

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

Bestandsaufnahme für das Projekt F.IT Frauen in IT



Herausgeber

Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH (ifib)
Am Fallturm 1
28359 Bremen
Geschäftsführer: Prof. Dr. Andreas Breiter
Gerichtsstand: Amtsgericht Bremen, HRB 21271

Telefon: 0421 218-56580
Telefax: 0421 218-56599
E-Mail: info@ifib.de
www.ifib.de

Autor*innen

Lena Wollenberg
Stefan Welling

mit redaktioneller Mitarbeit und Unterstützung von Lea Telle und Kristina Kühn
(ITB)

Ansprechperson

Stefan Welling

**Die Senatorin für Wirtschaft,
Arbeit und Europa**



**Freie
Hansestadt
Bremen**



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Status-Quo zur Beschäftigungslage und Förderung von Frauen in der IT-Branche	3
2.1	Die Situation in der Freien Hansestadt Bremen	3
2.2	Barrieren und Ansätze zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und Aktivitäten	9
2.2.1	Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen und -bedingungen	10
2.2.2	Rolle der Berufsorientierung.....	11
2.2.3	Rolle von weiblichen Vorbildern, Mentoring-Programmen und Netzwerken	12
2.2.4	Bedeutung von Praxiserfahrungen in der beruflichen Orientierung	13
2.2.5	Einsatz und Durchführung von zielgruppenspezifischen Qualifikationen.....	14
2.2.6	Rolle von Genderkompetenzen und Vernetzung der Unternehmen	16
3	Fazit und Implikationen für das Projekt F.IT	19
	Literaturverzeichnis	22
	Anhang 1 – Daten und Fakten	24
A.1	Zentrale Ergebnisse der iaw-Standortstudie	24
A.2	Strukturen und Trends der MINT-Beschäftigung in Bremen (IAB) aus dem Jahr 2017	26
	Anhang 2 – Steckbriefe.....	27
A.3	Regionale Projekte in der Freien Hansestadt Bremen	27
A.4	Überregionale Projekte.....	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ergebnisse der iaw-Standortstudie	5
--	---

1 Einleitung

Seit Jahren setzen sich verschiedene Initiativen, Institutionen und Projekte dafür ein, den Anteil von Frauen in IT- und MINT-Berufen durch verschiedene Maßnahmen und Formate sukzessive zu erhöhen sowie Frauen für diese Berufe zu begeistern und zu gewinnen. Dennoch bleibt der Anteil an weiblicher Beschäftigung im Vergleich zur männlichen in IT- und MINT-Berufen weiterhin sehr gering. Mit einem Anteil von 17 % in Informatik- und MINT-Berufen sind weibliche Beschäftigte immer noch deutschlandweit unterrepräsentiert, obwohl diese Berufe aufgrund der Digitalisierung mit guten Beschäftigungschancen verbunden sind. Bezüglich der gezielten beruflichen Förderung von Frauen in diesen Branchen besteht weiterhin dringlicher Handlungsbedarf (Bundesagentur für Arbeit 2022).¹

Um die Beschäftigungschancen von Frauen im Zuge der Digitalisierung nachhaltig zu verbessern, reiht sich das Bremer Projekt *F.IT Frauen in IT* in Maßnahmen zur Förderung von Frauen in geschlechteruntypischer Beschäftigung ein. Zum einen hat *F.IT* zum Ziel, die Beteiligung von Frauen unter Studienabschluss in der IT- bzw. IT-nahen Branchen der Freien Hansestadt Bremen durch Aus- und Weiterbildung zu erhöhen. Bei Betrachtung der gegenwärtigen Projektlandschaft wird deutlich, dass eine Angebotslücke bei der Förderung von Frauen unter Studienabschluss zu bestehen scheint bzw. Frauen unter Studienabschluss, wenn nur als Teil einer Zielgruppe von Projekten und Maßnahmen zur Förderung adressiert werden. Zum anderen sollen diese Frauen im Rahmen von *F.IT* gezielt angesprochen werden, um zur Deckung des Fachkräftebedarfs im IT-Bereich beizutragen. Angestrebt wird der Aufbau von Strukturen, die Frauen unterstützen, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten im IT- und IT-nahen Bereich zu besetzen. IT-Berufe unter Studienabschluss sind Berufe, die entweder im Rahmen einer dualen Ausbildung oder einer Umschulung (z.B. Fachinformatikerin) oder einer vollschulischen Ausbildung (z.B. die mathematisch-technische Assistentin) erlernt werden. IT-nahe Berufe oder auch IT-Mischberufe sind Berufe, die einen signifikanten Anteil von IT-Tätigkeiten beinhalten (Hall u. a. 2015: 7f.). Der Beruf der Veranstaltungstechnikerin ist z.B. in diesem Sinne IT-nah, weil auch dabei die Ausübung der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten unter Nutzung von digitalen Technologien erfolgt (ebd.: 6). Das Projekt *F.IT Frauen in IT* wird durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus den Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Um einen Überblick über die Förderung von Frauen in IT- und IT-nahen Berufen zu erhalten, fasst der vorliegende Bericht zentrale Aspekte des Forschungsstandes zur Förderung

¹ Aktuelle Zahlen zur Beschäftigungsstruktur stellt die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen eines [Online-Konfigurators](#) zur Verfügung.

von Frauen in eben diesen Berufen zusammen. Zunächst erfolgt dazu ein Überblick über die Daten zur Beschäftigung von Frauen in der IT-Branche mit dem Fokus auf die Freie Hansestadt Bremen. Anschließend werden allgemeine Barrieren und Probleme von Frauen beim Eintritt in die IT-Branche lokalisiert und Lösungsansätze zur Überwindung der Barrieren präsentiert. Bereits etablierte Maßnahmen aus der Forschung werden dabei in den Zusammenhang mit bekannten Projekten, Initiativen und Maßnahmen in der Freien Hansestadt Bremen und Deutschland gesetzt. Rückschlüsse aus Vorlauf-Projekten wurden hierbei genauer betrachtet sowie vertiefende Informationen erhoben und ausgewertet. Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse.

2 Status-Quo zur Beschäftigungslage und Förderung von Frauen in der IT-Branche

2.1 Die Situation in der Freien Hansestadt Bremen

Dieses Kapitel liefert einen Überblick über die Daten zur Beschäftigung in der Freien Hansestadt Bremen. In diesem Zuge werden statistische Kennzahlen zur Struktur der IT-Branche präsentiert. Ferner wird gezeigt, wie sich die Beschäftigung von Frauen in IT- und IT-nahen Berufen in Bremen darstellt. Der Bericht zur Gleichstellung auf dem Bremer Arbeitsmarkt der *Friedrich-Ebert-Stiftung* aus dem Jahr 2022 liefert einen ersten aktuellen Einblick in die Struktur des Arbeitsmarktes und die Repräsentation von Frauen in eben diesem (Bothfeld, Schmidt, und Tobsch 2022). Deutlich wird zunächst, dass Frauen in Bremen und Bremerhaven - mit Blick auf die Erwerbsquote im Vergleich zu Gesamtdeutschland und den Männern im Bundesland Bremen - in geringerem Maße in den Arbeitsmarkt integriert sind. Auch im Vergleich der Voll- und Teilzeitbeschäftigung wird ersichtlich, dass Frauen in Bremen und Bremerhaven häufiger in Teilzeitbeschäftigungen arbeiten: Im Land Bremen beträgt der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen 51,2 % und in Bremerhaven 49,6 %. Im Bereich der Informations- und Kommunikationsbranche, als einer der aufgeführten Wirtschaftszweige, sind außerdem Männer im Vergleich zu Frauen mit einem höheren Anteil in der Branche vertreten. Die Autorinnen benennen insbesondere das Beschäftigungspotenzial von Frauen in MINT-Berufen, das mithilfe von Initiativen als geeignete Maßnahmen verbessert werden können und IT- bzw. IT-nahe Berufe und Tätigkeiten einschließen kann (Bothfeld, Schmidt und Tobsch 2022:17ff.).

Welche beruflichen Tätigkeiten zu IT- und IT-nahen Berufen zugeordnet werden können, ist theoretisch nicht einheitlich definiert bzw. es ist definatorisch nicht festgelegt, welche IT- und IT-nahen Berufe die IT-Branche an sich abgrenzen. Berufe wie z.B. Informatiker*innen für Systemintegration bzw. Informatiker*innen für Anwendungsentwicklung können der Definition „IT-Berufe“ beispielweise leichter zugeordnet werden als Berufe, die sich an den Rändern der Branche befinden. Erste Hinweise auf eine solche Systematisierung liefert das *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*, die IT-Tätigkeiten vier Kategorien zugrunde gelegt haben: IT-Kernberufe, IT-Mischberufe, IT-Anwendungsberufe und Berufe ohne Anwendung von IT (Hall u. a. 2015:8f.). Bei der Betrachtung von unterschiedlichen Datenquellen wird jedoch deutlich, dass die Grenzen dabei verschwimmen können. Laut *Statistik der Bundesagentur für Arbeit* kann die Definition des Feldes z.B. auch anhand der Klassifikation der Berufe (KldB) vorgenommen werden. So lassen sich nach der Klassifikation ebenfalls Informations- und Kommunikationstechnologieberufe als Tätigkeiten IT- und IT-naher Berufe zuordnen. Außerdem gehören z.B. IT-Berufe zu den MINT-Berufen, MINT-

Berufe umfassen aber auch Berufe mit mathematischen, naturwissenschaftlichen oder technischen Anteilen. Somit sei darauf hingewiesen, dass in der Aufschlüsselung der Zahlen nicht immer nur die originären IT-Berufe, sondern auch Berufe, die primär mathematische, technische oder naturwissenschaftliche Tätigkeiten beinhalten, berücksichtigt worden sind (Brück-Klingberg und Althoff 2019:12). Aufgrund dessen bleibt offen, wie und in welchem Rahmen sich das Feld der IT-Berufe oder IT-nahen Tätigkeiten für das Projekt *F.IT* präzise definieren und abgrenzen lässt. Da bei der Aufarbeitung des vorliegenden Berichts verschiedene etablierte Rahmungen zur Verfügung standen, werden im vorliegenden Bericht ebenfalls verschiedene Bezugspunkte für die Aufarbeitung der Situation von Frauen in der IT- und IT-nahen Branche herangezogen.

Im Jahr 2020 hat das *Institut für Arbeit und Wirtschaft (iaw)* die Struktur und Entwicklungsperspektiven der IT-Branche im Land Bremen anhand verschiedener Indikatoren, wie Beschäftigungsumfang und -struktur, Fachkräftepotenzial und -rekrutierung sowie Branchen- und Marktstruktur, untersucht. Dabei wurden zum einen vorhandene Daten des Statistischen Landesamtes Bremen sowie der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit aufbereitet und zum anderen eine Online-Befragung zur Einordnung von Funktions- und Entwicklungsbedingungen der Bremer IT-Branche durchgeführt. In ihrem Bericht unterscheiden die Autoren die IT- und Digitalbranche in IT-Hardware, IT-Dienstleistungen und Werbung (Friemer und Wasserwa 2020: 9-15).² Die Autoren geben dabei ebenfalls den Hinweis, dass für die Darstellung zur Struktur- und Beschäftigtenstatistiken auf keine einheitliche Datenbasis zurückgegriffen werden konnte (ebd.: 55).

