



# DIE IT BRAUCHT TALENTE, ABER BRAUCHT SIE AUCH MICH?

Frauen und ihre Sicht auf die IT-Branche

Auswertung der Umfrage zum Projekt „Frauen in die IT!“



Eileen Spitzmesser & Julia Sundermann  
LUTZ & GRUB AG ACADEMY & IT-SERVICES

## Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung.....	2
2	Demografische Daten: Wer hat mitgemacht? .....	3
3	Frauen und ihre Berufswahl.....	6
3.1	Interessen und Stärken .....	6
3.2	Anforderungen an Arbeit.....	8
3.3	Attraktivität von Arbeitsmodellen.....	9
4	Digitale Kompetenz und technische Affinität.....	10
5	Wie denken Frauen über die IT-Branche? .....	12
6	Welche Kompetenzen fordert die IT? .....	14
7	Ausblick und Implikationen.....	16

# 1 Zusammenfassung

In der IT Branche und in den IT-Arbeitsbereichen besteht seit Jahren ein zunehmender Fachkräftemangel. 2018 konnten laut Bitkom 82.000 IT-Stellen in der Gesamtwirtschaft in Deutschland nicht besetzt werden. Die Branche und die Unternehmen, die händeringend IT-Fachkräfte suchen, können sich deshalb kaum noch leisten, Talente und Potentiale nicht anzusprechen. Tatsächlich sprechen sie aber einen großen Teil der Bevölkerung bisher kaum an: die Frauen. Der Frauenanteil in IT-Jobs beträgt in Deutschland laut dem Statistikportal Statista nur 16%. Das heißt, dass sich viele talentierte Frauen gegen eine IT-Karriere entscheiden, obwohl die Branche sehr gute Perspektiven und Benefits wie flexible Arbeitszeiten, hohe Bezahlung, flache Hierarchien und vieles mehr bietet. Die vorliegende Umfrage hatte zum Ziel die Gründe für das mangelnde Interesse der Frauen an IT-Jobs genauer zu beleuchten. Durchgeführt wurde sie von September bis Dezember 2018 von der LUTZ & GRUB AG im Rahmen des Projektes „Frauen in die IT!“. Ziel war auch, Anhaltspunkte zu finden, wie man Frauen mit gezielten Maßnahmen für die IT begeistern und so den Frauenanteil in der Branche erhöhen kann.

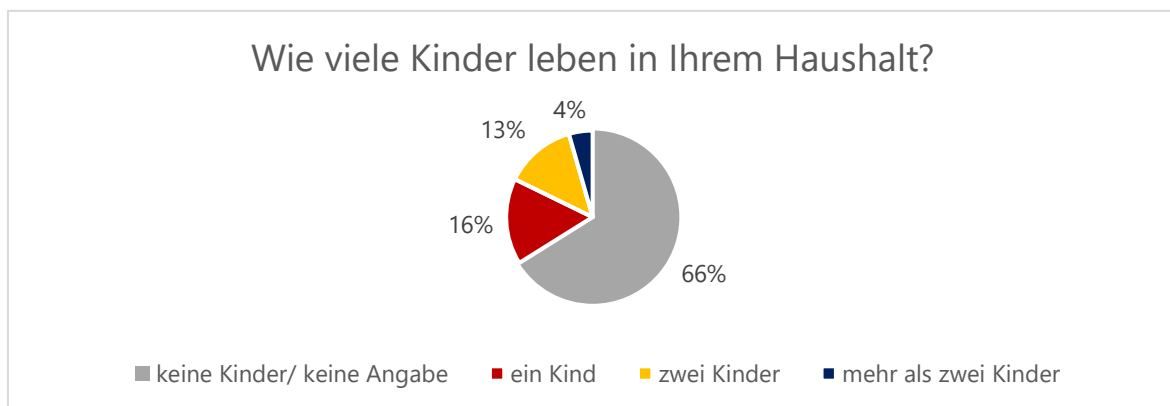
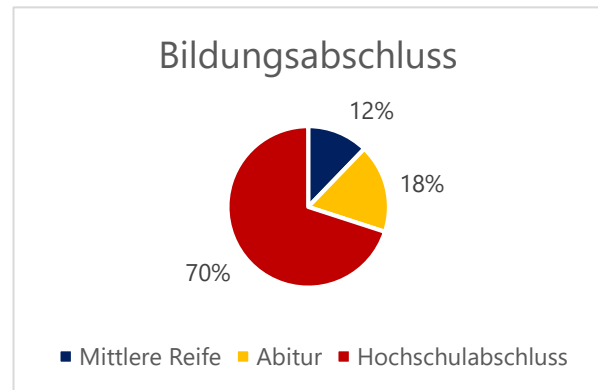
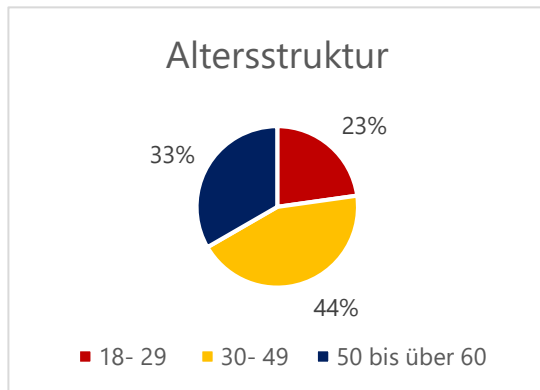
Es zeigte sich, dass die Teilnehmerinnen die Vorzüge der IT-Branche bereits gut erfasst haben. 52% geben an, dass sie die IT-Branche als attraktives Arbeitsumfeld sehen. Die Mehrheit der Befragten schätzt außerdem das Lohnniveau, die Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten und das Zukunftswachstum der Branche als sehr gut ein.

