authentische Vorbilder** und eine Beratung auf Augenhöhe, die ihre individuellen Interessen respektiert.

Flexible und praxisnahe Weiterbildungsformate wurden von den befragten Frauen als hilfreich empfunden. Programme wie das „Wiener Ausbildungsgeld“ oder das „Bildungskonto Digitalisierung und Klimaschutz“ des waff wurden in der Expert*innen-Fokusgruppe als wichtige ökonomische Unterstützung zur beruflichen Neuorientierung hervorgehoben. Gleichzeitig besteht laut Teilnehmer*innen der Fokusgruppe weiterhin ein **Mangel an zielgruppenspezifischer Ansprache** bzw. werden diesbezüglich qualitative Kritikpunkte angesprochen (Nichtberücksichtigung individueller Lebenslagen und Interessen), insbesondere für Frauen mit geringer formaler Qualifikation. Diese Befunde decken sich mit Studien zur Effektivität von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen (BMUV 2023; Rieger et al. 2023). Bestehende Instrumente wie Qualifizierungsnetzwerke, Bildungslabore oder Innovationslabore sind durchaus geeignet, um relevante Kompetenzen für die Kreislaufwirtschaft zu vermitteln. Jedoch wird betont, dass diese Programme **gezielter auf unterschiedliche Zielgruppen** zugeschnitten werden müssen – etwa durch niedrigschwellige Einstiegsformate für Einsteiger*innen oder spezialisierte Angebote für Fortgeschrittene bzw. hochqualifizierende Programme für technikaffine Frauen (Enilchmair et al. 2025).

WELCHE ENTSCHEIDENDEN FAKTOREN BEEINFLUSSEN DIE BERUFLICHE ORIENTIERUNG JUNGER FRAUEN HIN ZU ODER WEG VON NACHHALTIGEN BRANCHEN?

Ein weiterer zentraler Aspekt umfasste die **ENTSCHEIDENDEN FAKTOREN DER BERUFSWAHL** – besonders im Kontext „grüner“ Berufslaufbahnen. Ein nicht nur für berufliche Entscheidungen, sondern ein allgemein für die Transformation der Gesellschaft in Richtung zirkulären Prinzipien entscheidender Befund lautet dahingehend, dass eine Mehrheit der Frauen in der Fragebogenerhebung angegeben haben, noch nie vom Begriff Kreislaufwirtschaft gehört zu haben (44 %) bzw. den Begriff, aber keine Details zu kennen (36 %). Offensichtlich besteht hier noch **(Auf-)Klärungsbedarf**, besonders um diesen **Bereich als berufliche Option wahrnehmbar** zu machen. Dies betrifft nicht nur Adressat*innen, sondern auch Multiplikator*innen in der (Erwachsenen-)Bildung: „In der schulischen Ausbildung [...] wird das Thema Kreislaufwirtschaft nur vereinzelt explizit adressiert [...], da es in der Gesellschaft nach wie vor an ganz basalem Wissen, was Kreislaufwirtschaft überhaupt ist und was sie alles umfasst, fehlt“ (Enichlmair et al. 2025, S. 6).

Werden allgemein Faktoren abgefragt, die wichtig im Beruf sind, zeigen die Ergebnisse, dass Faktoren wie ein gutes Arbeitsklima (80 %), Arbeitsplatzsicherheit (77 %) und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (71 %) für die Berufswahl entscheidend sind. Der Umweltgedanke spielt bei etwa einem Drittel der Frauen eine herausragende Rolle, was grundsätzlich ein Mobilisierungspotential aufzeigt. Besonders motivierend wirkt die **Kombination aus persönlicher Sinnstiftung und konkreten Karrierechancen**. Dieser Befund spiegelt sich auch in der Literatur wider: Während junge **Frauen grundsätzlich ein hohes Umweltbewusstsein** aufweisen, hemmen strukturelle Zwänge – wie die Notwendigkeit finanzieller Stabilität – eine tatsächliche Entscheidung für nachhaltige Branchen. Die Diskrepanz zwischen ökologischem Bewusstsein und tatsächlichem Handeln lässt sich mit dem sogenannten Value-Action Gap (Kirchherr et al., 2017) erklären, der beschreibt, dass umweltbezogene Einstellungen nicht automatisch in entsprechendes Verhalten übergehen. Diese Lücke entsteht, weil zwischen Wissen/ Werten und Verhalten oft praktische, soziale oder strukturelle Barrieren stehen – etwa **fehlende Anreize in Form von finanzieller und beruflicher Stabilität**, begrenzter Zugang zu nachhaltigen Optionen oder soziale Normen, die umweltfreundliches Handeln erschweren.

WELCHE MAßNAHMEN KÖNNTEN DIE ATTRAKTIVITÄT KLIMARELEVANTER BERUFSFELDER FÜR FRAUEN ERHÖHEN UND DEREN LANGFRISTIGE BETEILIGUNG SICHERN?

Abschließend sollen nochmals die Maßnahmen, die **die ATTRAKTIVITÄT KLIMARELEVANTER BERUFSFELDER FÜR FRAUEN** erhöhen, in den Fokus gerückt werden. Die Forschung und die Erhebungsergebnisse legen nahe, dass eine **Kombination aus frühzeitiger, gendersensibler Berufsorientierung, sichtbaren Rollenvorbildern und strukturellen Unterstützungsmaßnahmen** notwendig ist (Quente 2020; Women for Green 2023a). Ein **großes Mobilisierungspotenzial** besteht: 49 % aller Befragten – und sogar 56 % der ausbildungsinteressierten Frauen – können sich eine Tätigkeit in der Kreislaufwirtschaft vorstellen. Um dieses Potenzial zu heben,

braucht es niederschwellige Qualifizierungsangebote, modulare Kursformate und flexible Teilzeitausbildungen, insbesondere für Frauen mit Betreuungspflichten. Dabei wurde unter anderem empfohlen, **bestehende Programme** wie FiT (Frauen in Technik) **um Komponenten der Kreislaufwirtschaft zu erweitern** und dabei besonders technisch interessierte Frauen gezielt anzusprechen. Gleichzeitig sind auch **finanzielle Anreize** als erfolgswirksam zu beurteilen.

Langfristige Beteiligung wird zudem durch die **Aufwertung sogenannter transversaler grüner Kompetenzen** wie Teamarbeit, systemisches Denken und Nachhaltigkeitsbewusstsein gefördert (Nota & Soresi 2018, zit.n. Women for Green 2023a). Die **Aufwertung weiblich konnotierter Kompetenzen** – etwa soziale und ökologische Handlungskompetenz – kann zur Attraktivitätssteigerung beitragen, insbesondere wenn sie als Schlüsselqualifikationen in der Kreislaufwirtschaft vermittelt und anerkannt werden und auch Betriebe diesen Kompetenzen ausreichend Wertschätzung entgegenbringen.

Ausschlaggebend ist zudem, dass Frauen ein hohes Maß an Ausbildungsbereitschaft (65 %) mitbringen – vorausgesetzt, ihre Lebensrealitäten werden ernst genommen. Die Kreislaufwirtschaft sollte als attraktives **Berufsfeld** positioniert werden, das **soziale, technische und ökologische Aspekte** miteinander verbindet und **attraktive Arbeitsbedingungen** bietet. Ebenso ist eine **familienfreundliche Haltung** der Arbeitgeber*innen zentral für eine nachhaltige Berufslaufbahn von Frauen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Kreislaufwirtschaft als zukunftsorientiertes Wirtschaftsmodell nicht nur ökologische und ökonomische, sondern auch soziale Transformationsprozesse ermöglichen kann. Frauen spielen hierbei eine zentrale Rolle – vorausgesetzt, ihre Potenziale werden systematisch gefördert und strukturelle Barrieren abgebaut. Gleichstellung und ökologische Nachhaltigkeit müssen als komplementäre Ziele für die nachhaltige Gestaltung der zirkulären Transformation mitgedacht werden.

