



Digital &
Sustainable

Frauen in IT- Berufen

Ergebnisse einer Studie zu Unternehmensmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen und zur geschlechterspezifischen Wahrnehmung des IT-Berufs.



HSBA

DIE DUALE BUSINESS SCHOOL
IN HAMBURG

Nele K. Stephan, Lisa Ochmann, Anna Gerbig & Jette Brandauer

Inhalt

- 1 Hintergrund der Studie
- 2 Qualitative Forschung: Identifikation von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen
- 3 Qualitative Forschung: Welche Wirkung sollen die Maßnahmen erzielen?
- 4 Ableitung des quantitativen Forschungsbedarfs
- 5 Überblick über Sozioökonomie und Einstellung zu ausgewählten gesellschaftlichen Themen
- 6 Der IT-Beruf: Informationsstand
- 7 Der IT-Beruf: Wahrnehmung
- 8 Problembewusstsein der Befragten
- 9 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen
- 10 Einflussfaktoren auf das Teilnahmeinteresse sowie auf die zukünftige Wahl des IT-Berufs
- 11 Projektteam

Disclaimer

1. Definition der Frau

Während sich die Forscherinnen der sozialen Konstruktion des Geschlechts bewusst sind, wird im Folgenden die binäre Einteilung gemäß dem biologischen Geschlecht vorgenommen. Dies schafft eine Vergleichbarkeit mit bestehender Forschung.

2. Verzicht auf das Gendern bei feststehenden Begriffen

Feststehende Begriffe wie 'Experteninterview' oder 'IT-Fachkräfte' werden im Folgenden nicht gendert. Es sind damit gleichermaßen alle Geschlechteridentitäten eingeschlossen.

3. Kein Ausschluss von Männern

Die Forschung beschäftigt sich mit Maßnahmen, die mit dem Ziel umgesetzt werden, den Frauenanteil in IT-Berufen zu erhöhen. Der Fokus liegt also auf Frauen. Das bedeutet im Umkehrschluss nicht, dass Männer übergangen werden sollen, indem freie IT-Stellen ausschließlich mit Frauen besetzt werden. Das Ziel ist es, den Frauenanteil zu erhöhen, um insgesamt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erzielen.

Kapitel 1

Hintergrund der Studie

Wie hoch ist der Frauenanteil in IT-Berufen?

Warum brauchen wir mehr Frauen in IT-Berufen?

Welche Maßnahmen setzen Unternehmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen um?

Antworten auf die obigen Fragen lesen Sie in diesem Kapitel. Das Kapitel gibt Ihnen einen Überblick über den Hintergrund der vorliegenden Studie. Es wird das Problem der Unterrepräsentation von Frauen in IT-Berufen heraus gestellt und somit der Forschungsbedarf zu Maßnahmen, die dieser Unterrepräsentation entgegenwirken sollen, legitimiert.

Das Problem: Der Frauenanteil in IT-Berufen beträgt lediglich **19%**...

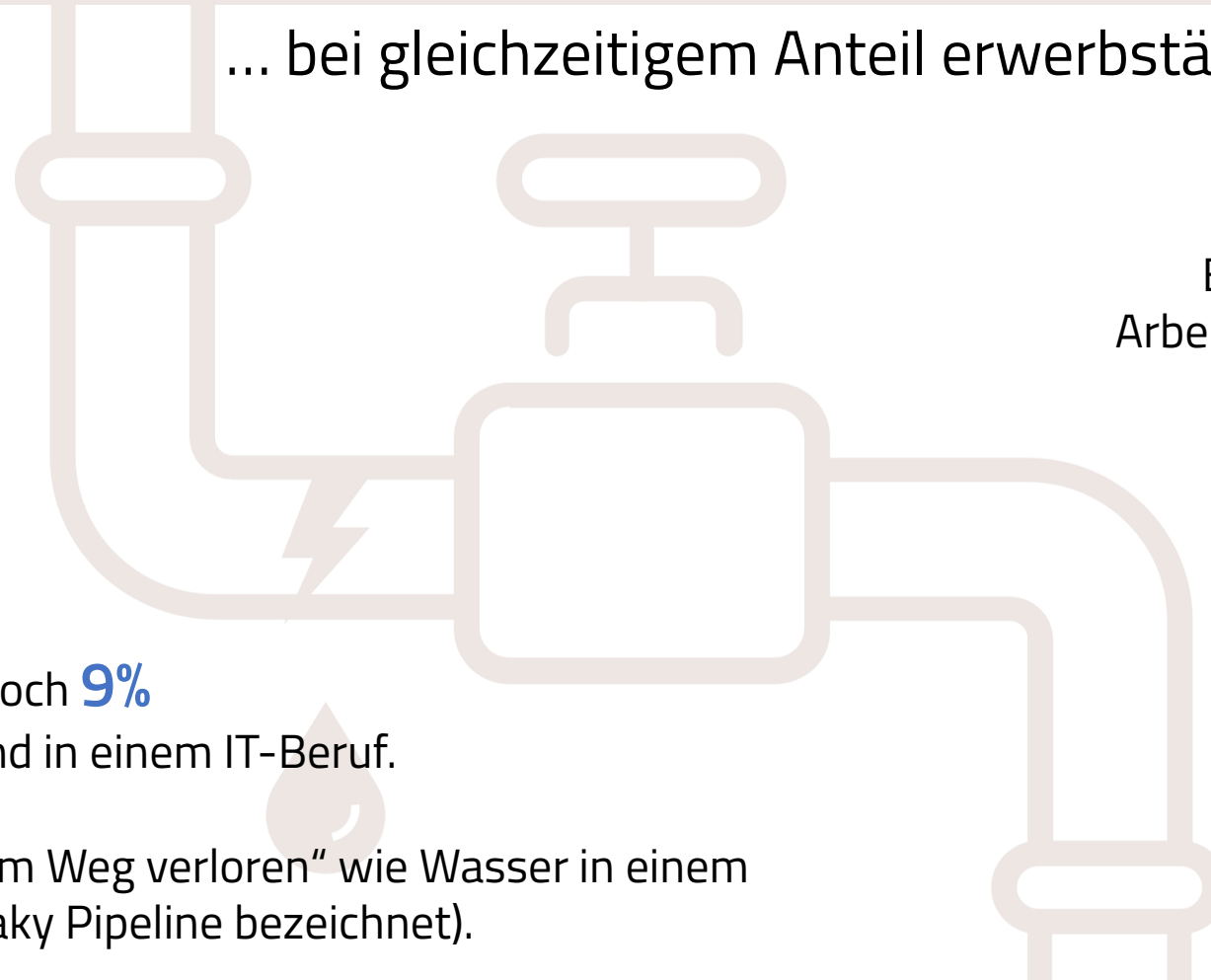
... bei gleichzeitigem Anteil erwerbstätiger Frauen von **48%**.

Leaky Pipeline

Es gibt ausreichend Frauen am Arbeitsmarkt, allerdings in anderen Berufen als dem IT-Beruf.

Mit 45 Jahren arbeiten nur noch **9%** der Frauen mit IT-Background in einem IT-Beruf.

→ Die Frauen gehen „auf dem Weg verloren“ wie Wasser in einem undichten Rohr (auch als Leaky Pipeline bezeichnet).



Warum muss sich der Frauenanteil in IT-Berufen erhöhen?

Die Welt wird durch die Verbreitung von Informationstechnologien (IT) stetig digitaler. Neue Entwicklungen, besonders im Bereich der Künstlichen Intelligenz, Automatisierung und Robotik, sind Innovationstreiber. IT nimmt einen wachsenden Bereich des gesellschaftlichen Lebens ein, an dessen Gestaltung besonders Fachkräfte in IT-Berufen beteiligt sind.



Um die steigende Nachfrage nach diesen IT-Fachkräften zu decken, sollten Unternehmen auch Frauen gezielt für IT-Berufe rekrutieren.

Frauen sind demnach potenzielle IT-Fachkräfte.



Ein weiterer Grund, Frauen für IT-Berufe zu rekrutieren, ist, dass gendergemischte Teams produktiver sind und bessere Ergebnisse erzielen.

Sie können die Bedürfnisse einer breiten Konsumentenbasis erfüllen. So werden nicht nur die Teams, sondern auch die von ihnen erstellen Produkte und/oder Services inklusiver.



Für Frauen bedeutet der Zugang zu IT-Berufen gleichzeitig Zugang zu zukunftssicherer und gut bezahlter Arbeit.

Diese Vorteile sollten Frauen vor dem Hintergrund der Geschlechtergerechtigkeit nicht verwehrt sein.



Diese Forschung zählt insbesondere auf drei der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN ein:



Kapitel 2

Qualitative Forschung: Identifikation von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen

Wenn das Problem der Unterrepräsentation verstanden ist, stellt sich die Frage, was getan wird, um dieser entgegenzuwirken. Unternehmen setzen bereits Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen um. Es resultiert der Forschungsbedarf, herauszufinden, welche Maßnahmen dies konkret sind. Die untersuchte Forschungsfrage lautet daher wie folgt:

Welche Maßnahmen lassen sich identifizieren, die in Deutschland ansässige Unternehmen derzeit umsetzen, um den Frauenanteil in IT-Berufen zu erhöhen?

Der Fokus liegt explizit auf Unternehmen, da diese von der Unterrepräsentation betroffen sind und unter Druck stehen, die derzeitige Situation zu verändern. Außerdem wurden lediglich in Deutschland ansässige Unternehmen untersucht, da das Problem in anderen Ländern anders ausgeprägt ist und daher ggf. anderen Maßnahmen bedarf.

Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt, welches auf der nächsten Seite beschrieben ist.

Methodische Vorgehensweise zur Identifikation von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen

Qualitatives Forschungsdesign

Online-Recherche für die Identifikation von Maßnahmen, die Unternehmen nach außen kommunizieren

**15 Unternehmen aus
15 Branchen**

Experteninterviews für die Identifikation von Maßnahmen und Erfahrungswissen von Experten/-innen

8 Experten/-innen



Die Maßnahmen, die auf diese Weise identifiziert werden konnten, sind auf den nächsten Seiten aufgeführt. Sie werden sowohl unternehmensintern wie auch extern umgesetzt bzw. angeboten.

Welche Maßnahmen wurden identifiziert? (1)

Gezielte, proaktive Mitarbeiter:innenentwicklung für IT-Tätigkeiten (z.B. direkte Ansprache bei freien IT-Stellen)

Persönliche Ansprache von Frauen (insbesondere auch aus anderen Abteilungen) bei freien IT-Stellen

Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung

Allokation von Zeit und Ressourcen für Weiterbildung
Beispiel: [Zalando Re-skilling Program](#)

Mentoringprogramme für Mitarbeiterinnen

Internes Mentoring von Frauen in IT-Berufen für Interessierte

Unternehmensinterne Mitarbeiter:innennetzwerke

Interne Treffen für IT interessierte Mitarbeiter:innen und zum Austausch für Frauen in IT-Berufen

Interne/r Mitarbeiter:in zur Aufklärung über IT-Themen/-Beruf (z.B. Tech-Ambassador, Botschafter:in)

Tech-Ambassador Beispiel: [Otto](#)

Externe Veranstaltungen (z.B. (Online-) Vorträge/ Konferenzen zu IT-Themen)

(Online-) Vorträge zu IT-Themen und Coding Sessions.
Beispiel: [Develop<HER>](#)

Netzwerktreffen für Frauen

Externe Treffen für IT interessierte Frauen. Beispiel: [SkillHer](#)

Welche Maßnahmen wurden identifiziert? (2)

IT-Vorbilder

Frauen ziehen Frauen an (Pull-Effekt). Deswegen müssen Frauen in IT-Berufen sichtbar gemacht werden, um als Vorbild aufzutreten.

IT-Führungskräfte

Der Pull-Effekt wirkt noch stärker bei Führungskräften. Weibliche IT-Führungskräfte ziehen weitere Frauen an.

Recruiting

Im Recruitingprozess sollten Frauen gezielt angesprochen werden. Beispiel: Stellenausschreibungen umformulieren

Social Media Kampagnen

Kinder, insbesondere Mädchen sollten schon früh an IT-Themen herangeführt werden. Beispiel: Zukunftstag

Nächste Generation

Beispiel: #ChangeTheFace

Welche Maßnahmen wurden identifiziert? (3)

Abschließend können weitere Maßnahmen unter der Kategorie „Übergreifende Maßnahmen“ zusammengefasst werden. Unter dieser Kategorie werden Maßnahmen gefasst, die für die Erhöhung des Frauenanteils allgemein im Unternehmen wirken, ohne expliziten Fokus auf den Frauenanteil in IT-Berufen.

Übergreifende Maßnahmen

Das Ziel ist es, eine inklusive Unternehmenskultur zu gestalten, indem eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet wird.

Beispiele:

- Teilzeitmodelle auf Führungsebene und für Männer anbieten
- Jobsharing Modelle für Führungspositionen
- Flexible Arbeits(zeit-)modelle, Home Office Angebot
- Unterstützung bei der Care-Arbeit (Kinder sowie Senior:innen)
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit (da insbesondere bei den sich schnell entwickelnden Tech-Themen die Angst besteht, den Anschluss zu verlieren)

Kapitel 3

Qualitative Forschung: Welche Wirkung sollen die Maßnahmen erzielen?

Neben den erhobenen Maßnahmen hat die qualitative Forschung über die Experteninterviews weitere Ergebnisse generiert, die im Zusammenhang mit der Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen relevant sind. Diese Erkenntnisse gehen insbesondere darauf ein, was bei der Umsetzung der Maßnahmen beachtet werden sollte und welche Wirkung die Maßnahmen erzielen müssten.

Zu diesen Erkenntnissen gehört die Relevanz der Aufklärung über den IT-Beruf und die Notwendigkeit der Steigerung des Problembewusstseins in der Gesellschaft sowie in Unternehmen.

Frauen in IT-Berufen müssten mit Hilfe verschiedener Maßnahmen sichtbar gemacht werden, um als Vorbilder eine Wirkung erzielen zu können. Frauen sollten ermutigt werden, sich den IT-Beruf zuzutrauen sowie sich ihrer Vorbildrolle anzunehmen.

Es muss verstärkt über den IT-Beruf aufgeklärt werden

Neben den Unternehmensmaßnahmen ist die **Aufklärung über den IT-Beruf** essentiell, da ein **falsches Bild in der Gesellschaft** darüber vorherrscht, welche Anforderungen und Tätigkeiten ein IT-Beruf umfasst. Dieses Bild des IT-Berufs ist außerdem mit vielen Vorurteilen belastet, die Frauen davon abhalten, den IT-Beruf in Betracht zu ziehen. Unternehmen sollten die Anforderungen kommunizieren und die vielfältigen Perspektiven des IT-Berufs aufzeigen.

Durch Aufklärung können **Stereotypen und Vorurteile** über den IT-Beruf bzw. über die Menschen, die diesen Beruf ausüben, reduziert werden. Diese Aufklärung über den IT-Beruf, seine Anforderungen und Facetten sollte sich nicht nur an Frauen, sondern an alle Menschen richten.

Die aus **fehlendem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten** resultierende Angst, den IT-Beruf für sich zu wählen, kann Frauen durch ein klares Bild des IT-Berufs genommen werden. So wird der IT-Beruf durch Aufklärung eher als Option wahrgenommen. Dieses Bewusstsein zu schaffen, sollte stets der erste Schritt sein und kann bspw. durch die Schaffung von weiblichen IT-Vorbildern und Aufklärungsarbeit bei Veranstaltungen sowie in Schulen erreicht werden. Sowohl Aufklärung als auch IT-Vorbilder stellen wichtige Maßnahmen dar, um den Frauenanteil in IT-Berufen zu erhöhen.

In Schulen wird aktuell zu wenig zu IT-Themen gelehrt und zu wenig Aufklärung über IT-Berufe betrieben. Die Aufklärung über den IT-Beruf ist aber nicht nur bei der initialen **Berufswahl** entscheidend, sondern auch bei Frauen, die bereits im Berufsleben stehen. Um **Quereinsteigerinnen anzuwerben**, müssen Optionen an Frauen herangetragen werden, da die Wechselbereitschaft in andere Berufe mit dem Alter sinkt und die Zweifel an den eigenen Fähigkeiten weiter steigen können.

Aufklärung

- ...über den IT-Beruf, seine Anforderungen und Facetten
- Mit Stereotypen und Vorurteilen aufräumen

Frauen in IT-Berufen müssen sichtbar sein, um eine Vorbildfunktion einnehmen zu können

Die besondere Bedeutung von Vorbildern besteht darin, dass sie **Sichtbarkeit** für den IT-Beruf schaffen und zeigen, dass es bereits **Frauen in IT-Berufen** gibt. Wenn Frauen in IT-Berufen als Vorbilder sichtbar werden, ziehen sie weitere Frauen an, sodass ein sogenannter **Pull-Effekt** entsteht. Dieser Pull-Effekt kann eine potenzierende Wirkung haben, d.h., dass, wenn sichtbar ist, dass bereits Frauen im Team sind, der Frauenanteil weiter steigen wird.

Der Außenauftritt der Vorbilder ist entscheidend. Unternehmen sollten Frauen, die bereits in IT-Berufen tätig und gleichzeitig ggf. auch Mütter oder Quereinsteigerinnen sind, bei Vorträgen, Veranstaltungen oder auf Jobmessen sichtbar machen. Frauen zu ermutigen, in die Öffentlichkeit zu treten, ist eine wichtige Aufgabe, die Unternehmen und insbesondere Führungskräften hier zukommt. Denn um einen weiteren Pull-Effekt zu erzeugen, sollte es mehr **Frauen in IT-Führungspositionen** geben, die dadurch eine Vorbildrolle einnehmen.

Fehlende IT-Vorbilder sind insbesondere in der Jugend problematisch, da Mädchen somit den IT-Beruf für sich nicht **als Option wahrnehmen**. Grundsätzlich ist daher die Sichtbarkeit von IT-Vorbildern für Frauen auch schon vor dem Ausbildungsstart wichtig.

Sichtbarkeit

- Berührungspunkte von Frauen mit den Maßnahmen sowie dem IT-Beruf schaffen
- Pull-Effekt durch IT-Vorbilder entscheidend

Ein Problembewusstsein muss geschlechterübergreifend bestehen

In den Experteninterviews wird deutlich, dass sowohl **in Unternehmen** als auch **bei Männern** aktuell ein **fehlendes Problembewusstsein** besteht. In Unternehmen ist häufig eine männerdominierte Kultur vorherrschend, die Frauen abschreckt, den IT-Beruf wahrzunehmen. Männer sind folglich Teil der Ursachen des Problems und müssen daher in die Maßnahmen einbezogen werden, um ein Problembewusstsein zu entwickeln und ihr eigenes Verhalten reflektieren und ggf. anpassen zu können.

Darüber hinaus können Männer selbst zur Maßnahme werden. Bspw. in der Rolle der IT-Führungskraft können Männer eine starke Wirkung haben, indem sie an der Maßnahmenumsetzung beteiligt sind oder eine Gleichstellungsquote bei **Neueinstellungen** berücksichtigen. Insbesondere bei Neueinstellungen und Stellenausschreibungen sind ein Problembewusstsein und eine **Probleberücksichtigung** relevant.

Problembewusstsein

- Muss geschlechterübergreifend bestehen
- Männer sind Ursache und potenzielle Maßnahme zugleich

Es braucht individuelle Ansprache, um Frauen zu ermutigen, einen IT-Beruf zu wählen

Eine Ursache, warum Frauen den IT-Beruf für sich nicht in Betracht ziehen, ist ihr **fehlendes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten**. Durch **persönliche Ansprache** und positiven Zuspruch sollten Frauen daher direkt ermutigt werden, sich den IT-Beruf zuzutrauen.

Die persönliche, individuelle Kommunikation ist nicht nur entscheidend bei Neueinstellungen. Auch während der Elternzeit sollte **der Kontakt mit Frauen gehalten werden**, damit sie nicht den Anschluss verlieren und damit den Mut, wieder einzusteigen. Insbesondere bei sich schnell weiter entwickelnden IT-Themen, geht sonst das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten während der Elternzeit schnell verloren. Interne Weiterbildungsangebote können hier eine Maßnahme sein, um Frauen beim **Wiedereinstieg** zu begleiten.

Frauen sollten außerdem sehen, dass sie nicht alleine sind. Sowohl gegenseitige Unterstützung unter Frauen als auch der Austausch mit Männern, die sich dem Problem bewusst sind, können dabei helfen.

Ermutigung und Zuspruch

- In IT-Berufe zu kommen und zu bleiben
- Individuelle Ansprache und Schaffung von Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten

Kapitel 4

Ableitung des quantitativen Forschungsbedarfs

Die Ergebnisse der qualitativen Forschung haben gezeigt, dass Unternehmen bereits eine Vielfalt an Maßnahmen umsetzen. Trotz dessen hat sich der Frauenanteil in IT-Berufen bisher nicht maßgeblich erhöht - im Gegenteil. Derzeit zeigt sich sogar eine rückläufige Entwicklung (vgl. Draeger 2023). Aus der qualitativen Forschung ergeben sich weitere Fragen. Diese sind, ob seitens der Frauen überhaupt ein Interesse besteht, an den Maßnahmen teilzunehmen, von welchen Faktoren dieses Teilnahmeinteresse abhängig ist und als wie sinnvoll die Maßnahmen eingeschätzt werden.

Da außerdem das Bild des IT-Berufs ein Hindernis dafür darstellen könnte, an den Maßnahmen teilzunehmen und den IT-Beruf für sich in Betracht zu ziehen, ergibt sich der Bedarf, herauszufinden, wie der IT-Beruf derzeit wahrgenommen wird. In diesem Zusammenhang ist insbesondere der Geschlechterunterschied von Interesse. Es schließt sich also die Frage an, ob es einen signifikanten Unterschied in der Wahrnehmung des IT-Berufs zwischen Männern und Frauen gibt. Außerdem ist interessant, inwiefern sich die Wahrnehmung des IT-Berufs zwischen Personen in IT-Berufen und Personen in anderen Berufen unterscheidet.

Zur Beantwortung der neu entstandenen Fragen wurde ein quantitatives Forschungsdesign gewählt. Das Untersuchungsdesign ist auf der folgenden Seite beschrieben. Im Anschluss wird die Stichprobe vorgestellt und die Ergebnisse der einzelnen Fragen werden präsentiert.

Untersuchungsdesign

Methodik	Online Umfrage im Umfragetool Qualtrics
Zielgruppe	Volljährige Männer sowie Frauen, die berufstätig sind und/oder sich in beruflicher Ausbildung befinden
Grundgesamtheit	Annäherung: <ul style="list-style-type: none">▪ 45,6 Millionen Erwerbstätige (Statistisches Bundesamt 2023a)▪ 2,9 Millionen Studierende (Statistisches Bundesamt 2023b)▪ 1,25 Millionen Auszubildende (Statistisches Bundesamt 2023c)
Stichprobengröße	n=264. Obwohl die Maßnahmen hauptsächlich auf Frauen ausgerichtet sind, wurde kein Geschlecht von der Befragung ausgeschlossen. Einzelne Fragen wurden dagegen lediglich Frauen gestellt.
Befragungszeitraum	28. März bis 10. April 2023

Kapitel 5

Überblick über Sozioökonomie und Einstellung zu ausgewählten gesellschaftlichen Themen

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Stichprobe hinsichtlich der Geschlechter- und Altersverteilung sowie des Berufsstands der Befragten.

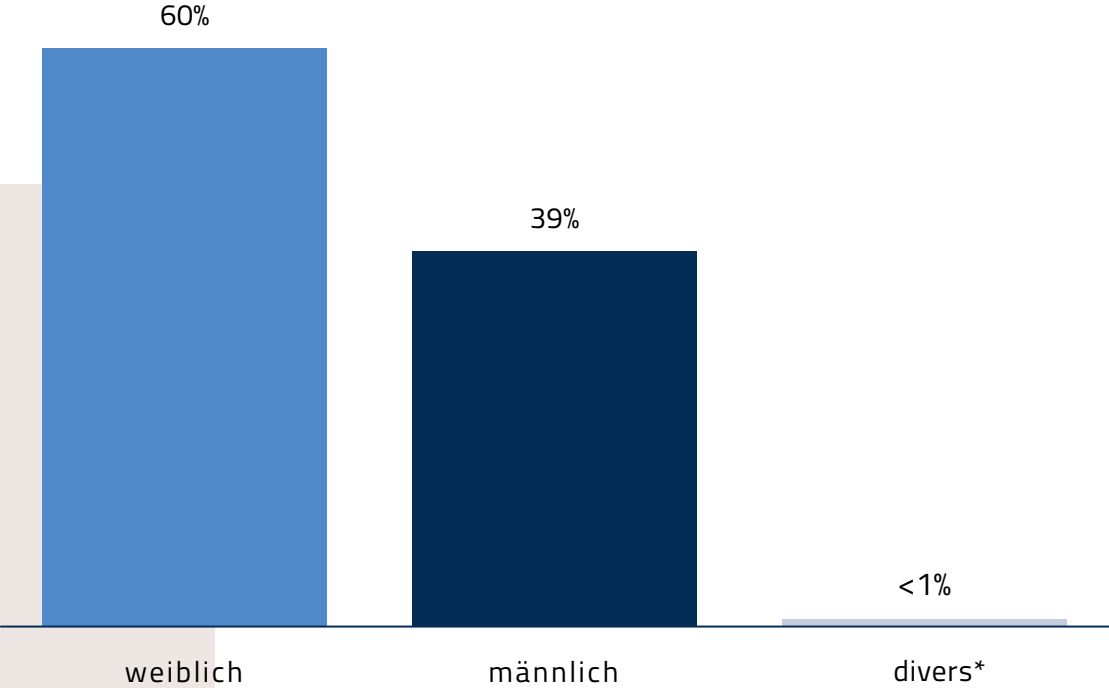
Anschließend an diese sozioökonomischen Fragen wurde zu Beginn der Umfrage die Einstellung der Stichprobe zu Themen wie dem Gendern, der Geschlechtergleichstellung in Deutschland und der Identifikation als Feminist:in erhoben. Dies dient dazu, die Stichprobe besser einschätzen zu können. Die Ergebnisse dieser Fragen werden ebenfalls in diesem Kapitel vorgestellt. Dabei wird für jede Frage zunächst die Verteilung der gesamten Stichprobe gezeigt, bevor die Geschlechterunterschiede betrachtet werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei den Befragten Einigkeit darüber herrscht, dass die Geschlechtergleichstellung in Deutschland noch nicht erreicht ist, während die Einstellung hinsichtlich des Gendern sowie der Identifikation als Feminist:in variiert.

Geschlechterverteilung

60% der Befragten sind weiblich.

Männlich sind **39%**.



Frage: Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?
*In der Stichprobe sind zwei diverse Personen vertreten, die im Folgenden nicht in die statistische Auswertung einbezogen werden, da diese Teilstichprobe nicht ausreichend groß ist (Weigand 2019).

Altersverteilung

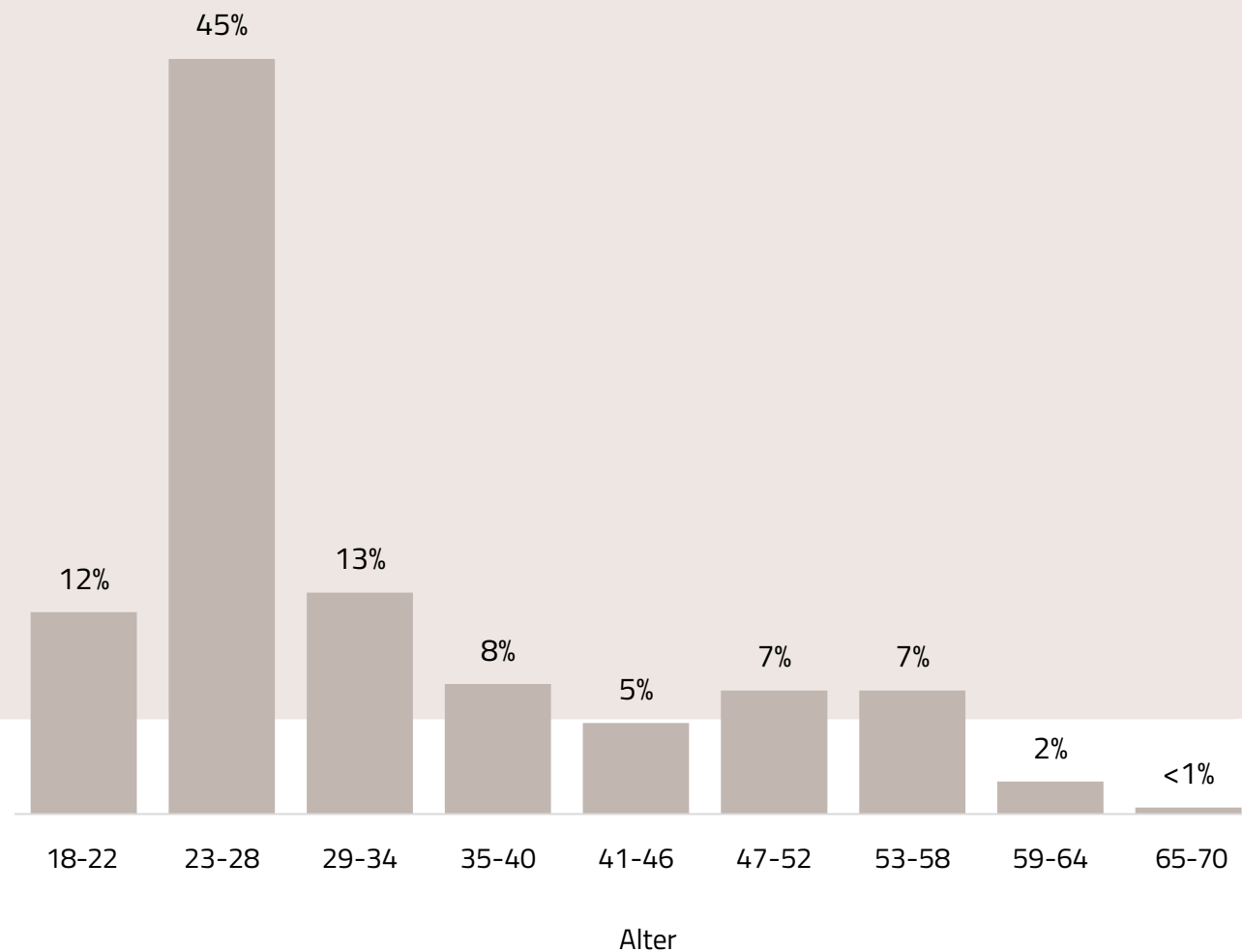
70%

der Befragten sind unter 35 Jahre alt.