Tabelle 1 zeigt die wichtigsten Erkenntnisse der Aufbereitung durch das *iaw*. Deutlich wird bei Betrachtung der Branchenstruktur, dass der Großteil kleine bis mittlere Unternehmen (KMU) in Bremen ausmacht. Nur 1,2 % der Bremer Unternehmen haben 250 Beschäftigte oder mehr. Mehr als die Hälfte der IT-Betriebe (55,4 %) sind Unternehmen mit einen bis fünf Mitarbeitenden. Mit Blick auf die Beschäftigtenanteile wird außerdem erkennbar, dass die Mehrheit der Bremer Arbeitnehmer*innen in den KMUs beschäftigt sind. Lediglich ein Viertel dieser Gruppe sind in Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden angestellt (27,5 %). Die Mehrheit der Unternehmen ist außerdem im Bereich der IKT-Dienstleistungen (79,4 %) tätig, 16,5 % gehören dem verarbeitenden Gewerbe an und 4,1 % sind im Bereich der Werbung verortet. Nach dem Geschlecht differenziert liegt der Frauenanteil in der IT-Branche insgesamt bei 28,1 %. Davon sind 52 % der Frauen in der Werbung und 35,5 % im Dienstleistungsbereich beschäftigt (Friemer und Wasserwa 2020:18–23; Tab. 1).

² Günter Wasserwa und Andreas Friemer weisen auf methodische Einschränkungen in der Definitionsfindung zur Eingrenzung der IT-Branche hin. So werden u.a. bestimmte Klassen der Wirtschaftsklassifizierung und Tätigkeiten, die nah an der IT-Branche zu sein scheinen, nicht in der Analyse berücksichtigt (Friemer und Wasserwa 2020:15).

Tabelle 1: Ergebnisse der iaw-Standortstudie

Beschreibung des Sachstandes	Ausprägungen	Anteil in %
Verteilung der Betriebe nach Größenklassen in der IT-Branche (2018)	1 bis 5 Mitarbeitende	55,4 %
	6 bis 9 Mitarbeitende	12,6 %
	10 bis 49 Mitarbeitende	25,6 %
	50 bis 249 Mitarbeitende	5,1 %
	250 bis 499 Mitarbeitende	1,2 %
Beschäftigtenanteile in der IT-Dienstleistungsbranche nach Größenklassen (2018)	1 bis 5 Mitarbeitende	7,8 %
	6 bis 9 Mitarbeitende	6,2 %
	10 bis 49 Mitarbeitende	37,2%
	50 bis 249 Mitarbeitende	21,3 %
	250 bis 499 Mitarbeitende	27,5 %
Beschäftigtenanteile nach Teilbranchen in der erweiterten Untersuchungsgruppe IT und Werbung in Bremen (2019)	IKT - im verarbeitenden Gewerbe	16,5 %
	IKT -Dienstleistungen	79,4 %
	Werbung	4,1 %
Geschlechterverteilung in den Teilbranchen 2019 - IKT-Branche gesamt	Männlich	71,9 %
	Weiblich	28,1 %
Geschlechterverteilung in den Teilbranchen 2019 – Werbung	Männlich	48,0 %
	Weiblich	52,0 %
Geschlechterverteilung in den Teilbranchen 2019 – Dienstleistungsbereich	Männlich	62,2 %
	Weiblich	35,5 %
Frauenanteil in der IT-Branche in Bremen 2019	Bremen	28,1 %
Verteilung der Beschäftigten nach Anforderungsniveau in der IT-Branche 2019	Helfer*in	3,8 %
	Fachkraft	31,5 %
	Spezialist*in	30,8 %
	Expert*in	33,9 %
Beschäftigt Ihr Unternehmen eigene IT-Fachkräfte?	Ja	78,1 %
	Nein	21,9 %
Hat Ihr Unternehmen in den letzten 12 Monaten IT-Fachkräfte eingestellt?	Ja	57,3 %
	Nein	42,7 %
Hatte Ihr Unternehmen Schwierigkeiten, freie Stelle für IT-Fachkräfte zu besetzen?	Ja	72,4 %
	Nein	27,6 %
Gibt es für Ihre Anforderung ausreichende regionale Weiterbildungsangebote im Themenfeld IT?	Ja	57,7 %
	Nein	42,3%
Ist Ihr Unternehmen auch Ausbildungsbetrieb für Fachkräfte in den Berufsfeldern IT und digitale Medien?	Ja	47,1 %
	Nein	52,9 %
Wie viel Auszubildene in IT-Berufen hat Ihr Unternehmen?	1 Auszubildende*r	16 %
	2 bis 5 Auszubildene	51 %
	6 bis 9 Auszubildene	17 %
	10 und mehr Auszubildene	16 %

Quelle: eigene Erstellung nach Friemer und Wasserwa 2020: S. 18-43, basierend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit

Mit Blick auf die Ergebnisse der Standortstudie zeigen sich methodische Restriktionen, die im Bericht des *iaw* von den Autoren benannt werden. Die Ergebnisse der Teilstudie zur Online-Befragung der IT-Unternehmen sind nicht repräsentativ für alle Bremer IT-Unternehmen. Hinter Repräsentativität steht das Konzept, dass ein oder mehrere Merkmale einer Stichprobe mit einem oder mehreren Merkmalen in einer definierten Grundgesamtheit übereinstimmt bzw. übereinstimmen (Diekmann 2017:431).³ Diese Merkmale können in Form von Mittelwerten, Standardabweichungen sowie prozentualen Anteilen der Ausprägungen in einer Variablen vorliegen, die im Rahmen von sogenannten Anpassungstests verglichen werden (Bortz 1999:158f.; Bortz und Lienert 1998:52f.). Im Fall der Standortstudie beziehen sich die Autoren auf die prozentuale Verteilung der Beschäftigtenanteile der Bremer IT-Unternehmen, die ebenfalls in der Online-Befragung erhoben worden sind. Deutlich wird mit Betrachtung der Ergebnisse, dass im Vergleich mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit, die zum Befragungszeitpunkt der Online-Umfrage zur Verfügung standen, ein Bias vorhanden ist. Somit ist davon auszugehen, dass sich die Zusammensetzung der Grundgesamtheit und Stichprobe hinsichtlich dieses Merkmals des Beschäftigtenanteils unterscheidet. Friemer und Wasserwa berichten bezüglich der Limitierung der Aussagekraft der Studienergebnisse, dass die Kleinunternehmen unterrepräsentiert und die Großbetriebe überrepräsentiert sind (Friemer und Wasserwa 2020:33). Außerdem schließt die Selbstselektion von Befragungssubjekten in Online-Befragungen, die beschreibt, dass die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme durch die eigene Entscheidung und Motivation der Subjekte bedingt ist, eine generelle Repräsentativität von Befragungsergebnissen aufgrund der Methode aus (Diekmann 2017:521; Pötschke 2009:80; Taddicken und Batinic 2014:155; Zerback und Maurer 2014:78).

Auch das *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* hat für das Jahr 2019 einen Bericht zur MINT-Beschäftigung, zu denen technische Kompetenzen und Fähigkeiten der IT-Berufe und -Branche hinzugezählt wurden, für Bremen als Sekundärdatenanalyse zur Verfügung gestellt und dabei die Geschlechterverteilung über die verschiedenen Anforderungsniveaus hinweg verglichen (Anhang A.2). Bei der Betrachtung der Ergebnisse zeigt sich, dass der weibliche Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den MINT-Berufen über alle Anforderungsniveaus hinweg mit einem Anteil von 13,7 % in Bremen ebenfalls sehr gering ausfällt. In Bremen ist der Anteil an weiblichen Fachkräften am höchsten: 48,7 % der MINT-Fachkräfte identifizieren sich als weiblich. Knapp ein Viertel der Frauen entfallen auf die MINT-Spezialistinnen (26,2 %) und MINT-Expertinnen (25,1 %). Bei der Betrachtung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu Männern und

³ Im Rahmen sozialwissenschaftlicher Methodenforschung wird der Begriff und das Konzept von Repräsentativität divers diskutiert. Nach Diekmann ist es z.B. kein Kriterium zur Beurteilung der Datengüte (Diekmann 2017:430).

Frauen in den MINT-Berufen wird deutlich, dass über alle Anforderungsniveaus die Mehrheit der Frauen (69 %) und Männer (94,2 %) in Vollzeit beschäftigt sind. Bei der Ausdifferenzierung der einzelnen Anforderungsniveaus zeigt sich, dass auf Ebene der MINT-Fachkräfte zwei Drittel der Frauen in Teilzeit beschäftigt sind (66,8 %, Anhang A.2 sowie Brück-Klingberg und Althoff 2019:14-16). Auch anhand der IAB-Studie wird deutlich, dass eine Ein- bzw. Abgrenzung von IT-Kern- sowie IT-nahen Tätigkeiten herausfordernd ist.

Aktuelle Zahlen der *Bundesagentur für Arbeit* bekräftigen die Erkenntnisse der beiden referierten Studien für Bremen und Bremerhaven. Die Daten für den Bereich der Informatik- und anderen IKT-Berufen verdeutlichen, dass sich der Anteil von Frauen in eben diesem Berufsfeld über die letzten Jahre minimal erhöht hat. Allerdings ist der Anteil der Frauen von 15 % im Vergleich mit 85 % der Männer immer noch sehr gering. Die Ergebnisse auf Ebene des Fachkräfteniveaus zeigen ein ähnliches Bild, hier stellen Frauen 13 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der Informatik- und anderen IKT-Berufe dar. Der Trend setzt sich ebenfalls im Bereich der Expertinnen mit einem Anteil von 16 % und den Spezialistinnen mit 15 % fort (Bundesagentur für Arbeit 2022).⁴

Die Kennzahlen zur Fachkräfterekrutierung unterstreichen ebenfalls die Unterrepräsentanz von Frauen. Von den durch das *iaw* online befragten Unternehmen beschäftigte die Mehrheit eigene IT-Fachkräfte (78,1 %) und hatten in den letzten 12 Monaten vor der Befragung IT-Fachkräfte eingestellt (57,3 %). Die Mehrheit der Unternehmen hatte Probleme, ausgeschriebene Stellen zu besetzen (72,4 %). Mit Blick auf das Ausbildungs- und Weiterbildungspotenzial der Unternehmen werden folgende Implikationen erkennbar: 47,1 % der 104 befragten Unternehmen sind auch Ausbildungsbetriebe für Fachkräfte in den Berufsfeldern IT und digitale Medien. Der Großteil der befragten Unternehmen beschäftigt zwei bis fünf Auszubildene (Friemer und Wasserwa 2020:36–43).

Mit Blick auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in MINT-Berufen zeigt sich, dass der Anteil der Frauen auch hier mit 9 % im Vergleich zu den Männern mit 42,7 % sehr gering ist. Auch im Anteil an neu bestanden Abschlussprüfungen in MINT-Berufen sind Frauen im Vergleich zu Männern mit 8,7 % auf dem Fachkräfteniveau unterrepräsentiert (Brück-Klingberg und Althoff 2019:26). Betrachtet wurde auch die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in der Freien Hansestadt Bremen für bestimmte IT-(nahe)-Aus-

⁴ Die *Bundesagentur für Arbeit* bietet im Rahmen zur Übersicht von Daten und Fakten einen Online-Konfigurator an, der die Daten und Fakten nach Bundesländern, Branchen und Anforderungsniveau für verschiedene Branchen zusammenfasst. Unter anderem konnten an dieser Stelle Zahlen zur Beschäftigungsstruktur in Bremen generiert werden. Auf den Online-Konfigurator können Sie [hier](#) zugreifen.

bildungsberufe. So zeigen Zahlen für Bremen, dass die Mehrheit der Personen, die z.B. einen Ausbildungsvertrag für den Beruf Fachinformatiker*in für Systemintegration und Anwendungsentwicklung im Jahr 2021 abgeschlossen haben, nicht minderjährig sind, sodass der Eindruck entsteht, dass eher volljährige Personen im Land Bremen eine Ausbildung in IT-(nahen)-Berufen beginnen.⁵ Bei Betrachtung vorliegender Daten zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Bereich aller Fachinformatik-Ausbildungen wird zudem deutlich, dass die meisten Personen, die eine Ausbildung zum bzw. zur Fachinformatiker*in beginnen, über die allgemeine bzw. über die fachbezogene Hochschulreife verfügen, die Volljährigkeit bereits erreicht haben oder männlich sind.⁶

Zusammenfassend verdeutlichen die Ergebnisse zur IT-Branchenstruktur den Handlungsbedarf zur Förderung von Frauen, nochmal im Speziellen auf der Qualifikationsstufe unter Studienabschluss. So wird u.a. deutlich, dass Frauen im Vergleich zu Männern im MINT- sowie im IT-Bereich auf allen Anforderungsniveaus unterrepräsentiert sind. Nimmt man MINT-Berufe als Basis zur Definition von IT- und IT-nahen Berufen, deuten sich geschlechterspezifische Unterschiede in der Voll- und Teilzeitbeschäftigung an, in denen häufiger Männer vollbeschäftigt sind. Ferner können die Anteile neu abgeschlossener Ausbildungsverträge und der Anteil an bestandenen Abschlussprüfungen auf dem MINT-Fachkraftniveau ein weiteres Indiz dafür darstellen, dass Frauen unter Studienabschluss bestimmten Hindernissen beim Zugang zu Beschäftigungen ausgesetzt sind. Mit Blick auf *F.IT* und die definierte Zielgruppe zeigt sich in der Empirie, dass das Potenzial für weibliche Fachkräfte auch in der Freien Hansestadt Bremen noch nicht ausgeschöpft zu sein scheint. Bei der Frage nach einer möglichen Umsetzung von Lösungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der IT-Branche stellt sich allerdings auch die Frage nach den Kapazitäten und Anforderungen zur Umsetzung von Maßnahmen aus Sicht der Bremer IT-Unternehmen. Denn die verfügbaren Daten zeigen, dass die Mehrheit der Bremer Unternehmen kleine bis mittlere Unternehmen sind mit maximal fünf Mitarbeitenden und wahrscheinlich daher über begrenzte Kapazitäten für die Förderung von Frauen verfügen werden (Friemer und Wasserwa 2020:18).