6. MAßNAHMENKATALOG

Die folgenden Handlungsempfehlungen basieren auf den empirischen Ergebnissen der Untersuchung sowie der Analyse bestehender Programme und Praxisbeispiele. Sie zeigen auf, wie Frauen besser für berufliche Wege in der Kreislaufwirtschaft gewonnen und gestärkt werden können. Im Fokus stehen sowohl strukturelle Verbesserungen als auch konkrete Maßnahmen in Beratung, Bildung und Unternehmenspraxis. Der Maßnahmenkatalog wird zusätzlich zur Übersicht in Tabellenform als eigenständiges Dokument in Form einer Handlungsanleitung ausgeführt.

6.1. ZUKUNFT KREISLAUFWIRTSCHAFT: ZIELGRUPPENGERECHTE BILDUNGS- UND BERUFSSTRATEGIEN FÜR EINE INKLUSIVE ARBEITSWELT

Zielgruppengerechte Informationsvermittlung entwickeln	
Adressat*innen	Fördergeber*innen, Bildungsinstitutionen, Berufsberatung
Maßnahmenart	Fördergeber*innen, Bildungsinstitutionen, Berufsberatung
Kurzbeschreibung	- Entwicklung verständlicher und alltagsnaher Informationsmaterialien zu Berufsfeldern der Kreislaufwirtschaft. - Schulung von Beratungspersonal, um eine zielgruppengerechte, inklusive Kommunikation sicherzustellen.

Berufsbilder differenziert und attraktiv darstellen	
Adressat*innen	Bildungseinrichtungen, Arbeitsmarkttakteur*innen, Öffentlichkeitsarbeit
Maßnahmenart	Berufsorientierung, Imagearbeit
Kurzbeschreibung	- Aufbereitung von Berufsbildern mit Fokus auf sinnstiftende Tätigkeiten, kreative Elemente, finanzielle Sicherheit und Entwicklungsperspektiven. - Einsatz vielfältiger Rollenmodelle, um unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen und Identifikationsmöglichkeiten zu schaffen.

Praxisorientierte Erprobung fördern	
Adressat*innen	AMS, Bildungsträger*innen, Unternehmen
Maßnahmenart	Praxisförderung, niederschwellige Angebote
Kurzbeschreibung	▪ Angebot von Werkstatttagen, Kurzpraktika und Exkursionen zur niederschweligen Berufsorientierung. ▪ Aufbau von Kooperationen mit Betrieben der Kreislaufwirtschaft, um reale Einblicke in Tätigkeitsfelder zu ermöglichen.

Ausbildungen flexibilisieren und modularisieren	
Adressat*innen	Bildungseinrichtungen, Kammern, Förderinstitutionen
Maßnahmenart	Strukturentwicklung, Qualifizierung
Kurzbeschreibung	▪ Einführung flexibler Bildungsmodelle wie Teilzeitausbildungen, Mikro-Zertifikate und modulare Qualifizierungsformate. ▪ Verbesserung der Vereinbarkeit von Ausbildung mit individuellen Lebensrealitäten und Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem.

Beratung individualisieren und stereotypsensibel gestalten	
Adressat*innen	Berufsberatung, AMS, NGOs, Träger*innen
Maßnahmenart	Personalentwicklung, Prozessqualität
Kurzbeschreibung	▪ Schulung von Berater*innen für eine gendersensible, diskriminierungskritische Kommunikation. ▪ Entwicklung lebenslagenorientierter Begleitkonzepte für Frauen mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen.

6.2. KREISLAUFWIRTSCHAFT CHANCENGERECHT GESTALTEN: STRATEGIEN FÜR SICHTBARKEIT, VIELFALT UND GEZIELTE FÖRDERUNG

Finanzielle Anreize gezielt einsetzen	
Adressat*innen	Fördergeber*innen, arbeitsmarktpolitische Programme*
Maßnahmenart	Anreizsysteme, Förderpolitik
Kurzbeschreibung	▪ Förderung bezahlter Ausbildungsphasen ▪ Anhebung von Förderhöhen bei klimarelevanten Berufszugängen, insbesondere für frauendominierte Zielgruppen

Unternehmen als aktive Gestalter*innen einbinden	
Adressat*innen	Sozialpartner*innen, Unternehmen, Wirtschaftskammern
Maßnahmenart	Sensibilisierung, Personalentwicklung
Kurzbeschreibung	▪ Unterstützung bei der Anwendung gendersensibler Sprache und inklusivem Employer Branding ▪ Workshops für HR-Abteilungen und Führungskräfte zur Erweiterung der Zielgruppenansprache

Gender- und diversitätsgerechte Bildungsinhalte integrieren	
Adressat*innen	Lehrplankommissionen, Bildungseinrichtungen, Ministerien
Maßnahmenart	Curricula-Entwicklung, Bildungsinnovation
Kurzbeschreibung	▪ Integration von Gender-, Diversitäts- und Nachhaltigkeitskompetenzen ▪ Umsetzung in sämtlichen Aus- und Weiterbildungen mit Bezug zur Kreislaufwirtschaft

FiT-Programme und andere Maßnahmen weiterentwickeln	
Adressat*innen	AMS, Programmträger*innen, Fördergeber*innen
Maßnahmenart	Programmentwicklung, Evaluation
Kurzbeschreibung	▪ Weiterentwicklung der FiT-Formate auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen ▪ Stärkere Integration von Inhalten zur Kreislaufwirtschaft ▪ Durchführung differenzierter Wirksamkeitsanalysen zur kontinuierlichen Optimierung

Berufliche Vielfalt in der Kreislaufwirtschaft betonen	
Adressat*innen	Öffentlichkeit, Bildungsanbieter*innen, Medien
Maßnahmenart	Kommunikation, Berufsmarketing
Kurzbeschreibung	▪ Sichtbarmachung der Bandbreite kreislaufrelevanter Berufe (technisch, kreativ, sozial, kaufmännisch) ▪ Erweiterung des Berufswahlspektrums insbesondere für Frauen

Berufe über Tätigkeiten und Kompetenzen beschreiben und ausschreiben, nicht über Berufstitel	
Adressat*innen	Unternehmen, Arbeitsmarktinstitutionen, Jobplattformen, Sozialpartner*innen
Maßnahmenart	Personalgewinnung, Kommunikation, Berufsorientierung
Kurzbeschreibung	▪ Fokussierung von Berufsausschreibungen auf konkrete Aufgaben, Wirkungen und grüne Kompetenzen (z. B. Ressourcenschonung, Reparatur) ▪ Vermeidung stereotypisierender Berufstitel zur gezielteren Ansprache von Frauen

Berufsfelder und Begrifflichkeiten der Kreislaufwirtschaft systematisch entwirren und kommunizieren	
Adressat*innen	Fördergeber*innen, Bildungs- und Beratungseinrichtungen, Politik
Maßnahmenart	Strukturklärung, Berufsinformation
Kurzbeschreibung	▪ Strukturierte Darstellung beruflicher Tätigkeitsfelder in der Kreislaufwirtschaft ▪ Entwicklung und Kommunikation von Kompetenzprofilen und Beispielen ▪ Förderung von Orientierung und Abbau stereotyper Missverständnisse

6.3. FRAUEN STÄRKEN, KREISLAUFWIRTSCHAFT GESTALTEN: GESCHLECHTERSENSIBLE ZUGÄNGE ZU GRÜNEN BERUFEN FÖRDERN

Netzwerke für Frauen in der Kreislaufwirtschaft fördern	
Adressat*innen	Fördergeber*innen, Kammern, Frauenorganisationen, Sozialpartner*innen
Maßnahmenart	Strukturklärung, Berufsinformation
Kurzbeschreibung	▪ Der Aufbau und die Unterstützung branchenspezifischer Frauennetzwerke stärken den fachlichen Austausch, die Sichtbarkeit und das Zugehörigkeitsgefühl von Frauen in der Kreislaufwirtschaft. ▪ Netzwerke ermöglichen Peer-Learning, fördern gegenseitige Ermutigung und machen weibliche Fachkräfte als Role-Models sichtbar und erlebbar.