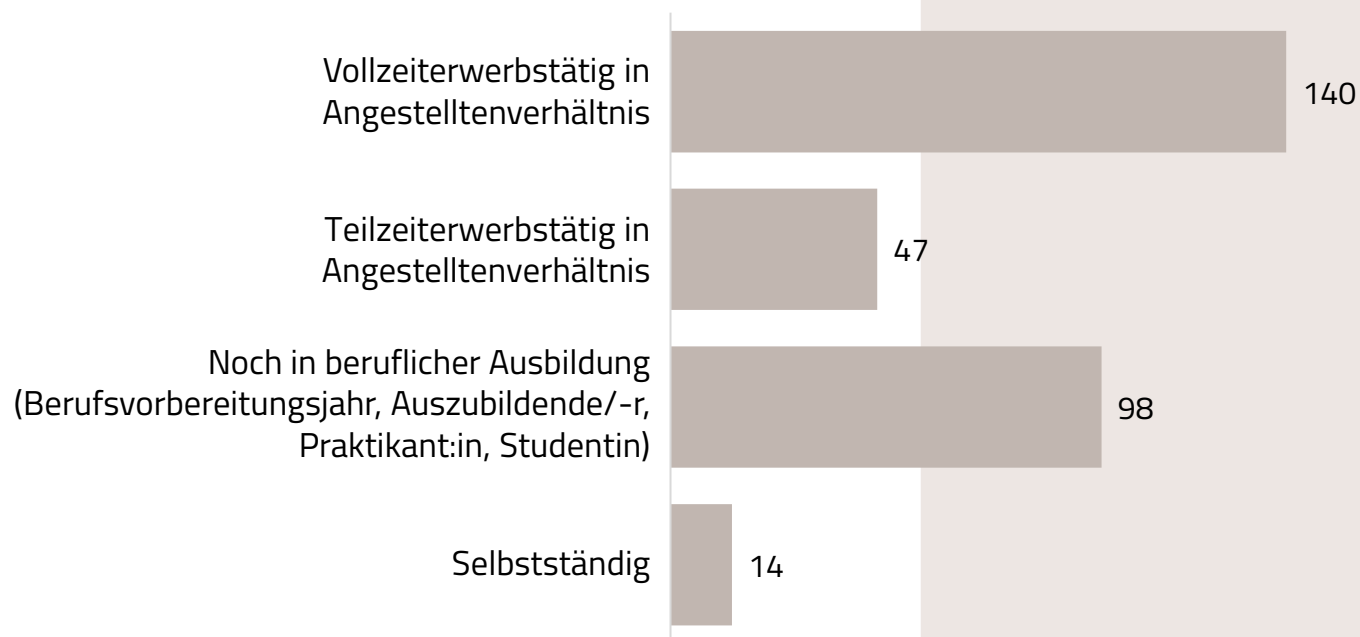
32 Jahre

ist das durchschnittliche Alter der Stichprobe.

Die Stichprobe ist demnach sehr jung. Es wird im Folgenden nicht nach dem Alter ausgewertet, weshalb diese Ungleichverteilung nicht weiter relevant ist.



Berufliche Tätigkeit



48%

der Befragten sind vollzeiterwerbstätig in einem Angestelltenverhältnis.

25%

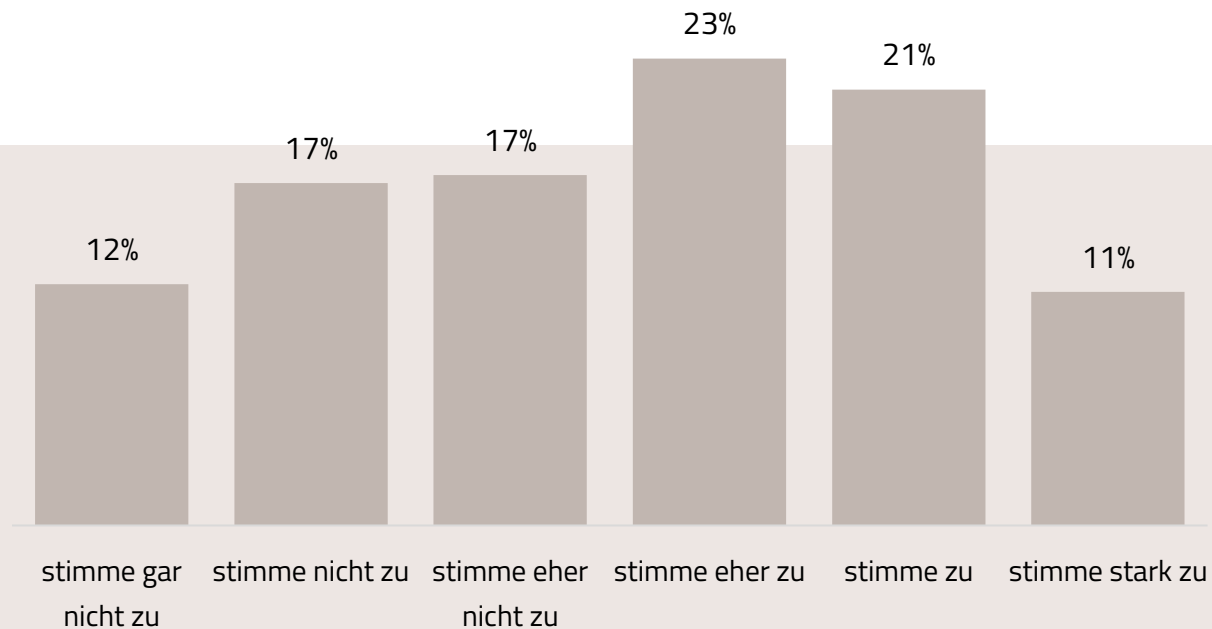
der Befragten befinden sich in einer beruflichen Ausbildung.

11%

der Befragten sind in einer beruflichen Ausbildung **und** befinden sich gleichzeitig in einem Angestelltenverhältnis.

Einstellung zum Gendern:

Die Einstellung der Stichprobe zum Gendern ist heterogen



55 %

der Befragten stimmen zu, gendergerechte Sprache für wichtig zu halten (stimme eher zu bis stimme stark zu).

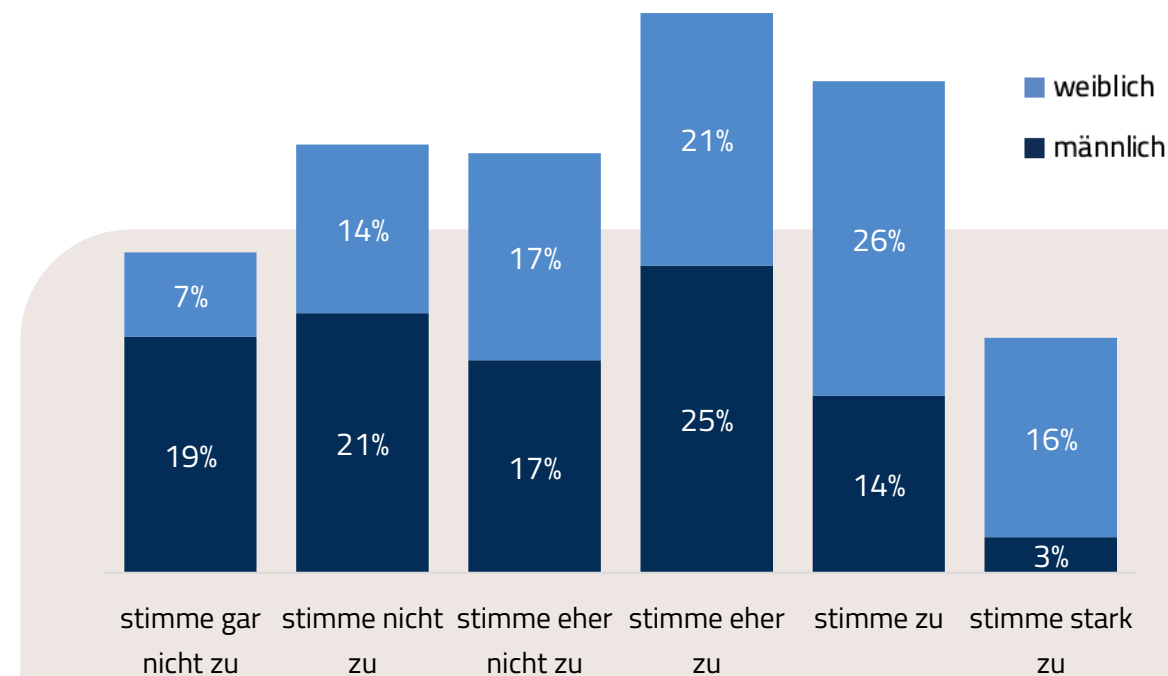
Einstellung zum Gendern: Männer halten Gendern für weniger wichtig

42% der befragten Frauen

...stimmen zu, gendergerechte Sprache für wichtig zu halten (stimme zu bis stimme stark zu).

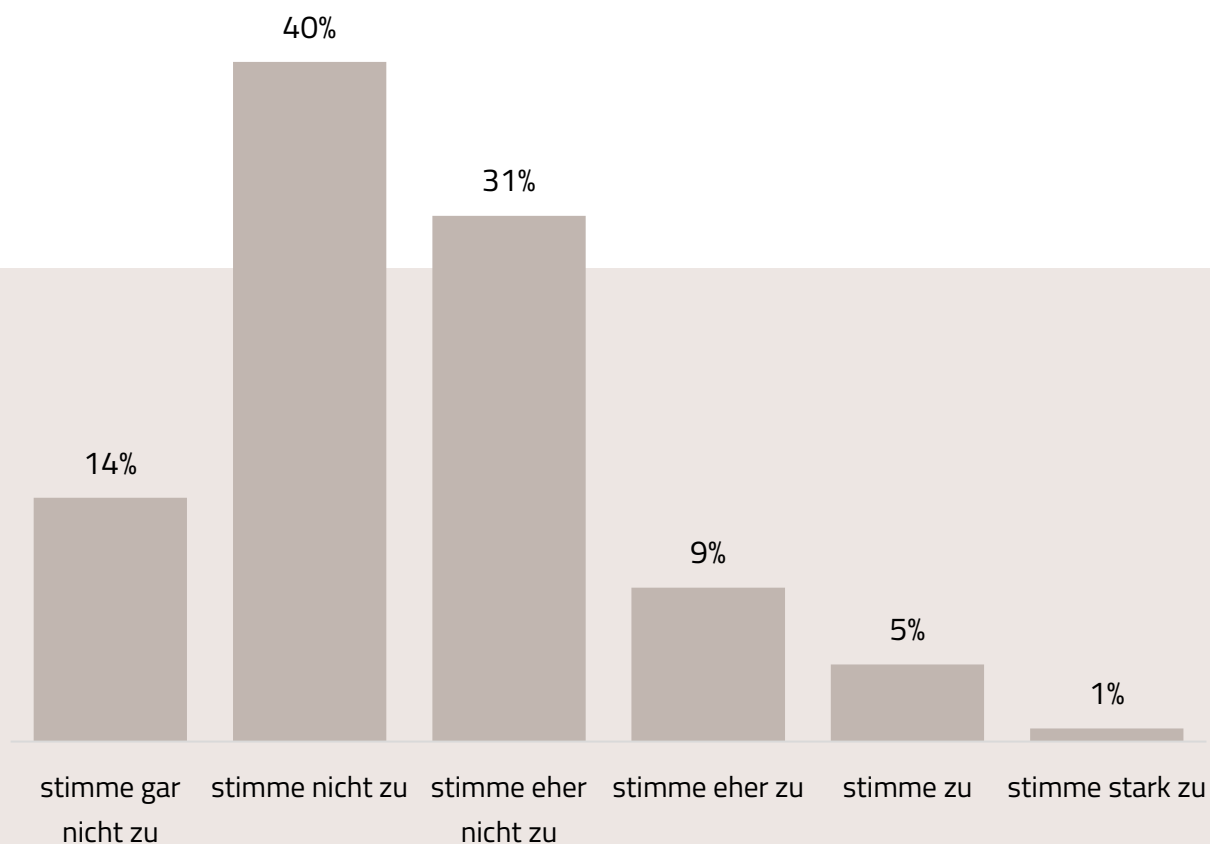
17% der befragten Männer

... stimmen zu, gendergerechte Sprache für wichtig zu halten (stimme zu bis stimme stark zu).



Einstellung zur Geschlechtergleichstellung:

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in Deutschland nicht erreicht



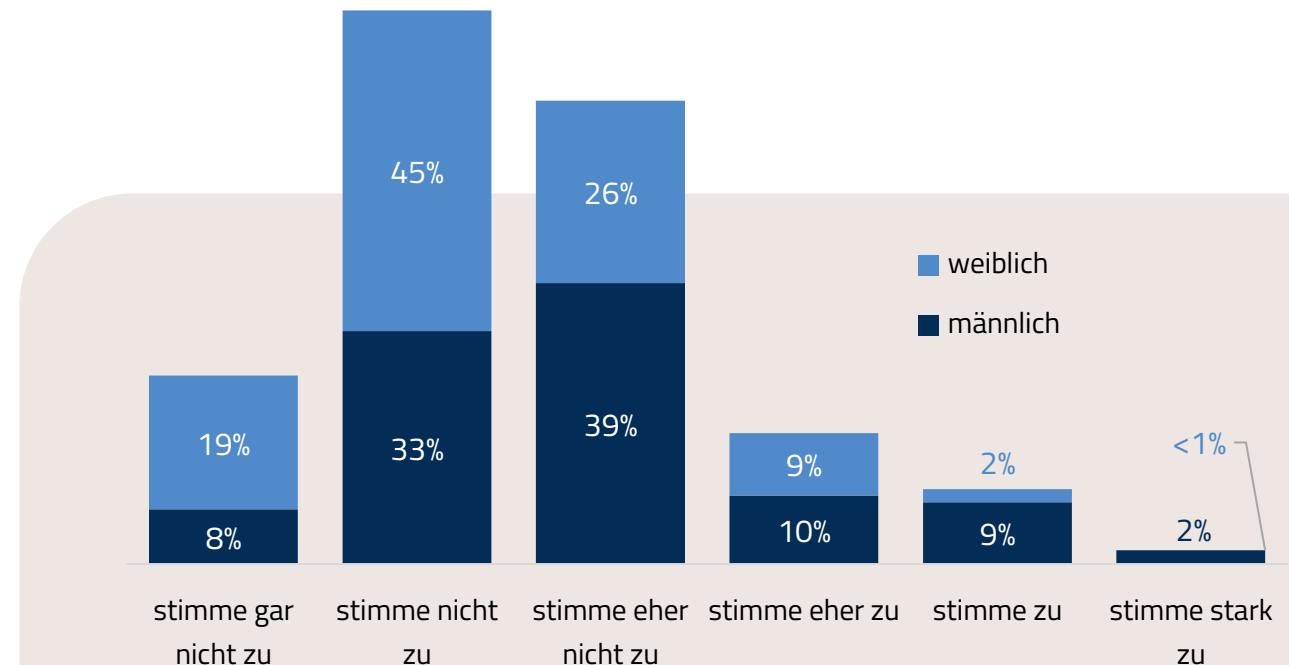
85 %

der Befragten stimmen **nicht** zu, dass eine Geschlechtergleichstellung in Deutschland erreicht ist (stimme eher nicht zu bis stimme gar nicht zu).

Einstellung zur Geschlechtergleichstellung:

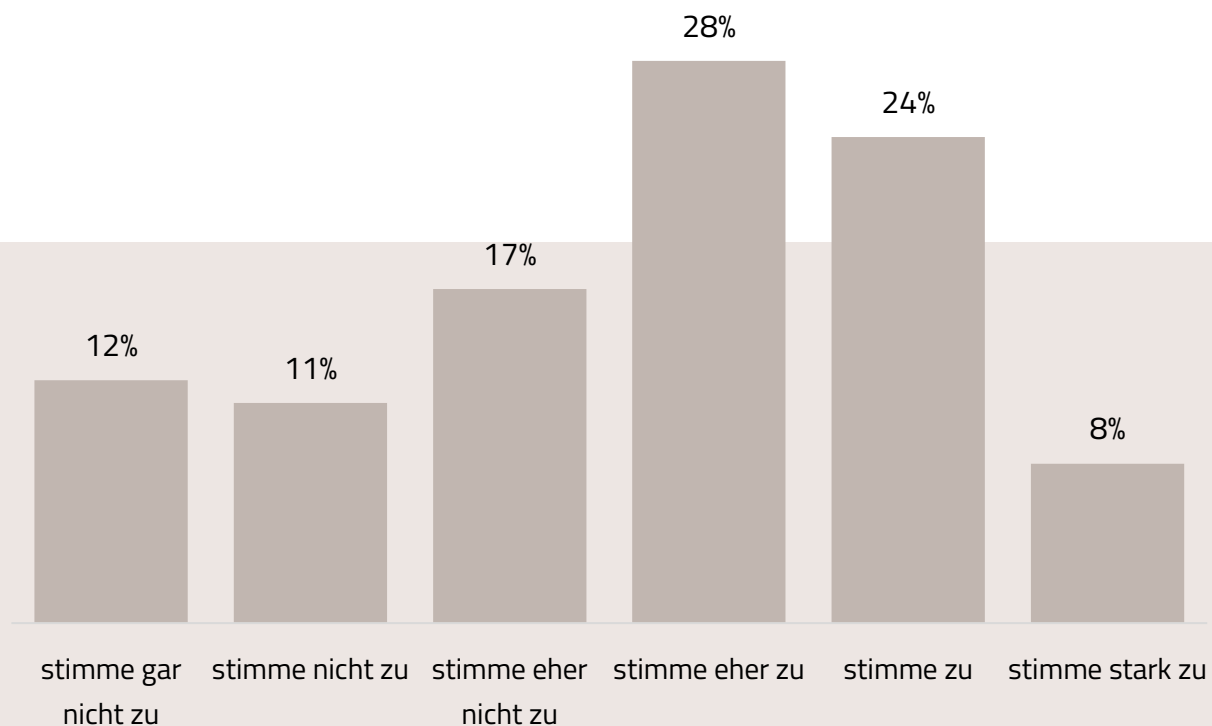
Frauen stimmen häufiger zu, dass eine Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland nicht erreicht ist

64% der befragten Frauen und
41% der befragten Männer
 ...stimmen **nicht** zu, dass eine Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland erreicht ist (stimme nicht zu bis stimme gar nicht zu).



Einstellung zur Identifikation als Feminist:in:

Ein Drittel der Befragten identifiziert sich als Feminist:in



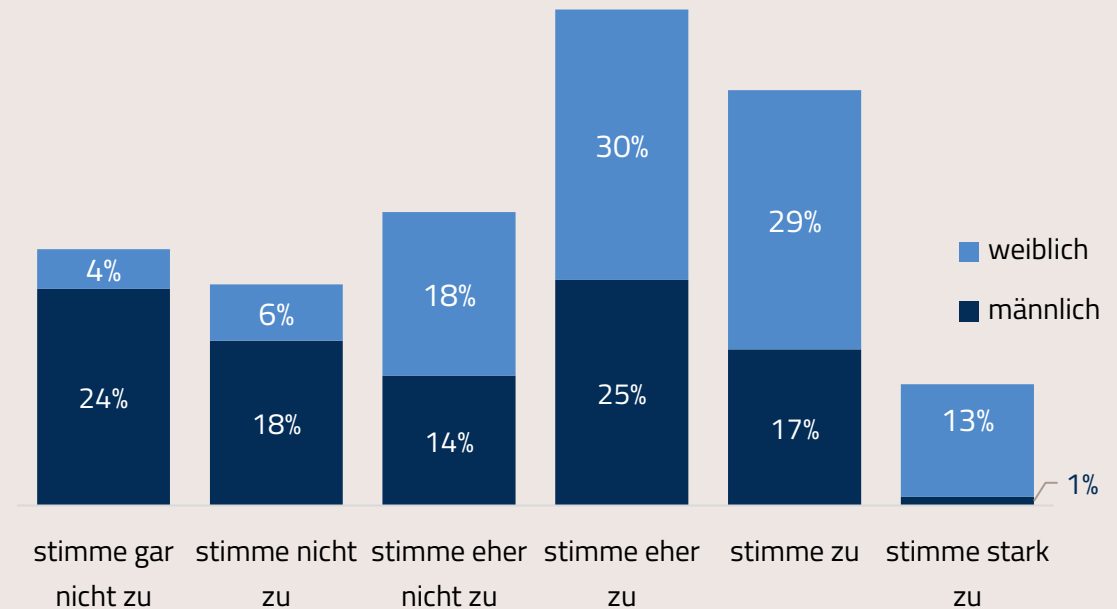
32 %

der Befragten stimmen zu, sich als Feminist:in zu identifizieren (stimme zu bis stimme stark zu).

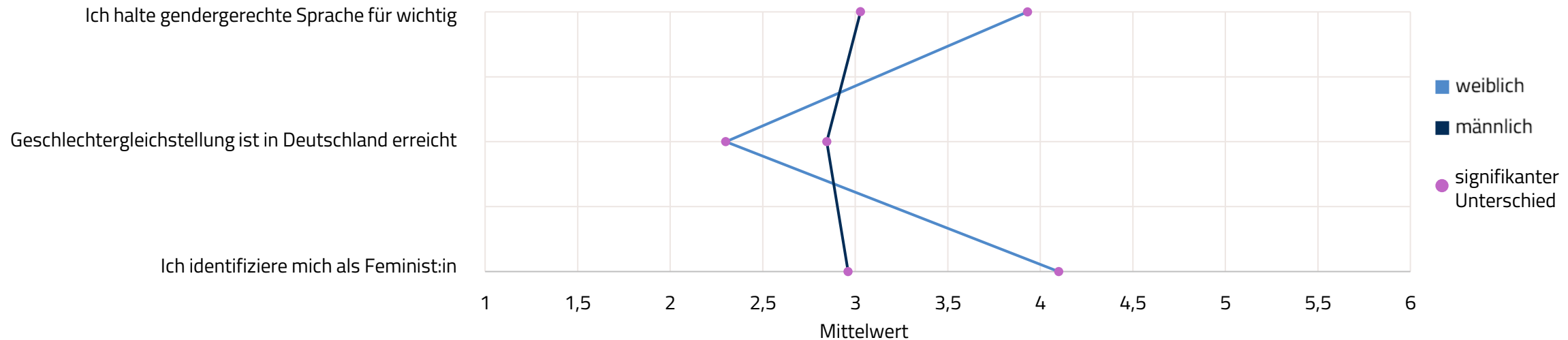
Einstellung zur Identifikation als Feminist:in: Frauen identifizieren sich häufiger als Feministin

42% der befragten Frauen und
18% der befragten Männer
... stimmen zu, sich als Feminist:in zu identifizieren
(stimme zu bis stimme stark zu).

10% der befragten Frauen und
42% der befragten Männer
... stimmen **nicht** zu, sich als Feminist:in zu identifizieren
(stimme nicht zu bis stimme gar nicht zu).



Die Einstellung von Frauen und Männern zu ausgewählten gesellschaftlichen Themen unterscheidet sich signifikant



Frauen stimmen signifikant stärker zu als Männer, gendergerechte Sprache für wichtig zu halten.

$\bar{x}_w = 3,93$
 $\bar{x}_m = 3,03$
 $p < 0,01$

Männer stimmen signifikant stärker zu als Frauen, dass die Geschlechtergleichstellung in Deutschland erreicht sei.

$\bar{x}_w = 2,30$
 $\bar{x}_m = 2,85$
 $p < 0,01$

Frauen stimmen signifikant stärker zu als Männer, sich als Feminist:in zu identifizieren.

$\bar{x}_w = 4,10$
 $\bar{x}_m = 2,96$
 $p < 0,01$

Kapitel 6

Der IT-Beruf: Informationsstand

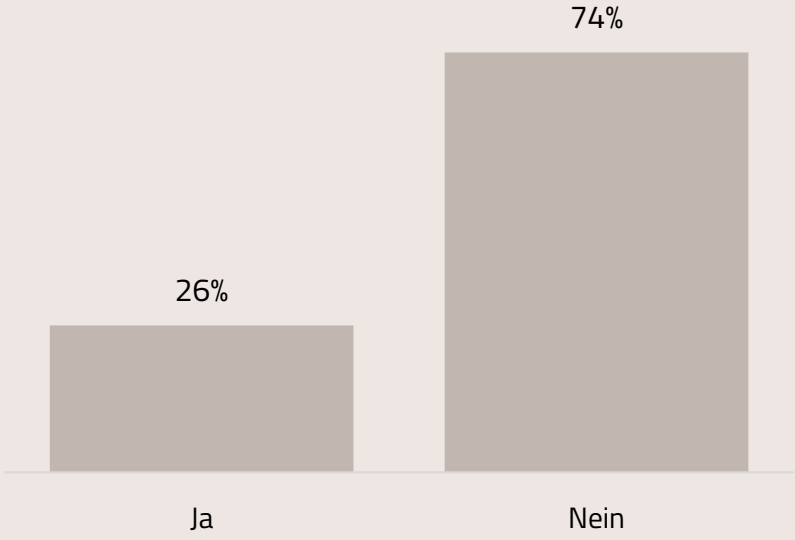
Dieses Kapitel bezieht sich auf den Informationsstand der Befragten zu dem IT-Beruf. Die Experteninterviews haben ergeben, dass Aufklärung über den IT-Beruf und seine Anforderungen und Facetten notwendig ist, damit der IT-Beruf in Betracht gezogen wird. Dieses Kapitel beinhaltet daher Fragen dazu, wie informiert die Befragten über Karrieremöglichkeiten in IT-Berufen sind, als wie spannend sie den IT-Beruf bewerten und ob sie diesen für sich zukünftig in Betracht ziehen.

Sowohl der geschlechterspezifische Informationsstand als auch der Informationsstand der Gesellschaft im Vergleich zu Personen in IT-Berufen wurde untersucht.

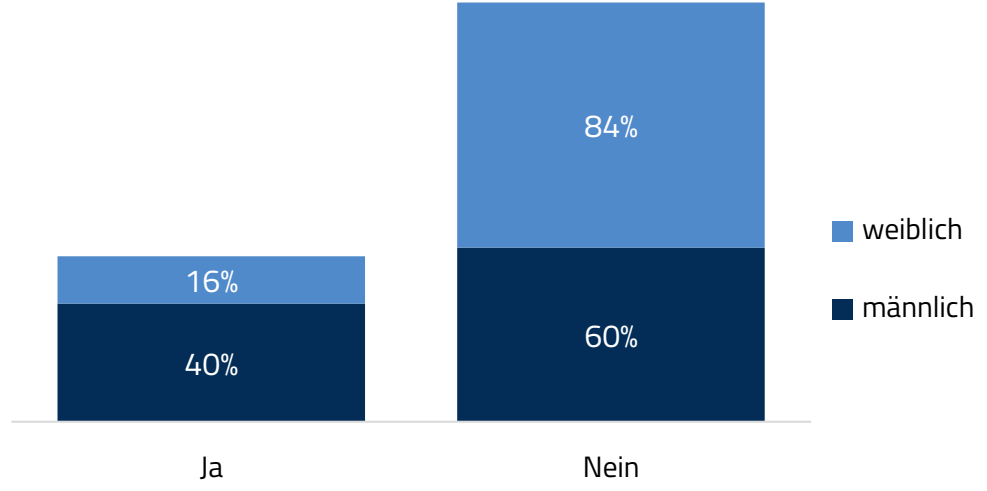
Es zeigt sich, dass die befragten Frauen im Vergleich zu den befragten Männern weniger gut über IT-Karrieremöglichkeiten informiert sind, den IT-Beruf als weniger spannend bewerten und den IT-Beruf weniger stark für sich in Betracht ziehen.

Personen in anderen Berufen sind weniger gut über Karrieremöglichkeiten informiert als Personen in IT-Berufen, schätzen den IT-Beruf aber dennoch als spannend ein.