⁵ Das *Berufsinstitut für Bildung* (BIBB) stellt einen [Online-Konfigurator](#) im Rahmen des Datensystems Auszubildende (DAZUBI) zur Verfügung, in denen Zahlen und Daten zu verschiedenen Ausbildungsberufen nach Alter, Schulabschlüssen und Bundesländern abgerufen werden können. Die Neuordnung der IT-Berufe wurde 2020 abgeschlossen, sodass sich der vorliegende Bericht auf die seitdem vorliegenden Zahlen bezieht.

⁶ [Hier](#) finden Sie eine Übersicht zu den Daten zur Ausbildung von Fachinformatiker*innen aller Fachrichtungen aus dem Datensystem Auszubildende des Berufsinstitut für Bildung (BIBB).

2.2 Barrieren und Ansätze zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und Aktivitäten

Die Daten zur weiblichen Beschäftigung in der IT-Branche der Freien Hansestadt Bremen zeigten bereits, dass Frauen im Vergleich zu Männern in den IT- und IT-nahen Berufen unterrepräsentiert sind. Da geschlechterbezogene Ungleichheiten in der IT und IT-nahen Beschäftigung bereits länger bestehen, haben sich Forschung sowie verschiedene Projekte diesem Gegenstand angenommen. Im Folgenden werden die in der Forschung adressierten Barrieren und Lösungsansätze mit Blick auf den Zugang von Frauen in die IT-Branche systematisch dargestellt und mit ausgewählten regionalen und überregionalen Praxisbeispielen verbunden. Die thematische Auseinandersetzung zeigt, welche Hindernisse sich für Frauen beim Eintritt in die IT-Branche ergeben und wie diese überwunden bzw. verringert werden können. Korrespondierende Good-Practices zur Förderung des Eintritts von Frauen in IT- und MINT-Berufen exemplifizieren die Vorgehensweisen der vorgestellten Lösungen. Besonders interessante Beispiele wurden mit Hilfe von Telefoninterviews vertieft, um ein nachhaltigeres Bild über die Förderung von Frauen und die daraus resultierenden Erfahrungen über die Umsetzung verschiedener Maßnahmen zu erhalten.

Die Förderung des Eintritts von Frauen in IT- bzw. IT-nahe Berufe durch Aus- und Weiterbildung ist mit verschiedenen gesellschaftlichen Prozessen verknüpft, sodass Lösungen zur Förderung von Frauen in IT-Berufen vielschichtig und über verschiedene Bereiche und beteiligte Personengruppen hinweg gedacht werden müssen. Tripp betont in diesem Zusammenhang, dass die Förderung und Rolle von digitaler Aus- und Weiterbildung stärker in Wissenschaft, Politik und Wirtschaft fokussiert werden müssen, damit ein nachhaltiger Wandel überhaupt stattfinden kann (2021:12). So sind konkrete Handlungsempfehlungen zur Förderung von Frauen in MINT- und IT-Berufen z.B. auch das Mitwirken von Schulen, Weiterbildungsträgern und Unternehmen gekoppelt. Unternehmen stehen z.B. maßgeblich durch ihre Anforderungen an mögliche Fachkräfte im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und seinen Bedingungen (ebd.).

Insgesamt scheint die Anzahl von Initiativen, die den Eintritt von Frauen unter Studienabschluss in IT- und IT-nahe Berufe im Spezifischen unterstützen und von der Öffentlichkeit eingesehen werden können, deutschlandweit eher gering zu sein. Nach Sichtung und Zusammenfassung der Rechercheergebnisse, die öffentlich zugänglich waren, zeigte sich, dass Frauen unter Studienabschluss oft als Teil der generell adressierten Zielgruppe einer Maßnahme angesprochen werden. Frühere Bemühungen zur Förderung von Frauen unter Studienabschluss sind, so eine Erkenntnis der geführten Gespräche mit verschiedenen Projekten und Initiativen, aus unterschiedlichen Gründen aufgegeben bzw. nicht weiterverfolgt worden. Zusätzlich waren diese Gründe für die Öffentlichkeit leider auch nicht immer ein-

sehbar.⁷ Dabei gibt es aber verschiedene Gründe, die dafürsprechen, dass Frauen unter Studienabschluss langfristig einen besseren Zugang zu IT- und IT-nahen Branchen erhalten sollten. Im Rahmen der Aufarbeitung des Forschungsstandes zeigte sich, dass die Teilhabe von Frauen am digitalen Transformationsprozess, wie z.B. über Beruf und Ausbildung, zur Verringerung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern beitragen kann. Das betrifft neben Aspekten, wie der Verringerung von Einkommensungleichheiten oder der Aufteilung von (familiären) Sorgearbeiten, auch die Mitgestaltung und den Zugang zu Technik, Technologien und Digitalem (Carstensen 2020:203; Jeanrenaud 2020:6; Kutzner und Schnier 2019:90; Werner 2020:28f.).

Mit Blick auf die in der Forschung beschriebene Ausgangslage wird deutlich, dass die Barrieren beim Eintritt in die IT-Branche häufig mittlerer bis langfristiger Natur sind, sodass die Umsetzung der vorgestellten Maßnahmen und Ansätze dauerhaft angelegt werden müssen. Es wird erkennbar, dass das Ziel solcher Maßnahmen die Schaffung gleicher Zugangsvoraussetzungen und -chancen für Frauen und Männer in der IT-Branche sein sollte (Werner 2020:28). Auch wenn eine gezielte Unterstützung für Frauen in Form von verschiedenen Maßnahmen benötigt wird, dürfen Frauen nicht als Minderheit in geschlechteruntypischer Beschäftigung mit einer besonderen Position hervorgehoben werden. Mit Blick auf IT- und IT-nahe Berufe könnte dies z.B. bedeuten, dass Frauen nicht als Gruppe mit besonderem Förderbedarf betrachtet werden, weil sie aufgrund von zugeschriebenen Rollenerwartungen weniger Berührungspunkte mit technischen Themen haben, sondern Lösungsansätze geschaffen werden, die geschlechtergerechtere Bedingungen in der IT-Branche für alle Geschlechter schaffen.

2.2.1 Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen und -bedingungen

Katja Werner betont in ihrer Untersuchung, dass sich die Unternehmen im Zuge der fortlaufenden Digitalisierungsprozesse ebenfalls an die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitende anpassen und orientieren sollen, die häufig Aspekte, wie die flexiblere Vereinbarkeit von beruflicher und privater Sphäre miteinschließen (Werner 2020:43–44). Insbesondere die oft verbundene Entkopplung von Arbeit und Arbeitsort im Rahmen von Beschäftigungen in der IT-Branche wird als Chance zur Verbesserung weiblicher Beschäftigungsbedingungen genannt. So wird häufiger argumentiert, dass die Veränderung der Arbeitsbedingungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen kann (Bergmann u. a. 2021:67; Hausegger u. a. 2016:65; Jeanrenaud 2020:34; Schildmann 2018:5; Seyda und Flake 2019:23;

⁷ Für die Durchführung der Gespräche wurden verschiedene Initiativen und Projekte angeschrieben und erfragt, ob diese sich hinsichtlich der Erfahrungen zur Förderung von Frauen in geschlechteruntypischen Berufen austauschen möchten. Diese wurden mithilfe eines Fragenkatalogs befragt, der je nach Kontext auf die entsprechenden Projekte und Ansprechpartner*innen angepasst worden ist.

Werner 2020:28). Insbesondere durch die Schaffung von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodellen ließen sich sowohl für Frauen als auch für Männer perspektivisch die Möglichkeiten zum (Wieder-)Einstieg in die IT-Branche verbessern, wenn sich Arbeitnehmer*innen dazu entscheiden, z.B. eine familiäre Auszeit zu nehmen (Werner 2020:28f.).

2.2.2 Rolle der Berufsorientierung

Mit der Aufarbeitung von Barrieren und Lösungsansätzen zur Förderung von Frauen in IT- und IT-nahen Berufen wird deutlich, dass es zwar vielfältige Angebote zur Förderung und Beratung von Frauen zum Einstieg in IT- und MINT-Berufe zu geben scheint, allerdings die meisten Angebote bei der Zielgruppe gar nicht ankommen (Bergmann u. a. 2021:67f.; Werner 2020:41). Ein verbesserter Zugang der Frauen zu Angeboten, Themen und Informationen macht es als Teilaspekt der Berufsorientierung überhaupt erst möglich, dass sich entsprechende Strukturen in und der Zugang zur Branche verändern können (Werner 2020:42). Das impliziert ebenfalls, dass das Image von IT-Aus- und Weiterbildungen durch entsprechende Werbung verbessert wird, indem konkret über Karriere- und Entwicklungschancen und deren entsprechende Kosten und Nutzen informiert wird (Leibetseder u. a. 2018:104; Werner 2020:42).

Bereits eine frühzeitige Sozialisation mit den und Aufklärung über die Karrieremöglichkeiten in IT- und IT-nahen Berufsfeldern kann die Berufswahl bzw. -entscheidung von (jungen) Frauen und Mädchen nachhaltig beeinflussen (Bergmann u. a. 2021:42; Hausegger u. a. 2016:63; Seyda und Flake 2019:23; Werner 2020:43). Formate, wie Berufsorientierungstage, Beratungsangebote, Werkstätten, Programme und entsprechende Schulfächer für Mädchen und junge Frauen, die Einblicke in die Tätigkeiten der IT-Branche geben, helfen der Zielgruppe, sich die Möglichkeiten in diesen Berufen konsequent zu erschließen (Bergmann u. a. 2021:54f.; Jeanrenaud 2020:37). Als konkretes Praxisbeispiel hat sich z.B. das *Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.* zum Ziel gesetzt, die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen bundesweit mit Projekten und Kampagnen, wie dem Girls' und Boys' Day bzw. dem Zukunftstag und der Initiative klischeefrei, zu fördern.