Niedrigschwellige Einstiegsangebote in Sozialökonomischen Betrieben ausbauen	
Adressat*innen	Fördergeber*innen, Sozialökonomische Betriebe (SÖBs), AMS
Maßnahmenart	Arbeitsmarktintegration, Empowerment
Kurzbeschreibung	▪ Es sollen praxisnahe Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote in Bereichen wie ReUse, Reparatur und Recycling für benachteiligte Frauen geschaffen werden.

	▪ Diese Angebote werden mit individueller Beratung und sozialpädagogischer Begleitung kombiniert, um nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
--	--

Green Skills geschlechtersensibel vermitteln und zertifizieren	
Adressat*innen	Bildungseinrichtungen, Weiterbildungsanbieter*innen, AMS
Maßnahmenart	Curricula, Qualifizierung
Kurzbeschreibung	▪ Technische, ökologische und soziale Kompetenzen sollen in modularen Bildungsformaten vermittelt werden. ▪ Dabei wird auf gendergerechte Didaktik geachtet, sowie auf die Förderung transversal relevanter Fähigkeiten wie Teamarbeit, Nachhaltigkeitsbewusstsein und systemisches Denken. ▪ Ziel ist die qualitätsgesicherte und geschlechtergerechte Entwicklung von Green Skills.

Berufsorientierung geschlechtersensibel und intersektional gestalten	
Adressat*innen	Beratungsstellen, Schulen, Bildungsträger*innen
Maßnahmenart	Beratung, Empowerment
Kurzbeschreibung	▪ Berufsorientierung soll verstärkt genderreflektierte Ansätze nutzen, z. B. Peer-Mentoring, Job-Shadowing sowie lebenslagenorientierte Beratung. ▪ Besonders angesprochen werden sollen Frauen mit Betreuungspflichten oder Migrationsbiografie, um ihnen einen besseren Zugang zu nachhaltigen Berufsfeldern zu ermöglichen.

Grüne Berufsberatung in bestehende Maßnahmen integrieren	
Adressat*innen	AMS, Beratungsstellen, Bildungsanbieter*innen, Fördergeber*innen

Maßnahmenart	Angebotsweiterentwicklung, Mainstreaming
Kurzbeschreibung	▪ Statt neue Programme zu schaffen, sollen bestehende Berufsberatungsangebote um Inhalte zu Klimaschutz, Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft ergänzt werden. ▪ So können Frauen niederschwellig und systematisch für grüne Berufsfelder sensibilisiert und motiviert werden.

LITERATURVERZEICHNIS

- Aeschbacher, D. (2025): Förderung von Kreislaufwirtschaft, Cradle to Cradle – Konzepten und nachhaltigen Innovationen, vor allem Start-ups, und deren Vermarktung. In: Springer Nature Reference: SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, 1-19.
- Agenda Bahnindustrie Frauen (o. J.): Unsere Agenda: Mehr Frauen in der Bahnindustrie. Verfügbar unter: <https://www.agendabif.at/European Institute for Gender Equality+2agendabif.at+2L&R Sozialforschung+2> [letzter Zugriff am 30.04.2025]
- Amt der NÖ Landesregierung (o. J.): Green Jobs for YOU – Grüne Berufe in Niederösterreich. Verfügbar unter: <https://www.greenjobs-noe.at/EPALE - European Commission+3Niederösterreich+3greenjobs-noe.at+3> [letzter Zugriff am 03.05.2025]
- Anderluh, A.; Moser, M.; Pellegrini, T.; Richter, L.; Zahra, M.; Hackl, R.; Raffler, C.; Sempoch, C. (2023): CE4ALL - Kreislaufwirtschaft für alle: Incentives, Enabler und Inhibitoren für einen nachhaltigen Konsum. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK), Wien. Verfügbar unter: https://fti-ressourcenwende.at/resources/pdf/schriftenreihe-2023-2_ce4all.pdf [letzter Zugriff am 10.12.2024]
- Arbeit Plus (2024): Sozialökonomische Betriebe (SÖBs). Verfügbar unter: <https://arbeit-plus.at/> [letzter Zugriff am 17.03.2025]
- Arbeitsmarktservice Österreich (o. J.): FiT – Frauen in Handwerk und Technik. Verfügbar unter: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/fit-frauen-in-handwerk-und-technikArbeitsmarktservice Österreich+1Arbeitsmarktservice Österreich+1> [letzter Zugriff am 03.05.2025]
- Arbeitsmarktservice Österreich (o. J.): Green Jobs: Nachhaltige Berufe für die Umwelt. Verfügbar unter: <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/green-jobsArbeitsmarktservice Österreich> [letzter Zugriff am 15.03.2025]
- Arnkil, R. (2013): EEO Review: Promoting green jobs throughout the crisis, Finland: European Employment Observatory. Verfügbar unter: file:///C:/Users/sarahwir/Downloads/re-sources_reviews_Finland-EEO-GJH-2013.pdf [letzter Zugriff am 27.03.2025]
- Aufleb GmbH (2022): Umweltstiftung – Ihre Qualifikation für eine nachhaltige und sichere Berufslaufbahn. Verfügbar unter: <https://www.aufleb.at/arbeitsstiftung/umweltstiftung/> [letzter Zugriff am 10.04.2025]
- Beiersdorf AG (2023): Women in Circularity – Beiersdorf launches initiative to support women. Verfügbar unter: <https://www.beiersdorf.com/newsroom/press-information/all-press-releases/2023/11/02-women-in-circularity-beiersdorf-launches-initiative-to-support-women> [letzter Zugriff am 30.03.2025]

- Bergmann, N., Lachmayr, N., Mayerl, M. & Pretterhofer, N., 2021. AMS report 157/158: Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen. Fokus auf förderliche Ansätze. Wien: AMS Österreich. Verfügbar unter: https://www.lrsocialresearch.at/wp-content/uploads/2024/03/AMS_Frauen_in_technische_Berufe_Endbericht_LR_oeibf_Nov2021.pdf [letzter Zugriff am 15.06.2025]
- Bergmann, N.; Meyer, L.; Nikolatti, R.; Wetzel, P. (2023). Bildungs- und Berufswahlprozesse junger Frauen: MINT the Gap! Wien: L&R Sozialforschung GmbH.
- Blickenstaff, J. C. (2005): Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? In: Gender and Education, 17 (4), 369–386.
- Bliem, W.; Meister, M. H.; Pichler, R. (2023): Green Guidance: Nachhaltigkeit in der Bildungs- und Berufsberatung. Am Beispiel der Bildungsberatung Niederösterreich und des Projekts „Green Jobs for YOU“. In: Magazin erwachsenenbildung.at (Online Magazin), Ausgabe 49.
- BMAS (2021): Bericht zum Stand der Umsetzung der Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a883-bericht-gleichstellung-arbeitsmarkt.html> [letzter Zugriff am 14.04.2025]
- Bock-Schappelwein, J; Egger, A. (2023): Arbeitsmarkt und Beruf 2030: Rückschlüsse für Österreich, Wien: AMS Österreich. Verfügbar unter: https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:68454895-a5f7-4575-9885-73537b95f01d/AMS_report_173_-_Arbeitsmarkt_und_Beruf_2030.pdf [letzter Zugriff am 05.01.2025]
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) (2024): Agenda 2030 – Nachhaltige Entwicklung und SDGs. Verfügbar unter: <https://www.bmaw.gv.at/Themen/International/Agenda-2030-Nachhaltige-Entwicklung-SDGs.html> [letzter Zugriff am 11.09.2024]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020): Gleichstellung weiter denken: Bericht der Bundesregierung zur Gleichstellungspolitik. <https://www.bmfsfj.de> [letzter Zugriff am 24.01.2025]
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (2023): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern: Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf (BBNE) – Abschlussbericht. Verfügbar unter: https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Bildungsservice/evaluation_bbne_abschlussbericht_bf.pdf [letzter Zugriff am 16.03.2025]
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (o. J.): Initiative „FRAUEN unternehmen“. Verfügbar unter: https://www.existenzgruendungsportal.de/Redaktion/DE/Aktuelles/Unternehmertum_heute/Frauen_unternehmen/inhalt.html Existenzgründungsportal [letzter Zugriff am 03.05.2025]

