

# ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN VON FRAUEN IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

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

**HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN**

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.

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

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 entlohten 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 entlohten, 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 **fehlender 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.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

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

Auf den nächsten Seiten werden die Handlungsempfehlungen zu 3 Schwerpunktthemen zusammengefasst:

- I. Schaffung gezielter Bildungs- und Berufsangebote, um Frauen Durch passgenaue Qualifizierung für zukunftsfähige Arbeitsplätze in der Kreislaufwirtschaft zu gewinnen.
- II. Stärkung der Teilhabe von Frauen in der Kreislaufwirtschaft durch gezielte Förderung, Sichtbarkeit und faire Zugangswege.
- III. Den Einstieg für Frauen in die Kreislaufwirtschaft erleichtern und durch gezielt geschlechtersensible Fördermaßnahmen für grüne Berufe qualifizieren.

Im Anschluss an die Beschreibungen der einzelnen Handlungsempfehlungen bieten die Tabellen einen kurzen übersichtlichen Abriss.

.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNG I.

### SCHAFFUNG GEZIELTER BILDUNGS- UND BERUFSANGEBOTE, UM FRAUEN DURCH PASSGENAUE QUALIFIZIERUNG FÜR ZUKUNFTSFÄHIGE ARBEITSPLÄTZE IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT ZU GEWINNEN.



Frauen gezielt informieren und begleiten: Kommunikation & Beratung

Der Zugang von Frauen zu grünen Berufsfeldern hängt maßgeblich davon ab, wie Informationen aufbereitet und vermittelt werden – sowie davon, ob Beratungs- und Bildungsangebote deren Lebensrealitäten berücksichtigen. Die folgenden Empfehlungen zeigen auf, wie eine zielgruppengerechte Ansprache und bedarfsgerechte Begleitung gelingen können.

#### Empfehlungen



##### **Zielgruppengerechte Informationsvermittlung entwickeln**

Damit grüne Berufe bei Frauen ankommen, braucht es klare, verständliche und lebensnahe Informationen. Fördergeber\*innen, Bildungseinrichtungen und Berufsberatung sind gefragt, Materialien zu Berufsfeldern der Kreislaufwirtschaft so aufzubereiten, dass sie den Alltag und die Interessen der Zielgruppen widerspiegeln. Ebenso wichtig ist die Schulung von Beratungspersonal, um Informationen empathisch und auf Augenhöhe zu vermitteln.



##### **Berufsbilder differenziert und attraktiv darstellen**

Um das Interesse an grünen Tätigkeiten zu wecken, müssen Berufsbilder ansprechend und vielfältig präsentiert werden. Bildungseinrichtungen und Arbeitsmarktakeur\*innen sollten den Sinn und gesellschaftlichen Beitrag dieser Berufe betonen, ebenso wie kreative Aspekte, finanzielle Sicherheit und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Der gezielte Einsatz unterschiedlicher Rollenmodelle hilft, stereotype Bilder aufzubrechen und Identifikation zu ermöglichen.



##### **Praxisorientierte Erprobung fördern**

Viele Frauen profitieren von realen Einblicken in Berufsfelder – sei es durch Werkstatttage, Kurzpraktika oder Exkursionen. Bildungsträger, AMS und Betriebe der Kreislaufwirtschaft sollten verstärkt solche praxisnahen, niederschweligen Angebote schaffen. Sie ermöglichen nicht nur erste Erfahrungen, sondern stärken auch das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.



##### **Ausbildungen flexibilisieren und modularisieren**

Flexible Lernformate sind entscheidend, um Frauen mit Betreuungspflichten oder in Umbruchphasen den Zugang zu Qualifizierung zu erleichtern. Bildungseinrichtungen, Kammern und Förderinstitutionen sollten Teilzeitmodelle, Mikro-Zertifikate und modulare Ausbildungen weiter ausbauen, um mehr individuelle Bildungswege zu ermöglichen und Übergänge am Arbeitsmarkt zu erleichtern.