Insbesondere im Rahmen des Sekundarschulunterrichts wird eine gendersensible Berufsorientierung nahegelegt, die durch geschultes Fachpersonal, Maßnahmen und Veranstaltungen mit Adressat*innen entsprechend vor- und nachbereitet werden. Die begleitenden Personen im Rahmen der Berufsorientierung müssen dafür entsprechende Kompetenzen für die Begleitung und Umsetzung der Formate mitbringen, um in solchen Aushandlungssituationen, Geschlechterrollen und -stereotypen im Zusammenhang mit Tätigkeitsfeldern und Berufsbildern aufzuarbeiten und aufzubrechen (Bergmann u. a. 2021:41). Im Idealfall sollten auch die Eltern der Schüler*innen einbezogen werden, da diese durch ihre Rolle und

Erwartungen an ihre Kinder einen entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl haben (Bergmann u. a. 2021:42). Auch nach Einschätzung des *Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.* können bereits niedrigschwellige Angebote, wie zum z.B. Einblicke am Zukunftstag, in Phasen der Sozialisation von Mädchen und in Begleitung mit den Eltern, Wirksamkeit erzeugen. Unterstützenswert ist dabei auch, dass sich die Angebote an den Schnittstellen des und über den Lebensverlauf der jungen Frauen intensivieren und somit der Anschluss an weiteren beruflichen Einblicken stetig aufrechterhalten wird.

2.2.3 Rolle von weiblichen Vorbildern, Mentoring-Programmen und Netzwerken

In Anknüpfung an die im letzten Kapitel genannten Aspekte der Berufsorientierung können zur Gewinnung von Frauen und zur Aufklärung über die Rahmenbedingungen der IT-Branche (weibliche) Rollenvorbilder helfen. Sie können dazu beitragen, Stereotypen geschlechtsuntypischer Beschäftigung zu hinterfragen und zu durchbrechen (Bergmann u. a. 2021:67; Tripp 2021:12f.; Werner 2020:30). Die Vorbilder sollten im Idealfall in etwa dem Alter und dem Qualifikationsniveau der jeweiligen Adressatinnen entsprechen, insbesondere wenn es um die Gewinnung von Frauen und Mädchen während bzw. in der Abschlussphase der Sekundarbildung betrifft (Bergmann u. a. 2021:40f.). Die ausgewählten Rollenvorbilder sollten nicht künstlich überhöht sein, sondern ihre Rolle als Vorbild einer Zielgruppe authentisch verkörpern können. Ziel der Role Models ist es, das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit von Mädchen und Frauen zu stärken sowie das Interesse und Orientierung für IT- und IT-nahe Tätigkeiten, z.B. im Rahmen einer oder für eine Aus- bzw. Weiterbildung in der IT-Branche, zu wecken und zu intensivieren (Jeanrenaud 2020:40).

Hilfreich kann neben der Arbeit mit Role Models auch die gezielte Begleitung im Rahmen von Mentoring-Programmen für den Ein- bzw. Wiedereinstieg von (jungen) Frauen sein (Tripp 2021:12f.). Mentor*innen können während einer Maßnahme als permanente Ansprechpartner*innen für die Teilnehmenden agieren, ihnen Sicherheit und Orientierung bieten sowie Teilnehmende mit Akteuren aus der Branche vernetzen (ebd.). Beispiel für solch ein solches Mentor*innen-Modell bietet die Initiative *#BayFiD*, in der Mädchen und Frauen im Programm durch Mentor*innen unterstützt werden. *#BayFiD – Bayerns Frauen in Digitalberufen* hat sich zum Ziel gesetzt, Frauen im Alter zwischen 18 und 30 Jahren, unabhängig von ihrem Bildungsstatus, für Digitalberufe zu begeistern, Einblicke in die IT- und Tech-Branche zu ermöglichen sowie Frauen und Unternehmen miteinander zu vernetzen. Institutionell wird *#BayFiD* durch das Bayerische Staatsministerium für Digitales sowie durch ein Netzwerk verschiedener regionaler Unternehmen unterstützt. In dem Programm, das eine Dauer von mindestens 1,5 Jahren hat, können Frauen Praxiseinblicke durch Workshops und Exkursionen in verschiedensten Unternehmen erhalten, Kontakte

knüpfen, sich austauschen und werden dabei durch Pat*innen und Mentor*innen von IT-Unternehmen unterstützt.⁸ Zum einen erhalten die Teilnehmerinnen praktische Einblicke durch die Exkursionen, Workshops und Vorträge der Expert*innen und Unternehmen. Zum anderen können sie gezielte Nachfragen an Pat*innen bzw. Mentor*innen stellen und die Initiative für sich als Vernetzungsinstrument nutzen. Nach Einschätzung der Initiative selbst, ist der Einsatz von Rollenvorbildern und Mentor*innen hoch wirksam. Nach Abschluss erhalten die Frauen außerdem ein Teilnahmezertifikat, das als Referenz für Bewerbungen genutzt werden kann.

2.2.4 Bedeutung von Praxiserfahrungen in der beruflichen Orientierung

In Kapitel 2.2.2 wurde deutlich, dass Beratungsangebote zur beruflichen Orientierung junger Frauen bereits während der schulischen Ausbildung sowie am Übergang zur beruflichen Bildung etabliert werden (Bergmann u. a. 2021:41, 54f.). An diesen Übergängen sollten vor allem Schulen, Betriebe und Beratungsangebote kooperieren (Bergmann u. a. 2021:55). Für einen besseren Austausch zwischen potenziellen Nachwuchskräften und Unternehmen setzt sich auch das deutschlandweite Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT* ein und versucht vor allem Unternehmen und Schulen mit verschiedenen Angeboten, z.B. im Rahmen der Girls' Day Akademie, zu vernetzen. Auch laut Mitarbeitenden des *Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.* ist die Einbindung der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden bei einer praxisnahen Berufsorientierung und Projekten zur Rekrutierung von Frauen in IT- und IT-nahen Berufen von zentraler Bedeutung. So bietet zum Beispiel auch das Projekt *Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees* in verschiedenen Modulen Schüler*innen des Land Bremens und des niedersächsischen Umkreises die Möglichkeit, mit Mitarbeitenden und Auszubildenden geschlechteruntypischer Ausbildung in Kontakt zu kommen und praktische Übungen zu verschiedenen Berufen zu absolvieren.

Im Rahmen des Projekts *Frauen in Handwerk und Technik (FiT)*, das durch den österreichischen Arbeitsmarktservice umgesetzt wird, zeigt sich beispielhaft die Wirksamkeit von Einblicken in die berufliche Praxis.⁹ Frauen jeglichen Alters und mit mindestens einem Hauptabschluss erhalten im Rahmen einer 12-wöchigen Qualifizierungsmaßnahme auch die Chance in Form von Praktika erste Praxiserfahrungen zu sammeln und den unternehmerischen Alltag kennenzulernen (näheres zum Projekt in Kap. 2.2.5). Im Interview mit *L&R Sozialforschung*, die das Programm über mehrere Iterationen begleitet und evaluiert

⁸ Weitere Informationen können Sie der [Website](#) von #BayFid entnehmen. Ferner gibt es die Möglichkeit des Online-Mentorings, wie z.B. über Cybermentor (siehe Anhang 2).

⁹ Der österreichische Arbeitsmarktservice ist vergleichbar mit der in Deutschland vorhandenen Bundesagentur für Arbeit.

haben, wurde deutlich, dass es entscheidend ist, dass die Berührungspunkte zwischen den Frauen und Unternehmen abgebaut werden und die wechselseitigen Erwartungen der beider Gruppen hinsichtlich benötigter Qualifikationen für den Übergang in eine Ausbildung und einen Beruf geklärt werden. Aufgrund dessen unterstreicht dies nochmal die Relevanz, dass berufsbezogene Tätigkeiten für Teilnehmerinnen erlebbar gemacht sowie ausprobiert werden können, umso die „Verknüpfung von Männlichkeit und Technik“ zu lockern und Frauen so die Möglichkeit zu bieten, stereotype Erwartungen an eine Tätigkeit in IT- oder IT-nahen Berufen zu hinterfragen (Bergmann u. a. 2021:41). Neben den Schulen sind somit auch die Unternehmen in der Pflicht mit der Durchführung von Schnuppertagen und Betriebsführungen oder der Schaffung von Praxisangeboten, wie z.B. in Form von Praktikumsplätzen, die intrinsische Motivation für eine Karriere bzw. den Weg in IT- bzw. IT-nahe Berufe zu fördern und für weibliche Zielgruppen mitzugestalten (ebd.:68f.).

2.2.5 Einsatz und Durchführung von zielgruppenspezifischen Qualifikationen

Neben den Beratungsangeboten und den Praxiserfahrungen ist außerdem die Bereitstellung von zielgruppenspezifischen Programmen zur Qualifikation im Rahmen einer Aus- bzw. Weiterbildung von Relevanz. Neben Informations- und Beratungsangeboten können Kompetenzzentren oder Weiterbildungsträger gezielt Angebote für Frauen bereitstellen, in dem institutionalisiertes Wissen für IT- und IT-nahe Berufe auf- und ausgebaut werden kann und sich Frauen qualifizieren können. Eine Qualifizierung kann z.B. eine Weiterbildung oder eine Umschulung sein. Über die Qualifizierung hinaus ist außerdem die Begleitung von Frauen in den Berufseinstieg und bei der Durchführung von arbeitsplatznahen Qualifikationsmaßnahmen in nicht-traditionellen Berufsbereichen wichtig (Bergmann u.a. 2021:54f.).

Zum Themenkomplex Qualifizierung wurde sich dahingehend auch mit verschiedenen Weiterbildungsträgern der Freien Hansestadt Bremen ausgetauscht, um einen Eindruck über die Relevanz von frauenspezifischen Angeboten zu erhalten. So zeigt z.B. der Weiterbildungsträger *computer bildung medien (cbm)*, dass die adäquate Begleitung ihrer Teilnehmerinnen für den Erfolg wichtig zu sein scheint. Neben weiteren IT-Umschulungen bietet der Bildungsträger mit dem Schnupperkurs *Frauen starten digital durch*¹⁰ ein auf Frauen zugeschnittenes Programm an, welches ohne Vorkenntnisse zu benötigen, Einblicke in eine Tätigkeit im IT-Bereich gewährt. Neben diesem Kurs, der sich spezifisch an Frauen richtet, gibt es ebenfalls bei cbm die Möglichkeit weitere Umschulungen und Weiterbildungen mit IT-Spezifik zu absolvieren.

¹⁰ Nähere Informationen zum Kurs „Frauen starten digital durch“ finden Sie [hier](#).

Auch bei der Betrachtung von überregionalen Projekten zeigt sich, dass eine spezifische Qualifizierung in Verbindung mit Praxiserfahrungen von Frauen für IT- und technische Berufe sinnvoll ist: Das in Kapitel 2.2.4 vorgestellte Projekt *FiT – Frauen in Handwerk und Technik* soll erwerbslosen Frauen in einem 12-wöchigen Programm einen beruflichen Einstieg in nicht-traditionellen Berufen ermöglichen. Dazu durchlaufen die Teilnehmerinnen verschiedene Etappen (Leibetseder u. a. 2018:28). Zu Beginn der Berufsorientierung erhalten die Frauen entsprechende Informationen, Beratungen sowie Coachings für Bewerbungsverfahren, nehmen an Exkursionen teil und erstellen einen realistischen und verbindlichen Karriereplan, in welchem sie zwei berufliche Ziele in einem handwerklichen oder technischen Beruf entwickeln sollen (ebd.:37f.). In Form einer Basisqualifizierung können die Frauen anschließend ihr Wissen erneuern oder erweitern und erste berufliche Erfahrungen im Rahmen eines Praktikums sammeln (ebd.:40). Zum Abschluss der Maßnahme soll bestenfalls eine Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis durch die Kontaktherstellung mit Unternehmen und gezielter Bewerbungstrainings der Teilnehmerinnen gewährleistet werden. Laut *L&R Sozialforschung* hat die Mehrheit der Teilnehmerinnen nach dem Programm den Übergang in eine Erwerbstätigkeit geschafft.