- Bundesverband Sekundärrohstoffe und Entsorgung e. V. (bvse) (o. J.): Frauennetzwerk – Frauen in der Recycling- und Entsorgungswirtschaft. Verfügbar unter: <https://www.bvse.de/ueber-uns/frauennetzwerk.html> [letzter Zugriff am 03.05.2025]
- Circular Economy Forum Austria (2021): Women driving the circulareconomy transformation. Verfügbar unter: <https://www.circulareconomyforum.at/2021/women-driving-the-circulareconomy-transformation> [letzter Zugriff am 03.01.2025]
- Circular Economy Transition (o. J.): Circular Economy Transition – We drive the Circular Economy Transition in Switzerland. Verfügbar unter: <https://www.cetransition.ch/cetransition.ch+1cetransition.ch+1> [letzter Zugriff am 30.03.2025]
- Daheim, C.; Jöster-Morisse, C.; Stormer, E.; Trier, E.; Wintermann, B.; Wintermann, O. (2024): Kreislaufwirtschaft in Deutschland und der EU: Positionen und Perspektiven. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Kreislauf_05_K.pdf [letzter Zugriff am 02.05.2025]
- Deci, E. L.; Ryan, R. M. (2000): The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. In: Psychological Inquiry, 11 (4), 227–268.
- Der Standard (2025): Teilzeit nimmt zu – braucht es höhere Sozialversicherungsbeiträge? Verfügbar unter: <https://www.derstandard.at/story/3000000266992/teilzeit-nimmt-zu-braucht-es-hoehere-sozialversicherungsbeitraege> [letzter Zugriff am 29.04.2025]
- Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V. (DWA) (o. J.): Frauen in der Wasser- und Abfallwirtschaft. Verfügbar unter: <https://de.dwa.de/de/frauen-in-der-wasser-und-abfallwirtschaft.html> [letzter Zugriff am 02.05.2025]
- Dorr, A.; Heckl, E.; Marcher, A.; Petzlberger, K.; Depperschmidt, C. (2023): Green Jobs in Österreich mit Fokus auf Lehrausbildungen: Berufsprofile, Kompetenzen, Beschäftigungschancen. AMS report 174. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich (Hrsg.).
- Eccles, J. S. (1994): Understanding women's educational and occupational choices. Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. In: Psychology of Women Quarterly, 18 (4), 585–609.
- EIT Girls Go Circular (o. J.): Girls Go Circular – Digital and Entrepreneurial Skills for the Circular Economy. Verfügbar unter: <https://eit-girlsgocircular.eu/eitfood.eu+4eit-girlsgocircular.eu+4EIT Campus+4> [letzter Zugriff am 30.03.2025]
- Ellen MacArthur Foundation (o. J.): Ellen MacArthur Foundation. Verfügbar unter: <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/> [letzter Zugriff am 03.05.2025]
- Enichlmair, C.; Ganglberger, E.; Dorr, A.; Ruhsmann, B.; Schiestl, D.; Wagner, L.; Wieser, H.; Granzer-Sudra, K. (2025): Menschen in FTI: Erhebung zu Qualifizierungsbedarf und Wirkung. Wien: BMIMI.

- Europäische Kommission (2023): Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/strategy-equality-between-women-and-men-2020-2025_de.pdf [letzter Zugriff am 30.04.2025]
- Europäisches Parlament (2023): Kreislaufwirtschaft: Definition und Vorteile. Verfügbar unter: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2023/6/story/20151201STO05603/20151201STO05603_de.pdf [letzter Zugriff am 18.12.2025]
- FH des BFI Wien (2023): Certificate Programme: Kreislaufwirtschaft & Innovation. Verfügbar unter: <https://www.fh-vie.ac.at> [letzter Zugriff am 14.03.2025]
- Fraunhofer-Institut (2024): Green Skills und Kompetenzen für die Nachhaltigkeitstransformation. Verfügbar unter: <https://publica-rest.fraunhofer.de/ser-ver/api/core/bitstreams/52a188c8-169e-48ef-b1d7-b9efd58e985d/content> [letzter Zugriff am 08.04.2025]
- Friedl, M. A. (2017): Rekrutierung von weiblichen Fachkräften im technischen-naturwissenschaftlichen Bereich – Herausforderungen und Best Practices. Wien: Studie im Auftrag der Arbeiterkammer.
- Friedrich Ebert Stiftung (2022): Frauen und ökonomische Resilienz nach der Pandemie – Eine asiatische Perspektive (Themen Gender Weltweit). Verfügbar unter: <https://www.fes.de/bibliothek/artikelseite-bibliothek/frauen-und-oekonomische-resilienz-nach-der-pandemie-eine-asiatische-perspektive> [letzter Zugriff am 06.03.2025]
- Gemeinderat der Bundeshauptstadt Wien (2024): Wiener Ausbildungsgeld: Förderung für klimarelevante Berufe [PDF]. Verfügbar unter: <https://www.wien.gv.at/mdb/gr/2024/gr-058-w-2024-09-25.pdf> [letzter Zugriff am 10.01.2025]
- Global Energy Alliance for People and Planet & Shortlist (2022): GEAPP and Shortlist Introduce 'Women for Green Jobs' Initiative Across Six Countries in Africa. Verfügbar unter: <https://energyalliance.org/global-energy-alliance-for-people-and-planet-and-shortlist-introduce-women-for-green-jobs-initiative-across-six-countries-in-africa/energyalliance.org> [letzter Zugriff am 30.03.2025]
- Green Jobs Austria (2023): Green Skills Report: Quickscan zu green jobs und green skills. Verfügbar unter: <https://www.greenjobsaustria.at> [letzter Zugriff am 14.03.2025]
- Gutman, L. M.; Akerman, R. (2008): Determinants of aspirations. Centre for Research on the Wider Benefits of Learning, Institute of Education, University of London. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/265356277_Determinants_of_Aspirations [letzter Zugriff am 27.03.2025]
- Hackett, G.; Betz, N. E. (1981): A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women. In: Journal of Vocational Behavior, 18 (3), 326–339.