### **Beratung individualisieren und stereotypsensibel gestalten**

Eine wirksame Berufs- und Bildungsberatung erkennt unterschiedliche Lebenslagen an und begegnet ihnen mit Offenheit. Beratende benötigen dafür spezifische Schulungen in gendersensibler Kommunikation sowie Instrumente zur lebenslagenorientierten Begleitung – insbesondere für Frauen mit Migrationserfahrung, Betreuungspflichten oder anderen strukturellen Benachteiligungen.

#### Adressat\*innen



Fördergeber\*innen

Arbeitsmarkttakteur\*innen

Bildungsinstitutionen

Bildungseinrichtungen, Öffentlichkeitsarbeit

Unternehmen

Kammern

#### Maßnahmenart



Informationsstrategie

Imagearbeit, Öffentlichkeitsarbeit

Praxisförderung

niederschwellige Angebote

Qualifizierung

Strukturentwicklung

Personalentwicklung

Prozessqualität

## HANDLUNGSEMPFEHLUNG II.

### STÄRKUNG DER TEILHABE VON FRAUEN IN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT DURCH GEZIELTE FÖRDERUNG, SICHTBARKEIT UND FAIRE ZUGANGSWEGE.



Strukturen verändern, Vielfalt ermöglichen: Systemische Hebel für mehr Chancengleichheit in der Kreislaufwirtschaft

Die berufliche Teilhabe von Frauen an grünen Transformationsprozessen braucht mehr als punktuelle Maßnahmen – sie erfordert strukturelle Anpassungen in Bildung, Arbeitsmarkt und Kommunikation. Die folgenden Empfehlungen zeigen auf, wie bestehende Rahmenbedingungen gezielt weiterentwickelt werden können, um Vielfalt zu fördern und Barrieren abzubauen:

#### Empfehlungen



##### **Finanzielle Anreize gezielt einsetzen**

Ein entscheidender Hebel zur Förderung des Einstiegs von Frauen in grüne Berufsfelder liegt in einer klugen Förderpolitik. Bezahlte Ausbildungsphasen und die gezielte Anhebung von Förderhöhen für frauendominierten Zielgruppen in klimarelevanten Berufen können bestehende Hürden absenken und den Zugang erleichtern.



##### **Unternehmen als aktive Gestalter\*innen einbinden**

Unternehmen spielen eine zentrale Rolle in der Öffnung grüner Berufsfelder für Frauen. Sozialpartner, Kammern und Betriebe können aktiv daran mitwirken – etwa durch gendersensible Sprache, inklusives Employer Branding oder Schulungen für Personalverantwortliche. So entstehen Strukturen, die Vielfalt nicht nur ermöglichen, sondern aktiv fördern.



##### **Gender- und diversitätsgerechte Bildungsinhalte integrieren**

Nachhaltige Bildung bedeutet auch, soziale Dimensionen mitzudenken. Gender-, Diversitäts- und Nachhaltigkeitskompetenzen sollten daher integraler Bestandteil aller Aus- und Weiterbildungen im Kontext der Kreislaufwirtschaft sein. Bildungsinstitutionen und zuständige Stellen sind gefordert, diese Inhalte strukturell in Lehrplänen zu verankern.



##### **FiT-Programme und ähnliche Maßnahmen weiterentwickeln**

Programme wie „Frauen in Handwerk und Technik“ (FiT) sind wichtige Instrumente zur Förderung beruflicher Umstiege. Um Frauen gezielter in grüne Berufsfelder zu begleiten, sollten diese Programme stärker auf Themen der

Kreislaufwirtschaft ausgerichtet und auf ihre Wirkung hin differenziert evaluiert werden.



### **Berufliche Vielfalt in der Kreislaufwirtschaft betonen**

Die Kreislaufwirtschaft umfasst weit mehr als technische Berufe – sie bietet auch Tätigkeiten in sozialen, kreativen und kaufmännischen Bereichen. Diese Vielfalt muss sichtbarer werden, um das Berufswahlspektrum für Frauen zu erweitern und ein inklusiveres Bild grüner Arbeitsfelder zu vermitteln.