Prozentual üben mehr Männer einen IT-Beruf aus – Es spiegelt sich die Unterrepräsentation von Frauen wider

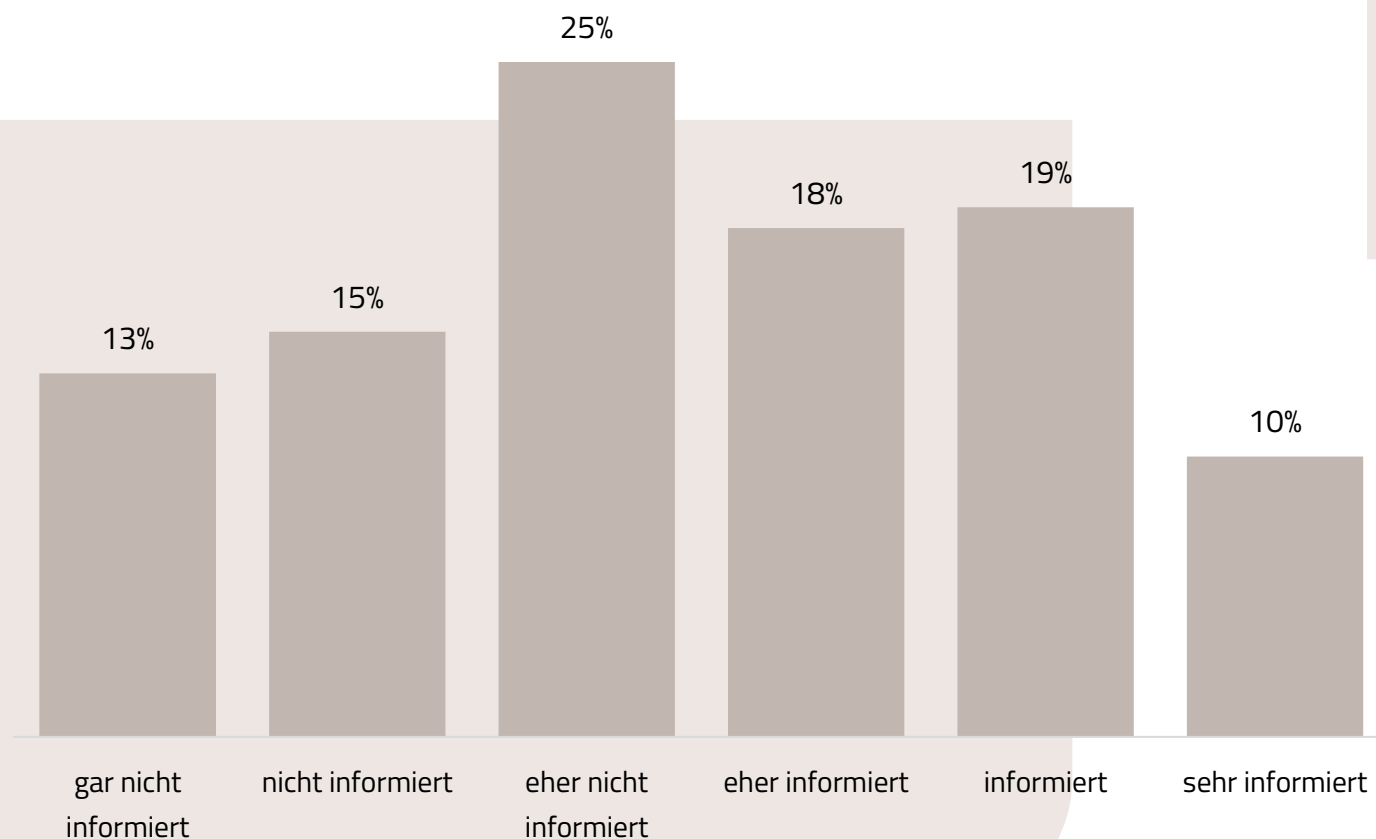


26% der Probanden/-innen üben einen IT-Beruf aus.



16% der befragten Frauen und
40% der befragten Männer üben einen IT-Beruf aus.

Die Karrieremöglichkeiten in IT-Berufen sind nicht jedem/jeder bekannt



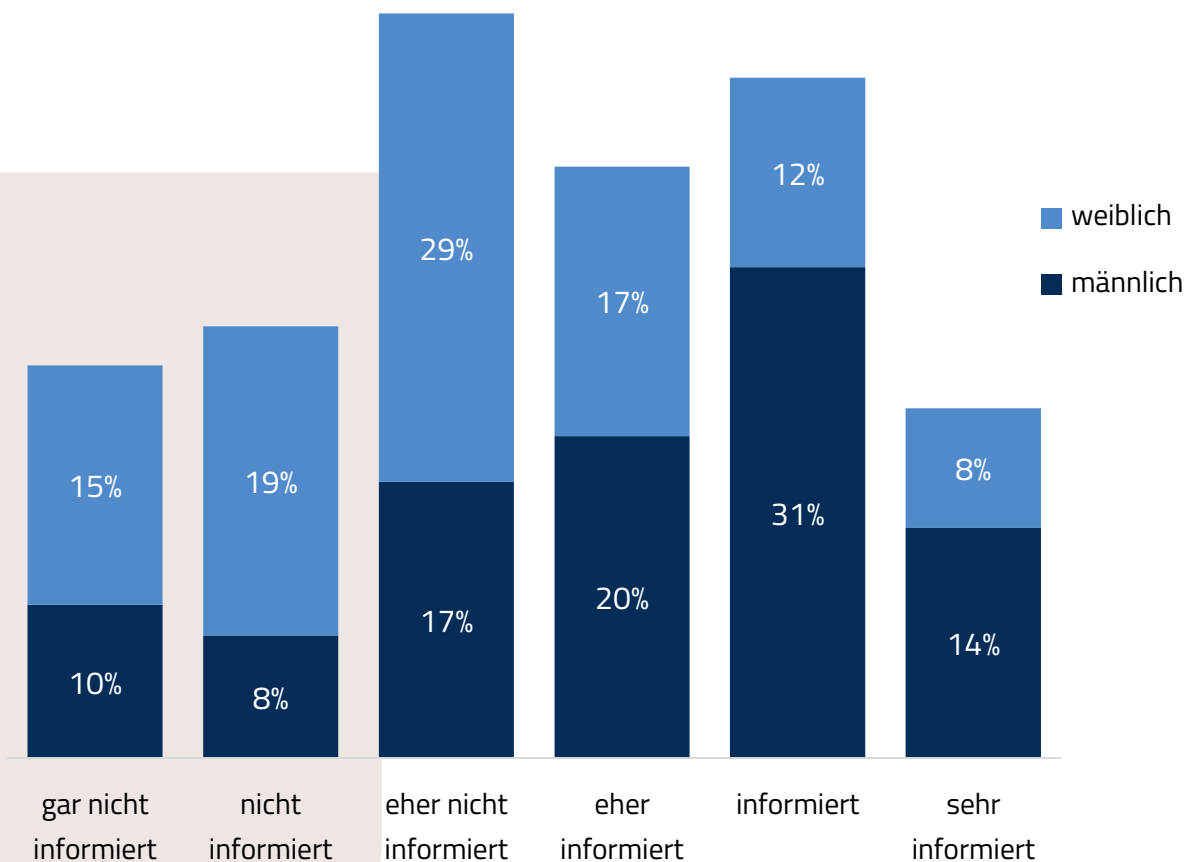
53%

der Befragten geben an, **nicht** über Karrieremöglichkeiten informiert zu sein (eher nicht informiert bis gar nicht informiert).

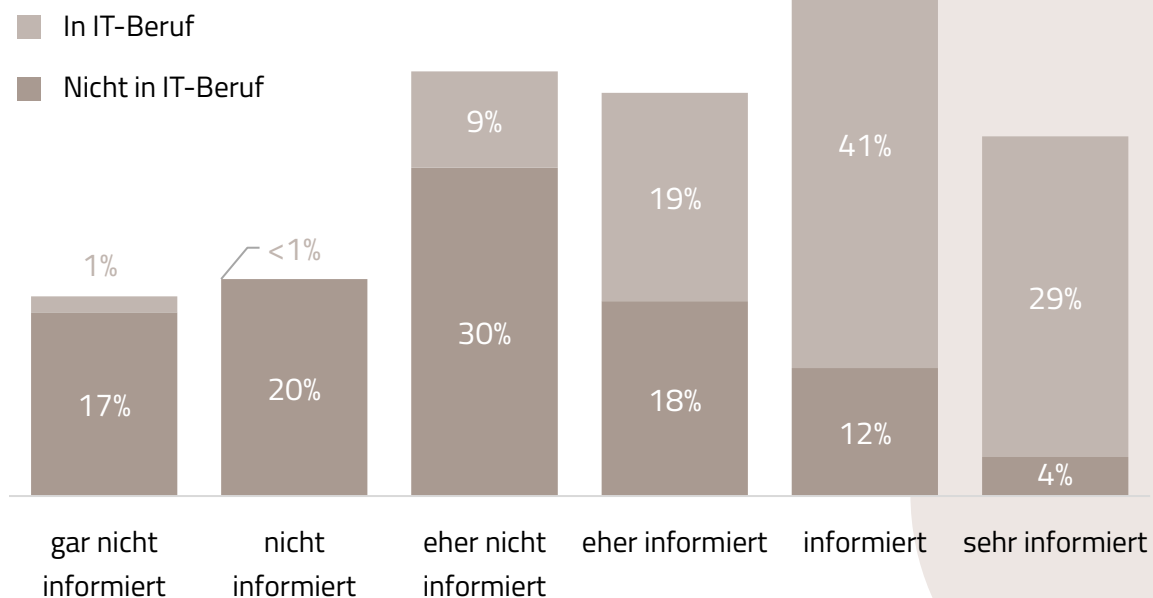
Frauen sind weniger häufig über Karrieremöglichkeiten in IT-Berufen informiert

20% der befragten Frauen geben an, informiert zu sein (informiert bis sehr informiert).

45% der befragten Männer geben an, informiert zu sein (informiert bis sehr informiert).



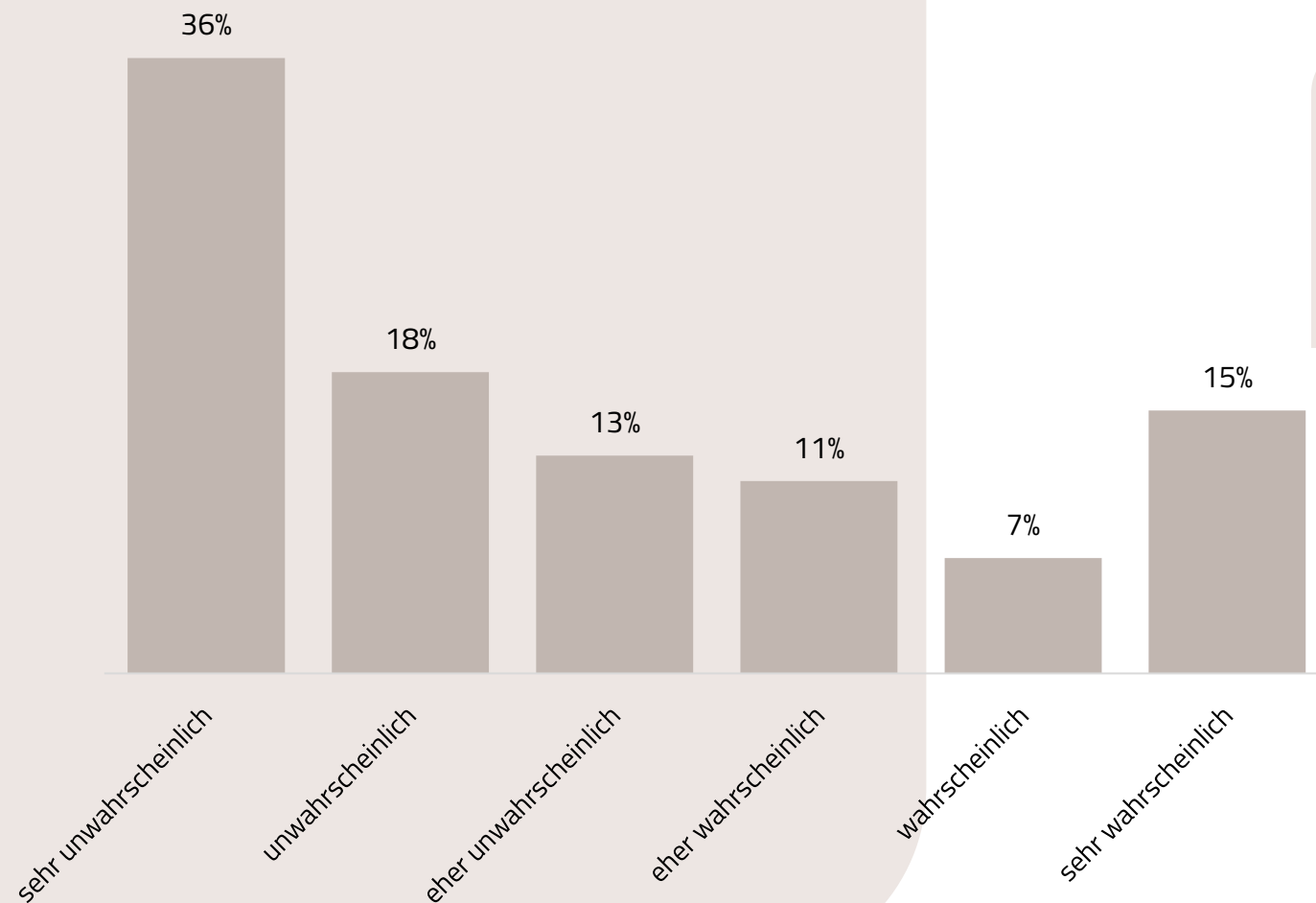
Personen, die in anderen Berufen als dem IT-Beruf sind, sind nicht über Karrieremöglichkeiten in IT-Berufen informiert



67 % der Personen in anderen Berufen geben an, **nicht** informiert zu sein (eher nicht informiert bis gar nicht informiert).

Dieser geringe Informationsstand kann dazu führen, dass Personen kein Teilnahmeinteresse an Maßnahmen haben und den IT-Beruf nicht in Betracht ziehen.

Der IT-Beruf wird mehrheitlich nicht in Betracht gezogen



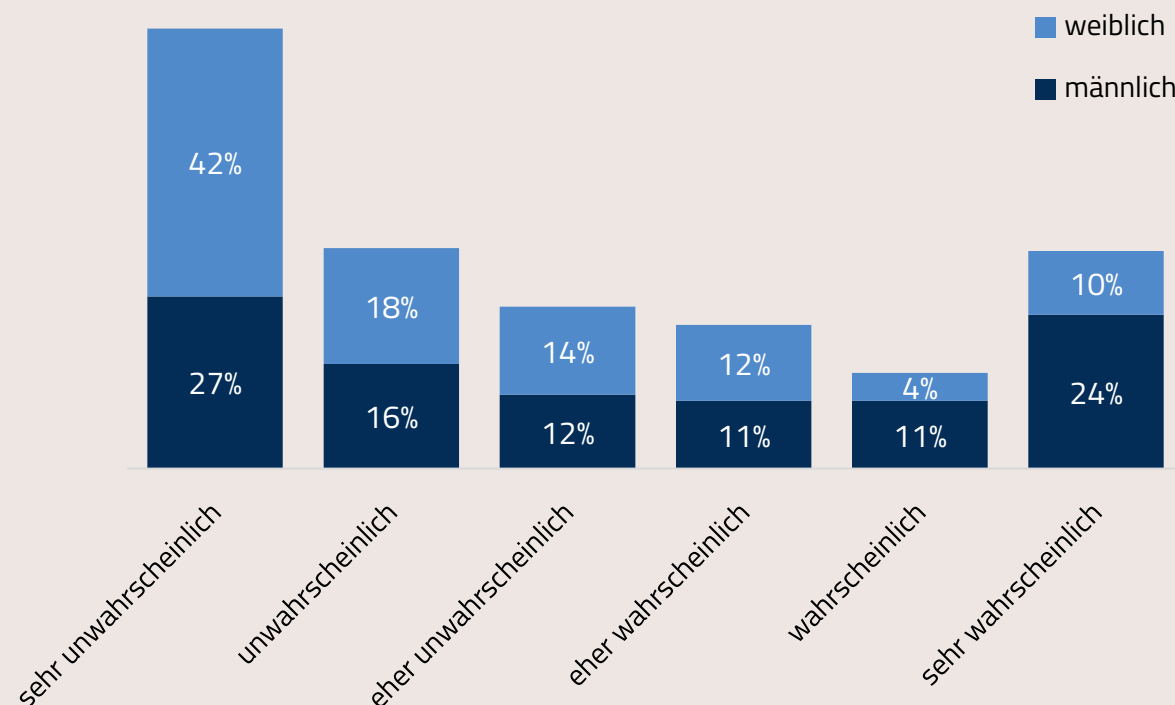
67%

der Befragten ziehen einen IT-Beruf **nicht** für sich in Betracht (eher unwahrscheinlich bis sehr unwahrscheinlich).

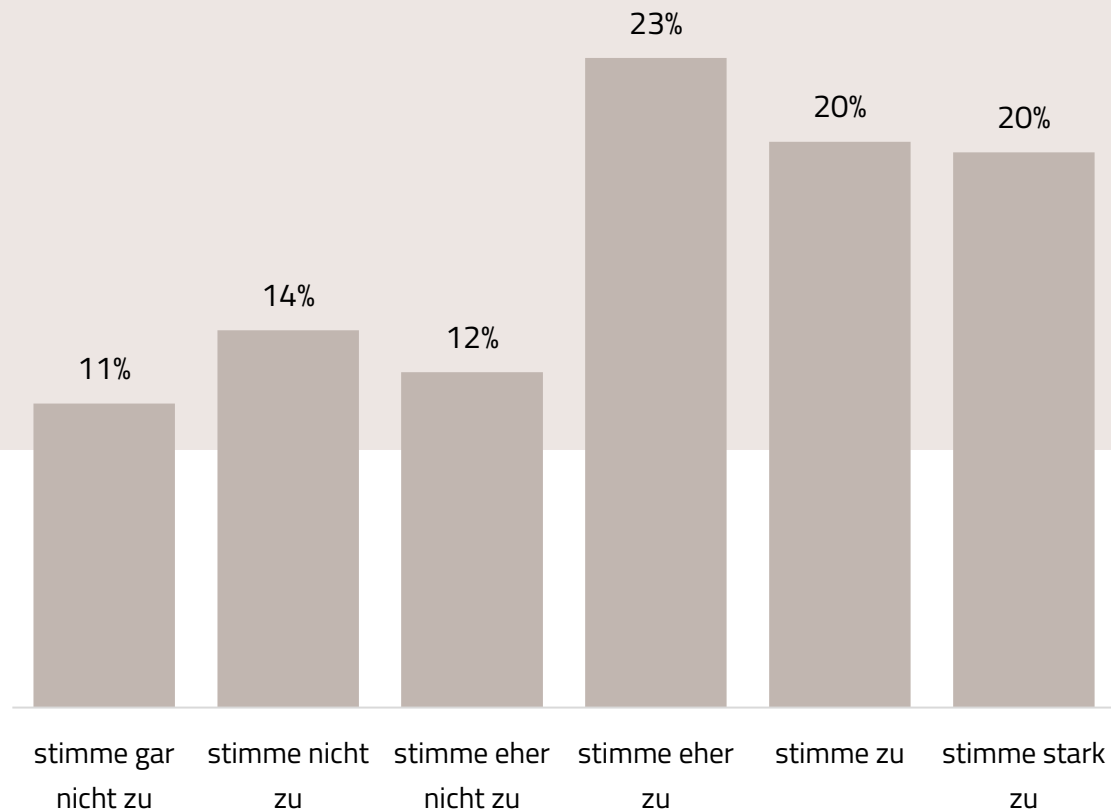
Frauen ziehen einen IT-Beruf weniger häufig in Betracht

26% der befragten Frauen und
46% der befragten Männer
 ...ziehen einen IT-Beruf zukünftig in Betracht
 (eher wahrscheinlich bis sehr wahrscheinlich).

74% der befragten Frauen und
55% der befragten Männer
 ...ziehen einen IT-Beruf zukünftig **nicht** in Betracht
 (eher unwahrscheinlich bis sehr unwahrscheinlich).



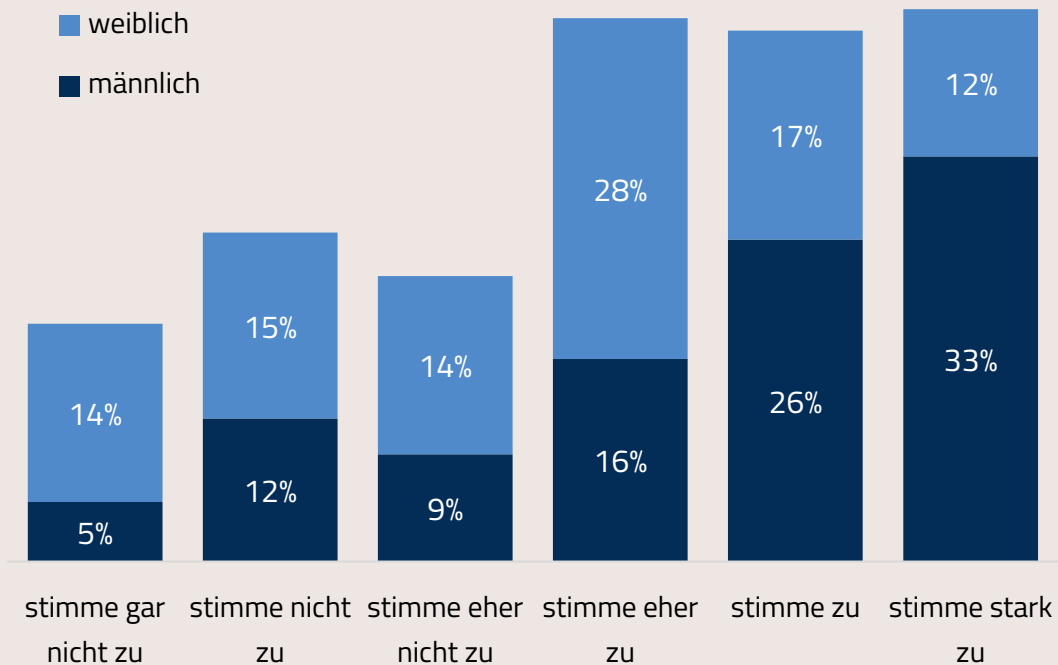
Obwohl der IT-Beruf mehrheitlich nicht in Betracht gezogen wird, bewertet ein Großteil der Befragten IT als spannendes Berufsfeld



63 %

der Befragten bewerten IT als ein potenziell spannendes Berufsfeld (stimme eher zu bis stimme stark zu).

Männer bewerten IT häufiger als spannendes Berufsfeld

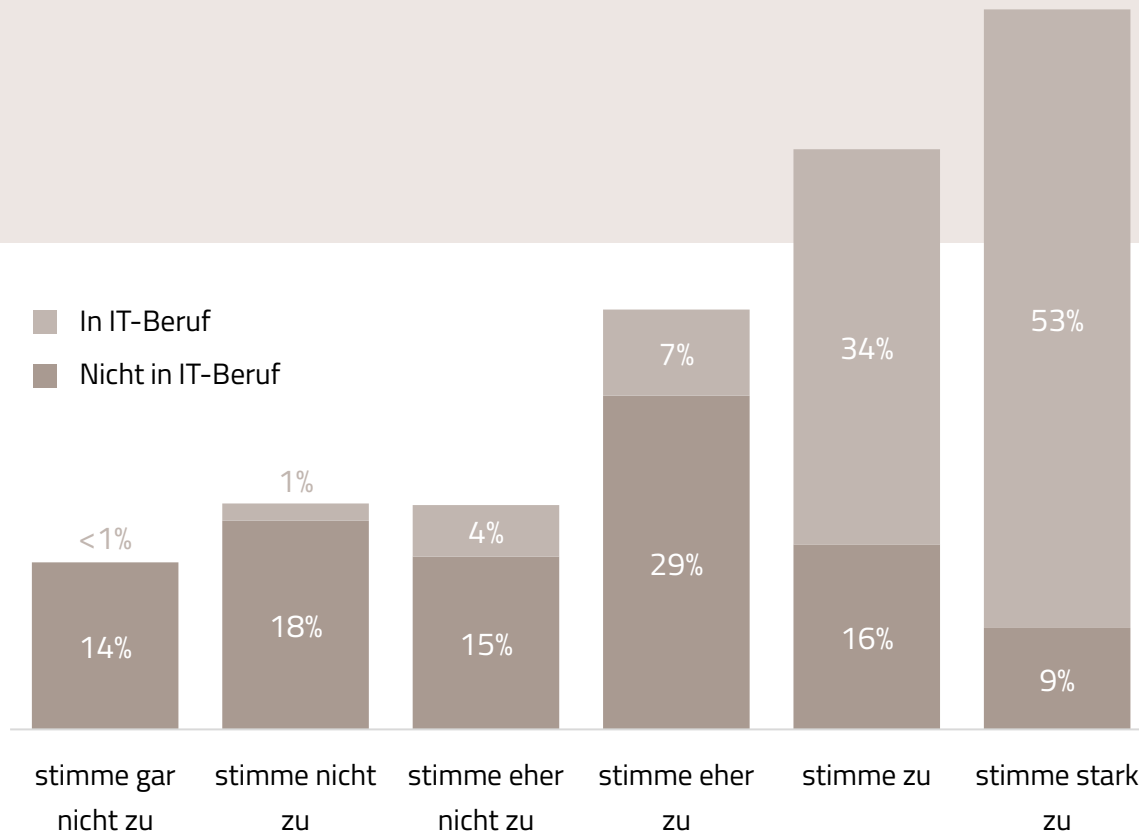


57% der befragten Frauen und

75% der befragten Männer

...bewerten IT als ein potenziell spannendes Berufsfeld (stimme eher zu bis stimme stark zu).

Auch wenn Personen derzeit nicht in einem IT-Beruf arbeiten, schätzen sie IT als spannend ein



94%

der Befragten, die einen IT-Beruf ausüben und

54%

der Befragten, die **keinen** IT-Beruf ausüben

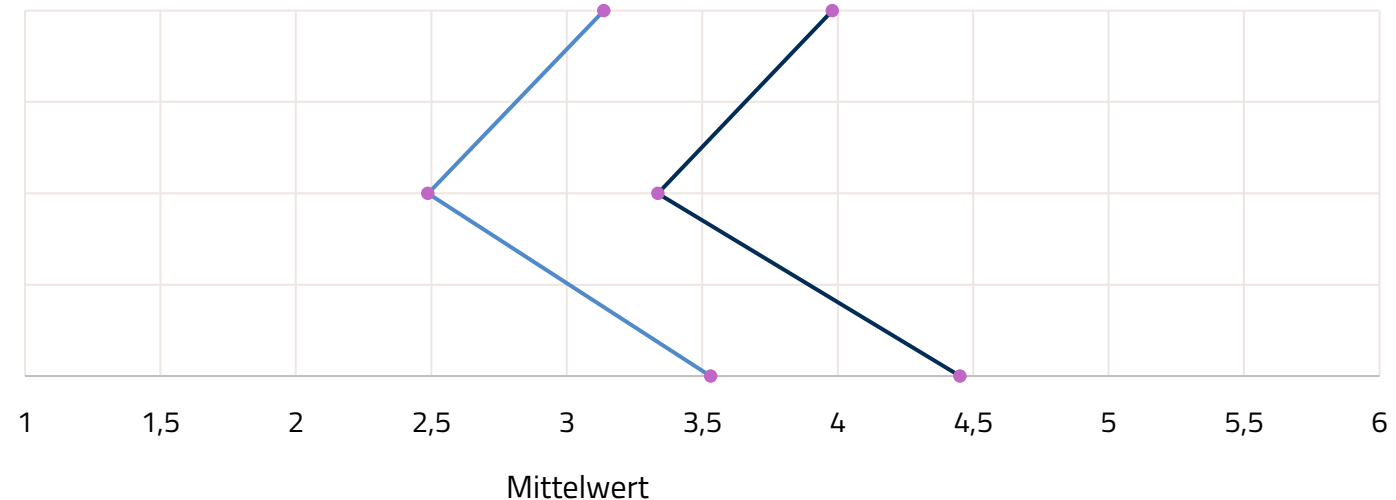
...bewerten IT als ein potenziell spannendes Berufsfeld (stimme eher zu bis stimme stark zu).

Der Informationsstand sowie das IT-Interesse von Frauen und Männern unterscheiden sich signifikant

Ich bin über IT-Karrieremöglichkeit informiert*

Ich ziehe einen IT-Beruf in Betracht**

Ich finde IT spannend***



■ weiblich

■ männlich

● signifikanter Unterschied

Männer sind nach eigener Einschätzung signifikant besser über Karrieremöglichkeiten in IT-Berufen informiert als Frauen.

$\bar{x}_w = 3,14$
 $\bar{x}_m = 3,98$
 $p < 0,01$

Männer ziehen den IT-Beruf in Zukunft mit einer signifikant größeren Wahrscheinlichkeit für sich in Betracht als Frauen.

$\bar{x}_w = 2,49$
 $\bar{x}_m = 3,34$
 $p < 0,01$

Männer stimmen signifikant stärker zu als Frauen, dass IT ein spannendes Berufsfeld sei.