- Hausner, B.; Waibel, G.; Muner-Sammer, K.; Fischer, V. (2019): Gender & sozial-ökologische Transformation – Hintergrundstudie im Rahmen des Projekts „Die Rolle von Frauen in Transformationsprozessen“. Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT). Verfügbar unter: [https://www.oegut.at/downloads/pdf/201911Hintergrundstudie sozial-kologische Transformation Gender FINAL.pdf?m=1580211921&](https://www.oegut.at/downloads/pdf/201911Hintergrundstudie%20sozial-kologische%20Transformation%20Gender%20FINAL.pdf?m=1580211921&) [letzter Zugriff am 10.12.2024]
- Hickersberger, M.; Hosner, M. (2023): Chancen und Potenziale von Frauen in einer green & smart Region. Ökosoziales Forum NÖ. Verfügbar unter: [https://oekosozial.at/wp-content/uploads/2024/02/Endbericht Chancen-Potenziale-von-Frauen-in-einer-green-smart-Region-NOe.pdf](https://oekosozial.at/wp-content/uploads/2024/02/Endbericht_Chancen-Potenziale-von-Frauen-in-einer-green-smart-Region-NOe.pdf) [letzter Zugriff am 04.05.2025]
- Hiller, A. (2013): Frauen in Green Jobs: Eine Analyse anhand von Fallbeispielen. Masterarbeit, Universität für Bodenkultur Wien, Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
- International Labour Organization (ILO) (2015): Gender Equality and Green Jobs. Geneva: Policy Brief.
- International Labour Organization (ILO) (2019): Skills for a Greener Future: Key Findings. Verfügbar unter: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_709121.pdf [letzter Zugriff am 05.01.2025]
- International Labour Organization (ILO) (2021): Skills for a greener future: A global view. Verfügbar unter: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_732214/lang--en/index.html [letzter Zugriff am 30.04.2025]
- Interreg Europe (2023): The Gender Academy. Verfügbar unter: [https://www.interregeurope.eu/good-practices/the-gender-academyinterregeurope.eu+1European Institute for Gender Equality+1](https://www.interregeurope.eu/good-practices/the-gender-academyinterregeurope.eu+1European%20Institute%20for%20Gender%20Equality+1) [letzter Zugriff am 16.04.2025]
- Jeanrenaud, Y. (2020): MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227404/9c00c907483f6089c13d8040fde223c2/jeanrenaud-yves-mint-warum-nicht-zur-unterrepraesentation-von-frauen-in-mint-speziell-ikt-deren-ursachen-wirksamkeit-bestehender-massnahmen-und-handlungsempfehlungen-data.pdf> [letzter Zugriff am 17.03.2025]
- Joshi, A. (2022): Towards a Gender-Inclusive Circular Economy. Circular Innovation Lab. <https://www.circularinnovationlab.com/post/towards-a-gender-inclusive-circular-economy> [letzter Zugriff am 29.04.2025]

- Kirchherr, J.; Reike, D.; Hekkert, M. (2017): Conceptualizing the circular economy: An analysis of 114 definitions. In: Resources, Conservation & Recycling, 127, 221-232.
- Kollatz, H. (2001): Förderung von benachteiligten Mädchen und Frauen durch Berufsausbildung in innovativen Berufsfeldern. Bonn: Good Practice Center.
- Kreutzer, R. T. (2023): Kreislaufwirtschaft: Wie Projektplanung und Umsetzung gelingen. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Kruppe, T.; Lang, J.; Osiander, C. (2023): Effekte von Teilqualifizierungen auf Beschäftigung und Einkommen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 75, 477–504.
- Kuckertz, A.; Berger, E. S. C.; Gaudig, A. (2020): Responding to the greatest challenges? Value creation ecological startups. In: Journal of Cleaner Production, 230 (September), 1138-1147.
- Leaper, C.; Brown, C. S. (2008): Perceived experiences with sexism among adolescent girls. In: Child Development, 79 (3), 685–704.
- Leitner, A.; Wroblewski, A.; Littig, B. (2012): Green Jobs: Arbeitsbedingungen und Beschäftigungspotenziale. Wien: Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte.
- Liebhardt, K.; Mayer, S.; Hasenauer, A. (2024): Alleinerziehende: Gesellschaftliche Bilder, Selbstwahrnehmung und Wege zur Selbstermächtigung. Forschungsbericht. Arbeiterkammer Wien & MA 57 – Frauenservice Wien (Hrsg.), Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Verfügbar unter: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/studie-alleinerziehende-2024.pdf> [letzter Zugriff am 02.05.2025]
- LIFE e.V. (o. J.): Ökotheek – Berufsperspektive für Frauen im Klimaschutz. Verfügbar unter: <https://life-online.de/project/oekotheek/womengenderclimate.org+2LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit+2European Institute for Gender Equality+2> [letzter Zugriff am 16.04.2025]
- Loge, L. (2021): Von Bauingenieurinnen und Sozialarbeitern: Studien(fach)wahlen im Kontext von sozialem Milieu und Geschlecht. Wiesbaden: Springer VS.
- Magistrat der Stadt Wien (2019): Smart City Wien Rahmenstrategie 2019–2050. Verfügbar unter: <https://smartcity.wien.gv.at/wp-content/uploads/sites/3/2019/10/Smart-City-Wien-Rahmenstrategie-2019-2050.pdf> [letzter Zugriff am 02.05.2025]
- Mohaupt, F.; Müller, R.; Kress, M.; Liedtke, B.; Gorsky, A. (2017): MINT the gap – Umweltschutz als Motivation für technische Berufsbiographien? Eine Bestandsaufnahme. Im Auftrag des Umweltbundesamtes. Dessau-Roßlau. Verfügbar unter: https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2017-12-11_texte_111-2017_mint-the-gap_0.pdf [letzter Zugriff am 09.04.2025]

- Mosberger, B.; Denkmayr, E.; Hochpöchler, A.; Flotzinger, M.; Steiner, K. (2022): Praxishandbuch: Umweltberufe (3., aktualisierte Auflage). AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI).
- Nationales MINT Forum (2022): Frauen in MINT-Berufen: Gewinnen und Halten. Handlungsempfehlungen, Nationales MINT Forum. Verfügbar unter: https://www.nationalesmint-forum.de/fileadmin/medienablage/content/themen/arbeitsgruppen/03_mint-frauen_4-0/Empfehlungen_MINT-Frauen_LF_05-12-2022_Web.pdf [letzter Zugriff am 17.04.2025]
- OECD (2017): The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Paris: OECD Publishing. Verfügbar unter: https://www.oecd.org/en/publications/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en.html [letzter Zugriff am 15.04.2025]
- OECD (2023): Job Creation and Local Economic Development 2023. Bridging the Great Green Divide. Paris: OECD Publishing. Verfügbar unter: https://www.oecd.org/en/publications/job-creation-and-local-economic-development-2023_21db61c1-en.html [letzter Zugriff am 05.01.2025]
- Olsson, M.; Martiny, E. (2018): Does Exposure to Counterstereotypical Role Models Influence Girls' and Women's Gender Stereotypes and Career Choices? A Review of Social Psychological Research. In: Front. Psychol., 9: 2264. Verfügbar unter: <https://www.readcube.com/articles/10.3389/fpsyg.2018.02264> [letzter Zugriff am 02.05.2025]
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2022): Gender equality and the green transition. Verfügbar unter: <https://www.oecd.org/environment/gender-equality-and-the-green-transition.pdf> [letzter Zugriff am 30.04.2025]
- Palm, J.; Lazoroska, D.; Valencia, M.; Bocken, N.; Södergren, K. (2024): A gender perspective on the circular economy: A literature review and research agenda. In: Journal of Industrial Ecology, 28 (6), 1670–1683.
- Pansera, M., Barca, S., Martinez Alvarez, B., Leonardi, E., D'Alisa, G., Meira, T. & Guilibert, P., 2024. Toward a just circular economy: conceptualizing environmental labor and gender justice in circularity studies. Sustainability: Science, Practice, and Policy, 20(1), Art. 2338592.
- Peregrina (2023): Bildungs- und Berufsberatung für Green Jobs. Verfügbar unter: <https://www.peregrina.at/bildungs-und-berufsberatung-fuer-green-jobs/> [letzter Zugriff am 10.12.2024].
- PwC Österreich (2024): Status quo der österreichischen Kreislaufwirtschaft und Zukunftspotenziale. Verfügbar unter: <https://www.pwc.at/de/aktuelle-themen/esg/pwc-status-quo-der-oesterreichischen-kreislaufwirtschaft.pdf> [letzter Zugriff am 05.01.2025]