### **Berufe über Tätigkeiten und Kompetenzen kommunizieren**

Viele Stellenanzeigen orientieren sich primär an klassischen Berufstiteln – das schreckt potenzielle Bewerberinnen oft ab. Stattdessen sollten Ausschreibungen stärker auf Tätigkeiten, Kompetenzen und den gesellschaftlichen Nutzen von Jobs fokussieren, z. B. im Bereich Ressourcenschonung oder Reparatur. Das schafft neue Zugänge und bricht stereotype Berufsbilder auf.



### **Berufsfelder systematisch darstellen und Begrifflichkeiten klären**

Viele Begriffe der Kreislaufwirtschaft sind wenig greifbar oder technisch aufgeladen. Eine systematische Aufbereitung beruflicher Tätigkeitsfelder – etwa durch anschauliche Kompetenzprofile und Praxisbeispiele – hilft, Orientierung zu geben, Missverständnisse zu vermeiden und neue Zielgruppen zu erschließen.

## Adressat\*innen



|                       |                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------|
| Fördergeber*innen     | arbeitsmarktpolitische Programme        |
| Bildungsinstitutionen | Lehrplankommissionen, Ministerien       |
| Unternehmen           | Sozialpartner*innen, Wirtschaftskammern |
| Politik               | Öffentlichkeit, Medien                  |

## Maßnahmenart



|                     |                                          |
|---------------------|------------------------------------------|
| Förderpolitik       | Programmentwicklung, Anreizsysteme       |
| Evaluation          | Curriculaentwicklung, Bildungsinnovation |
| Sensibilisierung    | Kommunikation, Berufsmarketing           |
| Personalentwicklung | Personalgewinnung, Kommunikation         |

## HANDLUNGSEMPFEHLUNG III.

### DEN EINSTIEG FÜR FRAUEN IN DIE KREISLAUFWIRTSCHAFT ERLEICHTERN UND DURCH GEZIELT GESCHLECHTERSENSIBLE FÖRDERMAßNAHMEN FÜR GRÜNE BERUFE QUALIFIZIEREN.



Frauen für grüne Jobs gewinnen: Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Kreislaufwirtschaft

Um mehr Frauen für Berufe in der Kreislaufwirtschaft zu begeistern und ihnen den Zugang zu erleichtern, braucht es gezielte Maßnahmen entlang der gesamten Bildungskette und Arbeitsmarktförderung. Die folgenden Empfehlungen zeigen konkrete Handlungsansätze für Institutionen, Bildungsanbieter\*innen und Förderstellen auf:

#### Empfehlungen



#### **Netzwerke für Frauen in der Kreislaufwirtschaft stärken**

Branchenspezifische Frauennetzwerke leisten einen wichtigen Beitrag zur Sichtbarkeit weiblicher Fachkräfte, fördern den fachlichen Austausch und schaffen ein Gefühl der Zugehörigkeit. Sie ermöglichen Peer-Learning, gegenseitige Ermutigung und machen Role-Models erlebbar. Fördergeber, Kammern, Frauenorganisationen und Sozialpartner sind eingeladen, den Aufbau und die Verstärkung solcher Netzwerke aktiv zu unterstützen.



#### **Niedrigschwellige Einstiege über Sozialökonomische Betriebe ermöglichen**

Sozialökonomische Betriebe (SÖBs) sind ideale Lern- und Arbeitsorte, um benachteiligten Frauen erste Schritte in die Kreislaufwirtschaft zu ermöglichen – etwa in Bereichen wie ReUse, Reparatur oder Recycling. Kombiniert mit individueller Beratung und sozialpädagogischer Begleitung bieten solche Angebote praxisnahe Qualifizierung und stärken die Arbeitsmarktintegration.



#### **Green Skills geschlechtersensibel vermitteln**

Die Vermittlung technischer, ökologischer und sozialer Kompetenzen soll gezielt auf die Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Frauen abgestimmt sein. Bildungseinrichtungen und Weiterbildungsanbieter sind gefordert, gendergerechte Didaktik anzuwenden und transversal relevante Fähigkeiten wie Teamarbeit, systemisches Denken und Nachhaltigkeitsbewusstsein besonders zu betonen. Modular aufgebaute Lernformate erleichtern den Zugang und ermöglichen flexible Bildungswege.