$\bar{x}_w = 3,53$
 $\bar{x}_m = 4,45$
 $p < 0,01$

Kapitel 7

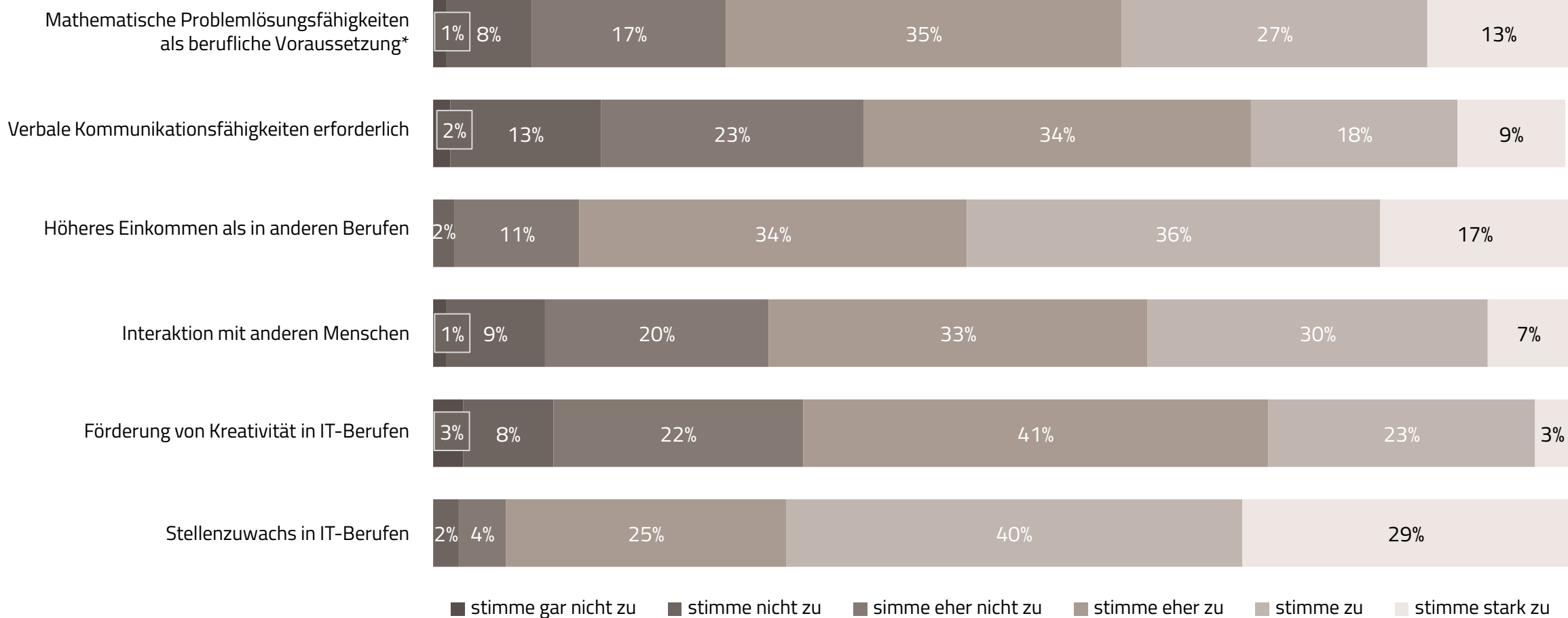
Der IT-Beruf: Wahrnehmung

Dieses Kapitel bezieht sich auf die Wahrnehmung des IT-Berufs. In den Experteninterviews wurde identifiziert, dass das Bild des IT-Berufs immer noch von Stereotypen geprägt ist. Um dieses Bild zu ermitteln, wurde die Wahrnehmung der Befragten zu bestimmten Aspekten des IT-Berufs abgefragt. Die Aspekte der Wahrnehmung wurden über bestehende Items aus der Literatur operationalisiert (vgl. Ballard, Scales und Edwards 2006, 1-9). Sowohl die geschlechterspezifische Wahrnehmung als auch die Wahrnehmung der Gesellschaft im Vergleich mit der Wahrnehmung von Personen in IT-Berufen wurde untersucht.

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen den IT-Beruf anders wahrnehmen als Männer. Auch die Wahrnehmung von Personen in IT-Berufen unterscheidet sich signifikant von der Wahrnehmung von Personen in anderen Berufen. Das bestätigt, dass über den IT-Beruf verstärkt aufgeklärt werden sollte, um ein einheitliches Bild in der Gesellschaft zu erreichen.

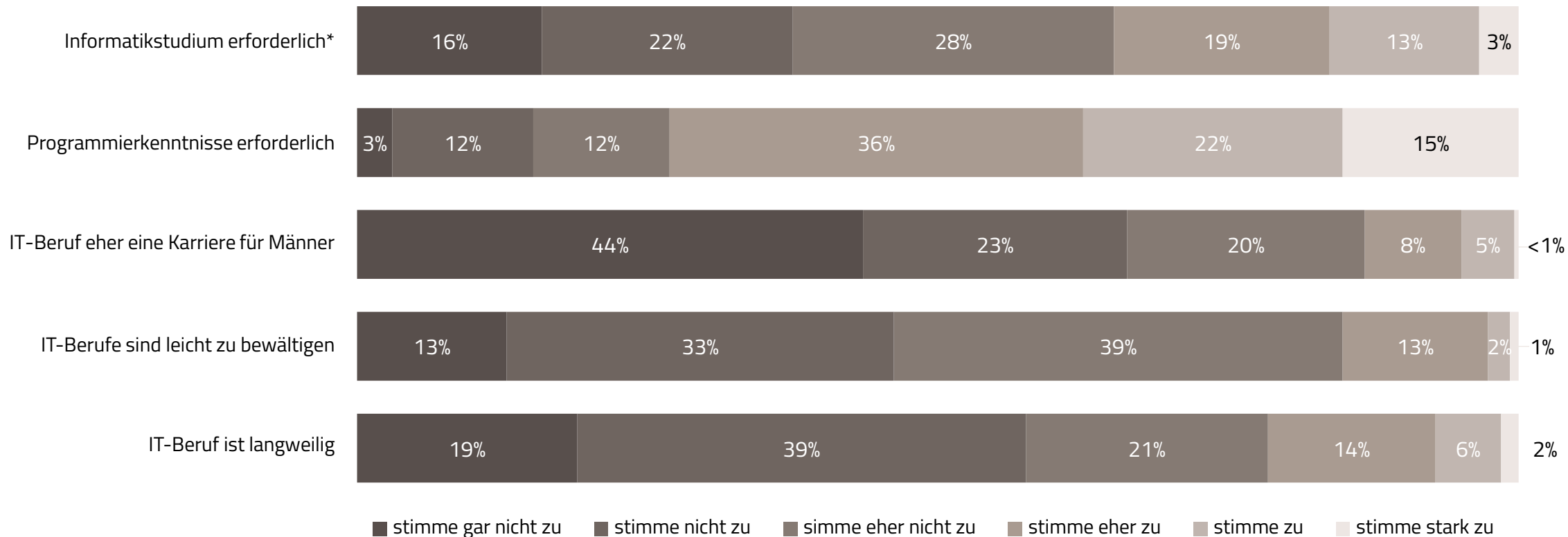
Überblick über die Wahrnehmung des IT-Berufs

Verschiedene Aspekte zu der Wahrnehmung des IT-Berufs wurden abgefragt:

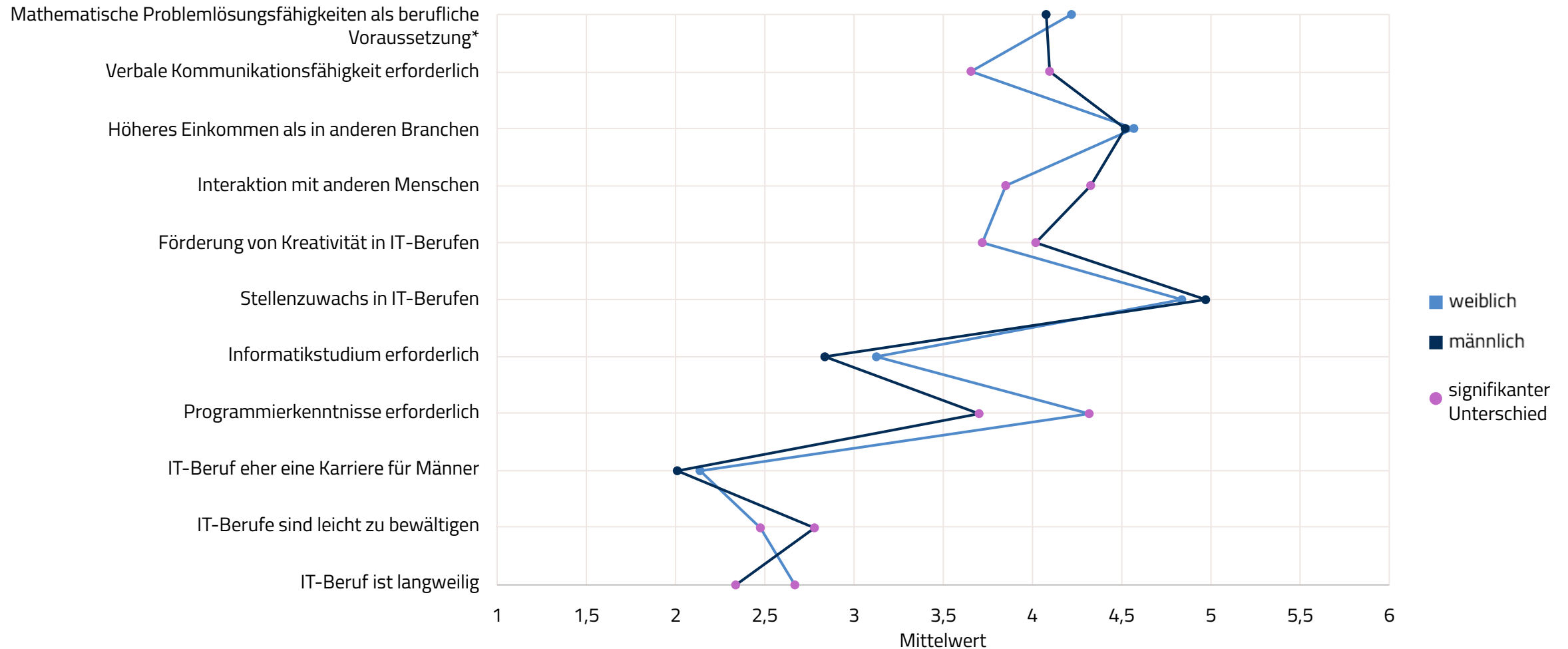


Überblick über die Wahrnehmung des IT-Berufs

Verschiedene Aspekte zu der Wahrnehmung des IT-Berufs wurden abgefragt:



Überblick über die Wahrnehmung des IT-Berufs nach Geschlecht



Bei folgenden Aussagen unterscheidet sich die Wahrnehmung von Männern und Frauen signifikant

Männer stimmen der Aussage, dass IT-Berufe eine Menge verbale Kommunikation beinhalten würden, statistisch signifikant mehr zu als Frauen.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 3,66 \\ \bar{x}_m &= 4,10 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Männer stimmen der Aussage, dass in IT-Berufen die Interaktion mit anderen Menschen üblich sei, statistisch signifikant mehr zu als Frauen.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 3,85 \\ \bar{x}_m &= 4,33 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Männer stimmen der Aussage, dass in IT-Berufen die Kreativität gefördert werde, statistisch signifikant mehr zu als Frauen.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 3,72 \\ \bar{x}_m &= 4,02 \\ p &= 0,02\end{aligned}$$

Frauen stimmen der Aussage, dass für IT-Berufe Programmierkenntnisse vorhanden sein müssten, statistisch signifikant mehr zu als Männer.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 4,32 \\ \bar{x}_m &= 3,70 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Männer stimmen der Aussagen, dass Tätigkeiten in einem IT-Beruf leicht zu bewältigen seien, statistisch signifikant mehr zu als Frauen.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 2,48 \\ \bar{x}_m &= 2,78 \\ p &= 0,01\end{aligned}$$

Frauen stimmen der Aussage, dass einen IT-Beruf auszuüben langweilig und öde sei, statistisch signifikant mehr zu als Männer.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 2,67 \\ \bar{x}_m &= 2,34 \\ p &= 0,03\end{aligned}$$

Bei folgenden Aussagen unterscheidet sich die Wahrnehmung von Männern und Frauen nicht signifikant

Es gibt keinen signifikanten Unterschied zwischen den Zustimmungswerten von Männern und Frauen bezüglich der Aussage, dass IT-Berufe mathematisch basierte Problemlösungsfähigkeiten erfordern würden.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 4,22 \\ \bar{x}_m &= 4,08 \\ p &= 0,33\end{aligned}$$

Es gibt keinen signifikanten Unterschied zwischen den Zustimmungswerten von Männern und Frauen bezüglich der Aussage, dass IT-Berufe ein höheres Einkommen als die meisten anderen Berufe bieten würden.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 4,57 \\ \bar{x}_m &= 4,52 \\ p &= 0,68\end{aligned}$$

Es gibt keinen signifikanten Unterschied zwischen den Zustimmungswerten von Männern und Frauen bezüglich der Aussage, dass in den letzten Jahren im Vergleich zu anderen Berufsfeldern ein Zuwachs von IT-Stellen zu verzeichnen sei.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 4,84 \\ \bar{x}_m &= 4,97 \\ p &= 0,26\end{aligned}$$

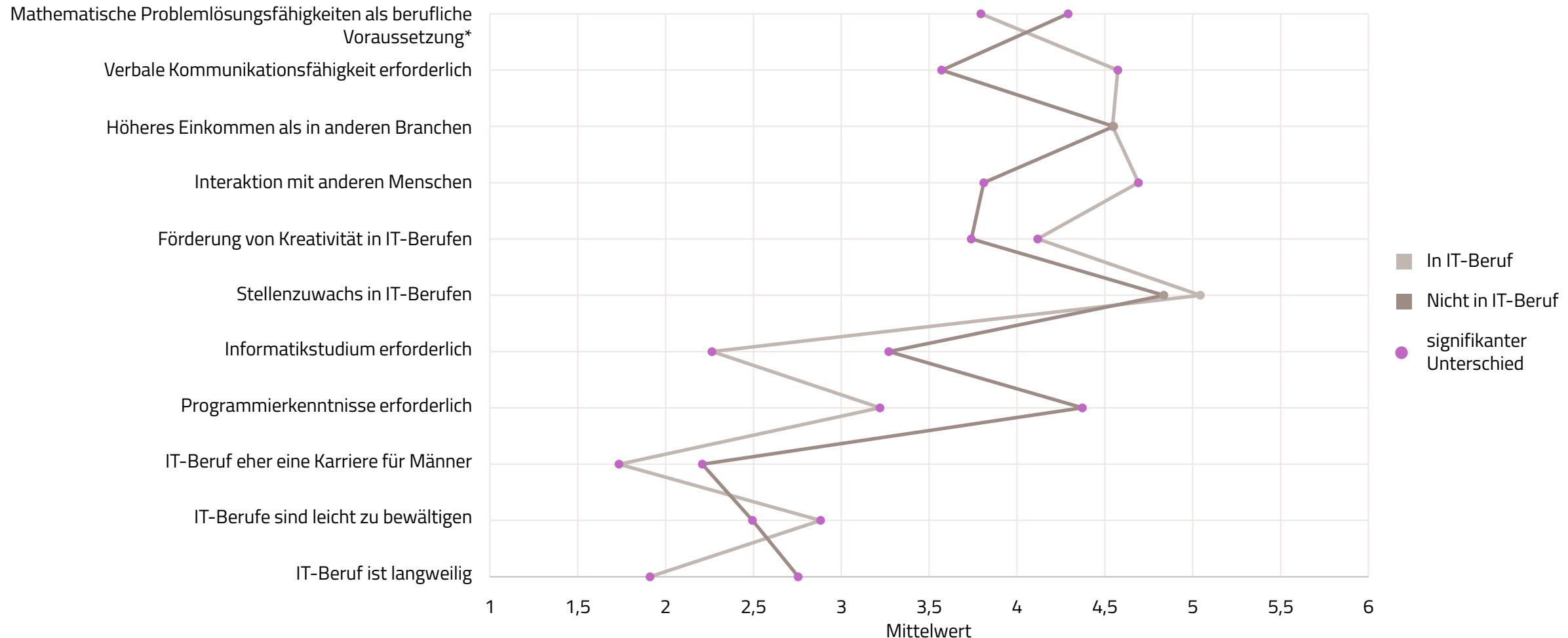
Es gibt keinen signifikanten Unterschied zwischen den Zustimmungswerten von Männern und Frauen bezüglich der Aussage, dass für IT-Berufe ein Informatikstudium Voraussetzung sei.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 3,13 \\ \bar{x}_m &= 2,84 \\ p &= 0,09\end{aligned}$$

Es gibt keinen signifikanten Unterschied zwischen den Zustimmungswerten von Männern und Frauen bezüglich der Aussage, dass eine Karriere in IT-Berufen eher etwas für Männer sei.

$$\begin{aligned}\bar{x}_w &= 2,14 \\ \bar{x}_m &= 2,01 \\ p &= 0,40\end{aligned}$$

Überblick über die Wahrnehmung des IT-Berufs nach beruflicher Tätigkeit (IT vs. Nicht IT-Beruf)



Bei folgenden Aussagen unterscheidet sich die Wahrnehmung von Personen in IT-Berufen und Personen in anderen Berufen signifikant

Personen, die **nicht** in einem IT-Beruf arbeiten, stimmen der Aussage, dass IT-Berufe mathematisch basierte Problemlösungsfähigkeiten erfordern würden, statistisch signifikant mehr zu als Personen, die einen IT-Beruf ausüben.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 3,79 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 4,29 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Personen in IT-Berufen stimmen der Aussage, dass IT-Berufe eine Menge verbale Kommunikation beinhalten würden, statistisch signifikant mehr zu als Personen, die **keinen** IT-Beruf ausüben.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 4,57 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 3,57 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Personen in IT-Berufen stimmen der Aussage, dass in IT-Berufen die Interaktion mit anderen Menschen üblich sei, statistisch signifikant mehr zu als Personen, die **keinen** IT-Beruf ausüben.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 4,69 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 3,81 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Personen in IT-Berufen stimmen der Aussage, dass in IT-Berufen die Kreativität gefördert werde, statistisch signifikant mehr zu als Personen, die **keinen** IT-Beruf ausüben.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 4,12 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 3,74 \\ p &= 0,01\end{aligned}$$

Personen, die **nicht** in einem IT-Beruf arbeiten, stimmen der Aussage, dass für IT-Berufe ein Informatikstudium Voraussetzung sei, statistisch signifikant mehr zu als Personen, die einen IT-Beruf ausüben.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 2,26 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 3,27 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Bei folgenden Aussagen unterscheidet sich die Wahrnehmung von Personen in IT-Berufen und Personen in anderen Berufen signifikant

Personen, die **nicht** in einem IT-Beruf arbeiten, stimmen der Aussage, dass für IT-Berufe Programmierkenntnisse vorhanden sein müssten, statistisch signifikant mehr zu als Personen, die einen IT-Beruf ausüben.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 3,22 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 4,37 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Personen, die **nicht** in einem IT-Beruf arbeiten, stimmen der Aussage, dass eine Karriere in IT-Berufen eher etwas für Männer sei, statistisch signifikant mehr zu als Personen, die einen IT-Beruf ausüben.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 1,74 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 2,21 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Personen in IT-Berufen stimmen der Aussage, dass Tätigkeiten in einem IT-Beruf leicht zu bewältigen seien, statistisch signifikant mehr zu als Personen, die **keinen** IT-Beruf ausüben.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 2,88 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 2,49 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Personen, die **nicht** in einem IT-Beruf arbeiten, stimmen der Aussage, dass einen IT-Beruf auszuüben langweilig und öde sei, statistisch signifikant mehr zu als Personen, die einen IT-Beruf ausüben.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 1,91 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 2,76 \\ p &< 0,01\end{aligned}$$

Bei folgenden Aussagen unterscheidet sich die Wahrnehmung von Personen in IT-Berufen und Personen in anderen Berufen nicht signifikant

Es gibt keinen signifikanten Unterschied in den Zustimmungswerten von Personen in IT-Berufen und Personen, die **keinen** IT-Beruf ausüben, bezüglich der Aussage, dass IT-Berufe ein höheres Einkommen als die meisten anderen Berufe bieten würden.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 4,54 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 4,55 \\ p &= 0,96\end{aligned}$$

Es gibt keinen signifikanten Unterschied in den Zustimmungswerten von Personen in IT-Berufen und Personen, die **keinen** IT-Beruf ausüben, bezüglich der Aussage, dass in den letzten Jahren im Vergleich zu anderen Berufsfeldern ein Zuwachs von IT-Stellen zu verzeichnen sei.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 5,04 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 4,84 \\ p &= 0,12\end{aligned}$$

Kapitel 8

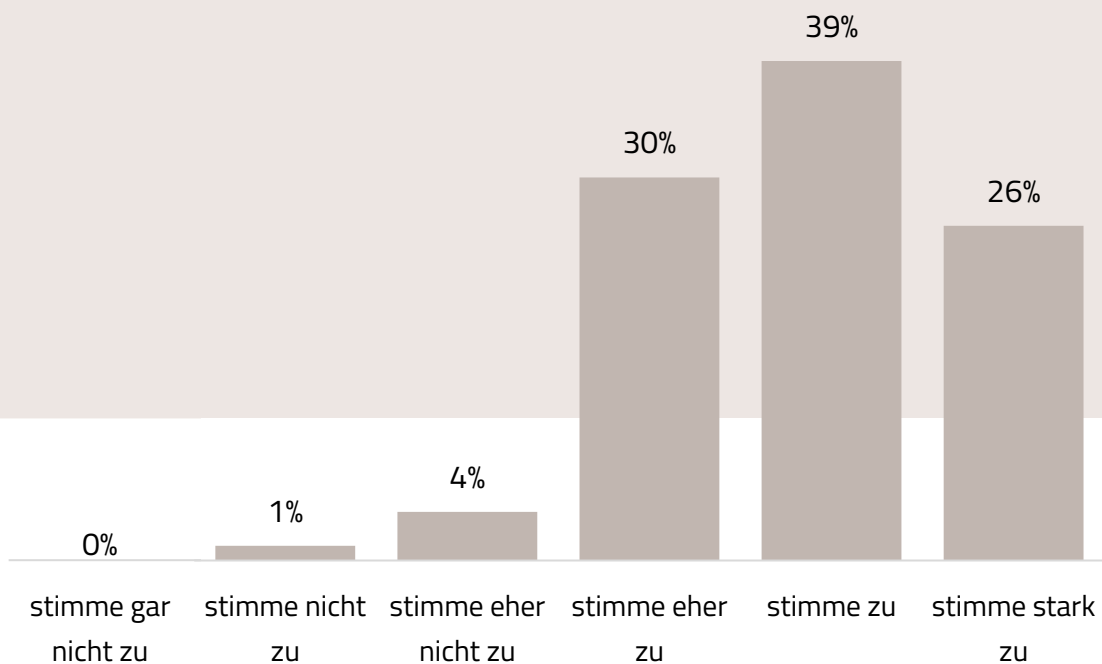
Problembewusstsein der Befragten

Dieses Kapitel untersucht, inwiefern sich die Befragten der Unterrepräsentation von Frauen in IT-Berufen bewusst sind. Nachdem die Befragten anschließend darüber aufgeklärt wurden, dass dies der Fall ist, wurde die Frage gestellt, ob die Befragten denken, dass dieser Unterrepräsentation entgegengewirkt werden sollte.

Es zeigt sich, dass der Stichprobe das Problem bewusst ist und der Handlungsbedarf, das Problem zu lösen, gesehen wird. Das Problembewusstsein ist bei denjenigen größer, die bereits in einem IT-Beruf arbeiten. Dies ist schlüssig, denn sie sind mit der Unterrepräsentation von Frauen in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert.

Der Handlungsbedarf wird von beiden Geschlechtern gesehen, Frauen stimmen allerdings signifikant stärker zu, dass der Unterrepräsentation entgegengewirkt werden sollte.

Die Befragten sind sich der Unterrepräsentation von Frauen in IT-Berufen bewusst



95 %

der Befragten stimmen zu, dass Frauen in IT-Berufen unterrepräsentiert sind (stimme eher zu bis stimme stark zu).

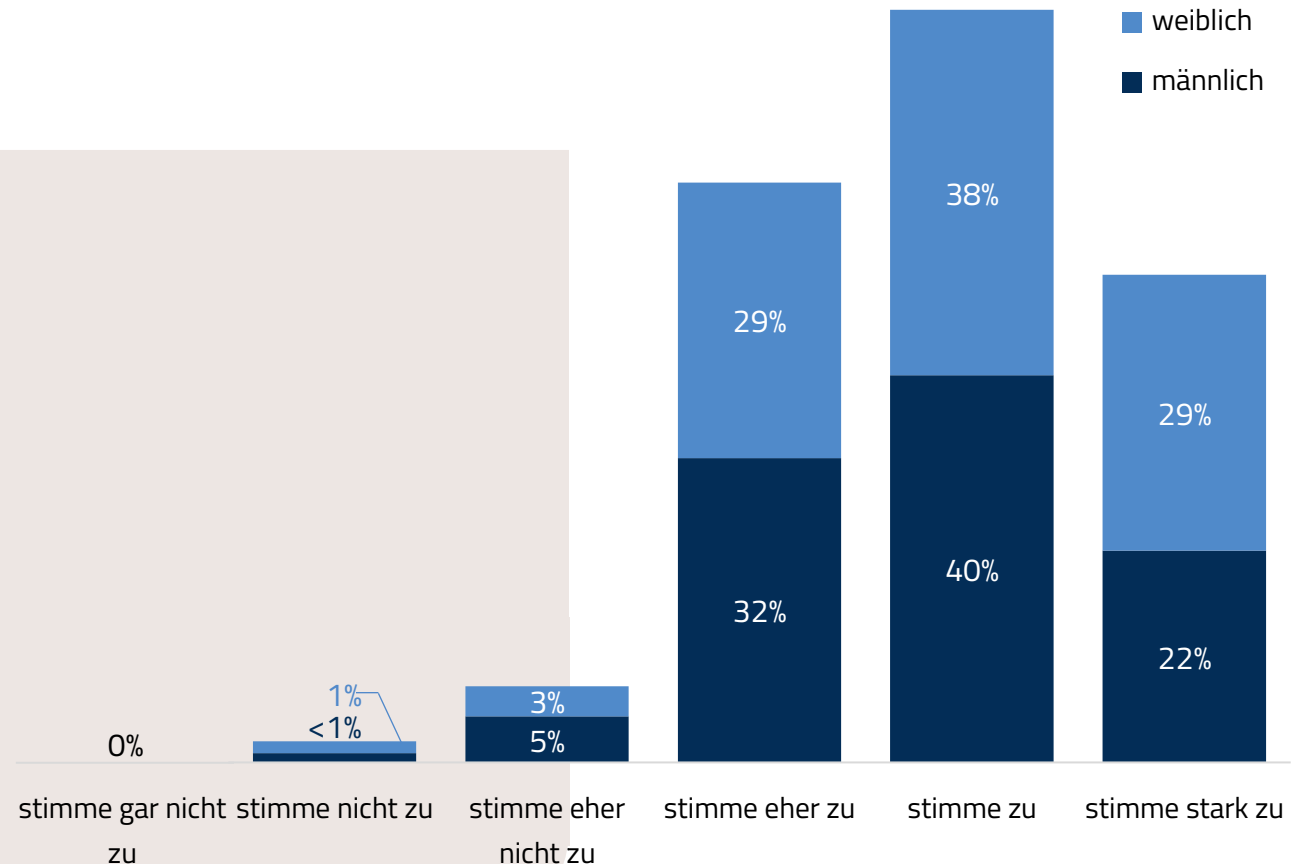
Keine(r) der Befragten gibt an, der Aussage gar nicht zuzustimmen.

Beide Geschlechter sind sich der Unterrepräsentation bewusst

67% der befragten Frauen und

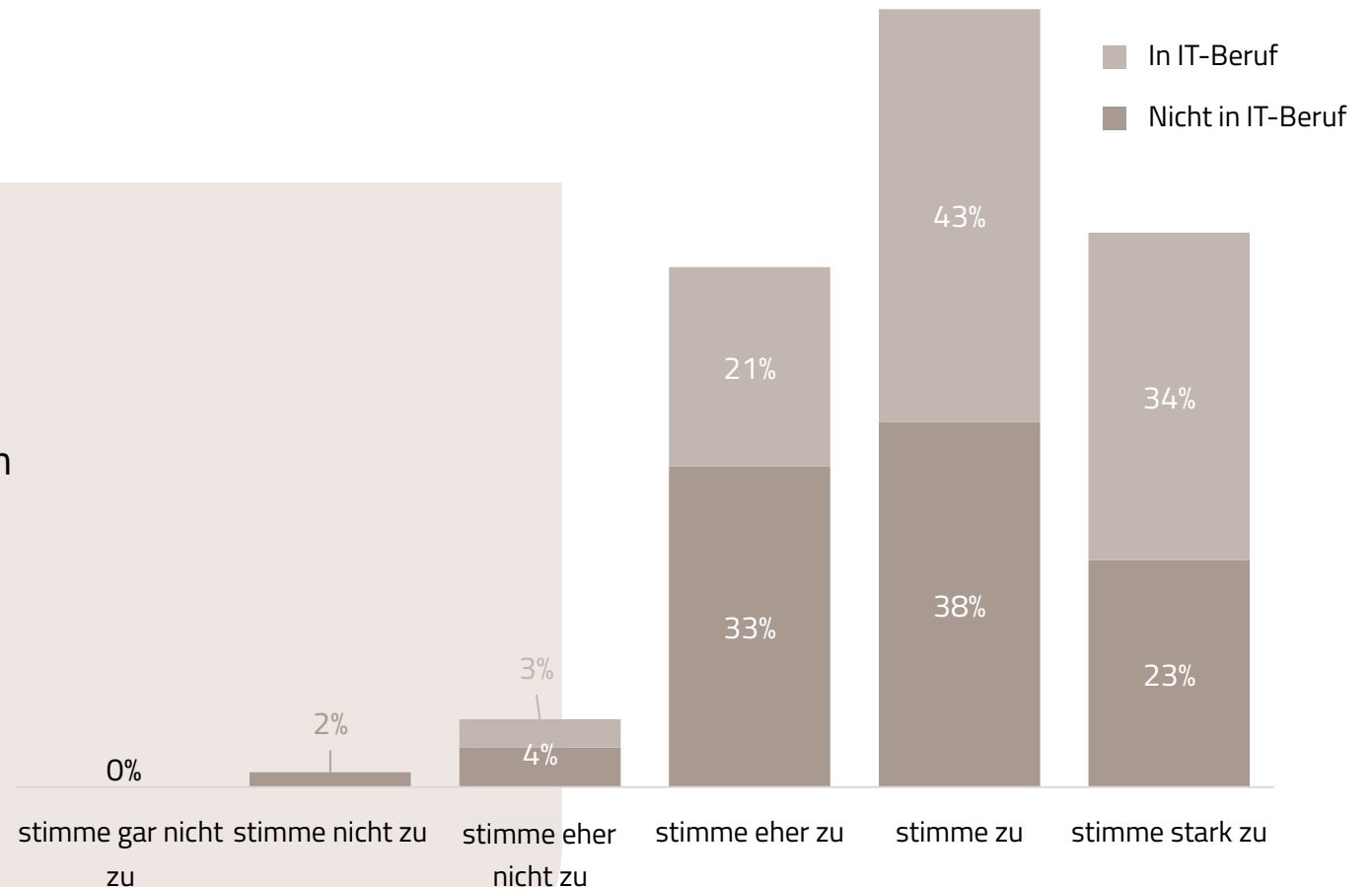
62% der befragten Männer

...stimmen der Aussage zu, dass Frauen in IT-Berufen unterrepräsentiert sind (stimme zu bis stimme stark zu).