Das *ItF Institut Kassel e.V.* reiht sich bei der Begleitung mit den Projekten *E-Steps – Wiedereinstieg für Berufsrückkehr*innen* und *IT-Kauffrau – Ausbildung in Migration* in ähnliche Bemühungen ein. Im ersten Projekt wird Frauen schon während einer familiären Auszeit eine Weiterbildung ermöglicht, damit eine reibungslose Rückkehr in den Beruf umsetzbar ist. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist diese Weiterbildung online und über die *Frauencomputerschule ItF* organisiert. Über eine E-Learning-Plattform können Frauen ihren Bedürfnissen und Interessen folgen und verschiedene Module zu kaufmännischen aber auch EDV-Kenntnissen belegen, die durch eine Einführungsveranstaltung und dem Online-Chat mit den Trainer*innen der Computerschule unterstützt werden. Das zweite Projekt *IT-Kauffrau – Ausbildung in Migration* unterstützt Frauen mit Migrationshintergrund, die nicht älter als 27 Jahre alt sind, einen anerkannten IHK-Abschluss in einem „zukunftsfähigen Beruf“ durch Umschulung oder Ausbildung zu erwerben. So war u.a. die Umschulung zur Informatikkauffrau oder zur Kauffrau für Bürokommunikation für diese Zielgruppe möglich, die z.B. zu den Berufen mit IT-Anwendungen gezählt werden können.¹¹

Im Austausch mit dem *ItF Institut Kassel* wurde deutlich, dass Qualifizierungen ebenfalls darauf abzielen sollten, das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit von Frauen für IT- und IT-nahe Berufe und Tätigkeiten zu steigern. Adressatinnen wurde stets aufgezeigt,

¹¹ Weiterführende Informationen zu den Projekten [E-Steps](#) und [IT-Kauffrau für Migration](#) können Sie dem Webauftritt des *ItF Instituts Kassel e.V.* entnehmen.

dass neben reinem IT-Wissen oder IT-Qualifikationen auch überfachliche Kompetenzen für die Arbeit im IT-Bereich benötigt werden. Frauen sollten im Rahmen von Qualifikations- und Praxismaßnahmen somit auch vermittelt bekommen, dass sie bereits Eigenschaften und Skills mitbringen, die für die Ausübung eines IT- bzw. IT-nahen Berufs benötigt werden (Seyda und Flake 2019:17).

Das *Bildungszentrum im Unterwesergebiet e.V.* hat sich als Weiterbildungsträger in der Freien Hansestadt Bremen mit dem Projekt *Ausbildungsbüro Smart 4u* zum Ziel gesetzt, das Matching von ausbildungsinteressierten Personen und den Ausbildungsbedarfen der Bremer Unternehmen zu unterstützen. Auch wenn beim Austausch deutlich wurde, dass kein direkter Bezug zu IT- bzw. IT-nahen-Berufen hergestellt werden konnte, wurde dennoch erkenntlich, dass die gezielte Betreuung von Teilnehmenden, die einen Unterstützungsbedarf z.B. aufgrund von fehlenden Qualifikationen haben, eine zentrale Rolle für den Erfolg der Maßnahme einnimmt. Außerdem sind Schnuppertage bzw. Praktika ein wichtiges Element der Vermittlung, damit die schulischen Leistungen der Teilnehmenden nicht im Vordergrund stehen und die Unternehmen einen Eindruck über die Fertigkeiten eine*r Bewerber*in erhalten.

2.2.6 Rolle von Genderkompetenzen und Vernetzung der Unternehmen

In Kapitel 2.2.2 wurde bereits die Wichtigkeit von Genderkompetenzen der Begleiter*innen in der Berufsorientierung und -beratung von (jungen) Frauen angesprochen. Auch werden fehlende Genderkompetenzen als Problem in der IT-Branche lokalisiert (Jeanrenaud 2020:34). Die Internalisierung von veralteten Rollenbildern und die Unterrepräsentanz von Frauen in IT-(nahen)-Berufen erschweren das Aufbrechen von Stereotypen auch in den Unternehmen (Werner 2020:26). Somit stehen auch Unternehmen in der Verantwortung, geschlechtergerechtere Bedingungen für Aus- und Weiterbildung von Frauen und in der Arbeitswelt im Allgemeinen zu schaffen.

Neben der Prüfung der externen Unternehmensdarstellung betrifft dies auch Aushandlungsprozesse über ethische und diskriminierende Aspekte in den Unternehmen (Bergmann u. a. 2021:67; Tripp 2021:12f.). Auch bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte zeigt sich, dass IT-Unternehmen in der externen Darstellung, wie z.B. bei Stellenausschreibungen, eher männliche Fachkräfte ansprechen (Seyda und Flake 2019:23). „Dominanzverhältnisse“ (Tripp 2021:12) in der Arbeitsorganisation und den Einstellungspraktiken sollten hinterfragt und Hierarchien aufgebrochen werden (ebd.). So hat sich z.B. die Initiative *Avanja – Frauen in IT!* des lokalisierten Gendergap in der Bremer IT-Branche angenom-

men und gibt IT-Unternehmen u.a. Checklisten und Hinweise zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit an die Hand.¹² Ferner bekräftigen Bergmann et al., dass es für die Unternehmen wichtig ist, sich für die Best-Practices, wie z.B. für die geeignete Anwerbung und Ansprache von Frauen im IT-Bereich, untereinander auszutauschen und zu vernetzen (Bergmann u. a. 2021:67f.). Auch im Austausch mit dem Projekt *FiT* wurde deutlich, dass geschlechtergerechte Werte, Normen und Praktiken, die vor Ort durch die Mitarbeitenden und Führung gelebt werden, einen Einstieg für Frauen in geschlechteruntypische Berufe begünstigen. In welchem Maße Frauen im Unternehmen bereits berücksichtigt werden, hat daher auch einen Einfluss, wie sich der Zugang für andere Frauen, z.B. zu Bewerbungsgesprächen, gestaltet. Getragen wird dies auch u.a. dadurch, ob es bereits weibliche Beschäftigten in einem Unternehmen gibt (Bergmann u. a. 2021:52; Jeanrenaud 2020:34). Es spielt außerdem eine Rolle, in welchem Maße Care-Arbeit bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einem Unternehmen thematisiert wird und Handlungsweisen dahingehend akzeptiert und verankert sind (Bergmann u. a. 2009:52).

Geeignete Maßnahmen zur Schaffung gleicher Rahmenbedingungen sind auch Trainings- und Weiterbildungsangebote für die Unternehmen, die eine Reflexion der eigenen Unternehmenskultur mit Blick auf einen möglichen Gender-Gap anstoßen können (Jeanrenaud 2020:34). Bedeutend ist, die Außenseiter-Positionen von Frauen in den stark geschlechtersegregierten Branchen aufzubrechen (Hausegger u. a. 2016:63). Allerdings muss beachtet werden, dass die Förderung auch hier nicht zur einseitigen Bevorzugung von Frauen führen darf, sondern ein geschlechtergerechtes Arbeitsumfeld geschaffen wird, das die gleichen Chancen für alle Mitarbeitenden bietet (Werner 2020:45). Mit der Schaffung solcher Lehrangebote setzt sich auch ein Projekt der Universität Bremen auseinander: Das *Zentrum für Arbeit und Politik (zap)* beschäftigt sich in dem Projekt *GunA* mit den Erfahrungen von Auszubildenden und Rahmenbedingungen in geschlechterunspezifischen Ausbildungen. Neben der Gewinnung von wissenschaftlichen Erkenntnissen sollen Jugendliche, die eine geschlechteruntypische Ausbildung absolvieren, bei der Lösung auftretender Probleme und Konflikte unterstützt werden. Durch die dadurch generierten Ergebnisse sollen Fortbildungsmodule für Lehr- und Ausbildungskräfte entwickelt werden.¹³

Im Austausch mit den Projektmitarbeitenden von *GunA* wurde deutlich, dass das stereotypische Bild von IT-Berufen bzw. Beschäftigten in der IT-Branche noch sehr weit verbreitet ist. Frauen mit einer Tätigkeit in der IT-Branche nehmen gegenwärtig immer noch einen Minderheitenstatus ein. Nach Aussagen des *zap* würden sich weibliche Angestellte oftmals

¹² Weitere Informationen über *Avanja – Frauen in IT!* erhalten Sie [hier](#).

¹³ Weitere Informationen zu dem Projekt *GunA* können Sie auf der [Website des zap](#) entnehmen.

im Arbeitsalltag im Vergleich zu männlichen Kollegen im gleichen Beruf z.B. durch außerordentliche Leistungen behaupten müssen. Es wurde des Weiteren betont, dass es keine geeignete Aufklärung über die Karrierechancen und Arbeitsorganisation in der IT-Branche gebe, die die Erklärung über mögliche Vorteile dieser Berufe in der Berufsorientierung bereits einschließe. Aufgrund des Minderheiten-Status der Frauen in der IT-Branche sollte außerdem darüber nachgedacht werden, ob und wenn, welche Personen als Mentor*innen oder Ausbilder*innen für Frauen während einer Aus- oder Weiterbildung in IT-Berufen zur Verfügung stehen. Mit diesen entsprechenden Personen sollten ebenfalls entsprechende Qualifikationen durchgeführt werden, die auf die Ausbildung der Lehrkräfte in geschlechteruntypischen Ausbildungen zugeschnitten sind und eine Schulung hinsichtlich geschlechtersensibler Kompetenzen impliziert.

3 Fazit und Implikationen für das Projekt F.IT

Der vorliegende Bericht verdeutlicht, dass es bereits verschiedene Projekte 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, des Bildungsstands der adressierten Zielgruppen, dem anvisierten Zeithorizont von Angeboten, den adressierten Personengruppen sowie den Institutionen, die maßgeblich einen Einfluss auf den Zugang und die Teilhabe von Frauen in der IT-Branche haben. Im Rahmen der Recherche wurde allerdings deutlich, dass die öffentliche Sichtbarkeit von Projekten und Initiativen zum Teil eingeschränkt ist und Erfahrungen zu den Maßnahmen erst in einem direkten Dialog erkennbar wurden. Anhand der verfügbaren Beschäftigungsdaten wurde ersichtlich, dass weibliche Beschäftigte im Land Bremen in IT- und IT-nahen Berufen stets unterrepräsentiert sind.

Auch wurde deutlich, dass eine Definition, was IT-bzw. IT-nahe Berufe sind, unterschiedlich vorgenommen werden kann. Das *BIBB* liefert z.B. einen Ansatz für die Unterteilung in IT-Kernberufe, IT-Mischberufe, die in diesem Bericht als IT-nah bezeichnet worden sind, sowie IT-Anwendungsberufen. Allerdings ist die Einordnung einzelner Berufe in diese Systematik nicht immer eindeutig bzw. welche IT-Berufe die Ränder der Branche umreißen, schwierig zu einzuordnen. So zeigte der Bericht auch, dass die referierten Datenquellen das Feld IT- bzw. IT-naher Berufe z.B. anhand der Grunddefinition von MINT-Berufen oder anhand der Klassifikation der Berufe (KldB) der Statistik der Bundesagentur für Arbeit vorgenommen haben. Je weiter man an die Peripherie der Definition rückt, umso schwieriger erscheint die Abgrenzung eines definatorischen Feldes IT- bzw. IT-naher Berufe.

Zusammenfassend zeigen sich auf inhaltlicher und praxisnaher Ebene folgende Implikationen für die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen in IT- und IT-nahen Berufen: Angebote zur Berufsorientierung werden häufig während und vor Ende der Sekundarstufe I an Bildungsübergängen für Schüler*innen zur Verfügung gestellt, z.B. wenn diese vom schulischen ins berufliche Ausbildungssystem wechseln. Im Allgemeinen zeigte sich, dass für den Erfolg von Maßnahmen Angebote für Mädchen und Frauen zielgruppenorientiert zu konzipieren und durchzuführen sind. Das bedeutet, dass Maßnahmen dem Alter und dem Bildungsniveau der Zielgruppe angepasst sind und angeboten werden. Die Maßnahmen zur Förderung der Berufsorientierung sind dabei an das Handeln mehrerer Akteursgruppen gebunden, wie u.a. an die allgemeinbildenden Schulen sowie die verschiedenen Institutionen im außerschulischen Bildungsbereich, wie z.B. Weiterbildungsträger.