- Quente, S. (2020): Hochschule - Geschlecht - Fachkultur: Zur Wahrnehmung des Minderheitenstatus in geschlechtsuntypischen Studienfächern. Wiesbaden: Springer VS.
- Regensburg, C.; Kammeringer, C. (2023): Soziale Unternehmen im Gespräch – WAMS Tirol. AMS info 709.
- Rieger, K.; Kreiner, H.; Pacher, C.; Scherz, M.; Altmann-Mavaddat, N.; Bruner-Lienhart, S.; Frick, D.; Gugitscher, K.; Ipser, C.; Lachmayr, N.; Radinger, G.; Sibille, E.; Trnka, G. (2023): BUILD UP Skills – Österreich: National Roadmap 2030. [Projektbericht]. TU Graz Life Long Learning, Technische Universität Graz. Verfügbar unter: <https://cloud.tugraz.at/in-dex.php/s/pQf3iFqE2L9wtJN> [letzter Zugriff am 05.01.2025]
- Schmid, A. (2021): Frauen in der Kreislaufwirtschaft. Über Chancen und Schwierigkeiten in der Recyclingwirtschaft oder: Es ändert sich vieles. Recycling Magazin. Verfügbar unter: <https://www.recyclingmagazin.de/2021/12/08/das-magazin-frauen-in-der-kreislaufwirtschaft> [letzter Zugriff am 05.01.2025]
- Schögl, J.-P., Stumpf, L., Rusch, M. & Baumgartner, R.J. (2021) Die Umsetzung der Kreislaufwirtschaft in österreichischen Unternehmen – Praktiken, Strategien und Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg. *Österreichische Wasser- und Abfallwirtschaft*, 74(1), S. 51–63.
- Sheconomy, Wirtschaftsmagazin (2025): 32 Visionärinnen der Kreislaufwirtschaft aus Österreich. Verfügbar unter: <https://sheconomy.media/32-visionaerinnen-der-kreislaufwirtschaft-aus-oesterreich> [letzter Zugriff am 17.01.2025]
- Spitzner, M.; Hummel, D.; Stieß, I.; Alber, G.; Röhr, U. (2020): Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik. Gendergerechtigkeit als Beitrag zu einer erfolgreichen Klimapolitik: Wirkungsanalyse, Interdependenzen mit anderen sozialen Kategorien, methodische Aspekte und Gestaltungsoptionen. Dessau-Roßlau: Umweltbundesamt.
- Standortanwalt Wien, WKO (2021): Bedeutung der Kreislaufwirtschaft für Österreich. Wien: WKO Wien. Verfügbar unter: <https://www.wko.at/wien/umwelt-energie/8-bericht-kreislaufwirtschaft-standortanwalt-20210525.pdf> [letzter Zugriff am 27.04.2025]
- Statistik Austria (2023): Gender-Statistik: Erwerbstätigkeit. Infotext. Wien: Statistik Austria. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/360/Infotext_Gender-Statistik_Erwerbstaetigkeit.pdf [letzter Zugriff am 02.05.2025]
- Statistik Austria (2024): Erwerbstätige – Merkmale. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/erwerbstaetige-merkmale> [letzter Zugriff am 03.05.2025]
- Statistik Austria (2024): Teilzeitarbeit, Teilzeitquote. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote> [letzter Zugriff am 03.05.2025]

- Sustainlabour (2009): Green Jobs and Women Workers: Employment, Equity, Equality. Bericht im Rahmen des UNEP-Sustainlabour Projekts, gefördert durch die Regierung von Spanien. Verfügbar unter: https://www.greenpolicyplatform.org/sites/default/files/downloads/resource/Green_jobs_and_women_workers_employment_equity_equality_Sustainlabour.pdf [letzter Zugriff am 23.02.2025]
- Szalai, E; Pichler, M.; Erhard, F. (2019): Green Jobs for Green Girls: Berufsorientierungsmaßnahme für Mädchen mit dem Fokus Umweltberuf in MINT. In: Online Journal for Research and Education, 11, 1-9.
- Umweltdachverband (o. J.): Circular Futures – Plattform Kreislaufwirtschaft Österreich. Verfügbar unter: https://www.circularfutures.at/lcoy.at+5circularfutures.at+5Europäische_Kreislaufwirtschaft_Plattform+5 [letzter Zugriff am 02.05.2025]
- Vereinte Nationen (2024): Ziele für nachhaltige Entwicklung – Bericht 2024. New York: Vereinte Nationen. Verfügbar unter: https://www.un.org/Depts/german/millennium/SDG_2024.pdf [letzter Zugriff am 18.06.2025].
- Wentzel, W. (2008): Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. „Ich will das und das ist mein Weg!“ – Junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf: Qualitative Interviews mit ehemaligen Girls‘Day-Teilnehmerinnen. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Schriftenreihe, Heft 7, Bielefeld.
- Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (2024a): Klimaschutz-Lehrausbildungsprämie. Verfügbar unter: <https://www.waff.at/foerderungen/klimaschutz-lehrausbildungspraemie/WAFF> [letzter Zugriff am 10.01.2025]
- Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (2025): Das Bildungskonto für Digitalisierung und Klimaschutz. Verfügbar unter: <https://www.waff.at/foerderungen/bildungskonto/das-bildungskonto-fuer-digitalisierung-klimaschutz/WAFF> [letzter Zugriff am 10.01.2025]
- Women4Green Projekt (2023a). Curriculum, Projektergebnis 2, verfügbar unter: https://women4green.eu/wp-content/uploads/2024/01/Curriculum_DE.pdf [letzter Zugriff am 29.04.2025]]
- Women4Green Projekt (2023b). Didaktisches Konzept, Projektergebnis 2, verfügbar unter: <https://women4green.eu/wp-content/uploads/2023/12/Didaktisches-Konzept.pdf> [letzter Zugriff am 21.03.2025]
- World Economic Forum (2023): Global Gender Gap Report 2023. Verfügbar unter: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf [letzter Zugriff am 11.09.2024]
- Zálnoky, K.; Drotleff, B.; Chowdhury, T.; Potjomkina, D.; Markkanen, S. (2023): Inclusive Circularity: Creating decent and fair jobs in the EU. Cambridge, UK: CLG Europe. Verfügbar unter: https://www.corporateleadersgroup.com/files/inclusive_circularity_-_creating_decent_and_fair_jobs_in_the_eu.pdf [letzter Zugriff am 05.01.2025]

Ziegler, P.; Eder A.; Wöhl, W. (2023): Berufskundliche Studie zu grünen Qualifikationen und grünen Kompetenzen. Green Skills im Aufwind? Zur Bedeutung von grünen Kompetenzen und Qualifikationen für die Ausbildung an Berufsbildenden höheren Schulen, Universitäten und Fachhochschulen. Wien: Arbeitsmarktservice (AMS).

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Alter nach Kategorie	24
Abbildung 2: Wichtige Aspekte in der Berufsorientierung	26
Abbildung 3: Mittelwertvergleich, Wichtige Aspekte in der Berufsorientierung.....	27
Abbildung 4: Zentrale Aspekte der Berufsorientierung	30
Abbildung 5: Mittelwertvergleich der Zustimmung zu beruflichen Interessen	32
Abbildung 6: Herausforderungen in der Berufswahl.....	33
Abbildung 7: Wunschberufe nach Branchen.....	38
Abbildung 8: Präferierte Arbeitszeit	39
Abbildung 9: Kenntnis über Kreislaufwirtschaft.....	40
Abbildung 10: Interessante (berufliche) Bereiche in der Kreislaufwirtschaft	42
Abbildung 11: Wahrscheinlichkeit für eine Ausbildung in der Kreislaufwirtschaft.....	43
Abbildung 12: Motivationsgründe für Kreislaufwirtschaft.....	46

ANHANG

FRAGEBOGEN

Herzlich Willkommen zur Befragung!