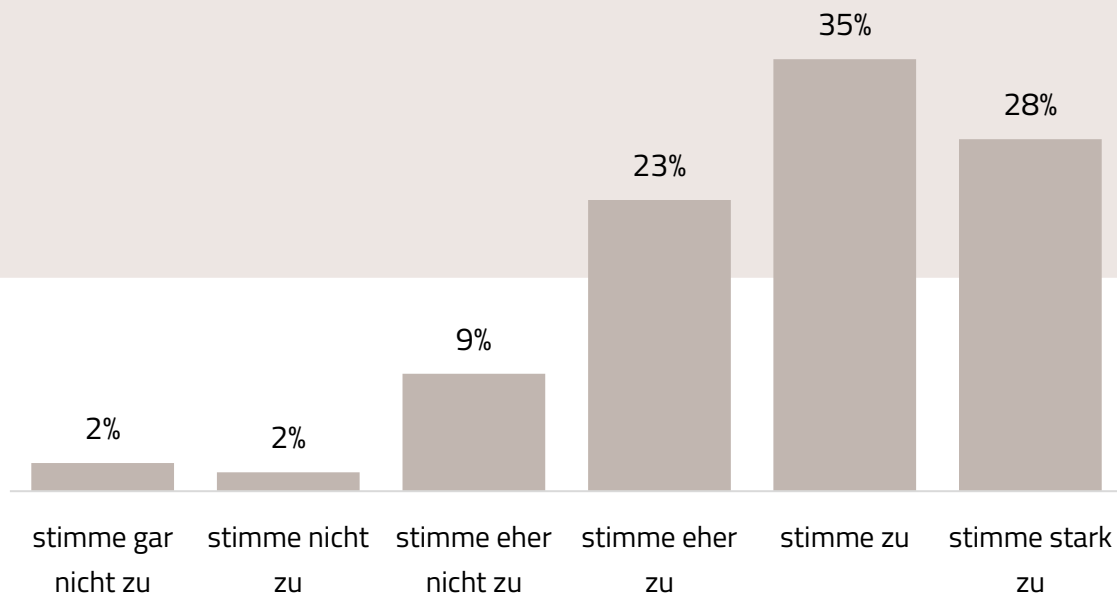


Personen in einem IT-Beruf stimmen häufiger zu, dass Frauen in IT-Berufen unterrepräsentiert sind

77% derjenigen, die einen IT-Beruf ausüben und
61% derjenigen, die einen anderen Beruf ausüben
 ...stimmen der Aussage zu, dass Frauen in
 IT-Berufen unterrepräsentiert sind
 (stimme zu bis stimme stark zu).



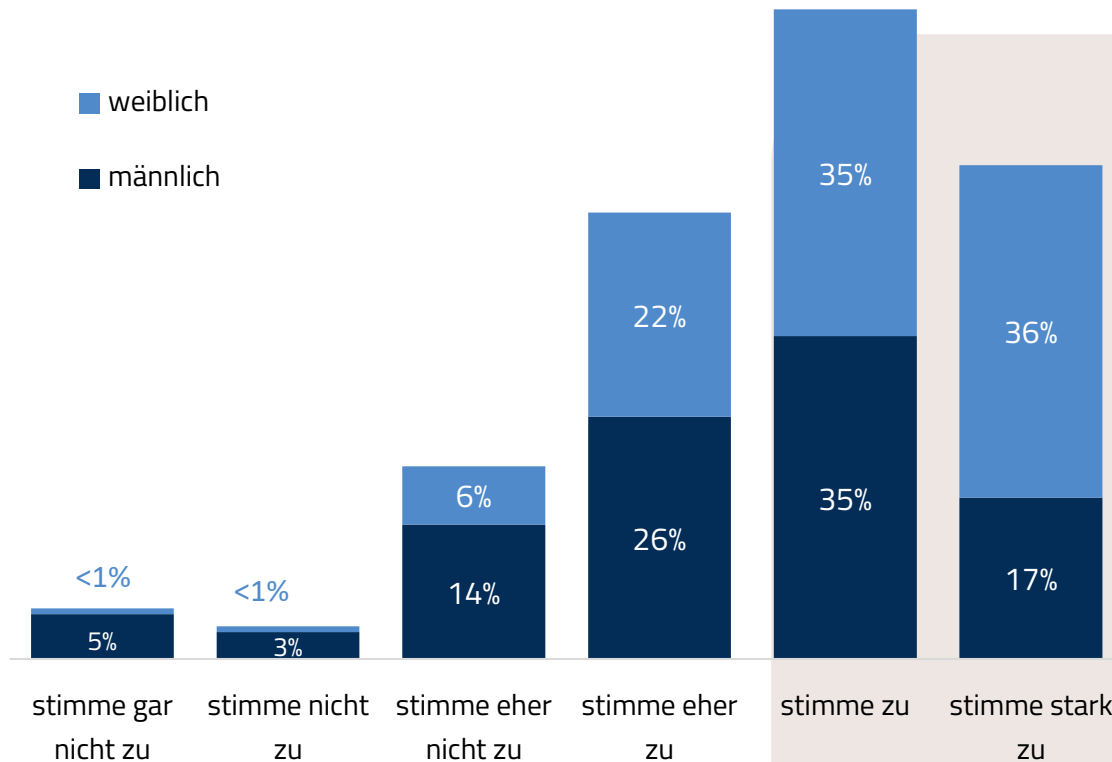
Die Befragten sehen Handlungsbedarf, der Unterrepräsentation entgegenzuwirken



86 %

der Befragten stimmen zu, dass der Unterrepräsentation entgegen gewirkt werden muss (stimme eher zu bis stimme stark zu).

Frauen stimmen häufiger zu, dass Handlungsbedarf besteht



93%

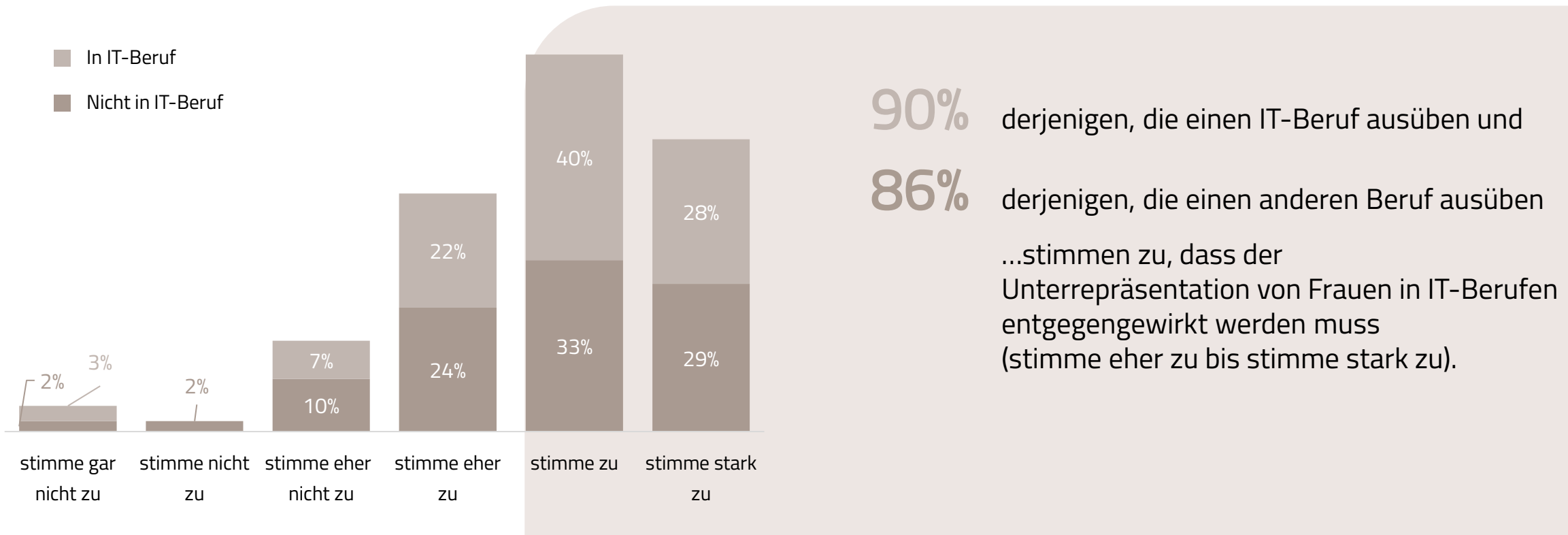
der befragten Frauen und

78%

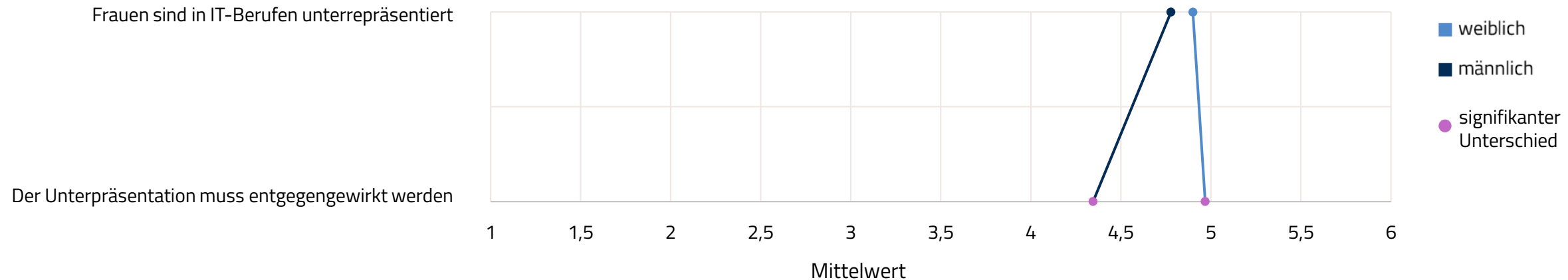
der befragten Männer

...stimmen zu, dass der Unterrepräsentation von Frauen in IT-Berufen entgegengewirkt werden muss (stimme eher zu bis stimme stark zu).

Die berufliche Tätigkeit wirkt sich nicht auf den wahrgenommenen Handlungsbedarf aus



Während sich beide Geschlechter dem Problem bewusst sind, sehen Frauen einen stärkeren Handlungsbedarf



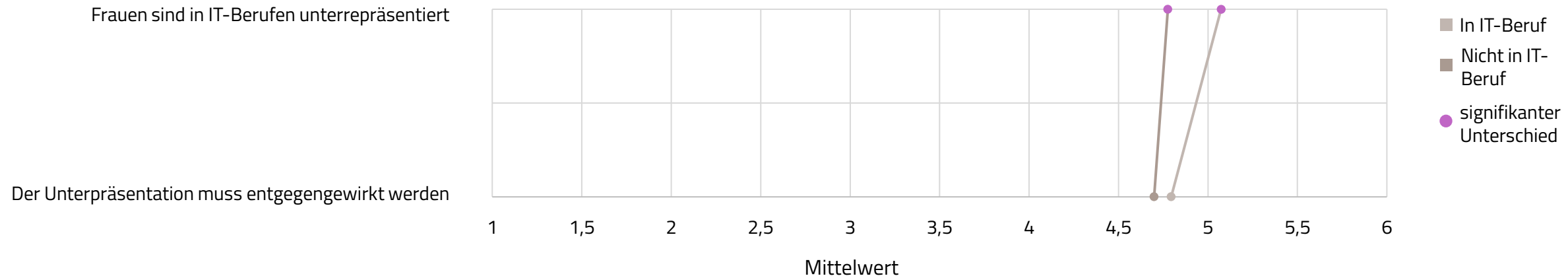
Es gibt keinen signifikanten Unterschied in den Zustimmungswerten von Männern und Frauen bezüglich der Aussage, dass Frauen in IT-Berufen unterrepräsentiert seien.

$\bar{x}_w = 4,90$
 $\bar{x}_m = 4,78$
 $p = 0,28$

Frauen stimmen signifikant stärker zu als Männer, dass der Unterrepräsentation entgegengewirkt werden müsse.

$\bar{x}_w = 4,97$
 $\bar{x}_m = 4,35$
 $p < 0,01$

Obwohl sich Personen in IT-Berufen der Unterrepräsentation stärker bewusst sind, unterscheidet sich der wahrgenommene Handlungsbedarf nicht



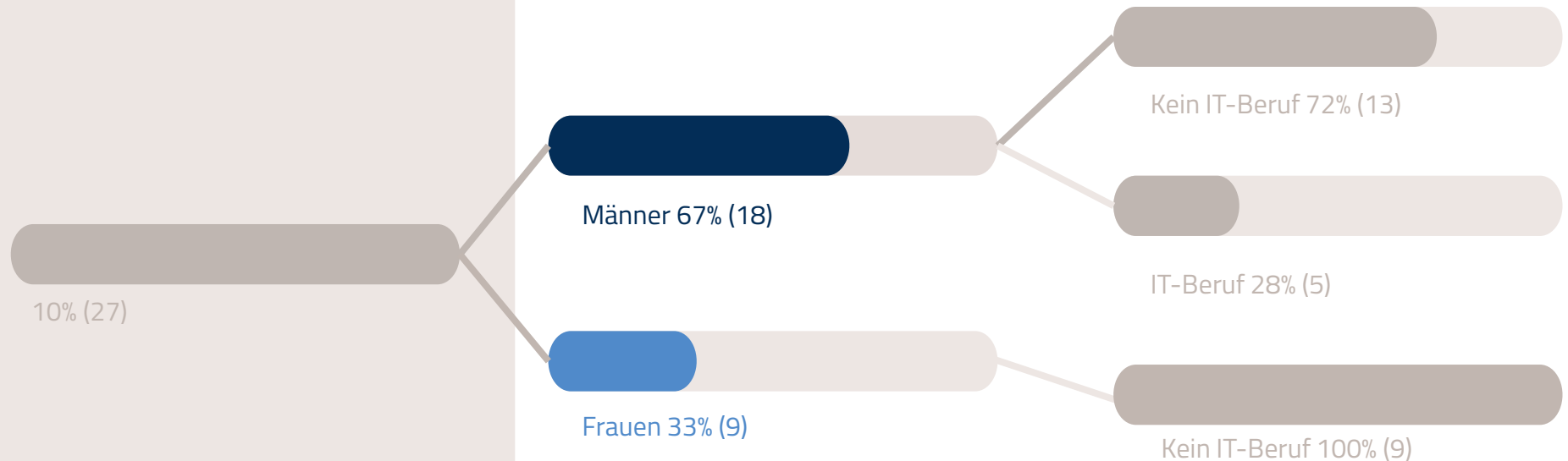
Personen in einem IT-Beruf stimmen signifikant stärker zu als Personen in anderen Berufen, dass Frauen in IT-Berufen unterrepräsentiert seien.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 5,07 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 4,78 \\ p &= 0,01\end{aligned}$$

Es besteht kein signifikanter Unterschied in den Zustimmungswerten der beiden Gruppen bezüglich der Aussage, dass der Unterrepräsentation entgegengewirkt werden müsse.

$$\begin{aligned}\bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 4,79 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 4,70 \\ p &= 0,56\end{aligned}$$

Obwohl das Problembewusstsein besteht, sehen 10% der Befragten keinen Handlungsbedarf – Davon zwei Drittel Männer



10%

der 264 Probanden/-innen, stimmen zu, dass Frauen in IT-Berufen unterrepräsentiert sind, aber **nicht**, dass dieser Unterrepräsentation entgegengewirkt werden sollte (stimme eher nicht zu bis stimme gar nicht zu).

67%

dieser Befragten sind Männer und wiederum 28% dieser sind bereits in einem IT-Beruf tätig.

Kapitel 9

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen (1)

Dieses Kapitel bezieht sich auf die Einschätzung der Befragten zu den in der qualitativen Forschung erhobenen Maßnahmen, die zu Beginn der Studie vorgestellt wurden. Zunächst wurde allgemein danach gefragt, wie die Probanden/-innen ihren Kenntnisstand zu Maßnahmen bewerten. Es wurde die Möglichkeit gegeben, frei (ungestützt) Maßnahmen zu nennen, die den Befragten einfallen.

Anschließend wurden in der Umfrage die in der qualitativen Forschung erhobenen Maßnahmen vorgestellt und hinsichtlich ihrer Bekanntheit, ihres Teilnahmeinteresses und ihrer Sinnhaftigkeit untersucht.

Abschließend wurden die Probanden/-innen gefragt, ob sie bereits an den Maßnahmen teilgenommen haben.

Kapitel 9

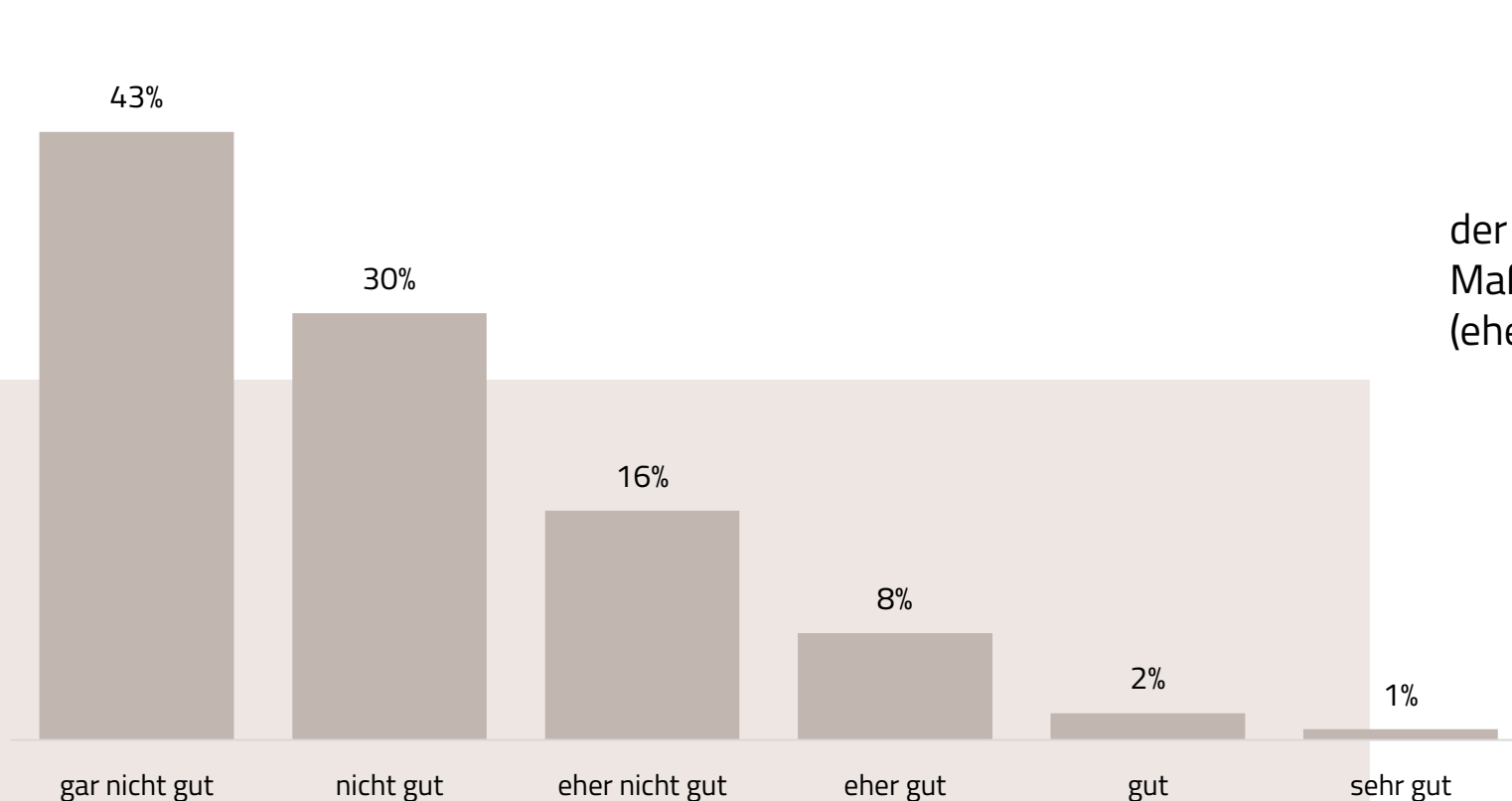
Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen (2)

Während die Probanden/-innen insgesamt einschätzen, sich allgemein nicht gut mit Maßnahmen auszukennen und ungestützt auch lediglich ein Drittel der Befragten Maßnahmen nennen kann, sind die Maßnahmen, die genannt werden, sehr vielfältig und decken sich mit den Ergebnissen der qualitativen Forschung.

Obwohl die Maßnahmen sich in erster Linie an Frauen richten, kennen mehr Männer die in der qualitativen Forschung identifizierten Maßnahmen.

Insgesamt sind die befragten Frauen an einer Teilnahme an den Maßnahmen interessiert und schätzen die Maßnahmen als sinnvoll ein. Obwohl Unterschiede zwischen den Maßnahmen gering sind, werden Maßnahmen, die auf individueller Ebene wirken, besser bewertet als anonymere Maßnahmen.

Die Befragten kennen sich nach eigener Einschätzung nicht gut mit Maßnahmen aus



89%

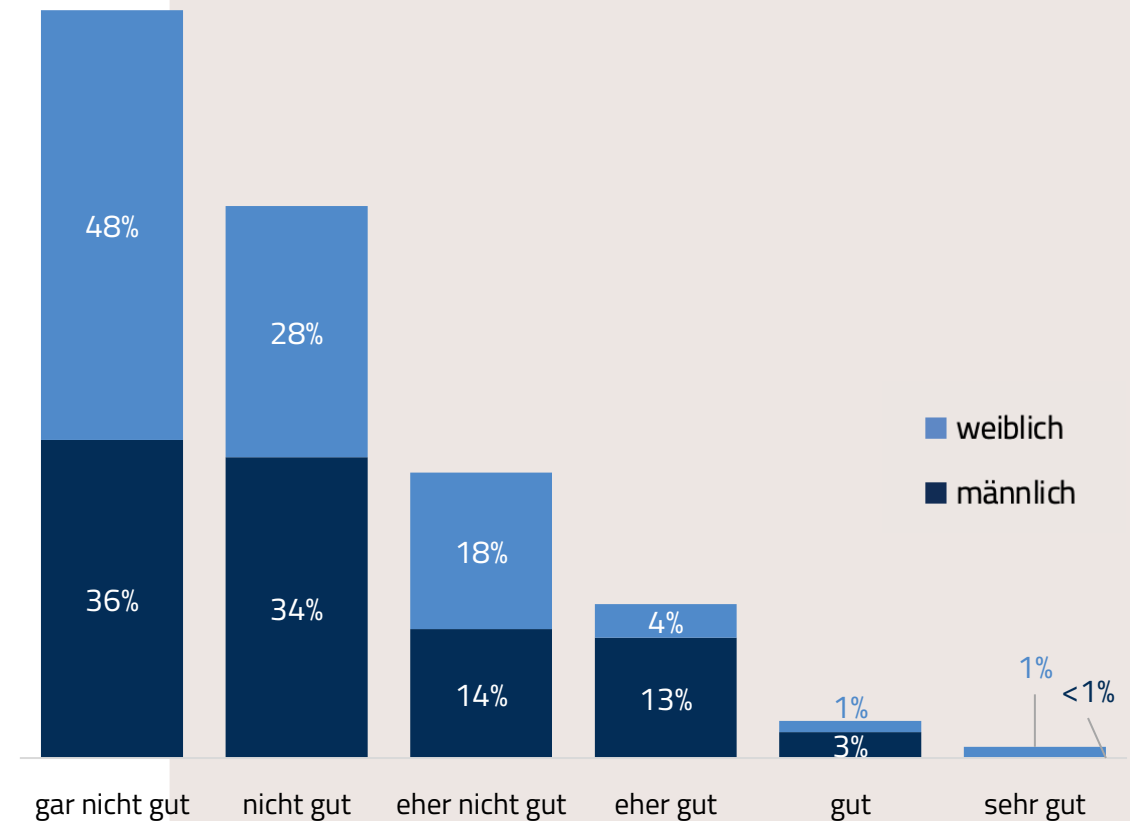
der Befragten geben an, sich **nicht** gut mit Maßnahmen auszukennen (eher nicht gut bis gar nicht gut).

Obwohl sich die Maßnahmen vorwiegend an Frauen richten, kennen sich Männer nach eigener Angabe häufiger mit Maßnahmen aus

6% der befragten Frauen und

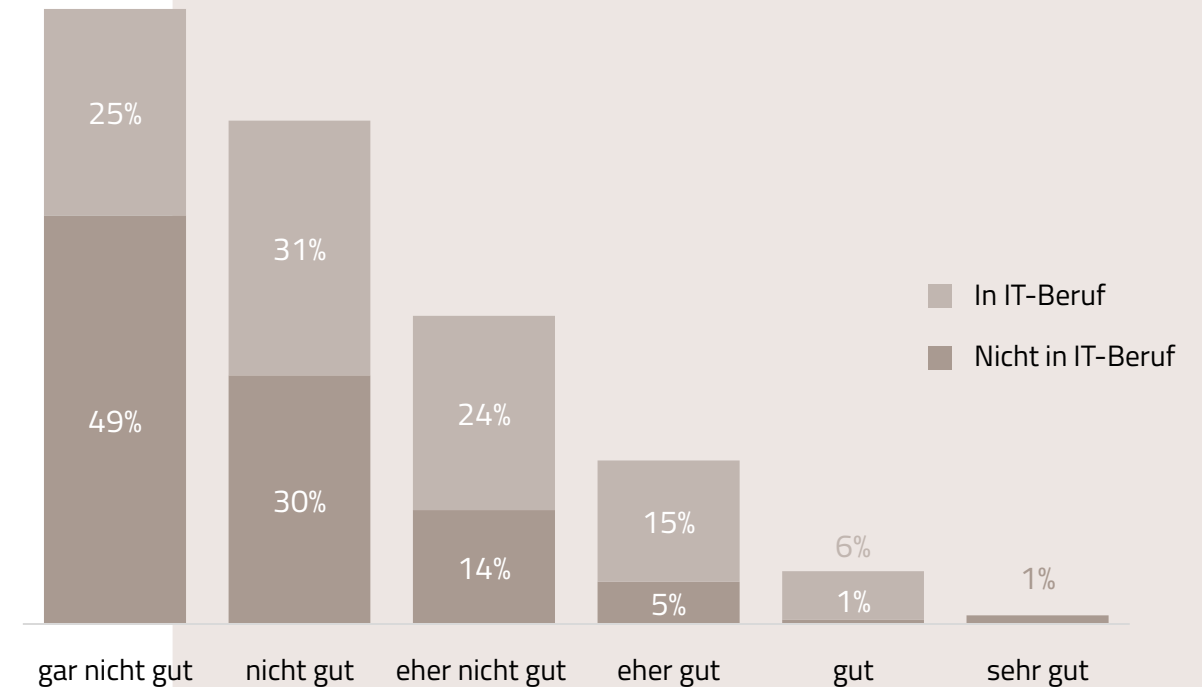
17% der befragten Männer

...geben an, sich gut mit Maßnahmen auszukennen (eher gut bis sehr gut).



Auch Personen in einem IT-Beruf kennen sich nach eigener Angabe nicht gut mit Maßnahmen aus

- 80%** derjenigen, die einen IT-Beruf ausüben und
- 93%** derjenigen, die einen anderen Beruf ausüben
...geben an, sich **nicht** gut mit Maßnahmen auszukennen
(eher nicht gut bis gar nicht gut).

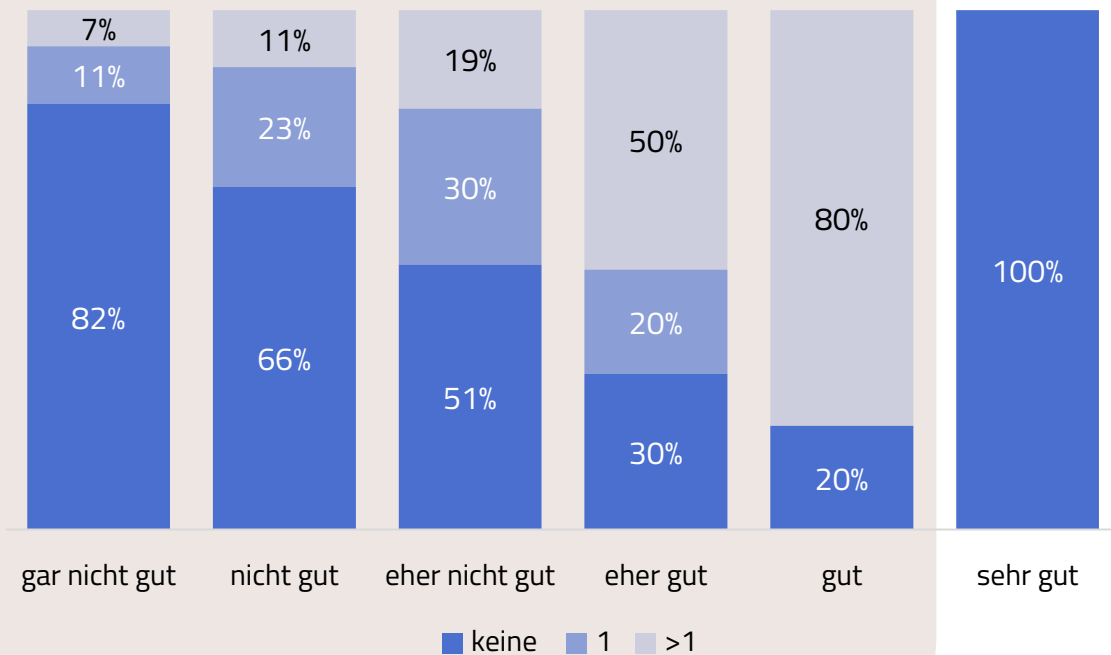


Welche Maßnahmen können die Befragten nennen (Ungestützte Maßnahmenbekanntheit)?