### **Berufsorientierung intersektional gestalten**

Eine Berufsorientierung, die Vielfalt anerkennt und gezielt adressiert, kann mehr Frauen für grüne Berufe begeistern. Beratungseinrichtungen, Schulen und Bildungsträger sollten vermehrt genderreflektierte Ansätze wie Peer-Mentoring, Job-Shadowing oder lebenslagenorientierte Beratung nutzen – insbesondere für Frauen mit Betreuungspflichten oder Migrationsbiografie.



### **Grüne Berufsberatung in bestehende Angebote integrieren**

Anstatt neue Programme zu schaffen, sollten bestehende Berufsberatungsangebote gezielt um Inhalte zu Klima- und Ressourcenschutz sowie Kreislaufwirtschaft erweitert werden. So können Frauen niederschwellig und systematisch auf grüne Berufsfelder aufmerksam gemacht und für nachhaltige Karrieren sensibilisiert werden.

#### Adressat\*innen



|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| Fördergeber*innen      | Kammern, Sozialpartner*innen |
| Bildungsanbieter*innen | Schulen, SÖBs                |
| Bildungsträger*innen   | Weiterbildungsanbieter*innen |
| Beratungsstellen       | Frauenorganisationen         |

#### Maßnahmenart



|                         |                                |
|-------------------------|--------------------------------|
| Empowerment             | Sichtbarkeit, Peer-Learning    |
| Arbeitsmarktintegration | Angebotsentwicklung, Curricula |
| Beratung                | Qualifizierung, Mainstreaming  |

## Handlungsempfehlung I. Frauen gezielt informieren und begleiten: Kommunikation & Beratung

| EMPFEHLUNG                                                        | ADRESSAT*INNEN                                                          | MAßNAHMENART                                 | ZIEL / KURZBESCHREIBUNG                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Zielgruppengerechte Informationsvermittlung entwickeln</b>     | Fördergeber*innen, Bildungsinstitutionen, Berufsberatung                | Informationsstrategie, Öffentlichkeitsarbeit | Entwicklung verständlicher, lebensnaher Materialien über Berufe der Kreislaufwirtschaft; Schulung von Beratungspersonal für zielgruppenadäquate Kommunikation.       |
| <b>Berufsbilder differenziert und attraktiv darstellen</b>        | Bildungseinrichtungen, Arbeitsmarkttakteur*innen, Öffentlichkeitsarbeit | Berufsorientierung, Imagearbeit              | Berufsbilder mit Fokus auf Sinn, Kreativität, Sicherheit und Perspektiven aufbereiten; Rollenmodelle nutzen, um Vielfalt sichtbar zu machen.                         |
| <b>Praxisorientierte Erprobung fördern</b>                        | AMS, Bildungsträger, Unternehmen                                        | Praxisförderung, niederschwellige Angebote   | Werkstatttage, Kurzpraktika, Exkursionen und Kooperationen mit Betrieben ermöglichen reale Einblicke in Tätigkeiten der Kreislaufwirtschaft.                         |
| <b>Ausbildungen flexibilisieren und modularisieren</b>            | Bildungseinrichtungen, Kammern, Förderinstitutionen                     | Strukturentwicklung, Qualifizierung          | Einführung modularer Bildungsformate, Teilzeitmodelle und Mikro-Zertifikate zur besseren Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen.                                  |
| <b>Beratung individualisieren und stereotypsensibel gestalten</b> | Berufsberatung, AMS, NGOs                                               | Personalentwicklung, Prozessqualität         | Schulung von Beratenden in gendersensibler Kommunikation; lebenslagenorientierte Begleitung besonders für Frauen mit Betreuungspflichten oder Migrationshintergrund. |