Wo liegt also das Problem? Danach befragt, wie hoch sie die Chance sehen, ihre Stärken und Interessen in IT-Jobs einbringen zu können, reagieren nur noch 34% der Befragten mit Zustimmung, die Mehrheit sieht hier nur geringe bis keine Chancen.

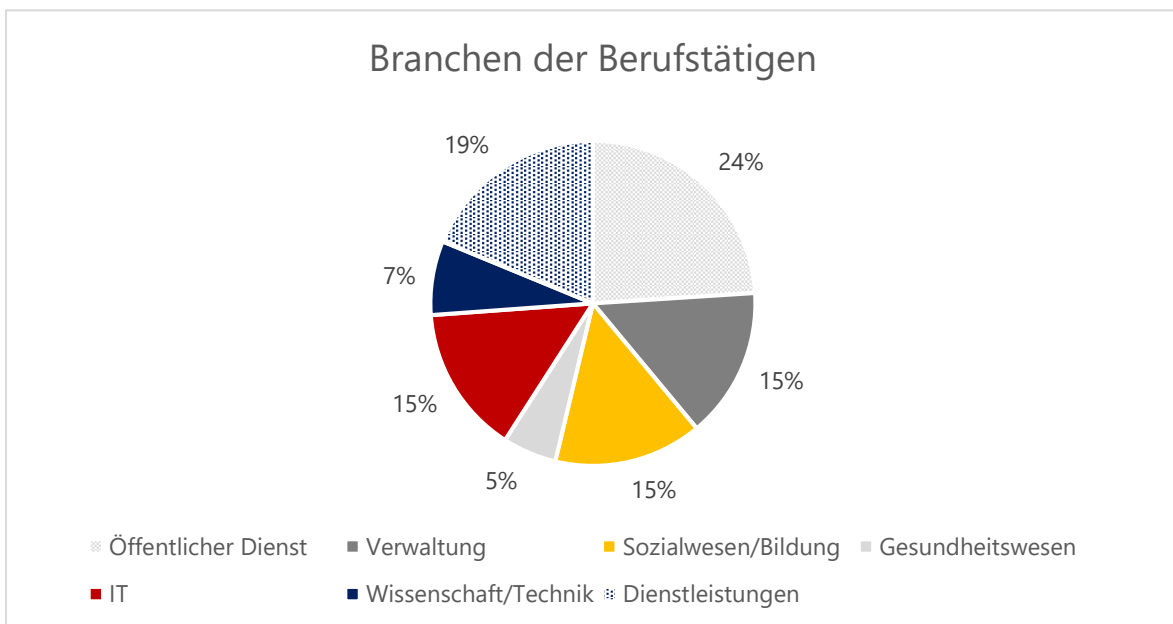
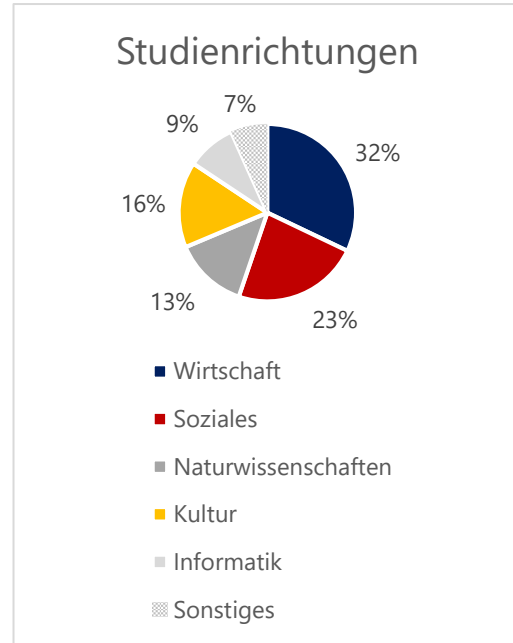
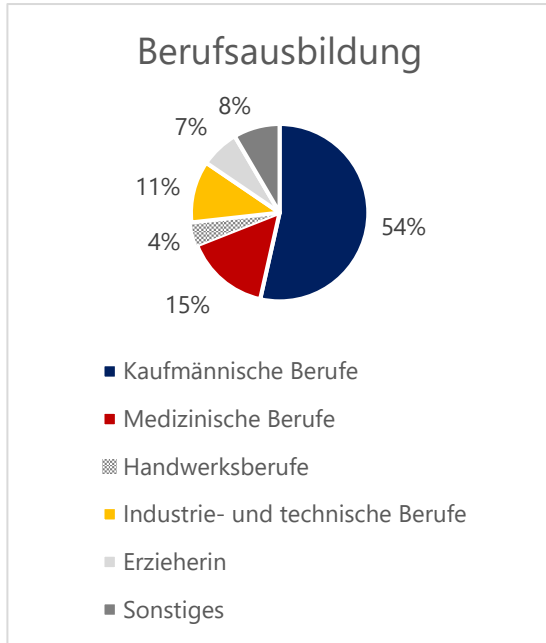
Hinweise, woran dies liegen könnte, lieferte ein Vergleich innerhalb der Befragten. Bildet man zwei Gruppen, eine Gruppe mit den Frauen, die bereits in der IT gearbeitet haben (im Folgenden „IT-lerinnen“), oder dies aktuell tun und eine Gruppe mit den Frauen, die noch nie in der IT gearbeitet haben (im Folgenden „Nicht-IT-lerinnen“), zeigt sich ein spannendes Bild. Beide Gruppen haben die Wichtigkeit von bestimmten Kompetenzen für die Arbeit in der IT völlig unterschiedlich bewertet. IT-lerinnen bewerteten soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeiten am höchsten, wohingegen die Nicht-IT-lerinnen die Wichtigkeit dieser Kompetenzen klar den technischen Skills, wie die Kenntnisse über Computer-Hardware und Elektronik, Programmiersprachen und Server deutlich unterordneten. Daraus lässt sich schließen, dass die meisten Frauen, nicht gut genug über die Anforderungen der Branche Bescheid wissen und die Möglichkeiten, ihre eigenen Stärken und Interessen einbringen zu können stark unterschätzen. Interessanterweise zählen die Befragten nämlich soziale Kompetenz, Zielorientierung (Belastbarkeit und Leistungsbereitschaft) und logische/analytische Kompetenz zu ihren Stärken, womit sie für eine IT-Karriere bestens aufgestellt wären.