Schulen besitzen z.B. das Potenzial durch das Angebot einer frühzeitigen Berufsorientierung Einfluss auf den Berufswunsch von (jungen) Frauen zu nehmen. Eine Auseinandersetzung mit IT- und IT-nahen Themen im Rahmen von Veranstaltungen, Praktika, Schulfächer und Schnuppertagen können das Image von IT-Aus- und Weiterbildung verbessern. Im Rahmen dessen und der Begleitung solcher Maßnahmen haben sich zwei Instrumente besonders bewährt: Mentor*innen-Programme sowie Role Models, deren Einsatz allerdings nicht nur auf den schulischen Kontext beschränkt ist. Im Zuge von Mentor*innen-Programmen gibt es z.B. die Möglichkeit, dass Frauen feste Ansprechpersonen haben, die sie bei bestimmten Anliegen und Fragen begleiten und beraten. Role Models können als Botschafter*innen fungieren, indem sie über ihre Tätigkeiten und ihre Erfahrungen, wie sie z.B. den Einstieg in den Beruf geschafft haben, berichten. Beide Instrumente können somit dazu beitragen, dass Stereotypen gegenüber der Branche selbst und dessen Berufsbildern entkräftet werden.

Weitere Institutionen, wie z.B. Weiterbildungsträger, können auch über die allgemeinbildende und berufsbildende Schullaufbahn hinaus die Möglichkeit für Frauen bieten, Weiterbildungs- oder auch Umschulungsangebote wahrzunehmen. Im Rahmen dessen kann formelles Wissen für eine Beschäftigung in IT- und IT-nahen Berufen aufgebaut werden. So sind z.B. auch innerhalb der IT-Umschulungen Praxisphasen in Form von Praktika vorgesehen, die Frauen es ermöglichen, Einblicke in die IT-Branche zu erhalten und das theoretische Wissen im Rahmen ihrer Umschulung zu erproben und umzusetzen.

Neben den schulischen und außerschulischen Bildungsangeboten stehen außerdem die Unternehmen für die Umsetzung von Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für die IT-Branche in der Verantwortung. Neben der Beteiligung an Maßnahmen, wie z.B. der Bereitstellung von Praxiseinblicken durch Betriebsführungen, das Angebot von Schnuppertagen und Praktika, sind diese auch langfristig gefragt, die Arbeitsbedingungen geschlechtergerechter umzugestalten. Das beinhaltet Aspekte, wie z.B. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit sowie die Option zum arbeitsortunabhängigen Arbeiten, wie z.B. die Arbeit im Home-Office. In welchem Rahmen solche Bedingungen bereits in den Unternehmen vorgelebt werden, hat Einfluss drauf, wie schwierig sich der Zugang und der Verbleib für Frauen zur und in der Branche gestaltet.

Neben der Schaffung von geschlechtergerechteren Arbeitsbedingungen wird deutlich, dass das Hinterfragen von Geschlechterstereotypen sowie der Aufbau von Genderkompetenzen ebenfalls von zentraler Relevanz ist. Aufklärung und Training der Mitarbeitenden, z.B. für Ausbilder*innen, wie Frauen in Bewerbungsverfahren angesprochen oder in welchem Maße Geschlechterstereotypen in Alltagspraktiken verankert sind, sind Maßnahmen für Unternehmen, die Bewusstsein für die Thematik schaffen und die Lage von Frauen verbessern

können. Beispielsweise betrifft dies die Rahmung von Arbeitsbedingungen oder auch die Ansprache von Frauen innerhalb und außerhalb der Unternehmen.

Abschließend wird deutlich, dass die Initiativen und Bemühungen zur Förderung von Frauen in IT- und IT-nahen Berufen im Land Bremen und darüber hinaus vielfältig sind. Eine entsprechende Begleitung und Evaluation der Förderung von Frauen in nicht-traditionellen Berufsfeldern wurde auch von beteiligten Personen regionaler und überregionaler Projekte als wichtig eingestuft wird, um die Wirksamkeit von Instrumenten und Maßnahmen in geeigneter Weise nachvollziehen zu können (Bergmann u. a. 2021:42). Mehr Transparenz zu den Angeboten, eine effizientere Vernetzung zwischen den relevanten Akteuren sowie die Erfassung der Unternehmensbedarfe und der Weiterbildungsbedarfe der Frauen können zum Aufbau solcher Unterstützungsstrukturen beitragen.

Literaturverzeichnis

- Bergmann, Nadja, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl, und Nicolas Pretterhofer. 2021. *Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze*. Wien: L&R Sozialforschung / öibf.
- Bergmann, Nadja, Andreas Riesenfelder, Claudia Sorger, und Maria Aigner. 2009. *FiT-Niederösterreich Endbericht*. Wien: L&R Sozialforschung.
- Bortz, Jürgen. 1999. *Statistik für Sozialwissenschaftler*. 5., vollst. überarb. und aktualisierte Aufl. Berlin Heidelberg: Springer.
- Bortz, Jürgen, und Gustav A. Lienert. 1998. *Kurzgefasste Statistik für die klinische Forschung: Leitfaden für die verteilungsfreie Analyse kleiner Stichproben ; mit 91 Tabellen*. Heidelberg / Berlin: Springer.
- Bothfeld, Silke, Tanja Schmidt, und Verena Tobsch. 2022. *Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt – Wo steht Bremen?* Hamburg: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Brück-Klingberg, Andrea, und Jörg Althoff. 2019. *MINT-Berufe: Strukturen und Trends der Beschäftigung in Bremen*. 2019 / 1. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Bundesagentur für Arbeit - Statistik. 2023. Berufe auf einen Blick (Alle Berufe, MINT und Ingenieurberufe. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html> (Zuletzt zugegriffen am: 06.04.2023).
- Bundesinstitut für Berufsbildung. 2022. DAZUBI Datenblatt. Fachinformatiker/-in (VO ab 2022) (alle Fachrichtungen). <https://www.bibb.de/dienst/dazubi/dazubi/data/Z/B/4/4091.pdf> (Zuletzt zugegriffen am: 06.04.2023).
- Bundesinstitut für Berufsausbildung. 2022. DAZUBI Datenblatt. Fachinformatiker/-in FR Systemintegration (VO ab 2022). <https://www.bibb.de/dienst/dazubi/dazubi/data/Z/B/4/43102032.pdf> (Zuletzt zugegriffen am: 06.04.2023).
- Carstensen, Tanja. 2020. „Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung“. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 74(3):195–205. doi: 10.1007/s41449-020-00213-y.
- Diekmann, Andreas. 2017. *Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. 11. Auflage, vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage. Hamburg: rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Friemer, Andreas, und Günter Wasserwa. 2020. *Struktur und Entwicklungsperspektiven der IT-Branche im Land Bremen*. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW).
- Hall, Anja, Tobias Maier, Robert Helmrich, und Gerd Zika. 2016. *IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Hausegger, Trude, Christian Scharinger, Jürgen Sicher, und Friederike Weber. 2016. *Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Einführung von Industrie 4.0 - Studie im Auftrag der Austria Wirtschaftsservice GmbH - aws, der Arbeiterkammer Wien und des Bundesministeriums für Verkehr, Infrastruktur und Technologie, bmvit*. Wien: prospect Unternehmensberatung GmbH.
- Jeanrenaud, Yves. 2020. *MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*.
- Kutzner, Edelgard, und Victoria Schnier. 2019. *Industrielle Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung*. Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V.
- Leibetseder, Bettina, Julia Simon, Claudia Felix, Claudia Peitsch, und Dorian Waller. 2018. *Zugangschancen und -barrieren im FiT-Programm*. Wien: Arbeitsmarktservice Wien.
- Pötschke, Manuela. 2009. „Potentiale von Online-Befragungen: Erfahrungen aus der Hochschulforschung“. S. 75 in *Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung*., herausgegeben von N. Jakob, H. Schoen, und T. Zerback. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schildmann, Christina. 2018. *Geschlechtergerechtigkeit in der digitalen Arbeitswelt – Fünfentscheidende Felder*. Berlin: Heinrich Böll Stiftung e.V.
- Seyda, Susanne, und Regina Flake. 2019. *Chancengleichheit und Digitalisierung - Männer und Frauen in der digitalen Arbeitswelt*. 4. Köln: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung.
- Taddicken, Monika, und Bernad Batinic. 2014. „Die standardisierte Online-Befragung“. S. 151–75 in *Handbuch Online-Forschung: sozialwissenschaftliche Datengewinnung und -Auswertung in digitalen Netzen*, herausgegeben von M. Welker, M. Taddicken, J.-H. Schmidt, und N. Jakob. Köln: Herbert von Halem Verlag.
- Tripp, Ina. 2021. „Diversity im Kontext des digitalen Transformationsprozesses: Herausforderungen und Chancen des digitalen und kulturellen Wandels im IT-Bereich erfolgreich gestalten“. S. 1–16 in *Handbuch Globale Kompetenz*, herausgegeben von P. Genkova. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Werner, Katja. 2020. „Wie (weibliche) Digital Natives auf digitale Jobs vorbereitet werden und was dabei noch zu tun ist“. S. 21–47 in *Digitalisierung als Chancengeber : Wie KI, 3D-Druck, Virtual Reality und Co. neue berufliche Perspektiven eröffnen*, herausgegeben von A. Ternès von Hattburg. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Zerback, Thomas, und Marcus Maurer. 2014. „Repräsentativität in Online-Befragungen“. S. 76 in *Handbuch: Online-Forschung: sozialwissenschaftliche Datengewinnung und -Auswertung in digitalen Netzen*, herausgegeben von M. Welker, M. Taddicken, J.-H. Schmidt, und N. Jakob. Köln: Herbert von Halem Verlag.

Anhang 1 – Daten und Fakten

A.1 Zentrale Ergebnisse der iaw-Standortstudie

Beschreibung des Sachstandes	Ausprägungen	Anteil in %
Verteilung der Betriebe nach Größenklassen in der IT-Branche (2018)	1 bis 5 Mitarbeitende	55,4 %
	6 bis 9 Mitarbeitende	12,6 %
	10 bis 49 Mitarbeitende	25,6 %
	50 bis 249 Mitarbeitende	5,1 %
	250 bis 499 Mitarbeitende	1,2 %
Beschäftigtenanteile in der IT-Dienstleistungsbranche nach Größenklassen (2018)	1 bis 5 Mitarbeitende	7,8 %
	6 bis 9 Mitarbeitende	6,2 %
	10 bis 49 Mitarbeitende	37,2 %
	50 bis 249 Mitarbeitende	21,3 %
	250 bis 499 Mitarbeitende	27,5 %
Beschäftigtenanteile nach Teilbranchen in Bremen (2019)	IKT-im verarbeitenden Gewerbe	5,0 %
	IKT-Dienstleistungen	95,0 %
Beschäftigtenanteile nach Wirtschaftsabteilungen in der Teilbranche IT-Dienstleistungen in Bremen (2019)	• Verlegen von Software	4,0 %
	• Leistungsgebundene Telekommunikation	3,7 %
	• Erbringung von Dienstleistungen und Informationstechnologie	88,8 %
	• Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten, Webportale	2,9 %
	• Reparatur von Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten	0,7 %
Beschäftigtenanteile nach Teilbranchen in der erweiterten Untersuchungsgruppe IT und Werbung in Bremen (2019)	IKT- im verarbeitenden Gewerbe	16,5 %
	IKT-Dienstleistungen	79,4 %
	Werbung	4,1 %
Geschlechterverteilung in den Teilbranchen 2019 - IKT-Branche gesamt	Männlich	71,9 %
	Weiblich	28,1 %
Geschlechterverteilung in den Teilbranchen 2019 – Werbung	Männlich	48,0 %
	Weiblich	52,0 %
Geschlechterverteilung in den Teilbranchen 2019 – Dienstleistungsbereich	Männlich	62,2 %
	Weiblich	35,5 %
Frauenanteil in der IT-Branche in Bremen 2019	Bremen	28,1 %
Altersstruktur in der IT-Branche gesamt	Unter 25 Jahre	8,8 %
	25 bis unter 55 Jahre	76,0 %
	55 bis unter 65 Jahre	13,9 %
	65 Jahre und älter	1,3 %
Arbeitszeit in der IT-Branche insgesamt	Vollzeit	79,4 %
	Teilzeit	15,0 %
	Geringfügig beschäftigt	5,5 %
Berufsabschlüsse in der IT-Branche	Ohne Berufsabschluss	9,5 %
	Mit anerkanntem Berufsabschluss	42,2 %
	Mit akademischem Abschluss	38,4 %
	Unbekannt	9,8 %