## Handlungsempfehlung II. Strukturen verändern, Vielfalt ermöglichen: Systemische Hebel für mehr Chancengleichheit in der Kreislaufwirtschaft

| EMPFEHLUNG                                                                        | ADRESSAT*INNEN                                                              | MAßNAHMENART                                         | ZIEL / KURZBESCHREIBUNG                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Finanzielle Anreize gezielt einsetzen</b>                                      | Fördergeber, arbeitsmarktpolitische Programme                               | Anreizsysteme, Förderpolitik                         | Bezahlte Ausbildungsphasen fördern und Förderhöhen gezielt für frauendominierte Zielgruppen in klimarelevanten Berufen anheben, um Anreize zu schaffen.        |
| <b>Unternehmen als aktive Gestalter*innen einbinden</b>                           | Sozialpartner*innen, Unternehmen, Wirtschaftskammern                        | Sensibilisierung, Personalentwicklung                | Unternehmen durch gendersensible Sprache, inklusives Employer Branding und HR-Workshops bei der Erschließung neuer Zielgruppen unterstützen.                   |
| <b>Gender- und diversitätsgerechte Bildungsinhalte integrieren</b>                | Lehrplankommissionen, Bildungseinrichtungen, Ministerien                    | Curriculumentwicklung, Bildungsinnovation            | Gender-, Diversitäts- und Nachhaltigkeitskompetenzen systematisch in allen Aus- und Weiterbildungen mit Kreislaufbezug verankern.                              |
| <b>FiT-Programme und andere Maßnahmen weiterentwickeln</b>                        | AMS, Programmträger, Fördergeber                                            | Programmentwicklung, Evaluation                      | FiT-Formate (Frauen in Handwerk und Technik) anpassen, stärker auf Kreislaufwirtschaft ausrichten und differenziert evaluieren.                                |
| <b>Berufliche Vielfalt in der Kreislaufwirtschaft betonen</b>                     | Öffentlichkeit, Bildungsanbieter, Medien                                    | Kommunikation, Berufsmarketing                       | Das breite Spektrum an Berufsmöglichkeiten (technisch, sozial, kreativ, kaufmännisch) sichtbar machen, um die Berufswahlmöglichkeiten für Frauen zu erweitern. |
| <b>Berufe über Tätigkeiten und Kompetenzen beschreiben statt über Berufstitel</b> | Unternehmen, Arbeitsmarktinstitutionen, Jobplattformen, Sozialpartner*innen | Personalgewinnung, Kommunikation, Berufsorientierung | Stellenanzeigen auf konkrete Tätigkeiten und grüne Kompetenzen (z. B. Ressourcenschonung, Reparatur) ausrichten, um stereotypische Berufsbilder aufzubrechen.  |

|                                                                                                                    |                                                                    |                                       |                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Berufsfelder und Begrifflichkeiten<br/>der Kreislaufwirtschaft systematisch<br/>entwirren und kommunizieren</b> | Fördergeber, Bildungs- und<br>Beratungseinrichtungen, Poli-<br>tik | Strukturklärung,<br>Berufsinformation | Klare, verständliche Aufbereitung von Berufsfeldern, Tätig-<br>keiten und Kompetenzprofilen in der Kreislaufwirtschaft –<br>zur besseren Orientierung und Abbau von Missverständnis-<br>sen. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Handlungsempfehlung III. Frauen für grüne Jobs gewinnen: Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Kreislaufwirtschaft