Es gab insgesamt 173 Nennungen, woraus 67 verschiedene Maßnahmen identifiziert wurden. In der Wortwolke sind die Maßnahmen aufgenommen, die mindestens zweimal genannt wurden. Dies zeigt ein sehr heterogenes Bild, das die Probanden/-innen von existierenden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen haben.

Die Einschätzung, inwiefern sich Befragte mit Maßnahmen auskennen, bestätigt sich bei der ungestützten Maßnahmenbekanntheit



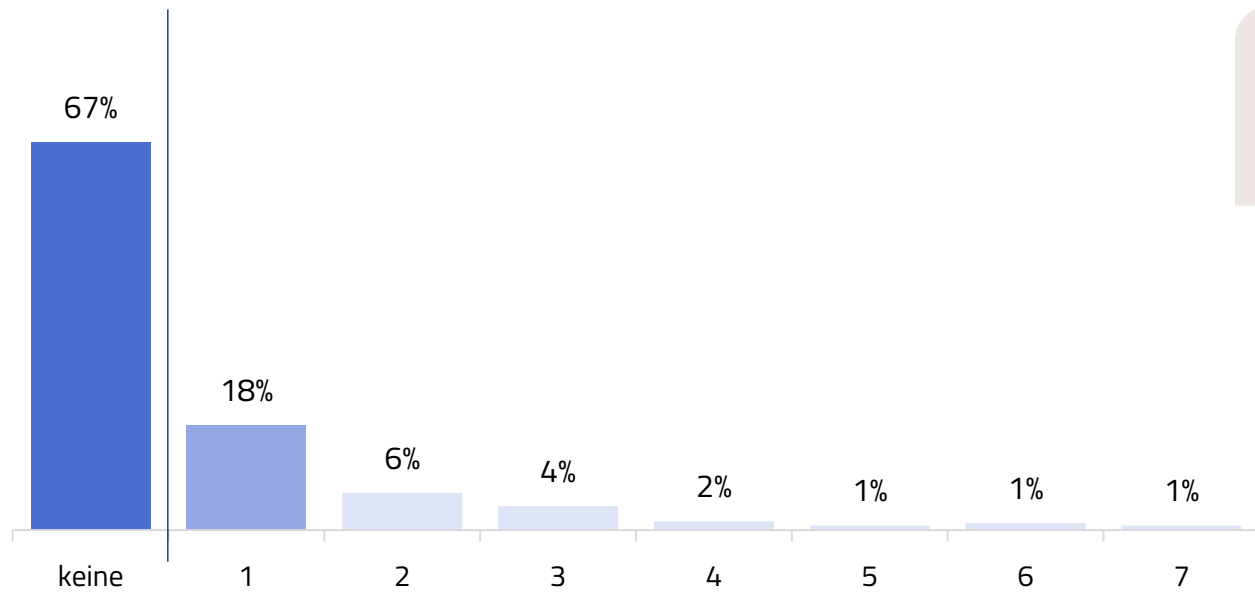
82 %

der Befragten, die angegeben haben, sich gar **nicht** gut mit Maßnahmen auszukennen, können ungestützt auch keine Maßnahme nennen.

80 %

der Befragten, die angegeben haben, sich gut mit Maßnahmen auszukennen, können ungestützt mehr als eine Maßnahme nennen.

Lediglich ein Drittel der Befragten kann ungestützt mindestens eine Maßnahme nennen

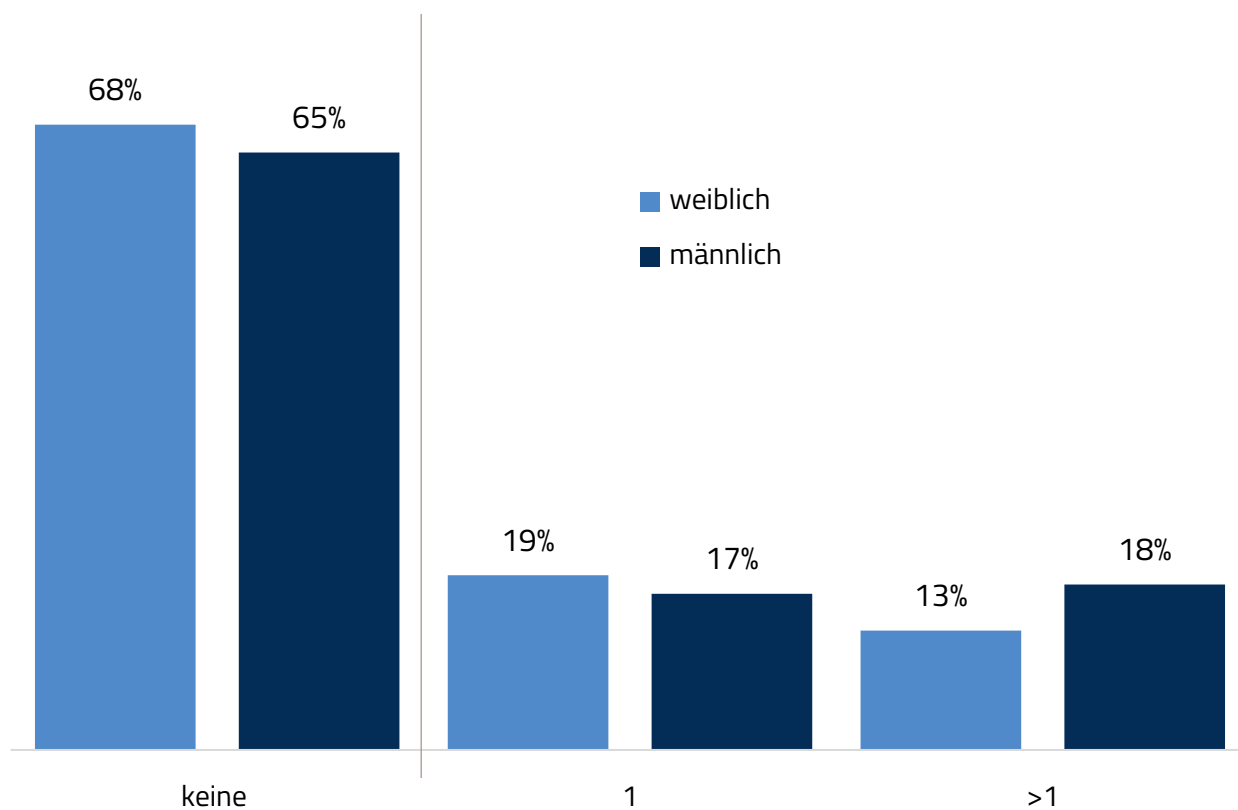


33%
der Probanden/-innen können ungestützt **mindestens eine** Maßnahme nennen.

55%
der 33% nennen lediglich **eine** Maßnahme.

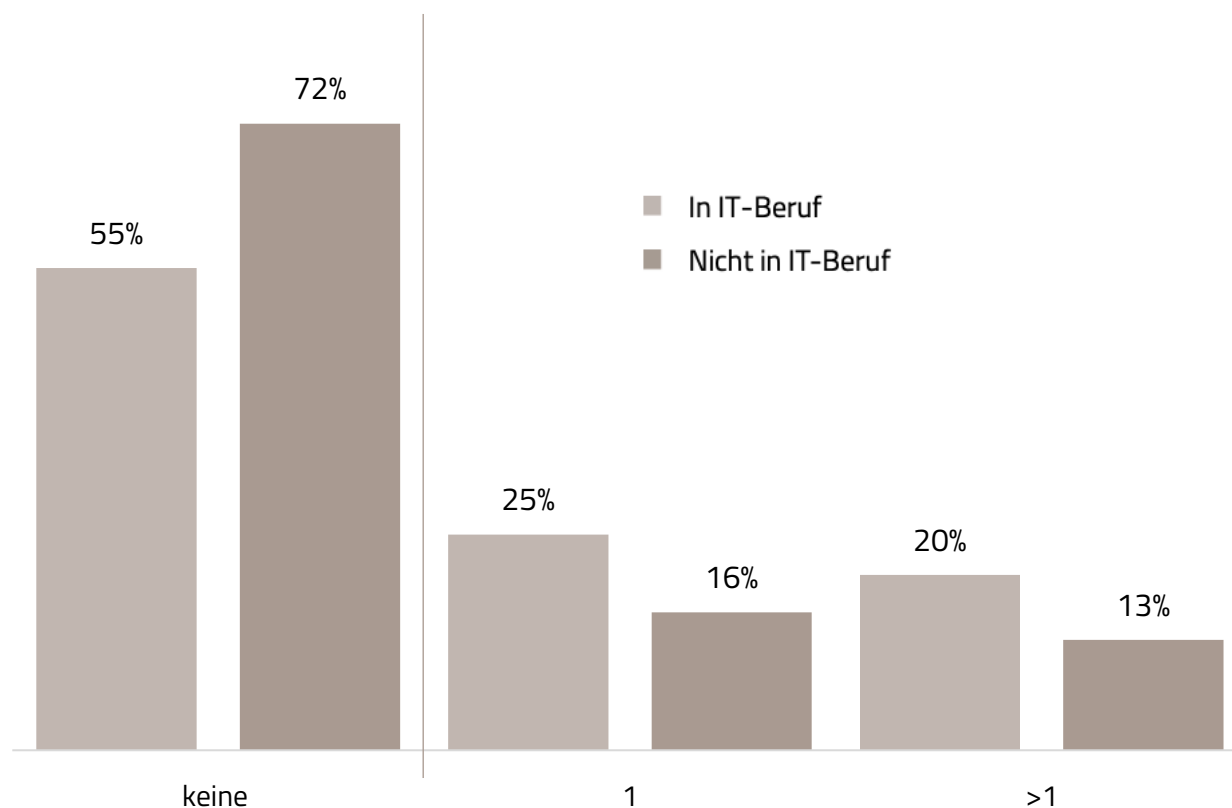
45%
der 33% nennen **zwei oder mehr** Maßnahmen.

Männer und Frauen können ungestützt ähnlich viele Maßnahmen nennen



32% der befragten Frauen und
35% der befragten Männer
können ungestützt **mindestens eine**
Maßnahme nennen.

Auch Personen in IT-Berufen können ungestützt wenig Maßnahmen nennen



Von denjenigen Probanden/-innen, die in einem IT-Beruf arbeiten, können weniger als die Hälfte (ca. 45%) **mindestens eine** Maßnahme nennen.

Im Folgenden werden ausgewählte Maßnahmen untersucht

Die Ergebnisse der Frage nach der ungestützten Maßnahmenbekanntheit zeigen, dass die Probanden/-innen sowohl Maßnahmen nennen, die sich explizit auf Frauen in IT-Berufen beziehen als auch übergreifende Maßnahmen, die insgesamt dazu beitragen, den Frauenanteil in Unternehmen insgesamt zu erhöhen bzw. eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu gestalten.

Dazu zählen bspw. flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Care-Arbeit sowie die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatem.

Diese übergreifenden Maßnahmen werden nicht weiter fokussiert. Stattdessen wird auf die Maßnahmen im Sinne der rechts stehenden Definition eingegangen.

Maßnahmendefinition: Eine Maßnahme ist als solche charakterisiert, wenn das Ziel ersichtlich ist, den Frauenanteil in IT-Berufen zu erhöhen, und die Maßnahme eine Veränderung bewirken soll. Maßnahmen, die sich auf die Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen insgesamt beziehen oder bei denen das Maßnahmenziel nicht dem zuvor definieren Ziel entspricht, entsprechen nicht der Definition.

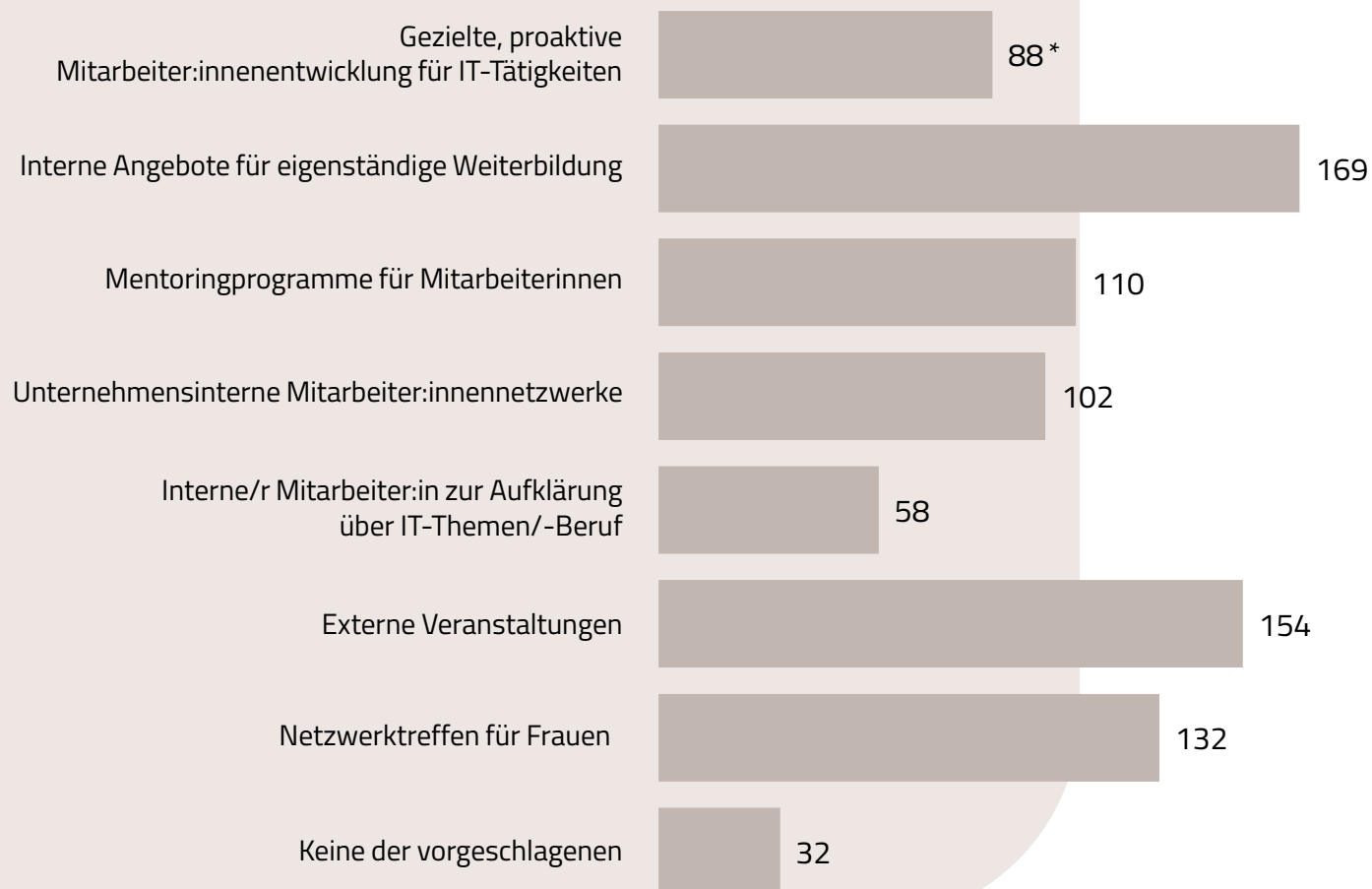
Entscheidend ist, dass die Maßnahme einen klaren Bezug zur Problemstellung hat, also sich an Frauen richtet, sich auf IT-Berufe fokussiert und vom Unternehmen ausgeht.

Ausgewählte Maßnahmen für die quantitative Untersuchung

Die Maßnahmen, die Gegenstand dieser Studie waren, wurden zuvor mithilfe von qualitativer Forschung u.a. in Experteninterviews erhoben.

- 1 Gezielte, proaktive Mitarbeiter:innenentwicklung für IT-Tätigkeiten
- 2 Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung
- 3 Mentoringprogramme für Mitarbeiterinnen
- 4 Unternehmensinterne Mitarbeiter:innennetzwerke
- 5 Interne/r Mitarbeiter:in zur Aufklärung über IT-Themen/-Beruf
- 6 Externe Veranstaltungen
- 7 Netzwerktreffen für Frauen

Die Befragten haben mehrheitlich von den erhobenen Maßnahmen gehört – Auch wenn ihnen zuvor ungestützt keine Maßnahme eingefallen ist



Die bekanntesten Maßnahmen sind 'Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung', 'Externe Veranstaltungen' und 'Netzwerktreffen'.

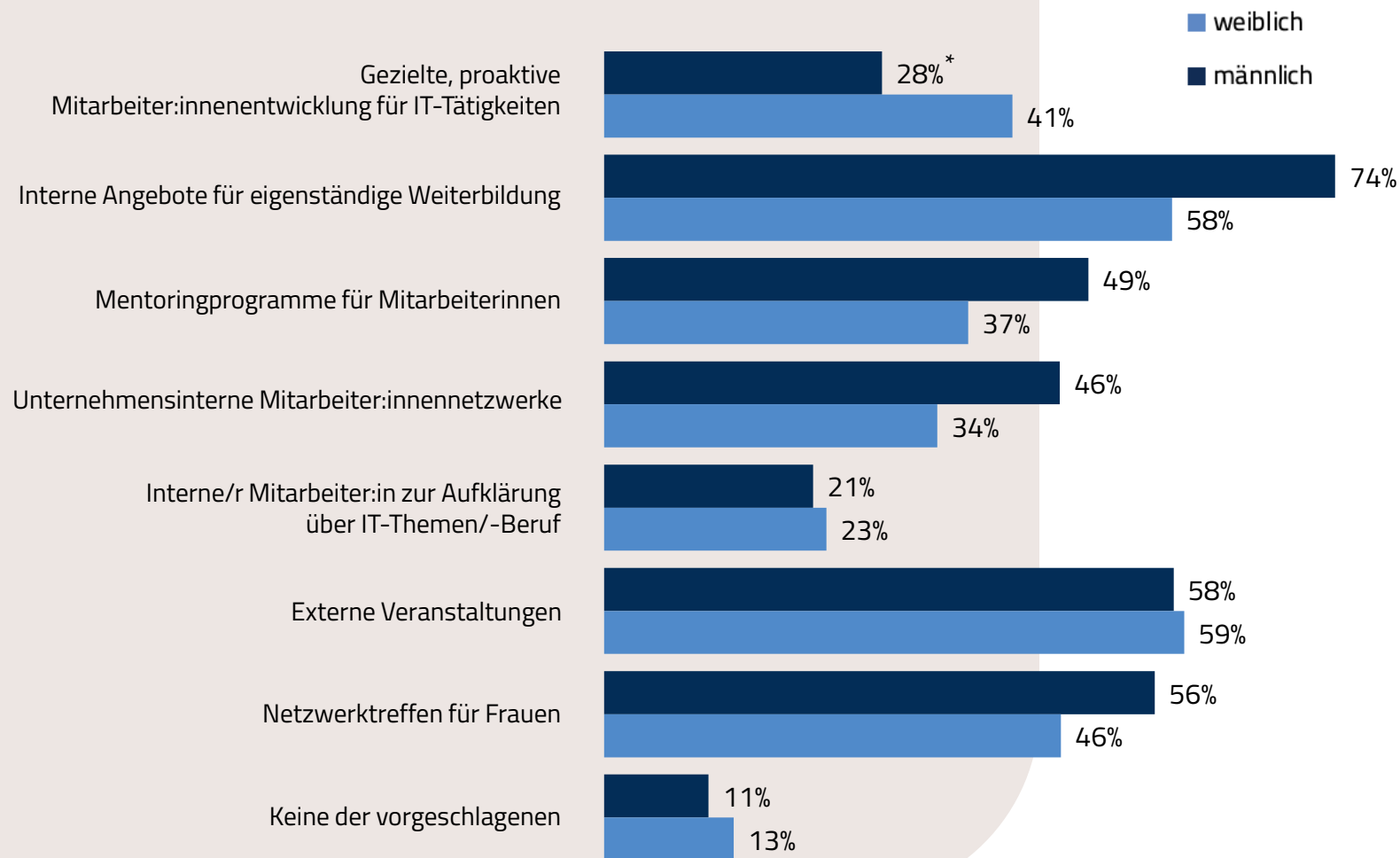
88%

der Probanden/-innen kennen mindestens eine der Maßnahmen.

85%

von denen, die zuvor ungestützt keine Maßnahme nennen konnten, kennen nun mindestens eine der vorgegebenen Maßnahmen.

Obwohl die Maßnahmen vorwiegend an Frauen gerichtet sind, haben mehr Männer von ihnen gehört

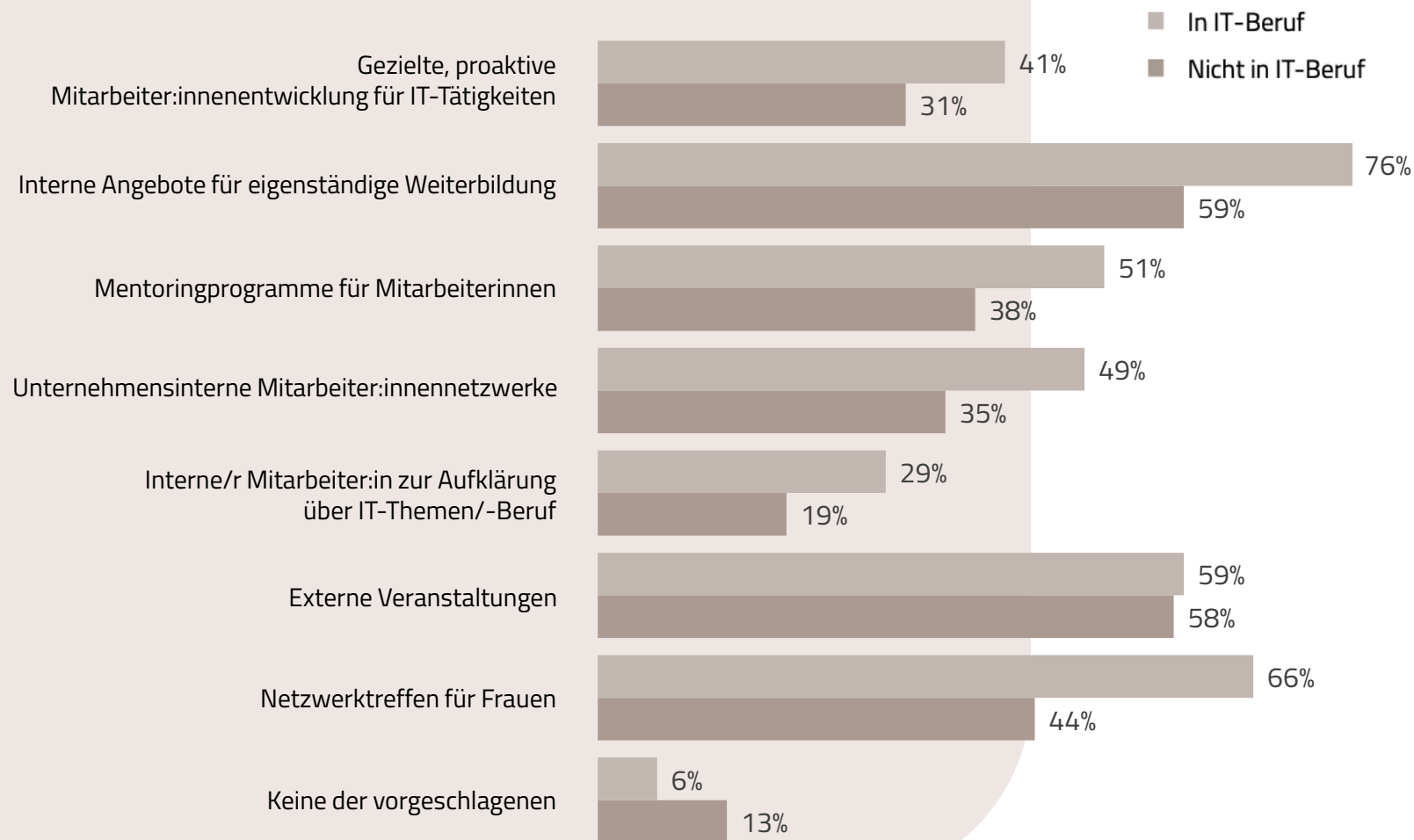


Auffällig ist, dass

74% der befragten Männer

... bereits von der Maßnahme 'Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung' gehört haben – **16% mehr als bei den Frauen.**

Personen in IT-Berufen haben häufiger von den Maßnahmen gehört als Personen in anderen Berufen



Auffällig ist, dass

66% der Personen in IT-Berufen

... bereits von der Maßnahme 'Netzwerktreffen für Frauen' gehört haben – 22% mehr als bei Personen in anderen Berufen.

88% der Befragten haben von mindestens einer der Maßnahmen gehört – Trotz der anfänglichen Einschätzung, sich nicht mit Maßnahmen auszukennen

13%

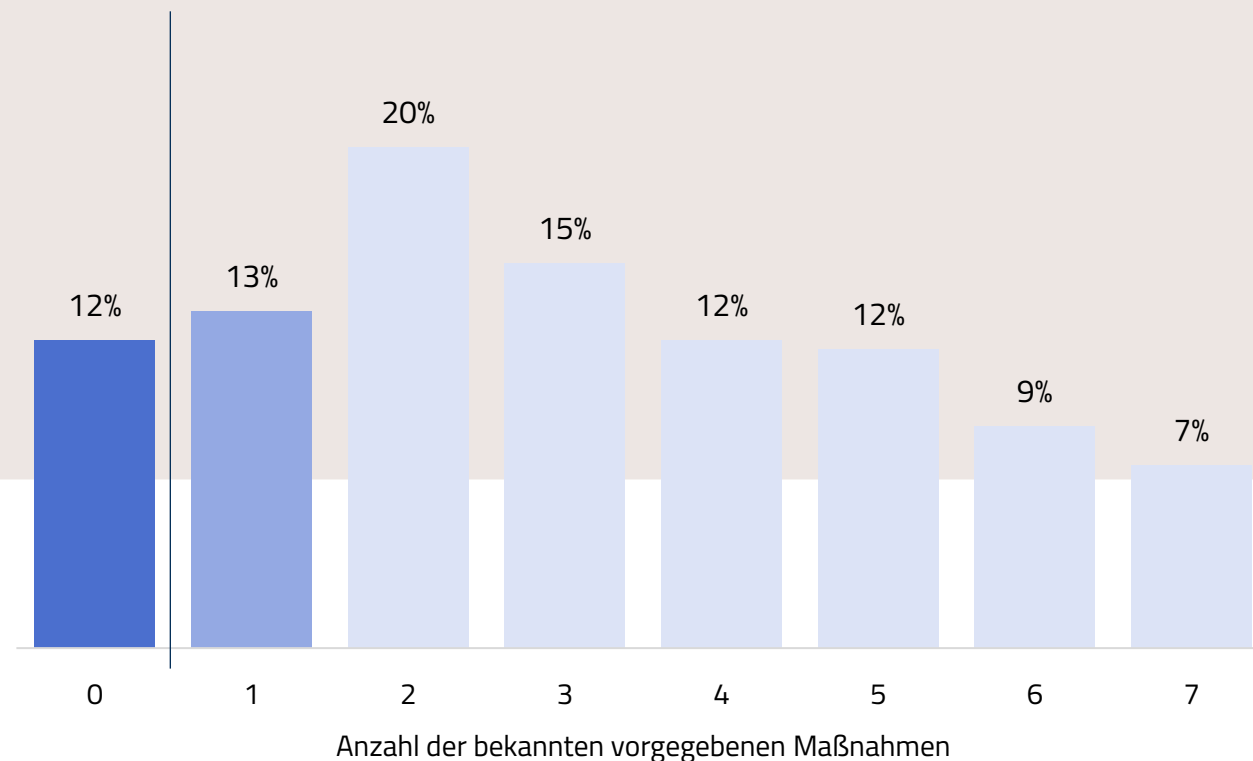
der Befragten kennen eine der Maßnahmen.