Wir führen diese Umfrage durch, um wertvolle Einblicke in Entscheidungen zur **Berufswahl** zu gewinnen. Wir wollen damit passgenaue Angebote für Frauen entwickeln.

Bitte nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um die Fragen zu beantworten. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten – wir sind an Ihrer ehrlichen Meinung interessiert.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert **maximal 10 Minuten**. Ihre Antworten werden anonym erfasst und streng vertraulich behandelt.

Vielen Dank, dass Sie an unserer Befragung teilnehmen!

Wie wichtig sind folgende Punkte für Ihre Berufswahl?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher nicht wichtig	Gar nicht wichtig
Gute Bezahlung				
Arbeitsplatzsicherheit				
Gutes Arbeitsklima und Teamarbeit				
Spaß und Interesse an der Tätigkeit/ Arbeit				
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben				
Aufstiegsmöglichkeiten				
leicht erreichbarer Arbeitsweg				
Geregelte Arbeitszeiten				
Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft (z.B. Umweltschutz)				

Welche Arbeitszeitregelung wünschen Sie sich?

- ☐ ich möchte Vollzeit arbeiten
- ☐ ich möchte Vollzeit arbeiten, aber Teilzeit wäre auch in Ordnung
- ☐ ich möchte Teilzeit arbeiten, aber Vollzeit wäre auch möglich
- ☐ ich möchte Teilzeit arbeiten (bitte geben Sie die gewünschte Stundenanzahl an):

Wer oder was hat Ihre Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung/ einen Berufswunsch beeinflusst?

Mehrfachantworten möglich

- ☐ Persönliche praktische Erfahrungen
- ☐ Familie
- ☐ Freunde
- ☐ Bildungsweg (z.B. Lehrer*innen, Trainer*innen, Berater*innen, AMS...)
- ☐ Medien (z.B. Filme, Bücher, Plakate, Soziale Medien wie Facebook/Instagram/TicToc...)
- ☐ Vorbilder (z.B. ich kenne persönlich jemanden in dem Berufsbereich)
- ☐ Andere(s): _____

Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen?

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu
Ich beschäftige mich gerne mit komplizierten Problemen und versuche eine Lösung zu finden.				
Es macht mir Spaß mit Werkzeugen oder Maschinen zu arbeiten und technische Geräte zu reparieren.				
Ich arbeite gerne mit anderen Menschen zusammen und höre ihnen aktiv zu.				
Ich drücke mich gerne schriftlich und mündlich aus und interessiere mich für Sprachen.				
Ich entwickle gerne neue Ideen und setze kreative Projekte um.				
Ich plane gerne Abläufe und achte auf eine strukturierte Umsetzung.				

Was sind Ihre Herausforderungen, die Sie bei der Berufswahl haben?

Mehrfachantworten möglich

- ☐ ich weiß, was ich will, aber es gibt wenig passende Stellenangebote
- ☐ ich weiß, was ich will, aber mir fehlt die Ausbildung oder die Erfahrung
- ☐ ich weiß nicht genau was mich interessiert
- ☐ ich weiß nicht genau was ich arbeiten möchte
- ☐ mir fehlen Informationen über Berufsmöglichkeiten und Ausbildungen
- ☐ ich weiß, was ich will, aber ich bekomme keinen Ausbildungsplatz
- ☐ Sonstiges: _____

Stellen Sie sich vor, Sie könnten jeden Beruf ergreifen, den Sie wollen!

Welcher Beruf wäre das?

Warum wollen Sie diesen Beruf ausüben?

Wollen Sie eine Ausbildung machen, um Ihren "Traumberuf" zu ergreifen?

Ja	Nein, weil...

Kennen Sie den Begriff "Kreislaufwirtschaft"?

- ☐ Ich habe davon noch nie gehört.
- ☐ Ich habe schon davon gehört, kenne aber keine Details.
- ☐ Ich kenne den Begriff und einige berufliche Möglichkeiten.
- ☐ Ich bin Expert*in und beschäftige mich schon länger mit dem Thema Kreislaufwirtschaft.

Die Kreislaufwirtschaft umfasst alle Schritte, die dazu beitragen, dass **Abfälle verringert** oder noch besser vermieden werden.

Es geht darum, dass weniger neu hergestellt werden muss, weil Produkte (z.B. Elektrogeräte, Kleidung...) und Materialien (z.B. Baustoffe, Verpackung, Glas...) **länger genutzt, wiederverwendet, repariert oder verändert** werden.

Daraus ergeben sich viele berufliche Möglichkeiten.

Haben Sie über einen Beruf in der Kreislaufwirtschaft nachgedacht?

Ja	Nein

Welcher Bereich der Kreislaufwirtschaft ist für Sie am interessantesten?

Mehrfachantworten möglich

- ☐ Entwicklung nachhaltiger Produkte
- ☐ Reparatur und Wiederverwendung von Produkten
- ☐ Recycling und Abfallmanagement
- ☐ Handel mit Second Hand Waren
- ☐ Energieeffizienz und Gebäudetechnik

Welche der folgenden Punkte könnte Sie dazu motivieren, eine berufliche Laufbahn im Bereich Kreislaufwirtschaft zu verfolgen?

Mehrfachantworten möglich

- ☐ Finanzielle Vorteile (z.B. gute Bezahlung, hohe Nachfrage nach Arbeitskräften)
- ☐ (bezahlte) Ausbildungsangebote
- ☐ Zugang zu mehr Informationen und Praktika, um diese Berufe besser kennenzulernen.
- ☐ Mentoring-Programme (Unterstützung von Personen, die schon in diesem Beruf arbeiten)
- ☐ Frauen als Vorbilder, die in diesen Berufen arbeiten, um mehr über diesen Beruf zu erfahren.
- ☐ Positive Auswirkungen auf die Umwelt durch meine Arbeit.
- ☐ Sonstiges: _____

Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie eine Ausbildung im Bereich Kreislaufwirtschaft suchen?

Sehr wahrscheinlich	Eher wahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Sehr unwahrscheinlich

Zum Schluss noch ein paar statistische Daten...

Geben Sie bitte Ihr Alter an:

_____ Jahre

Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung ist...

- ☐ kein Abschluss
- ☐ Pflichtschule
- ☐ Lehre/ Berufsbildende mittlere Schule
- ☐ Matura/ Berufsreifeprüfung
- ☐ Universität/ Fachhochschule
- ☐ Sonstiges, und zwar: _____

Ihre Erstsprache/ Muttersprache ist...

Deutsch	Sonstige, und zwar:

Haben Sie Betreuungspflichten?

- ☐ nein, ich habe keine Betreuungspflichten
- ☐ ja, ich habe ein oder mehrere Kinder unter 14 Jahren
- ☐ ja, ich betreue Angehörige

Welchen Beruf haben Sie zuletzt ausgeübt?

Bitte Beruf angeben: _____

Ich habe noch keinen Beruf ausgeübt, aber ich habe eine Ausbildung in folgendem Bereich:

- ☐ Ich habe keinen Beruf ausgeübt und ich habe keine Berufsausbildung absolviert.

FOKUSGRUPPE FRAUEN INKL. LEITFRAGEN

Durchgeführt in Präsenz – 150 Minuten – 16 TN*

EINLEITUNG: Begrüßung, Climate Lab, Fokus Kreislaufwirtschaft

FRAGE 1

Welche Faktoren sind entscheidend für die Berufswahl?