Beschreibung des Sachstandes	Ausprägungen	Anteile in %
Verteilung der Beschäftigten nach Anforderungsniveau in der IT-Branche 2019	Helfer*in	3,8 %
	Fachkraft	31,5 %
	Spezialist*in	30,8 %
	Expert*in	33,9 %
Unternehmen nach Hauptgeschäftsfeld: In was für einem Arbeitsumfeld sind Sie grob gefasst tätig?	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen, das IT-Produkte, -Lösungen oder -Dienstleistungen anbietet 	54,1 %
	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen, das über eine eigene IT-Abteilung verfügt und/oder IT-Berufe ausbildet, deren Hauptgeschäft aber nicht IT-bezogen ist 	23,3 %
	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen ohne IT-Bezug, in dem IT nur als Arbeitsmittel eingesetzt wird 	13,7 %
	<ul style="list-style-type: none"> • Institution, die im IT-Bereich Beratungs- und Bildungsdienstleistungen durchführt 	8,9 %
Verteilung nach Betriebsgröße	Allein und freiberuflich	4 %
	Bis 5 Beschäftigte	16 %
	6 bis 9 Beschäftigte	6 %
	10 bis 49 Beschäftigte	24 %
	50 bis 249 Beschäftigte	31 %
	250 bis 499 Beschäftigte	5 %
	500 und mehr Beschäftigte	12 %
	Keine Angabe	2 %
Beschäftigt Ihr Unternehmen eigene IT-Fachkräfte?	Ja	78,1 %
	Nein	21,9 %
Wie sieht die prozentuale Verteilung Ihrer Beschäftigten aus (Anteil der IT-Fachkräfte)?	100 Prozent	4,9 %
	50 bis 99 Prozent	45,1 %
	10 bis 49 Prozent	26,8 %
	Unter 10 Prozent	19,5 %
	Keine Angabe	3,7 %
Hat Ihr Unternehmen in den letzten 12 Monaten IT-Fachkräfte eingestellt?	Ja	57,3 %
	Nein	42,7 %
Hatte Ihr Unternehmen Schwierigkeiten, freie Stelle für IT-Fachkräfte zu besetzen?	Ja	72,4 %
	Nein	27,6 %
Gibt es für Ihre Anforderung ausreichende regionale Weiterbildungsangebote im Themenfeld IT?	Ja	57,7 %
	Nein	42,3 %
Ist Ihr Unternehmen auch Ausbildungsbetrieb für Fachkräfte in den Berufsfeldern IT und digitale Medien?	Ja	47,1 %
	Nein	52,9 %
Wie viele Auszubildene in IT-Berufen hat Ihr Unternehmen?	1 Auszubildende*r	16 %
	2 bis 5 Auszubildene	51 %
	6 bis 9 Auszubildene	17 %
	10 und mehr Auszubildene	16 %

eigene Erstellung nach Wasserwa / Friemer 2020: S. 18-43, basierend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit

A.2 Strukturen und Trends der MINT-Beschäftigung in Bremen (IAB) aus dem Jahr 2017

Beschreibung des Sachstandes	Ausprägungen	Anteile in Prozent
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Anteil an MINT-Berufen (alle Niveaus) in HB	Männlich	86,3%
	Weiblich	13,7 %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Anteil an MINT-Berufen (MINT-Fachkräfte) in HB	Männlich	88,0 %
	Weiblich	12,0 %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Anteil an MINT-Berufen (MINT-Spezialist*innen) in HB	Männlich	85,0 %
	Weiblich	15,0 %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Anteil an MINT-Berufen (MINT-Expert*innen) In HB	Männlich	83,5 %
	Weiblich	16,5 %
Anteil der Fachkräfte in MINT-Berufen in Bremen nach Geschlecht - Fachkräfte in HB	Männlich	56,3 %
	Weiblich	48,7 %
Anteil der Fachkräfte in MINT-Berufen in Bremen nach Geschlecht - MINT-Spezialist*innen in HB	Männlich	23,5%
	Weiblich	26,2%
Anteil der Fachkräfte in MINT-Berufen in Bremen nach Geschlecht - MINT-Expert*innen in HB	Männlich	20,1%
	Weiblich	25,1%
Anteil der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen in MINT-Berufen - Bremen – MINT-Berufe	Männlich	
	• Vollzeit	94,2 %
	• Teilzeit	5,8 %
	Weiblich	
• Vollzeit	69,0 %	
• Teilzeit	31,0 %	
Anteil der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen in MINT-Berufen - Bremen – MINT-Fachkräfte	Männlich	
	• Vollzeit	94,1 %
	• Teilzeit	5,9 %
	Weiblich	
• Vollzeit	33,2 %	
• Teilzeit	66,8 %	
Anteil der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen in MINT-Berufen - Bremen – MINT-Spezialist*innen	Männlich	
	• Vollzeit	94,1 %
	• Teilzeit	5,9 %
	Weiblich	
• Vollzeit	70,9 %	
• Teilzeit	29,1 %	
Anteil der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen in MINT-Berufen - Bremen – MINT-Spezialist*innen	Männlich	
	• Vollzeit	94,7 %
	• Teilzeit	5,3 %
	Weiblich	
• Vollzeit	71,2 %	
• Teilzeit	28,8 %	
Anteil neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in MINT-Berufen (2016) in HB (auf MINT-Fachkräfteniveau)	Männlich	42,7 %
	Weiblich	9,0 %
Anteil an bestandenen Prüfungen in MINT-Berufen (auf MINT-Fachkräfteniveau)	Männlich	43,2 %
	Weiblich	8,7 %

eigene Erstellung nach Ergebnissen von Brück-Klingeberg / Althoff 2019: S. 14-26, basierend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit

Anhang 2 – Steckbriefe

A.3 Regionale Projekte in der Freien Hansestadt Bremen

Titel	Avanja – Frauen in die IT! – Initiative
Träger	bremen digitalmedia e.V., gefördert unter Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa
Zielgruppe / Ziel des Projektes	Unternehmen der IT-Branche Online-Plattform zur Distribution von Informationen zu verschiedenen Themen, um den Zugang für Frauen in die IT-Branche zu erleichtern
Ort / Land	Bremen, DE
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Seit 2021
Vorgehen	Avanja liefert als Plattform Informationen, Beiträge und Ideen, um Arbeitgeber*innen digitaler und IT-Berufe vor allem für Frauen attraktiver zu machen.
Weitere Informationen	https://www.avanja.de/ https://www.bremen-digitalmedia.de/avanja-frauen-in-die-it/

Titel	„Ausbildungsbüro-Smart 4 u“ mit „girls4technic“
Träger	Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V.; gefördert unter Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, Freie Hansestadt Bremen, Europäische Sozialfonds und in Kooperation mit AWO Soziale Dienste gGmbH, IHK – Bremen und Bremerhaven, Jugendberufsagentur und Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V.
Zielgruppe / Ziel des Projektes	Ausbildungsinteressierte junge Menschen und Unternehmen zur Herstellung eines Matchings zwischen beiden Zielgruppen
Ort / Land	Bremen, DE
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Aktuell von 01.01.2022 bis 31.12.2023
Vorgehen	Ausbildungsinteressierte Menschen sollen bei der Suche nach einer dualen Berufsausbildung, eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung unterstützt werden. Dabei werden die Teilnehmenden vor und während des Bewerbungsprozesses entsprechend betreut und unterstützt. Die Unternehmen, die den Teilnehmenden einen Ausbildungsplatz oder eine Einstiegsqualifizierung zur Verfügung stellen, erhalten ebenfalls entsprechende Informationen und Beratung über finanzielle Förderungen und Begleitung der Teilnehmenden.
Weitere Informationen	https://bwu-bremen.net/

Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees	
Träger	Bremer Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) in Kooperation mit dem Projekt „komm auf Tour“ und der Agentur Sinus, gefördert durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
Zielgruppe / Ziel	Schüler*innen (Mädchen und Jungen) Schüler*innen sollen eigene Fähigkeiten, Stärken und Neigungen entdecken und Bewusstsein für geschlechterspezifische Rollenzuschreibungen entwickeln
Ort / Land	Bremen, Bremerhaven und Landkreis Osterholz, DE
Laufzeit / Seit wann bestehend?	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotierung von 1. Dezember bis 30. November 2022 durch Metropolregion West, Arbeitsagentur Bremen – Bremerhaven, Handelskrankenkasse Bremen, Arbeitnehmerkammer Bremen, durch kleinen Beitrag des Landkreises Osterholz und Eigenmitteln der ZGF finanziert • Seit 1. Dezember bis zum 30. Dezember 2023 durch SWAE und der Bundesagentur für Arbeit Bremen – Bremerhaven finanziert (s.o.)
Vorgehen	Zielgruppe soll eigene Stärken an drei bis vier Projekttagen „erproben und erleben können“ und Geschlechterklischees hinterfragen, anhand von verschiedenen Modulen, in denen verschiedene Themenschwerpunkte durchlaufen werden. So erhalten Schüler*innen u.a. die Möglichkeit mit Azubis und Mitarbeiter*innen geschlechtsuntypischer Berufe kennenzulernen und erhalten Einblicke in berufliche Tätigkeiten.
Weitere Informationen	https://be-ok.de/

„Frauen starten digital durch“	
Träger	cbm – computer medien bildung GmbH, gefördert durch Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa und der Agentur für Arbeit Bremen / BHV (Bundesagentur für Arbeit 2021)
Zielgruppe / Ziel	„Alle Frauen“, Motivation für eine IT-Tätigkeit wecken und „schnuppern“ ermöglichen
Ort / Land	Bremen, DE
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Seit dem Frühjahr 2021, 4 Wochen Laufzeit pro Kurs
Vorgehen	Kurs, der Chancen am Arbeitsmarkt und Zukunftsaussichten aufzeigt, Beratung zu möglichen Weiterbildungen und Quereinstieg gibt und als Vorbereitung auf eine Umschulung und Fortbildung in der IT-Branche dient
Weitere Informationen	https://www.cbm-bremen.de/frauen-starten-digital-durch/

Titel	Digital Media Women e.V. – Verein
Träger	Gefördert durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, Freie Hansestadt Bremen
Zielgruppe / Ziel	Frauen Gleichberechtigte Teilhabe und Sichtbarkeit, insbesondere im Blick auf den digitalen Wandel
Ort / Land	Deutschlandweit, mit einem Quartier für Bremen / Oldenburg
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Bremen / Oldenburg, seit Beginn 2020, DE
Vorgehen	Aktivitäten am Standort Bremen und Oldenburg: <ul style="list-style-type: none"> • Monatliche Meetups und Vorträge • Vernetzung mit Partner*innen aus Politik und Wirtschaft • Juli 2022: Initiierung des #DMW-Day, Universum Bremen Digital Media Women-Akademie: Zur Kompetenzerweiterung gibt es Workshops, Übungen und Seminare aus den Bereichen Digitale Medien, Internet und Women@Work.
Weitere Informationen	https://digitalmediawomen.de/ https://digitalmediawomen.de/quartiere/bremen

