

Mehr Frauen in IT-Berufe bringen – Status Quo und Perspektiven

Zentrale Ergebnisse der Bestandsaufnahme für das Projekt F.IT Frauen in IT

Lena Wollenberg, Stefan Welling

Mai 2023

Das Modellprojekt F.IT möchte dazu beitragen den Frauenanteil in der Bremer IT-Branche zu erhöhen. Dabei versteht sich F.IT als Schnittstelle zwischen Bremer Unternehmen mit IT-Bezug und interessierten Nicht-Akademikerinnen, die einen Berufseinstieg in die IT finden wollen. Ob langzeitarbeitslose Frauen, Frauen mit Migrationsgeschichte oder Quereinsteigerinnen, das F.IT-Projektteam unterstützt alle Frauen bei einem für sie passenden Einstieg in die IT. Neben dem Institut für Technik und Bildung (ITB) und dem Institut für Informationsmanagement Bremen (ifib) ist der Branchenverband bremen digitalmedia der dritte Projektpartner.

Der diesem Dokument zugrundeliegende Forschungsbericht kann [hier](#) heruntergeladen werden.

Die im Projekt F.IT aufgearbeiteten Forschungsergebnisse zum Thema verdeutlichen, dass es eine Vielzahl von Projekten und Initiativen gab und gibt, die sich die Erhöhung des weiblichen Beschäftigungsanteils in IT- und IT-nahen Berufen zum Ziel gesetzt haben. Dabei unterscheiden sich die Maßnahmen hinsichtlich ihrer Tiefe, dem anvisierten Zeithorizont von Angeboten sowie den adressierten Personengruppen und deren soziodemografischen Eigenschaften wie z. B. Alter oder Geschlecht. Die betrachteten Beschäftigungsdaten zeigen, dass weibliche Beschäftigte im Land Bremen in IT- und IT-nahen Berufen unterrepräsentiert sind. Ein sich

daraus ergebendes Potenzial gilt es zu ermitteln, um u.a. dem zunehmenden Fachkräftebedarf der Bremer Unternehmen zu begegnen.

Die Aufarbeitung des Forschungsstandes zum Thema in Verbindung mit der Untersuchung relevanter Initiativen und Projekte liefert vielfältige Hinweise, von denen das Projekt *F.IT* profitiert. Eine entsprechende Begleitung und Evaluation der Förderung von Frauen in nicht-traditionellen Berufsfeldern ist z.B. sinnvoll, um die Wirkung von Instrumenten und Maßnahmen nachvollziehen zu können.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Begriffe IT- bzw. IT-naher Beruf aus Forschungsperspektive unterschiedlich definiert werden können, z.B. über die Klassifikation der Berufe. Bei einer Fachinformatikerin ist eindeutig, dass es sich um einen IT-Beruf handelt. Aber wie steht es z.B. um eine Verkäuferin, die im Rahmen ihrer Tätigkeit im E-Commerce des Unternehmens unterstützt? Das ist eine der Fragen, der sich das Projekt im weiteren Verlauf widmen wird, um (insbesondere in der Freien Hansestadt Bremen) Frauen systematisch beim Zugang zu IT- und IT-nahen Berufen zu unterstützen.

Im Zuge der Auseinandersetzung mit der Forschung zum Thema wurde auch deutlich, dass Angebote zur Berufsorientierung während und häufig vor Ende der Sekundarstufe I für Schüler*innen angeboten werden, z.B. wenn diese am Ende der 10. Klasse in das berufliche Ausbildungssystem wechseln können. Entsprechende Angebote sind somit auf das Alter und Bildungsniveau der Zielgruppen zuzuschneiden. Die daran beteiligten Institutionen sind vor allem allgemeinbildende Schulen und verschiedene Institutionen der Berufsbildung, wie z.B. Weiterbildungsträger des Landes Bremen. Allgemein hat sich gezeigt, dass es für den Erfolg von Maßnahmen in der Berufsorientierung sehr wichtig ist, dass Angebote für Mädchen und Frauen zielgruppenorientiert konzipiert und durchgeführt werden.

Schulen können aber auch über die Berufsorientierung hinaus Einfluss auf die Berufswahl von (jungen) Frauen nehmen. Eine Auseinandersetzung mit IT- und IT-nahen Themen im Rahmen von Praktika, Berufsorientierung im Unterricht oder Schnuppertagen in Betrieben können das Image von IT-Aus- und Weiterbildungen in Verbindung mit der Aufklärung über Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten und einer entsprechenden Vor- und Nachbereitung der Maßnahmen verbessern. Zwei Instrumente der Berufsförderung für Frauen haben sich in der Praxis bereits bewährt, die auch über den schulischen Kontext hinaus gehen: Zum einen Mentor*innen-Programme und zum anderen die Zusammenarbeit mit Role Models. Role Models, die bereits seit Längerem in IT- oder IT-nahen Berufen arbeiten, fungieren als Botschafter*innen, indem sie über ihren Beruf und ihre Erfahrungen aus

den verschiedenen Branchen z.B. im Rahmen von Veranstaltungen erzählen. Mentor*innen begleiten Frauen als feste Ansprechperson beim Einstieg in einen Beruf, unterstützen und helfen weiter. Beide Instrumente tragen u.a. dazu bei, Stereotypen gegenüber der Branche und den dazugehörigen Berufsbildern zu durchbrechen.