ZIEL: Herausfinden, welche persönlichen und äußeren Faktoren die Berufswahl beeinflussen

NACHFRAGEN: Welche Werte, Ziele oder äußeren Faktoren/Einflüsse (Freunde, Familie, Umweltschutz,...) hatten/haben eine Rolle? Wie wichtig sind Vorbilder oder Netzwerke?

Fokus in Richtung Kreislaufwirtschaft lenken, wenn nicht Themen/Bereiche angesprochen

FRAGE 2

Welche Informationsmöglichkeiten zu Ausbildungen oder Beruf werden genutzt?

ZIEL: zu verstehen, welche Infoquellen warum genutzt werden (Internet, Beratungsdienste, Praktika,...)

NACHFRAGEN: Welche Quellen waren am hilfreichsten? Über Ausbildungsmöglichkeiten. betr. Kreislaufwirtschaft informiert worden/sich informieren können?

FRAGE 3

Was sind die größten Herausforderungen oder Problem bei der Berufswahl?

ZIEL: Erkennen, welche Schwierigkeiten und Ängste beim Entscheidungsprozess auftreten

NACHFRAGEN: Welche Unterstützung, welche Informationen helfen/hätten geholfen? Ansprache – Teilen von Informationen; Sehen Sie Lücken in den bestehenden Förderprogrammen oder Unterstützungsmaßnahmen? Welche Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Weiterbildungen, Netzwerke, Mentoring) um sich in der Kreislaufwirtschaft weiterzuentwickeln?

FRAGE 4

Wie wichtig ist eine gute Ausbildung/ein guter Job für Frauen (für die Zukunft)?

ZIEL: Herausfinden, wie TN* die langfristigen Aussichten einschätzen und ob die Berufsmöglichkeiten als stabil und zukunftssträftig gelten

NACHFRAGEN: was denken Sie über Wachstumsmöglichkeiten z.B. in der Kreislaufwirtschaft (Bereich Recycling, Abfallmanagement, nachhaltige Produktentwicklung,...); Welche Änderungen wären notwendig, um mehr Chancengleichheit zu schaffen? Welche Änderungen wären notwendig, um Sie persönlich anzusprechen? Welche spezifischen Hürden für Frauen in der Kreislaufwirtschaft sehen Sie?

FOKUSGRUPPE EXPERT*INNEN INKL. LEITFRAGEN

Durchgeführt online, 120 Minuten, 7 TN* (1 AMS Wien, 4 Multiplikator*innen, UN, Dachverband)

EINLEITUNG: warum Fokusgruppe, was verstehen wir unter Kreislaufwirtschaft

In dieser Diskussionsrunde möchten wir gemeinsam erörtern, wie das Potenzial von Frauen gezielt für die Fachkräfteentwicklung in der Kreislaufwirtschaft genutzt werden kann. Dabei stehen insbesondere folgende Fragen im Mittelpunkt:

- a. Welche Herausforderungen und Chancen bestehen für Frauen in diesem Bereich?
- b. Welche (arbeitsmarktpolitischen) Maßnahmen sind erforderlich, um Frauen gezielt anzusprechen?
- c. Wie können Unternehmen und Institutionen Frauen besser in die Kreislaufwirtschaft einbinden?

Deine/Ihre Perspektiven und Erfahrungen sind für uns von großer Bedeutung, um praxisnahe und wirksame Maßnahmen zu entwickeln.

Ad a) **EINFÜHRUNG UND ERFAHRUNGEN**

ZIEL: unterschiedlichen Hintergründe der Teilnehmer*innen sichtbar zu machen

- ⇒ Erfahrungen in der Kreislaufwirtschaft: Welche Rolle spielen Ihr/Dein Unternehmen/ Organisation aktuell in der Kreislaufwirtschaft? Welche Berührungspunkte haben Sie/ hast Du aktuell mit diesem Bereich?
- ⇒ Herausforderungen: Welche Herausforderungen haben Sie oder Ihre Organisation in diesem Bereich erlebt, insbesondere in Bezug auf „Geschlechtergleichstellung“

Ad a) c) **GESCHLECHTERROLLEN UND VIELFALT**

ZIEL: Unternehmen und Stakeholder bringen strukturelle Perspektiven ein

- ⇒ Frauen in der Kreislaufwirtschaft: Wie sehen Sie die Rolle von Frauen in der Kreislaufwirtschaft? Welche Potenziale bringen sie ein, und wo sehen Sie Hindernisse?
- ⇒ Chancengleichheit: Welche Maßnahmen sollten Unternehmen oder die Politik ergreifen, um Chancengleichheit in diesem Bereich zu fördern? (denken an hoch und auch niedrigqualifizierte Frauen)
- ⇒ **Zusatz:** Welche spezifischen Hürden sehen Sie für Frauen in der Kreislaufwirtschaft?

Ad b) **ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKE**

ZIEL: fördert Ideen für Partnerschaften und Netzwerke

- ⇒ Kooperationen: Welche Formen der Zusammenarbeit zwischen Frauen, Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Akteuren können den Zugang und die Teilhabe von Frauen in der Kreislaufwirtschaft verbessern?
- ⇒ Rolle von Netzwerken: Wie wichtig sind Netzwerke oder Mentoring-Programme für die Förderung von Frauen in diesem Bereich? Haben Sie positive Beispiele oder Ideen für neue Ansätze

Ad b) c) **FÖRDERUNG UND UNTERSTÜTZUNG**

ZIEL: Alle Teilnehmer*innen können ihre Sichtweise aus ihrer Verantwortung heraus einbringen

- ⇒ Unterstützungsbedarf: Welche spezifischen Unterstützungsmaßnahmen benötigen Frauen, um in der Kreislaufwirtschaft erfolgreich zu sein? (z. B. Weiterbildung, flexible Arbeitsmodelle, finanzielle Unterstützung)
- ⇒ Förderprogramme: Welche bestehenden Förderprogramme kennen Sie? Welche wirken besonders gut, und wo gibt es Verbesserungsbedarf? Zusatz: Sehen Sie Lücken in den bestehenden Förderprogrammen oder Unterstützungsmaßnahmen?
- ⇒ **Zusatz:** Wie gestalten Sie Ihre Arbeitsumgebung, um Frauen in diesem Bereich zu fördern (z. B. flexible Arbeitszeiten, Aufstiegsmöglichkeiten)?

Ad c) **ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN**

ZIEL: konkrete Ansätze wie Bildungsprogramme oder Pilotprojekte hervorbringen, persönliches Engagement und Verantwortungsübernahme

- ⇒ Wie stellen Sie sich die Zukunft der Kreislaufwirtschaft vor, insbesondere mit Blick auf die stärkere Beteiligung von Frauen? Welche Initiativen könnten die Beteiligung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft voranbringen?
- ⇒ Welche Maßnahmen sollten Ihrer Meinung nach als Priorität umgesetzt werden, um Frauen in der Kreislaufwirtschaft zu fördern? Wie können Sie selbst oder Ihre Organisation dazu beitragen, die Beteiligung von Frauen in der Kreislaufwirtschaft zu stärken?
- ⇒ **Zusatz:** Welche neuen Ansätze oder Programme planen Sie, um Frauen in diesem Bereich gezielt zu unterstützen?

GEDANKENEXPERIMENT ZUM SCHLUSS: Welche Rolle sehen Sie für Frauen in der Kreislaufwirtschaft in den nächsten fünf bis zehn Jahren?

Welche politischen oder gesellschaftlichen Änderungen wären aus Ihrer Sicht notwendig, um mehr Chancengleichheit zu schaffen?