20%

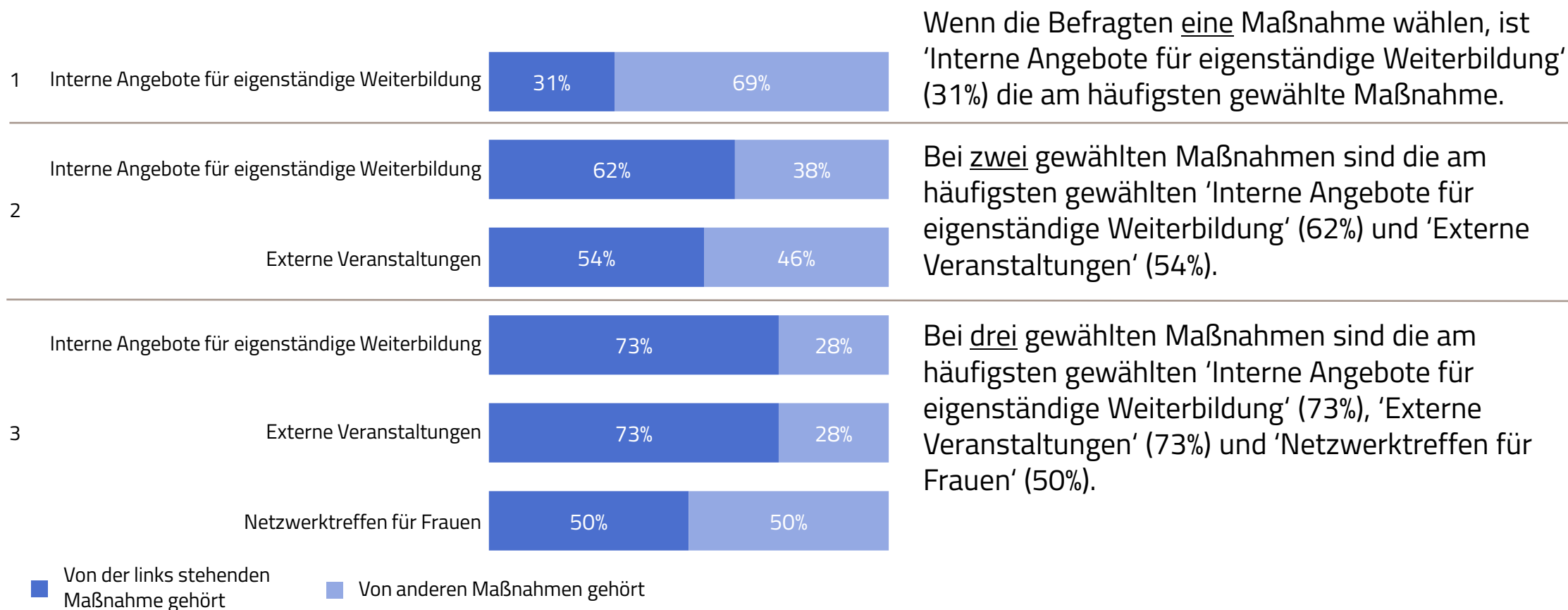
der Befragten kennen zwei der Maßnahmen.

55%

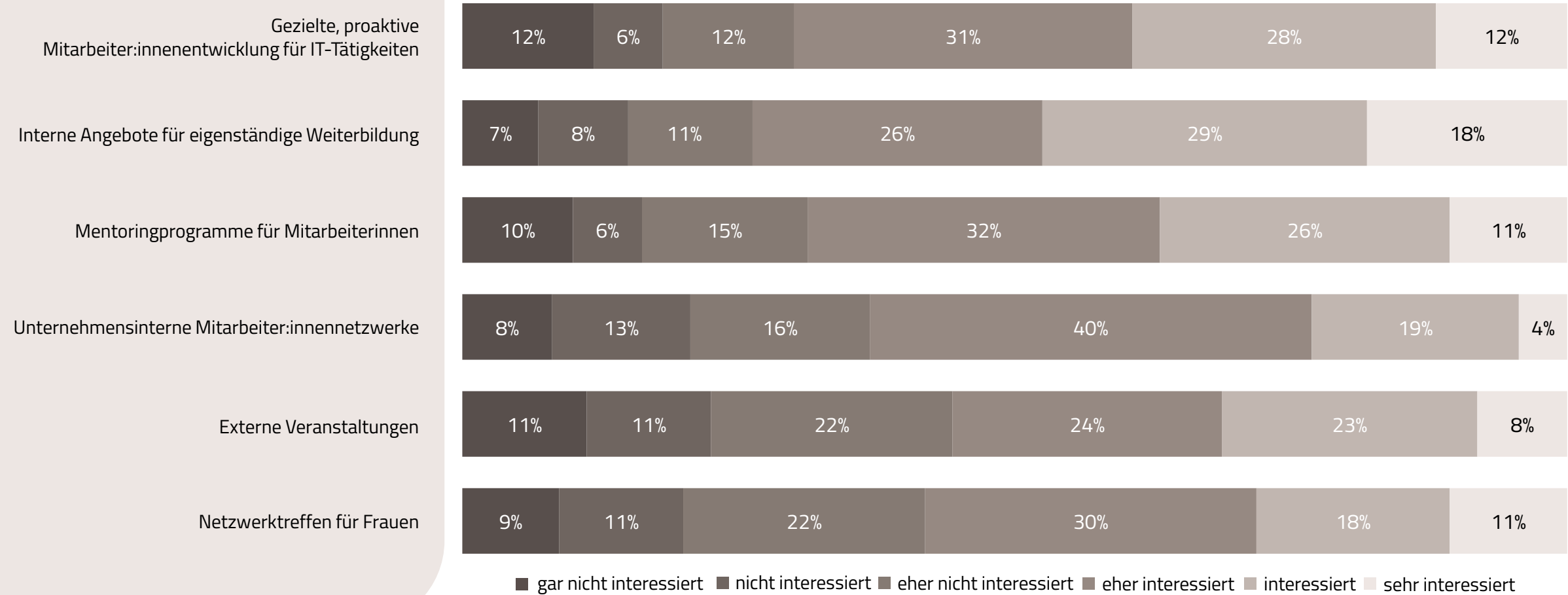
der Befragten kennen drei oder mehr der Maßnahmen.



Die Befragten haben am häufigsten von Weiterbildungsangeboten gehört – Unabhängig davon, von wie vielen Maßnahmen sie insgesamt gehört haben



Frauen kennen sich nicht gut mit Maßnahmen aus, aber haben Interesse an der Teilnahme – Hier geht Potenzial verloren



Frage: Bei welchen Maßnahmen sind Sie an einer Teilnahme interessiert? (Diese Frage wurde nur für Frauen erhoben.)

Das durchschnittliche Teilnahmeinteresse von Frauen ist bei allen Maßnahmen ähnlich – Die internen Weiterbildungsangebote sind am höchsten bewertet

Gezielte, proaktive Mitarbeiter:innenentwicklung für IT-Tätigkeiten	$\bar{x}^*=3,91$
Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung	$\bar{x}=4,18$
Mentoringprogramme für Mitarbeiterinnen	$\bar{x}=3,90$
Unternehmensinterne Mitarbeiter:innennetzwerke	$\bar{x}=3,62$
Externe Veranstaltungen	$\bar{x}=3,61$
Netzwerktreffen für Frauen	$\bar{x}=3,68$

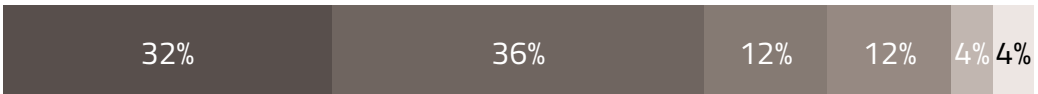
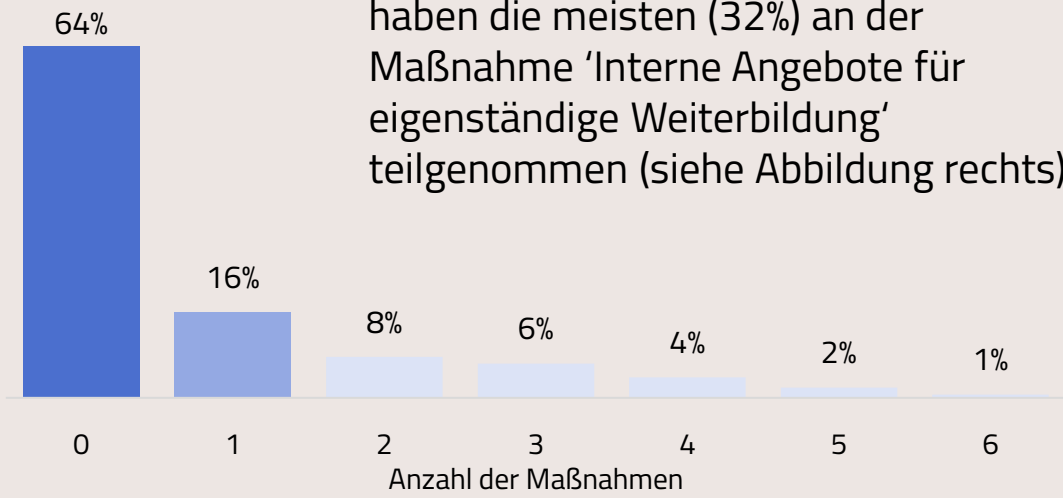
Insgesamt besteht bei den befragten Frauen Interesse, an den Maßnahmen teilzunehmen. Der Mittelwert ist für alle Maßnahmen über 3,5 (von 6) und damit auf der Seite der Zustimmung. Die Unterschiede zwischen den Maßnahmen sind gering.

Das stärkste Teilnahmeinteresse besteht mit einem Mittelwert von 4,18 bei der Maßnahme 'Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung'.

Die Mehrheit der befragten Frauen hat noch nie an einer der Maßnahmen teilgenommen

64% der befragten Frauen haben noch nie an einer Maßnahme teilgenommen.

16% der befragten Frauen haben bereits an **einer** Maßnahme teilgenommen. Davon haben die meisten (32%) an der Maßnahme 'Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung' teilgenommen (siehe Abbildung rechts).



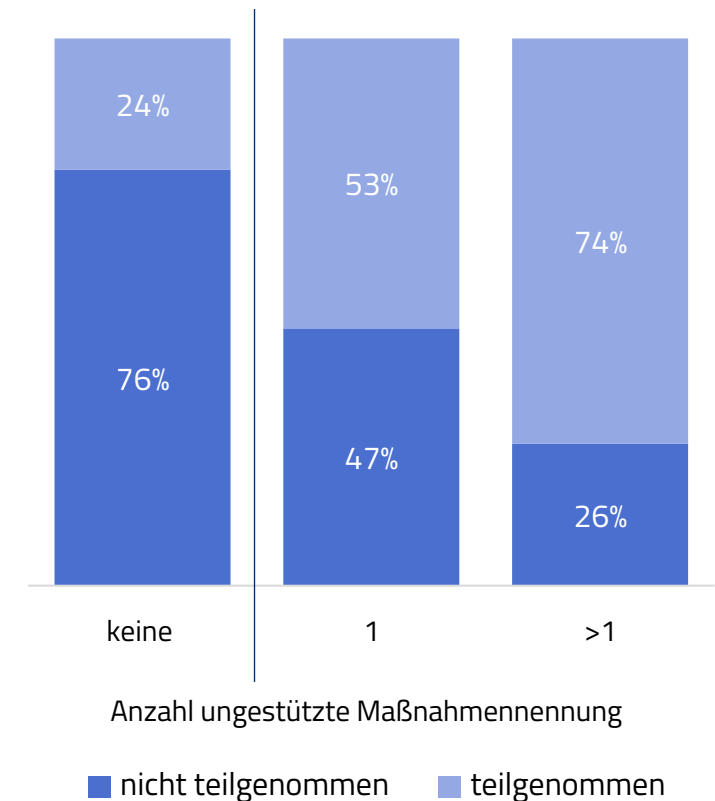
- Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung
- Externe Veranstaltungen
- Unternehmensinterne Mitarbeiter:innennetzwerke
- Netzwerktreffen für Frauen
- Gezielte, proaktive Mitarbeiter:innenentwicklung für IT-Tätigkeiten
- Mentoringprogramme für Mitarbeiterinnen

Die Teilnahme an einer Maßnahme begünstigt die ungestützte Maßnahmenbekanntheit

53% der Frauen, die ungestützt **mindestens eine** Maßnahme nennen, haben bereits an einer Maßnahme teilgenommen.

74% der Frauen, die ungestützt **mehr als eine** Maßnahme nennen, haben in der Vergangenheit bereits an mehr als einer Maßnahme teilgenommen.

Je mehr Maßnahmen genannt werden können, desto höher ist der Anteil derjenigen, die in der Vergangenheit an einer Maßnahme teilgenommen haben.



Obwohl sowohl an den Weiterbildungsangeboten als auch an Veranstaltungen am häufigsten teilgenommen wurde, fällt nur bei Weiterbildungsmaßnahmen das Teilnahmeinteresse hoch aus

73 %

der befragten Frauen stimmen zu, an einer Teilnahme an der Maßnahme 'Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung' interessiert zu sein (eher interessiert bis sehr interessiert).*

56 %

der befragten Frauen stimmen zu, an einer Teilnahme an der Maßnahme 'Externe Veranstaltungen' interessiert zu sein (eher interessiert bis sehr interessiert).*

Die Maßnahmen-Journey

Die bisherigen Ergebnisse geben Aufschluss darüber,

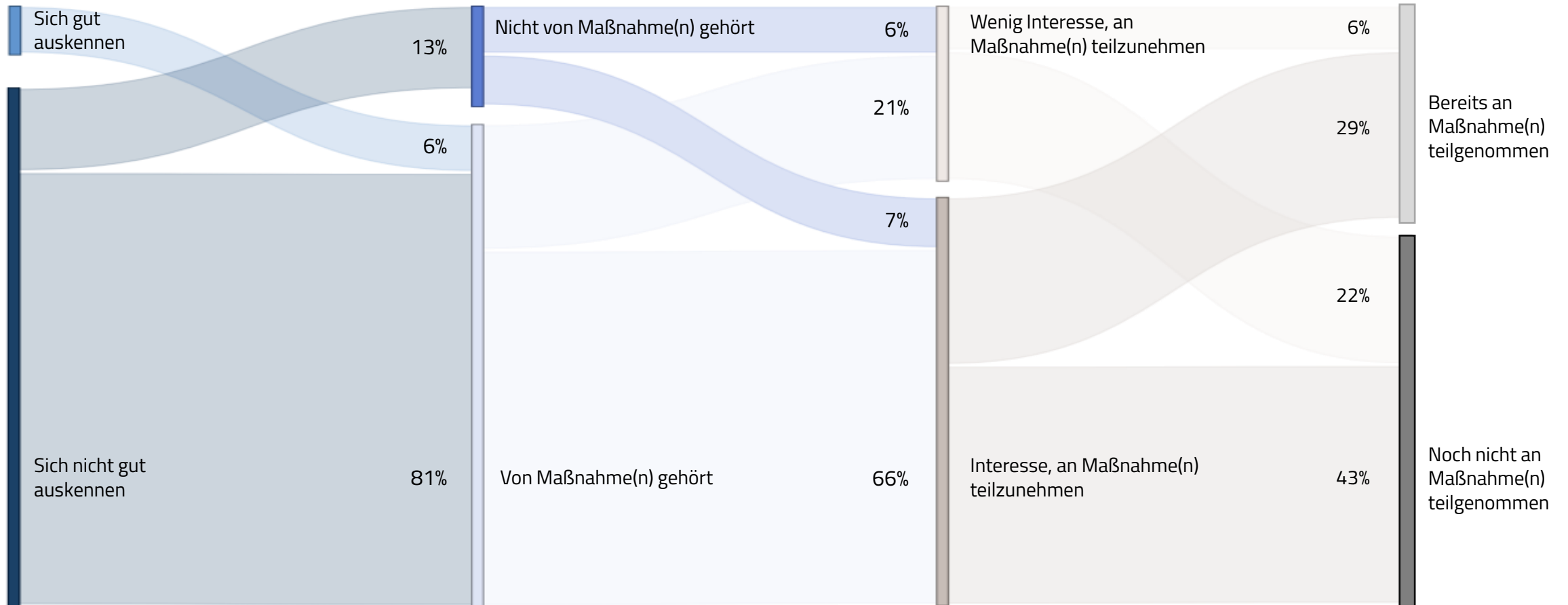
1. Wie gut/schlecht sich die Befragten mit Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen im Allgemeinen auskennen
2. Ob sie bereits von den ausgewählten Maßnahmen gehört haben
3. Wie stark ihr Teilnahmeinteresse an diesen Maßnahmen besteht und
4. Ob sie bereits an einer dieser Maßnahmen teilgenommen haben

Das Flow-Diagramm auf der nächsten Seite bringt diese Ergebnisse zusammen. Das Diagramm ist unter der Prämisse zu lesen, dass jeweils die drei oberen sowie die drei unteren Antwort-Ausprägungen zusammengefasst wurden. Bspw. „eher interessiert bis sehr interessiert“ bei der Frage nach dem Teilnahmeinteresse resultiert in „Interesse, an Maßnahme(n) teilzunehmen“.

Der Flow folgt dabei dieser Reihenfolge:



Die Maßnahmen-Journey*



Die Maßnahmen-Journey*

6 %

der befragten Frauen geben an, sich gut mit den Maßnahmen auszukennen (eher gut bis sehr gut).
Alle davon haben bereits von mind. einer Maßnahme gehört.**

81%

der befragten Frauen haben bereits von mind. einer Maßnahme gehört, obwohl sie denken, sich **nicht** gut auszukennen (eher nicht gut bis gar nicht gut).

21%

der befragten Frauen, die bereits von mind. einer Maßnahme gehört haben, haben wenig Interesse, an einer Maßnahme teilzunehmen (eher nicht interessiert bis gar nicht interessiert).

66%

der befragten Frauen, die mind. eine Maßnahme kennen, zeigen Teilnahmeinteresse (eher interessiert bis sehr interessiert).

22%

der befragten Frauen haben wenig Interesse, an Maßnahmen teilzunehmen und haben in der Vergangenheit auch noch nie an einer teilgenommen.

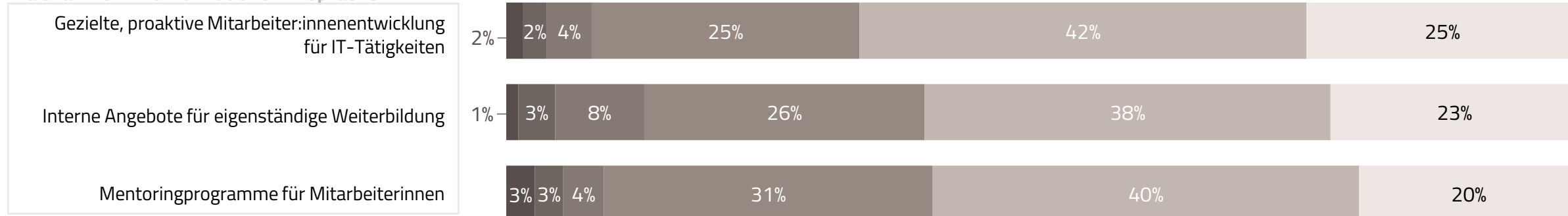
29%

der befragten Frauen haben weiterhin Teilnahmeinteresse, nachdem sie bereits in der Vergangenheit an mind. einer Maßnahme teilgenommen haben.

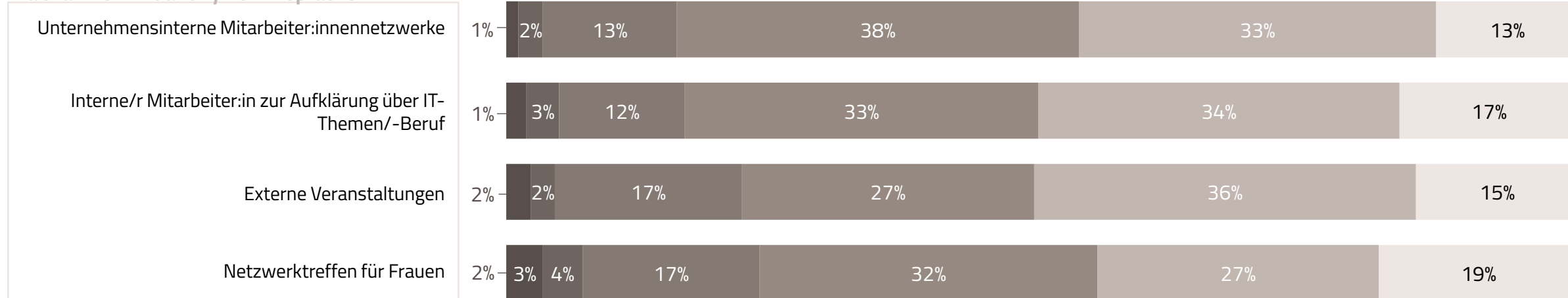
Abschließend haben die Befragten die Maßnahmen nach ihrer Sinnhaftigkeit bewertet:

Alle Maßnahmen werden als sinnvoll eingeschätzt

Maßnahmen mit individueller Ansprache:



Maßnahmen mit anonymer Ansprache:



■ gar nicht sinnvoll ■ nicht sinnvoll ■ eher nicht sinnvoll ■ eher sinnvoll ■ sinnvoll ■ sehr sinnvoll

Die individuell wirkenden Maßnahmen werden als am sinnvollsten bewertet

87 %

der Befragten halten 'Interne Angebote für eigenständige Weiterbildung' für sinnvoll (eher sinnvoll bis sehr sinnvoll).*

91 %

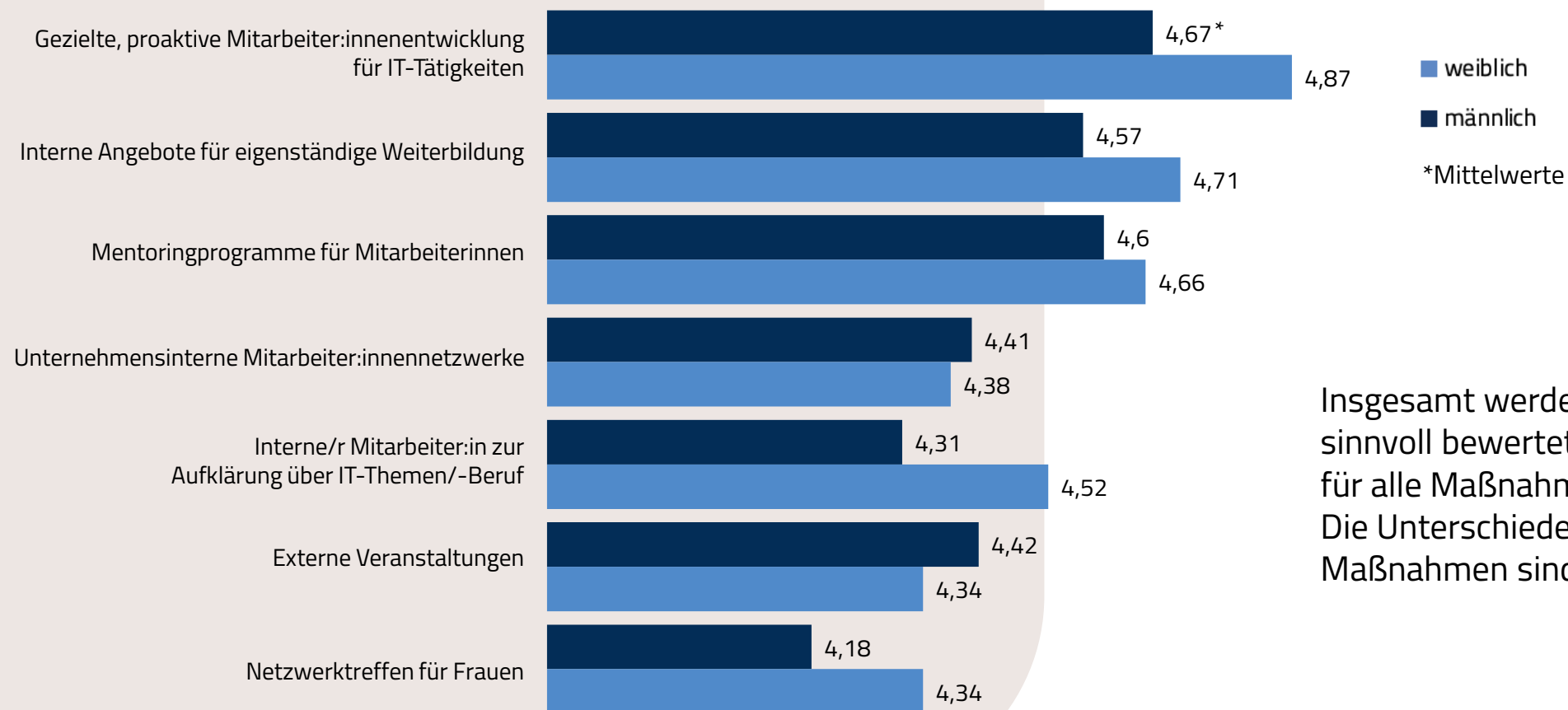
der Befragten halten 'Mentoringprogramme' für sinnvoll (eher sinnvoll bis sehr sinnvoll).*

92 %

der Befragten halten 'Gezielte, proaktive Mitarbeiter:innenentwicklung' für sinnvoll (eher sinnvoll bis sehr sinnvoll).*

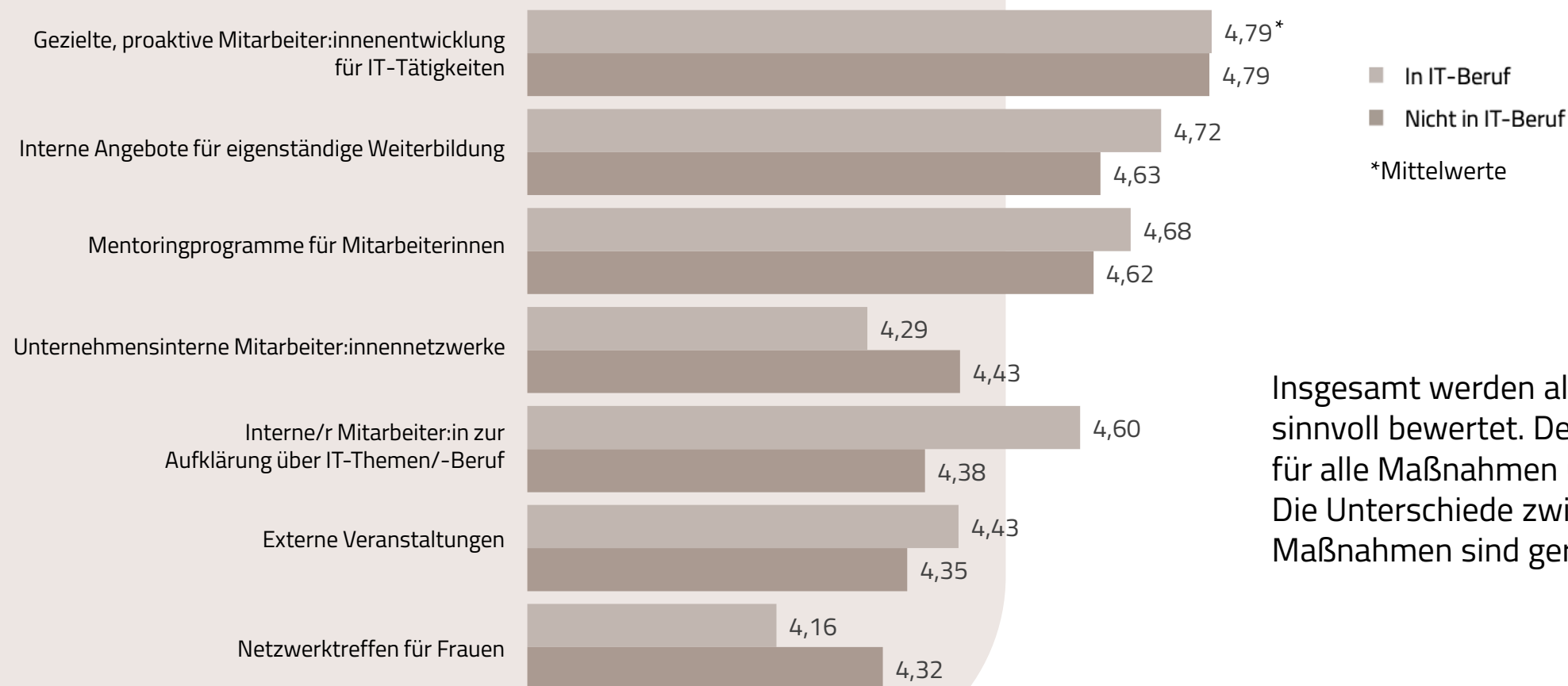
Bei den **drei individuell wirkenden Maßnahmen** werden Frauen direkt und auf persönlicher Ebene angesprochen. Als Beispiel dient folgende Gegenüberstellung: Ein Mentoringprogramm ist individueller/persönlicher als Mitarbeiter:innennetzwerke.

Männer und Frauen schätzen die Maßnahmen im Durchschnitt ähnlich sinnvoll ein



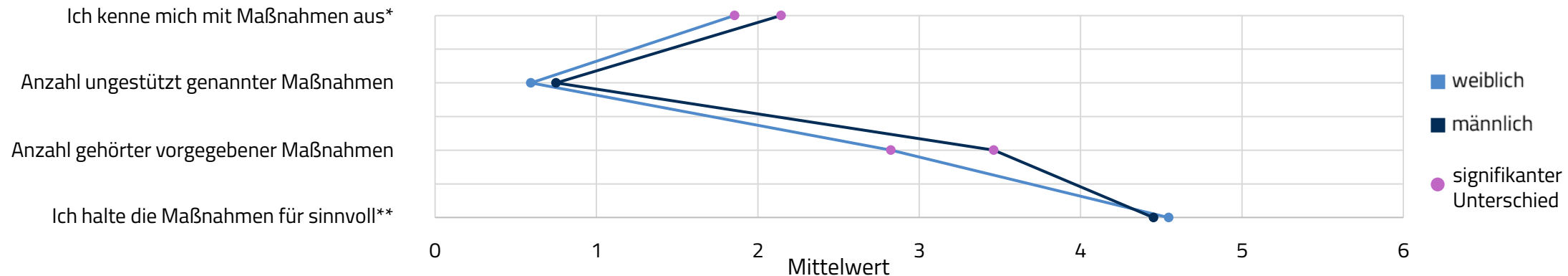
Insgesamt werden alle Maßnahmen als sinnvoll bewertet. Der Mittelwert ist für alle Maßnahmen über 4,1 (von 6). Die Unterschiede zwischen den Maßnahmen sind gering.

Personen in IT-Berufen und Personen in anderen Berufen schätzen die Maßnahmen im Durchschnitt ähnlich sinnvoll ein



Insgesamt werden alle Maßnahmen als sinnvoll bewertet. Der Mittelwert ist für alle Maßnahmen über 4,1 (von 6). Die Unterschiede zwischen den Maßnahmen sind gering.