Eine wichtige Rolle spielen auch Weiterbildungsträger, die Frauen insbesondere über Umschulungen und Weiterbildungen einen Zugang zu IT- oder IT-nahen Berufen eröffnen können. Die Bremer Erfahrungen zeigen darüber hinaus, dass Weiterbildungsträger auch erfolgreich Schnupperangebote konzipieren und durchführen können, die geeignet sind, bei Frauen das Interesse an IT- und IT-nahen Berufen zu wecken und für eine entsprechende Qualifizierung zu begeistern. In die gleiche Richtung zeigen Praktika. Neben einer guten inhaltlichen Ausgestaltung sollten diese aber – je länger sie dauern – hinreichend vergütet sein, um überhaupt absolviert werden zu können. Neben der gerechteren Vergütung von Praktika haben außerdem die individuellen Lebensbedingungen von Frauen einen Einfluss darauf, wenn z.B. Mütter alleinerziehend sind, ob Angebote von ihnen wahrgenommen werden können. Frauen übernehmen immer noch häufiger (familiäre) Care-Arbeiten und die Betreuungsangebote für Kinder sind begrenzt. Ob eine Teilnahme an einer Maßnahme möglich ist oder nicht, ist somit auch an der Frage der familiären Sorgearbeit geknüpft.

Auch Unternehmen können dazu beitragen, für Frauen attraktiver zu werden. Neben kurzfristigen und verhältnismäßig einfach umzusetzenden Angeboten wie der Bereitstellung von Praxiseinblicken durch Betriebsführungen, Schnuppertagen oder Praktika, sind sie auch langfristig gefragt, geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dazu gehört u.a. die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf also, wie bereits oben angesprochen, die Berücksichtigung (familiärer) Sorgearbeit und das Angebot möglichst ortsflexiblen Arbeitens, z.B. im Homeoffice. Darüber hinaus wird deutlich, dass das Bewusstsein von Geschlechterstereotypen sowie der Aufbau von Genderkompetenzen ebenfalls wichtig ist. Aufklärung und Training der Unternehmen, wie z.B. Frauen in Bewerbungsverfahren angesprochen oder in welchem Maße Geschlechterstereotypen in Alltagspraktiken verankert sind, illustrieren, wie sich so etwas umsetzen lässt.

Für *F.IT* stellen die vorhandenen Ergebnisse und Erkenntnisse aus Forschung und Praxis einen erheblichen Mehrwert dar. Sie zeigen vielfältige Anknüpfungspunkte auf, die den Zugang von Frauen in die IT-Branche erleichtern können, deren Potenzial aber bisher häufig noch nicht ausreichend ausgeschöpft wird. Neben den

genannten Aspekten ist dabei auch die unterschiedliche Größe in Frage kommender Unternehmen zu beachten. Neben wenigen großen Unternehmen – die u.a. über Personalabteilungen verfügen und somit in der Lage wären, die skizzierten Maßnahmen umzusetzen – gibt es sehr viele Unternehmen, in denen häufig nicht mehr als 10 Mitarbeitende tätig sind. Vor diesem Hintergrund möchte das Projekt F.IT bis zum Ende dieses Jahres zusammen mit den Projektpartner*innen die folgenden Themen aufgreifen und umsetzen.

- **Wissenschaftlich fundierte Ermittlung** des Fachkräftebedarfes in der Freien Hansestadt Bremen in Bezug auf die Projektzielgruppe.
- **Weitergehende Analysen der Bedarfe der Projektzielgruppe**, um vorhandene Hürden besser zu verstehen und Lösungsansätze entwickeln zu können.
- **Unterstützung der Abstimmung und Zusammenarbeit** zwischen Institutionen, die dazu beitragen (können), den Anteil von Frauen in IT- und IT-nahen Berufen dauerhaft zu erhöhen.
- **Ermittlung von Anforderungen von IT-Unternehmen** an Mitarbeitende in IT- u. IT-nahen Tätigkeiten, um Hürden zu identifizieren und Lösungen zu entwickeln, um entsprechende Kompetenzen zu fördern.
- **Role Models** gewinnen, die für das Projektthema stehen und ggf. auch bereit wären Mentor*innen zu werden in Kooperation mit vorhandenen Vorhaben und Initiativen wie Avanja.
- **Definition IT-/IT-nahe Berufe** im Projektkontext vornehmen.
- **Transparenz vorhandener Beratungs- und Weiterbildungsangebote** in der Region verbessern, um die Vernetzung zwischen den beteiligten Institutionen untereinander insgesamt effizienter zu gestalten.
- **F.IT-Aktivitäten und Ergebnisse** für interessierte Öffentlichkeit auf unterschiedlichen Kanälen dokumentieren und zur Verfügung stellen, um Anknüpfungspunkte und Best-Practices für Nachfolgeprojekte liefern zu können (z.B. auf LinkedIn-Kanal, Website).