| EMPFEHLUNG                                                                  | ADRESSAT*INNEN                                             | MAßNAHMENART                             | KURZBESCHREIBUNG                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Netzwerke für Frauen in der Kreislaufwirtschaft fördern</b>              | Fördergeber, Kamern, Frauenorganisationen, Sozialpartner   | Empowerment, Sichtbarkeit, Peer-Learning | Aufbau und Unterstützung von branchenspezifischen Frauennetzwerken zur Förderung von Austausch, Zugehörigkeit und Sichtbarkeit. Ermöglichen Peer-Learning, gegenseitige Ermutigung und weibliche Role-Models.               |
| <b>Niedrigschwellige Einstiegsangebote in SÖBs ausbauen</b>                 | Fördergeber, SÖBs, AMS                                     | Arbeitsmarktintegration, Empowerment     | Schaffung praxisnaher Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote in ReUse, Reparatur und Recycling für benachteiligte Frauen mit individueller Beratung und sozialpädagogischer Begleitung.                                |
| <b>Green Skills geschlechtersensibel vermitteln und zertifizieren</b>       | Bildungseinrichtungen, Weiterbildungsanbieter, AMS         | Curricula, Qualifizierung                | Modular vermittelte technische, ökologische und soziale Kompetenzen mit gendergerechter Didaktik. Betonung transversaler Fähigkeiten wie Teamarbeit, Nachhaltigkeit und systemisches Denken.                                |
| <b>Berufsorientierung geschlechtersensibel und intersektional gestalten</b> | Beratungsstellen, Schulen, Bildungsträger                  | Beratung, Empowerment                    | Einsatz genderreflektierter Methoden wie Peer-Mentoring, Job-Shadowing und lebenslagenorientierter Beratung zur Ansprache vielfältiger Zielgruppen – insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten oder Migrationsgeschichte. |
| <b>Grüne Berufsberatung in bestehende Maßnahmen integrieren</b>             | AMS, Beratungsstellen, Bildungsanbieter, Fördergeber*innen | Angebotsweiterentwicklung, Mainstreaming | Erweiterung bestehender Berufsberatungsangebote um Themen wie Klimaschutz, Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft zur niederschweligen Sensibilisierung von Frauen für grüne Berufsfelder.                              |

## LITERATURVERZEICHNIS

- 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](https://fti-ressourcenwende.at/resources/pdf/schriftenreihe-2023-2_ce4all.pdf) [letzter Zugriff am 10.12.2024]
- Blickenstaff, J. C. (2005): Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? In: Gender and Education, 17 (4), 369–386.
- 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]
- 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.bmuv.de/fileadmin/Daten\\_BMU/Download\\_PDF/Bildungsservice/evaluation\\_bbne\\_abschlussbericht\\_bf.pdf](https://www.bmuv.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Bildungsservice/evaluation_bbne_abschlussbericht_bf.pdf) [letzter Zugriff am 16.03.2025]
- 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](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Kreislauf_05_K.pdf) [letzter Zugriff am 02.05.2025]
- Enichlmair, C.; Ganglberger, E.; Dorr, A.; Ruhsman, 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](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]

- Fraunhofer-Institut (2020): 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]
- 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]
- 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.
- 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](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]
- Nationales MINT Forum (2022): Frauen in MINT-Berufen: Gewinnen und Halten. Handlungsempfehlungen, Nationales MINT Forum. Verfügbar unter: [https://www.nationalesmintforum.de/fileadmin/medienablage/content/themen/arbeitsgruppen/03\\_mint-frauen\\_4-0/Empfehlungen MINT-Frauen LF\\_05-12-2022\\_Web.pdf](https://www.nationalesmintforum.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 (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](https://www.oecd.org/en/publications/job-creation-and-local-economic-development-2023_21db61c1-en.html) [letzter Zugriff am 05.01.2025]
- Quente, S. (2020): Hochschule - Geschlecht - Fachkultur: Zur Wahrnehmung des Minderheitenstatus in geschlechtsuntypischen Studienfächern. Wiesbaden: Springer VS.
- 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/index.php/s/pQf3iFqE2L9wtJN> [letzter Zugriff am 05.01.2025]
- 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.
- 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](https://www.un.org/Depts/german/millennium/SDG_2024.pdf) [letzter Zugriff am 18.06.2025].
- Women4Green Projekt (2023a). Curriculum, Projektergebnis 2, verfügbar unter: [https://women4green.eu/wp-content/uploads/2024/01/Curriculum\\_DE.pdf](https://women4green.eu/wp-content/uploads/2024/01/Curriculum_DE.pdf) [letzter Zugriff am 29.04.2025]]
- World Economic Forum (2023): Global Gender Gap Report 2023. Verfügbar unter: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf) [letzter Zugriff am 11.09.2024]