Titel	MINTforum Bremen – Initiative
Träger	Senatorin für Wissenschaft und Häfen (seit 2019 alleiniger Träger), gegründet mit Joachim Herz Stiftung, Körber-Stiftung und NORDMETALL-Stiftung
Ziel / Zielgruppe	Junge Menschen für ein MINT-Studium oder eine Ausbildung im MINT-Bereich gewinnen, Plattform zur Vernetzung der Akteure und außerschulischen Aktivitäten in der MINT-Bildung und zur Initiierung neuer Projekte
Ort	Bremen, DE
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Seit Frühjahr 2016
Vorgehen	Netzwerktreffen verschiedener MINT-Akteur*innen zur Initiierung verschiedener Projekte, Organisation und Durchführung von MINT-Fachtagen mit verschiedenen Angeboten für die adressierte Zielgruppe, jährliche Durchführung eines MINT-Tages
Weitere Informationen	https://mintforum.bremen.de/

Titel	„SchuleWirtschaft“ Bremen
Träger	Landesarbeitsgesellschaft SCHULEWIRTSCHAFT Bremen
Zielgruppe / Ziel	Schulen und Unternehmen zusammenbringen und Impulse zur Berufsorientierung setzen
Ort	Deutschlandweit, aber regionaler Aufbau, Standort in Bremen
Seit wann bestehend?	k.A.
Vorgehen	Im Fokus steht die Förderung in Form von Veranstaltungen und Projekten in der Berufs- und Studienorientierung von Schüler*innen. Dazu gehören: <ul style="list-style-type: none"> • Die Entwicklung von Unterstützungsinstrumente für Schulen und Betriebe • Angebote von Fortbildungen und Projekte • Nutzbarmachung eines bundesweiten Netzwerkes • Strategien und Maßnahmen für die berufliche Orientierung von Jugendlichen entwickeln • Förderung der Kompetenzbildung von MINT-Fächern
Weitere Informationen	https://schulewirtschaft-bremen.de/

Titel	GunA – Geschlechteruntypische Ausbildung
Träger	Zentrum für Arbeit und Politik (zap), Universität Bremen, gefördert durch Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, Freie Hansestadt Bremen
Zielgruppe / Ziel	Jugendliche in geschlechteruntypischen Ausbildungen (vers. Branchen, u.a. IT-Branche) Entwicklung von Ausbildungs- und Fortbildungsmodulen für Lehrkräfte, Ausbilder*innen und Berater*innen
Ort	Bremen, DE
Seit wann bestehend?	01.12.2020 bis 30.11.2023
Vorgehen	Untersuchung der Erfahrungen von Jugendlichen innerhalb der geschlechteruntypischen Ausbildungen zur anschließenden Entwicklung von Ausbildungs- und Fortbildungsmodulen für Lehrkräfte, Ausbilder*innen und Berater*innen
Weitere Informationen	https://www.uni-bremen.de/zap/zap-forschung/geschlechteruntypische-ausbildung-guna

Titel	Frauenberatungsstelle / Kompetenzzentrum „Zukunft im Beruf“ (ZiB bzw. ZiBnet)
Träger	AFZ – Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH, gefördert durch die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus
Ort / Land	Bremerhaven, DE
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Seit 1991
Zielgruppe / Ziel	Frauen Zentrale Anlaufstelle und Interessenvertretung für Frauen
Vorgehen	Beratungen von Frauen hinsichtlich der beruflichen Orientierung und Umorientierung als Online-Angebot oder Vor-Ort mit Blick auf Weiterbildungsberatung, Bewerbungsstrategien und Karriereplanung, Umschulung und zur Teilzeit-Weiterbildungen
Quellen	https://zibnet.de/ https://www.efre-bremen.de/projektbeispiele/foerderzeitraum-2007-2013/zukunft-im-beruf-zib-koordinierungs-und-beratungsstelle-frau-und-beruf-2653

Titel	Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
Träger	Freie Hansestadt Bremen
Ort / Land	Bremen und Bremerhaven, DE
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Seit 1982
Zielgruppe / Ziel	Frauen Zentrale Interessenvertretung für Frauen, um das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung durchzusetzen
Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> • Nehmen Stellung zu Gesetzesvorhaben • Regen Maßnahmen an, die die Situation von (jungen) Frauen zu verbessern • Förderung der Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit über frauenpolitische Themen • Unterstützung von Frauen- und Mädchenorganisationen
Quellen	https://www.frauen.bremen.de/die-zgf-8218

A.4 Überregionale Projekte

Titel	#BayFid – Bayerns Frauen in Digitalberufen
Träger	Bayrisches Staatsministerium für Digitales
Zielgruppe / Ziel	Mädchen und junge Frauen mit Erstwohnsitz in Bayern im Alter zwischen 18 und 30 Jahren, unabhängig vom Bildungsniveau; pro Jahr 50 Frauen aus unterschiedlichen Branchen
Ort	Bayern
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Seit 2019, Programm läuft 1,5 Jahre
Vorgehen	<p>Mädchen und junge Frauen aus Bayern können sich für das 1,5-jährige Programm bewerben, bei dem sie Einblicke in digitale Berufsfelder und Infos über die Entwicklung der Branche erhalten, Workshops, Vorträge und Unternehmensbesuche angeboten werden und im Netzwerk Erfahrungsaustausch entsteht.</p> <p>Die Teilnehmerinnen durchlaufen folgendes Programm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Einblicke in digitale Berufsfelder und Infos über Entwicklungen der Digitalbranche“ • „Netzwerken und Erfahrungsaustausch mit Expertinnen und Teilnehmerinnen“ <p>Außerdem werden verschiedene Veranstaltungen, wie Workshops mit verschiedenen Themen, Unternehmensbesuche und Netzwerktreffen angeboten.</p>
Weitere Informationen	https://www.bayfid.bayern.de/

Titel	FiT „Frauen in Handwerk und Technik“
Träger	Österreichischer Arbeitsmarktservice (AMS) als Teil des Frauenprogrammes, durch Begleitung der Evaluierung durch L&R Sozialforschung; FORBA
Ziel / Zielgruppe	Förderung von Frauen in nicht-traditionellen Berufsfeldern Frauen in der Berufsorientierung, während der Qualifizierung, arbeitslose Frauen und Mädchen, mit mindestens einem Hauptschulabschluss
Ort / Land	Österreich, unterteilt nach Nieder- und Oberösterreich und den Bundesländern
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Seit 2005
Vorgehen	Während eines 12-wöchigen Programms durchlaufen die Teilnehmerinnen verschiedene Phasen: Neben der Berufsorientierung und einer Basisqualifizierung, in denen die Teilnehmerinnen ebenfalls Coachings und Bewerbungstrainings erhalten, erhalten die Teilnehmerinnen auch die Möglichkeit in Form von Exkursionen und Praktika Einblicke in die Unternehmen zu bekommen. Neben FiT- gibt es auch ein Young-FiT-Programm, das für eine jüngere Zielgruppe konzipiert wurde.
Weitere Informationen	https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit-frauen-in-handwerk-und-technik

Titel	Komm, mach MINT
Träger	Kompetenzzentrum – Technik – Diversity – Chancengleichheit, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“
Zielgruppen / Ziel	Junge Frauen an Schnittstellen zwischen Schule und Studium sowie in den Übergang von Hochschulen in den Beruf für MINT-Berufe begeistern
Ort / Land	DE
Laufzeit / Seit wann bestehend?	01.03.2008 bis 31.08.2021
Vorgehen	Vernetzung von Partner*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Sozialpartnern, Medien und Verbänden zum Dialog Frauen und MINT in innovative Maßnahmen
Weitere Informationen	https://www.kompetenz.de/aktivitaeten/komm-mach-mint https://www.komm-mach-mint.de/ https://material.kompetenz.net/komm-mach-mint

Titel	eSteps – Online-Qualifizierung für Berufsrückkehrerinnen
Träger	ITF Kassel, Frauencomputerschule
Zielgruppe / Ziel	Frauen, die den Wiedereinstieg nach z.B. einer familiären Pause einplanen, insbesondere für Frauen, die in kleinen bis mittleren Unternehmen tätig sind Auffrischung / Ergänzung aktueller beruflicher Kenntnisse für den Wiedereinstieg
Ort	Online-Angebot
Seit wann bestehend?	k.A.
Vorgehen	Entwicklung eines Qualifizierungsprozesses für Frauen während der Familienphase, die sich auf unterschiedliche Angebote beziehen und je nach individuellem Bedarf gewählt werden können. Die Teilnehmerinnen können individuell an den Weiterbildungsangeboten arbeiten. <ul style="list-style-type: none"> • Stattfinden von Einführungsveranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen und im Umgang mit der Lernplattform • Online-Chat zum Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmerinnen und den Coaches der Computerschule
Weitere Informationen	https://www.itf-kassel.de/de/nationale-projekte/esteps/

Titel	IT-Kauffrau Ausbildung in der Migration
Träger	ITF Kassel, gefördert Europäische Sozialfonds, Durchführung über Frauencomputerschule
Zielgruppen	Frauen mit Migrationshintergrund bis 27 Jahre, ebenfalls nach Auszeit
Ort / Land	Hessen, DE
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Ausgelaufen
Vorgehen	Projekt der Frauencomputerschule zur Förderung von Ausbildungen und Umschulung für einen IHK-Abschluss in einem zukunftsfähigen Beruf (z.B. Informatikkauffrau, Kaufrau für Büromanagement)
Weitere Informationen	https://www.itf-kassel.de/de/nationale-projekte/it-kauffrau-ausbildung-in-der-migration/

Titel	Women in Tech e.V.
Träger	Women in Tech e.V., gemeinnütziger Verein
Zielgruppen / Ziel	Frauen Frauen für technische Berufe gewinnen, fördern und sichtbarer machen
Ort / Land	DE, Österreich und Schweiz
Laufzeit / Seit wann bestehend?	k.A.
Vorgehen	Folgende Ziele stehen bei Women in Tech e.V. auf der Agenda: <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Partnerschaften und vereinsinternes Mentoring • Durchführung von verschiedenen digitalen und lokalen Events • Netzwerkarbeit mit Unternehmen, Bildungseinrichtungen und anderen Organisationen • Bereitstellung von Mentor*innenships, Jobausschreibungen, Programmierkursen, Karriere-Coachings etc.
Weitere Informationen	https://www.womenintechev.de/

Titel	CyberMentor – Die Online-MINT-Plattform für Mädchen
Träger	Universität Regensburg, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultur, Baden-Württemberg – Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, gefördert durch diverse Stiftungen und Unternehmen
Zielgruppe / Ziel	Schülerinnen (5. bis 13 Klasse)
Ort / Land	DE, Online-Angebot
Laufzeit / Seit wann bestehend?	Seit 2005, ab 2008 deutschlandweites Angebot, rundenbasierte Organisation, die ein Jahr in Anspruch nimmt
Vorgehen	Cybermentor ist ein Online-Mentoring-Programm für Mädchen in MINT, in denen Schülerinnen eine Mentorin zur Verfügung gestellt wird und im Rahmen von Communities gemeinsamen MINT-Projekte erarbeiten können. Insgesamt besteht das Programm aus vier Phasen: <ul style="list-style-type: none"> • MINT im Alltag: MINT-Alltagsfragen auf den Grund gehen, Grundbindung von Mentees und Mentorinnen stärken • MINT aktiv: Projektarbeit in den Communities, die aus zwei Mentoring-Paaren bestehen • MINTeinander: Interdisziplinäre Projektarbeiten • MINTblick: Reflexion des Mentoring-Jahres Über Cybermentor-Plattform wird außerdem eine Sammlung an MINT-Themen zur Verfügung gestellt, die u.a. auch Aspekte zur Berufswahl tangieren (Praktikumsangebote, Berufsbeschreibungen, Angebote von Sponsoren und Partner*innen). Das Projekt wird durch Transferforschung unterstützt.
Weitere Informationen	https://www.cybermentor.de/

ifibresearch

Am Fallturm 1
28359 Bremen
Tel. 0421 218-56580
Fax: 0421 218-56599
E-Mail: info@ifib.de
www.ifib.de