Männer kennen sich insgesamt besser mit den Maßnahmen aus als Frauen



Nach eigener Angabe kennen sich Männer signifikant besser mit Maßnahmen in Deutschland ansässiger Unternehmen aus als Frauen.

$\bar{x}_w = 1,86$
 $\bar{x}_m = 2,14$
 $p = 0,04$

Es gibt keinen signifikanten Unterschied in der Anzahl der ungestützt genannten Maßnahmen zwischen Männern und Frauen.

$\bar{x}_w = 0,59$
 $\bar{x}_m = 0,75$
 $p = 0,33$

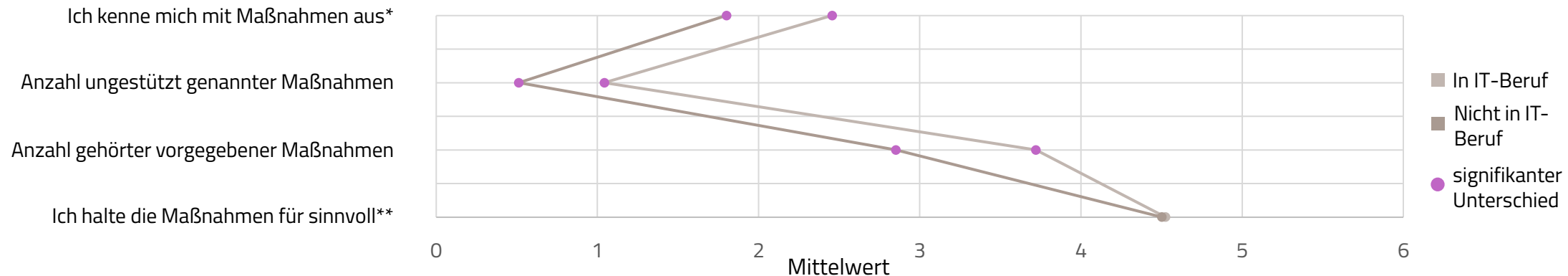
Männer haben von signifikant mehr der vorgegebenen Maßnahmen gehört als Frauen.

$\bar{x}_w = 2,83$
 $\bar{x}_m = 3,46$
 $p = 0,01$

Es gibt keinen signifikanten Unterschied in der Einschätzung der Sinnhaftigkeit von Maßnahmen zwischen Männern und Frauen.

$\bar{x}_w = 4,55$
 $\bar{x}_m = 4,45$
 $p = 0,32$

Personen in IT-Berufen kennen sich insgesamt besser mit den Maßnahmen aus als Personen in anderen Berufen



Nach eigener Angabe kennen sich Personen in IT-Berufen signifikant besser mit Maßnahmen in Deutschland ansässiger Unternehmen aus als Personen in anderen Berufen.

$$\begin{aligned} \bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 2,46 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 1,80 \\ p &< 0,01 \end{aligned}$$

Personen in IT-Berufen können ungestützt signifikant mehr Maßnahmen nennen als Personen in anderen Berufen.

$$\begin{aligned} \bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 1,04 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 0,51 \\ p &< 0,01 \end{aligned}$$

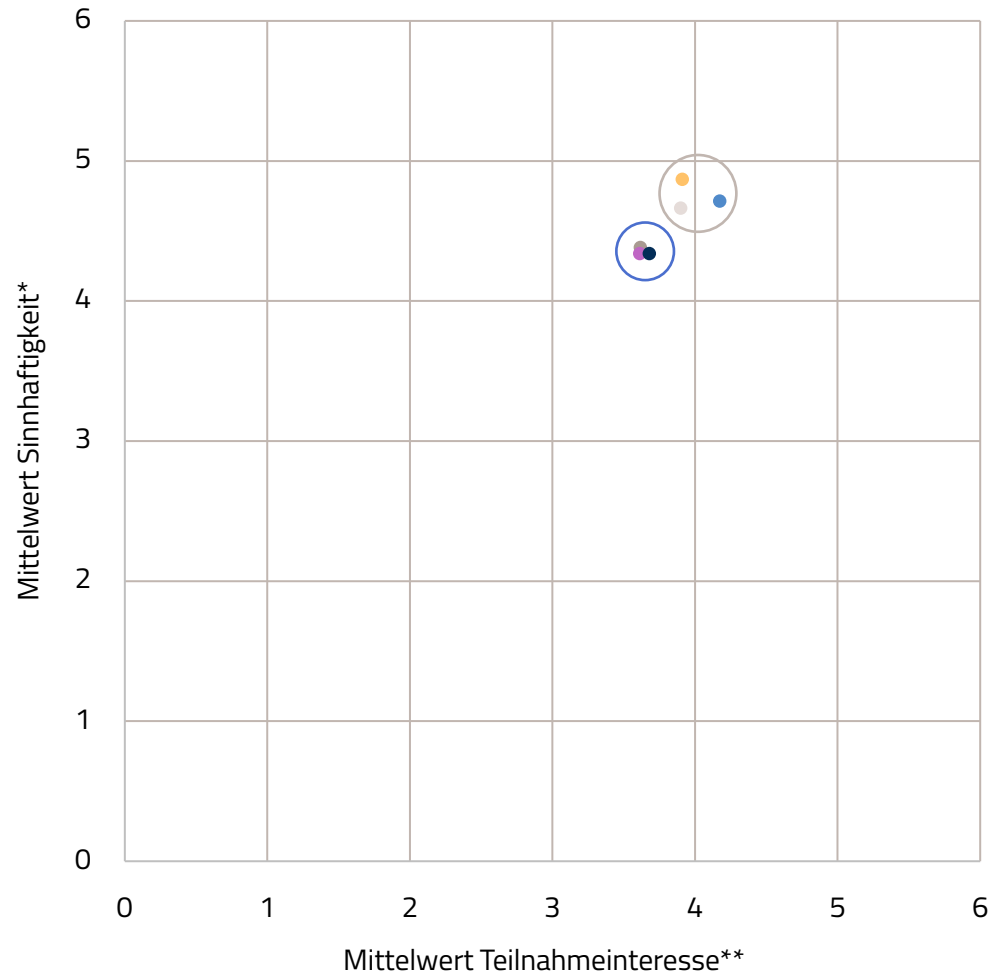
Personen in IT-Berufen haben von signifikant mehr der vorgegebenen Maßnahmen gehört als Personen in anderen Berufen.

$$\begin{aligned} \bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 3,72 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 2,85 \\ p &< 0,01 \end{aligned}$$

Es gibt keinen signifikanten Unterschied in der Einschätzung der Sinnhaftigkeit von Maßnahmen zwischen Personen in IT-Berufen und Personen in anderen Berufen.

$$\begin{aligned} \bar{x}_{\text{In IT-Beruf}} &= 4,53 \\ \bar{x}_{\text{Nicht in IT-Beruf}} &= 4,50 \\ p &= 0,83 \end{aligned}$$

Wie verhalten sich Teilnahmeinteresse und die Einschätzung der Sinnhaftigkeit zueinander?



● Gezielte, proaktive Mitarbeiter:innenentwicklung für IT-Tätigkeiten

● Interne Angebote für Weiterbildung

● Mentoringprogramme für Mitarbeiterinnen

● Unternehmensinterne Mitarbeiter:innennetzwerke

● Externe Veranstaltungen

● Netzwerktreffen für Frauen

Alle Maßnahmen liegen dicht beieinander und haben sowohl eine hohe Bewertung bei der Sinnhaftigkeit als auch ein hohes Teilnahmeinteresse.

Es besteht ein geringer, aber gut erkennbarer Unterschied zwischen den individuellen und den anonymen, tw. externen Maßnahmen. Die individuellen Maßnahmen haben an beiden Achsen eine höhere Ausprägung.

Kapitel 10

Einflussfaktoren auf das Teilnahmeinteresse sowie auf die zukünftige Wahl des IT-Berufs

Die Analyse der Einflussfaktoren beruht auf den aus der qualitativen Forschung abgeleiteten Hypothesen. In diesem Kapitel werden die Hypothesen erläutert und mittels zwei multipler Regressionsmodelle getestet.

Das erste Regressionsmodell untersucht Faktoren, die einen Einfluss auf das Teilnahmeinteresse von Frauen haben. Hier wird deutlich, dass der größte Einfluss auf das Teilnahmeinteresse die zukünftige Erwägung des IT-Berufs ist. Darüber hinaus haben die Höhe des Informationsstands über Karrieremöglichkeiten sowie die Kenntnis von Maßnahmen und die bisherige Teilnahme an diesen Maßnahmen einen signifikanten Einfluss auf das Teilnahmeinteresse von Frauen.

Das zweite Regressionsmodell analysiert die Faktoren, die auf die zukünftige Erwägung des IT-Berufs von Frauen einwirken. Die Ergebnisse der Auswertung zeigen, dass je spannender Frauen den IT-Beruf finden, desto eher ziehen sie diesen Beruf in Erwägung. Darüber hinaus hat der Informationsstand über Karrieremöglichkeiten einen signifikanten Einfluss sowie die Wahrnehmung, dass Programmierkenntnisse keine Voraussetzung für den IT-Beruf sind: Je weniger Frauen der Meinung sind, dass Programmierkenntnisse Voraussetzung sind, desto eher ziehen sie den IT-Beruf für sich in Betracht.

Ableitung von Hypothesen für das Teilnahmeinteresse an Maßnahmen

Die Experteninterviews der qualitativen Forschung haben gezeigt, dass die Maßnahmen die Berührungspunkte mit dem IT-Beruf erhöhen könnten. Damit die Maßnahmen wirksam werden können, müsse ein gewisses Interesse an den Maßnahmen und dem IT-Beruf bestehen. Aufbauend auf den qualitativen Ergebnissen wurden drei Hypothesen zu dem Themenbereich 'Teilnahmeinteresse an Maßnahmen' abgeleitet.



Die Experten/-innen bewerten die Sichtbarkeit der Maßnahmen über diverse Kanäle (z.B. Website, Social Media) als besonders wichtig. Wenn Frauen Interesse an dem IT-Beruf haben, ist davon auszugehen, dass sie vermehrt von den Maßnahmen hören und auf diese aufmerksam würden.

H1: Von je mehr Maßnahmen Frauen bereits gehört haben, desto höher ist ihr Teilnahmeinteresse an den Maßnahmen.



Je informierter Frauen über den IT-Berufs sind, desto eher bestehe laut den Experten/-innen Interesse an dem Beruf. Daher könnte auch das Wissen über den IT-Beruf und seine Karrieremöglichkeiten eine Voraussetzung für das Teilnahmeinteresse an den Maßnahmen sein.

H2: Je stärker Frauen über die IT-Karrieremöglichkeiten informiert sind, desto höher ist ihr Teilnahmeinteresse an den Maßnahmen.



Das persönliche Interesse an einem IT-Beruf ist laut den Experten/-innen ebenfalls von Bedeutung. Das Teilnahmeinteresse sei abhängig davon, ob Frauen den IT-Beruf für sich in Betracht ziehen.

H3: Je stärker Frauen den IT-Beruf zukünftig in Betracht ziehen, desto höher ist ihr Teilnahmeinteresse an den Maßnahmen.



Einflussfaktoren auf das Teilnahmeinteresse der befragten Frauen (1)



Einflussfaktoren auf das Teilnahmeinteresse der befragten Frauen (2)

Es wurden folgende Hypothesen aufgestellt:

H1: Von je mehr Maßnahmen Frauen bereits gehört haben, desto höher ist ihr Teilnahmeinteresse an den Maßnahmen.

H1 kann bestätigt werden.

Dafür wurden verschiedene Aspekte überprüft. Die Selbsteinschätzung zur Kenntnis von Maßnahmen hat einen signifikant positiven Einfluss ($\beta=0,17$; $p<0,01$). Einen ebenfalls signifikant positiven Einfluss hat die Anzahl von gekannten vorgegebenen Maßnahmen ($\beta=0,18$; $p<0,01$) sowie die bisherige Teilnahme an diesen ($\beta=0,18$; $p<0,01$). Das bedeutet: Je höher die Selbsteinschätzung zur Kenntnis von Maßnahmen ist und je mehr der vorgegebenen Maßnahmen eine Frau kennt sowie an je mehr der vorgegebenen Maßnahmen sie bereits teilgenommen hat, desto höher ist ihr Teilnahmeinteresse.

H2: Je stärker Frauen über die IT-Karrieremöglichkeiten informiert sind, desto höher ist ihr Teilnahmeinteresse an den Maßnahmen.

H2 kann bestätigt werden.

Die Höhe des Informationsstands über IT-Karrieremöglichkeiten hat einen signifikant positiven Einfluss auf das Teilnahmeinteresse von Frauen ($\beta=0,20$ $p<0,01$).

H3: Je stärker Frauen den IT-Beruf zukünftig in Betracht ziehen, desto höher ist ihr Teilnahmeinteresse an den Maßnahmen.

H3 kann bestätigt werden.

Das in Betracht ziehen des IT-Berufs hat einen signifikant positiven Einfluss auf das Teilnahmeinteresse von Frauen ($\beta=0,24$; $p<0,01$).

Einflussfaktoren auf das Teilnahmeinteresse der befragten Frauen (3)

Je mehr eine Frau den IT-Beruf zukünftig in Betracht zieht, je informierter sie über Karrieremöglichkeiten ist, je höher die Selbsteinschätzung zur Kenntnis von Maßnahmen ist, je mehr vorgegebene Maßnahmen sie kennt und an je mehr Maßnahmen sie bereits teilgenommen hat, desto höher ist ihr Teilnahmeinteresse an den Maßnahmen.



Den IT-Beruf zukünftig in Betracht zu ziehen, hat einen stärkeren Einfluss auf das Teilnahmeinteresse als der Informationsstand zu IT-Karrieremöglichkeiten.

Die Karrieremöglichkeiten haben einen stärkeren Einfluss als die Kenntnis der Maßnahmen und die bisherige Teilnahme an den Maßnahmen.



Ableitung von Hypothesen für die Erwägung des IT-Berufs

Die qualitative Forschung hat gezeigt, dass die Maßnahmen die Berührungspunkte mit dem IT-Beruf erhöhen. Damit die Maßnahmen wirksam werden können, muss der IT-Beruf in Betracht gezogen werden.

Aufbauend auf den qualitativen Ergebnissen wurden vier Hypothesen für den Themenbereich 'Erwägung des IT-Berufs' abgeleitet. Bei der Erwägung des IT-Berufs sei insbesondere die stereotypische Wahrnehmung des IT-Berufs ein Einflussfaktor.



Die Erwartungen an einen Beruf würden mit eigenen Fähigkeiten und Berufswünschen verglichen, bevor die Entscheidung für oder gegen ein Berufsfeld getroffen werde. Folglich seien Aspekte der Wahrnehmung des IT-Berufs potenzielle Faktoren bei der Erwägung des Berufs.

H1: Die Wahrnehmung des IT-Berufs von Frauen beeinflusst, wie wahrscheinlich es ist, dass sie in Zukunft ein IT-Beruf in Betracht ziehen.



Aus den Experteninterviews geht hervor, dass die Teilnahme an den Maßnahmen einen positiven Effekt auf die Erwägung des IT-Berufs hätte.

H2: An je mehr Maßnahmen Frauen in der Vergangenheit teilgenommen haben, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen.



Der Informationsstand von Frauen über IT-Karrieremöglichkeiten sei davon abhängig, ob sie den Beruf für sich in Betracht ziehen. Der Informationsstand über Karrieremöglichkeiten in IT-Berufen stelle daher einen potenziellen Einflussfaktor für die Erwägung des IT-Berufs dar.

H3: Je besser Frauen über Karrieremöglichkeiten in IT-Berufen informiert sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen.

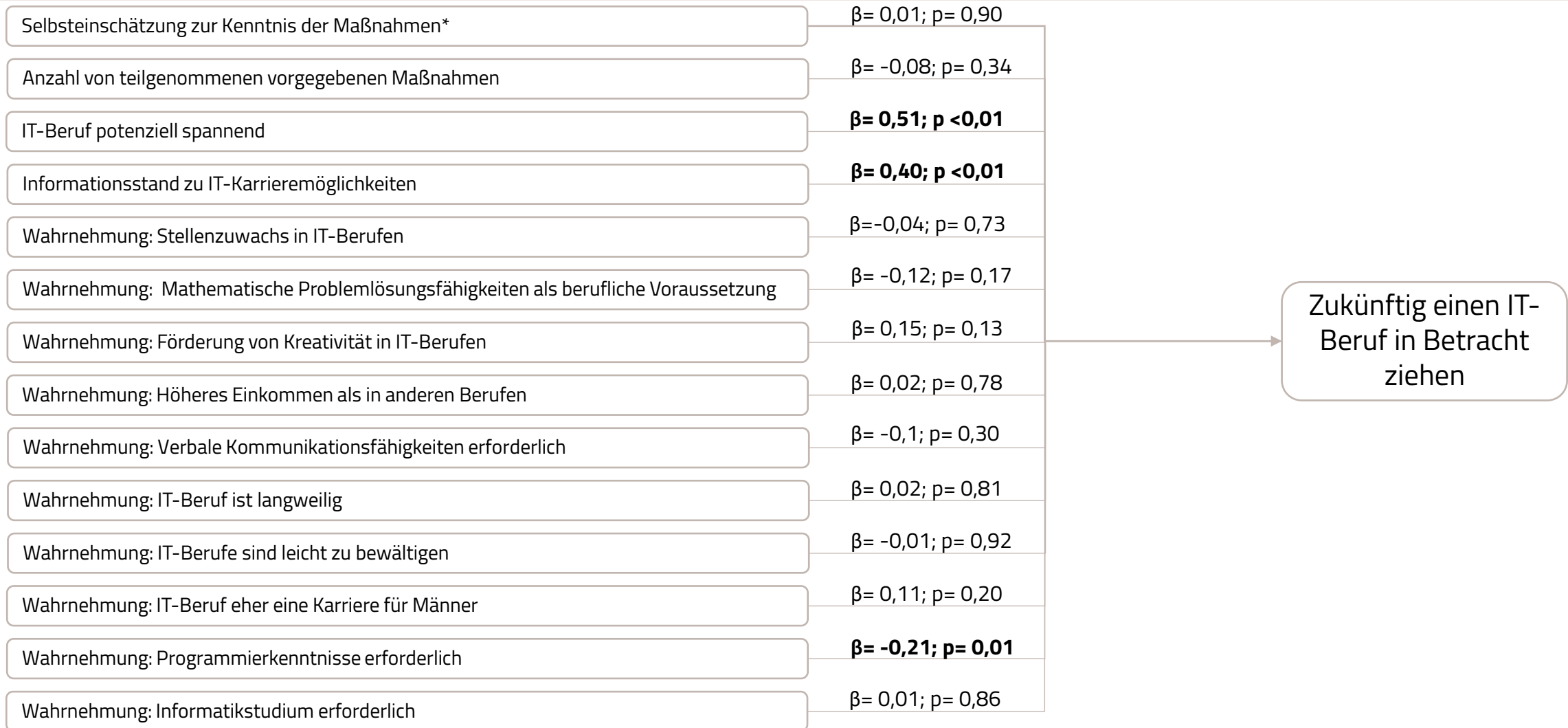


Eine bestehende positive Wahrnehmung des IT-Berufs führe dazu, dass interessierte Frauen den IT-Beruf als spannend bewerten. Diese Bewertung könnte ein Faktor für die Erwägung des IT-Berufs sein.

H4: Je stärker Frauen zustimmen, dass IT ein spannendes Berufsfeld ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen.



Einflussfaktoren darauf, ob Frauen in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen (1)



Einflussfaktoren darauf, ob Frauen in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen (2)

Es wurden folgende Hypothesen aufgestellt:

H1: Die Wahrnehmung des IT-Berufs von Frauen beeinflusst, wie wahrscheinlich es ist, dass sie in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen.

H1 kann bestätigt werden.

Es wurden dafür verschiedene Aspekte der Wahrnehmung des IT-Berufs überprüft. Von diesen ist die Wahrnehmung, dass IT-Berufe Programmierkenntnisse erfordern würden, signifikant ($\beta = -0,21$; $p = 0,01$). Das bedeutet: Je stärker Frauen nicht zustimmen, dass für IT-Berufe Programmierkenntnisse vorhanden sein müssen, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie in der Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen.

H2: An je mehr Maßnahmen Frauen in der Vergangenheit teilgenommen haben, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen.

H2 kann nicht bestätigt werden.

Die Anzahl an vorgegebenen Maßnahmen, an denen Frauen bereits teilgenommen haben, hat **keinen** signifikanten Einfluss darauf, ob Frauen in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen ($p = 0,34$).

Einflussfaktoren darauf, ob Frauen in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen (3)

Es wurden folgende Hypothesen aufgestellt:

H3: Je besser Frauen über Karrieremöglichkeiten in IT-Berufen informiert sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen.

H3 kann bestätigt werden.

Der Informationsstand über Karrieremöglichkeiten in IT-Berufen hat einen positiven signifikanten Einfluss ($\beta = 0,40$; $p < 0,01$) auf die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen einen IT-Beruf in Zukunft in Betracht ziehen.

H4: Je stärker Frauen zustimmen, dass IT ein spannendes Berufsfeld ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen.

H4 kann bestätigt werden.

Die Wahrnehmung von IT als spannendes Berufsfeld hat einen positiven signifikanten Einfluss ($\beta = 0,51$; $p < 0,01$) auf die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen einen IT-Beruf in Zukunft in Betracht ziehen.

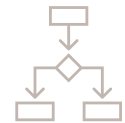
Einflussfaktoren darauf, ob Frauen in Zukunft einen IT-Beruf in Betracht ziehen (4)

Je mehr eine Frau den IT spannend findet, je informierter sie über IT-Karrieremöglichkeiten ist und je stärker sie wahrnimmt, dass Programmierkenntnisse keine Voraussetzung für den IT-Beruf sind, desto stärker zieht sie einen IT-Beruf für sich in Betracht.



Den IT-Beruf spannend zu finden, hat einen stärkeren Einfluss auf die Erwägung des IT-Berufs als der Informationsstand über IT-Karrieremöglichkeiten.

Der Informationsstand zu IT-Karrieremöglichkeiten hat einen stärkeren Einfluss als die Wahrnehmung, dass Programmierkenntnisse keine Voraussetzung für den IT-Beruf sind.



Kapitel 11

Das Projektteam

Wenn Sie Fragen zu der Vorgehensweise oder zu den aufgeführten Forschungsergebnissen haben, melden Sie sich gerne über LinkedIn bei uns. Außerdem freuen wir uns bei Interesse über weiteren Austausch zu dem Thema.

Unsere LinkedIn-Profile sind auf der nächsten Seite verlinkt.

Das Projektteam

Studierende im Studiengang M.Sc. Digitale Transformation & Nachhaltigkeit Jahrgang 2021



Digital &
Sustainable



**Nele
Stephan**

Marketplace Managerin,
heyconnect GmbH



**Anna
Gerbig**

Social Media Managerin,
rock&stars digital GmbH



**Lisa
Ochmann**

Corporate Strategy Specialist,
E.ON Grid Solutions



**Jette
Brandauer**

Sustainable Business Unit,
Neumann Kaffee Gruppe

Quellenverweise (1)

#ChangeTheFace Alliance. 2023. „I am the face of tech“. Zugriff am 03.06.2023. <https://www.change-the-face.com/>.

Annabi, Hala und Sarah Lebovitz. 2018. „Improving the Retention of Women in the IT Workforce: An Investigation of Gender Diversity Interventions in the USA“. *Information Systems Journal* 28 (6): 1049–1081. <https://doi.org/10.1111/isj.12182>.

Backhaus, Klaus, Bernd Erichson, Wulff Plinke, and Rolf Weiber. 2016. *Multivariate Analysemethoden. Eine Anwendungsorientierte Einführung*. 14th ed. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-46076-4>.

Ballard, John, Karen Scales, und Mary Edwards. 2006. „Perceptions of information technology careers among women in career development transition. Published in *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 24 (2), 1-9.“ *Information Technology, Learning, and Performance Journal* 24 (Januar): 1–9.

Bundesagentur für Arbeit. 2022. „Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen in Deutschland am 30. Juni 2021 (sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte)“. Statista. 2022. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167555/umfrage/frauenanteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/>.

Develop<HER>. 2023. „Develop<HER>“. Zugriff am 03.06.2023. <https://develooper.de/>.

Deutscher Bildungsserver. 2023. „Girls' und Boys' Day - Zukunftstag 2023 für Mädchen und Jungen!“. Zugriff am 03.06.2023. <https://www.bildungsserver.de/girls-und-boys-day-zukunftstag-fuer-maedchen-und-jungen--4173-de.html>.

Draeger, Florentine.2023. „Ein Bug im System – Diversität in der Tech-Branche“. Zugriff am 22.06.2023. <https://www-deutsche--startups-de.cdn.ampproject.org/c/s/www.deutsche-startups.de/2023/05/24/diversitaet-tech-branche/amp/>.

Quellenverweise (2)

- Eurostat. 2022: „Employed ICT specialists by sex“. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ISOC_SKS_ITSPS_custom_2594882/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=a9cd3e16-ef85-4711-9441-47d1a36095e2.
- Elmo Lewis, E. St. .1903. Catch-Line and Argument. In The Book-Keeper, Vol. 15.
- Galvan, Claudia. 2020. Voices of Women Who Stayed. A Case Study of Women Leaders with Computer Science Or Engineering Degrees in High-Tech Companies in Silicon Valley. Drexel University.
- Gorbacheva, Elena, Jenine Beekhuyzen, Jan vom Brocke und Jörg Becker. 2018. „Directions for Research on Gender Imbalance in the IT Profession“. European Journal of Information Systems 28 (1): 43–67. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2018.1495893>.
- Lambrecht, Anja und Catherine Tucker. 2019. „Algorithmic Bias? An Empirical Study of Apparent Gender-Based Discrimination in the Display of STEM Career Ads“. Management Science 65 (7): 2966–81. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.3093>.
- Leavy, Susan. 2018. „Gender Bias in Artificial Intelligence: The Need for Diversity and Gender Theory in Machine Learning“. In 2018 IEEE/ACM 1st International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE), 14–16. <https://doi.org/10.1145/3195570.3195580>.
- Microsoft. 2023. „SkillHer“. Zugriff am 20.06.2023. <https://www.microsoft.com/de-de/webinare/skillher/default.aspx>.
- Otto (GmbH & Co KG). 2022. „Vorgestellt: OTTOs neue Tech-Influencerin“. Zugriff am 20.06.2023. <https://www.otto.de/unternehmen/de/technologie/vorgestellt-ottos-neue-tech-influencerin>.

Quellenverweise (3)

- Schwarze, Barbara; Frey, Andreas und Heiko Tapken. 2016. „Frauen im Management 2015 (FiM)“. Kompetenzzentrum Frauen im Management, Hochschule Osnabrück (Hrsg.). https://www.stb-hsos.de/fileadmin/HSOS/Homepages/Kompetenzzentrum_Frauen_im_Management/Dateien/Bisnode_Studie-FiM-Industrie_4_0_2016_A4_final.pdf.
- Statistisches Bundesamt (Destatis). 2023a. „Erwerbstätigkeit“. Zugriff am 11.06.2023. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html.
- Statistisches Bundesamt (Destatis). 2023b. „Hochschulen“. Zugriff am 11.06.2023. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html.
- Statistisches Bundesamt (Destatis). 2023c. „Berufliche Bildung“. Zugriff am 11.06.2023. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html.
- United Nations. 2023. „The 17 Goals“. Zugriff am 27. Juni 2023. <https://sdgs.un.org/goals>
- Weigand, Christoph. 2019. „Statistik mit und ohne Zufall“. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Zalando (SE). 2022. „do.BETTER – Diversity & Inclusion Report 2022“. Zugriff am 03.06.2023. <https://corporate.zalando.com/en/dobetter-diversity-inclusion-report-2022#creating-an-inclusive-workplace-for-our-talents>.

Anhang

Verweis von Folie 41-49

*Bitte geben Sie an, inwiefern Sie folgender zustimmen oder nicht zustimmen.
Meine Wahrnehmung ist, dass...*

... IT-Berufe mathematisch basierte Problemlösungsfähigkeiten erfordern.

... IT-Berufe eine Menge verbale Kommunikation beinhaltet.

... der IT-Beruf ein höheres Einkommen als die meisten anderen Berufe bietet.

... in IT-Berufen die Interaktion mit anderen Menschen üblich ist.

... in IT-Berufen die Kreativität gefördert wird.

... im Vergleich zu anderen Berufsfeldern in den letzten Jahren ein Zuwachs von IT-Stellen zu verzeichnen ist

... für IT-Berufe ein Informatik Studium Voraussetzung ist.

... für IT-Berufe Programmierkenntnisse vorhanden sein müssen.

... eine Karriere in IT-Berufen eher etwas für Männer ist.

... Tätigkeit in einem IT-Beruf leicht zu bewältigen ist.

... ein IT-Beruf auszuüben langweilig und öde ist.

**HSBA**DIE DUALE BUSINESS SCHOOL
IN HAMBURG

Impressum

Forschung im Rahmen des Masterstudiengangs M.Sc. Digital Transformation & Sustainability an der Hamburg School of Business Administration (HSBA)

Danksagung

Das Projektteam möchte sich bei folgenden Beitragenden für die Unterstützung bedanken: Prof. Dr. Susanne Hensel-Börner, Prof. Dr. Michael Höbig

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien sind ohne Zustimmung der Autorinnen nicht gestattet.

Die Inhalte dieser Publikation sind zur Information bestimmt. Sie entsprechen dem Kenntnisstand der Autorinnen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die in der Publikation angegebenen Quellen zurück oder wenden sich an die genannten Ansprechpartnerinnen. In den Grafiken kann es zu Rundungsdifferenzen kommen. Bei den Signifikanztests handelt es sich um Zweistichproben t-Tests unter Annahme gleicher Varianzen.