## 2 Demografische Daten: Wer hat mitgemacht?

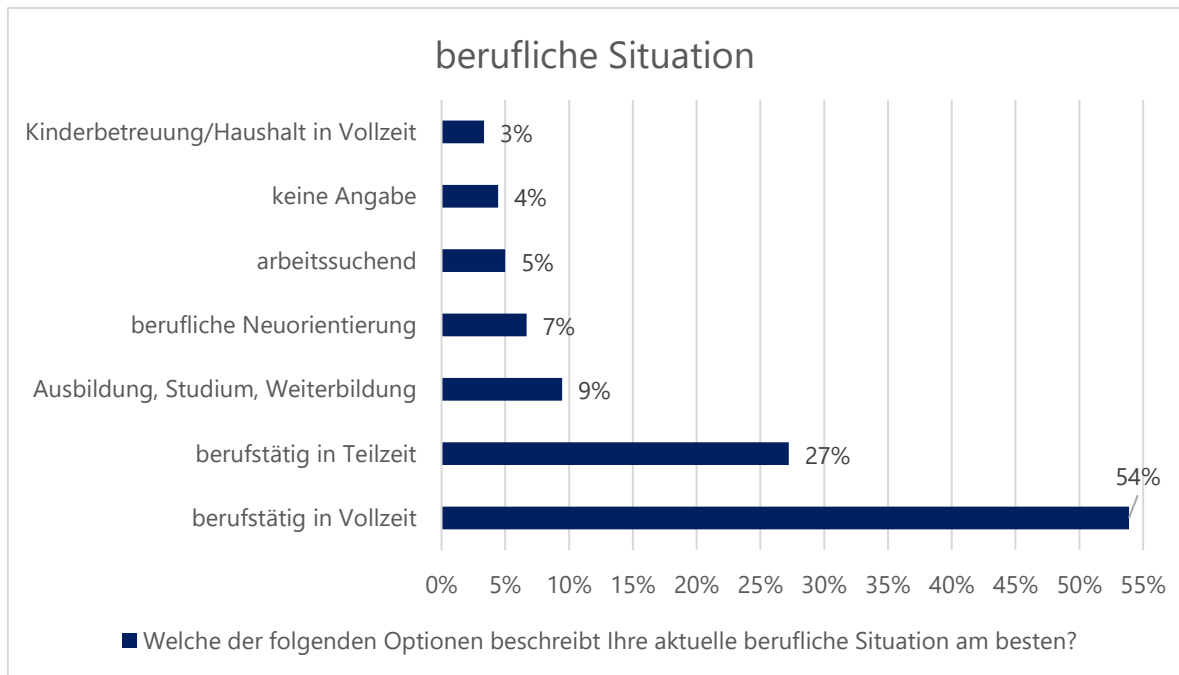
Zu dieser Umfrage lagen 246 Datensätze vor. Um nur Antworten von Frauen in die Auswertung miteinzubeziehen, wurden Datensätze ohne Angabe des Geschlechts, oder mit den Angaben „männlich“ bzw. divers“ nicht berücksichtigt. Nach der Bereinigung verblieben 180 vollständige Datensätze von Frauen. Die folgenden Analysen wurden mit dieser bereinigten Stichprobe durchgeführt.



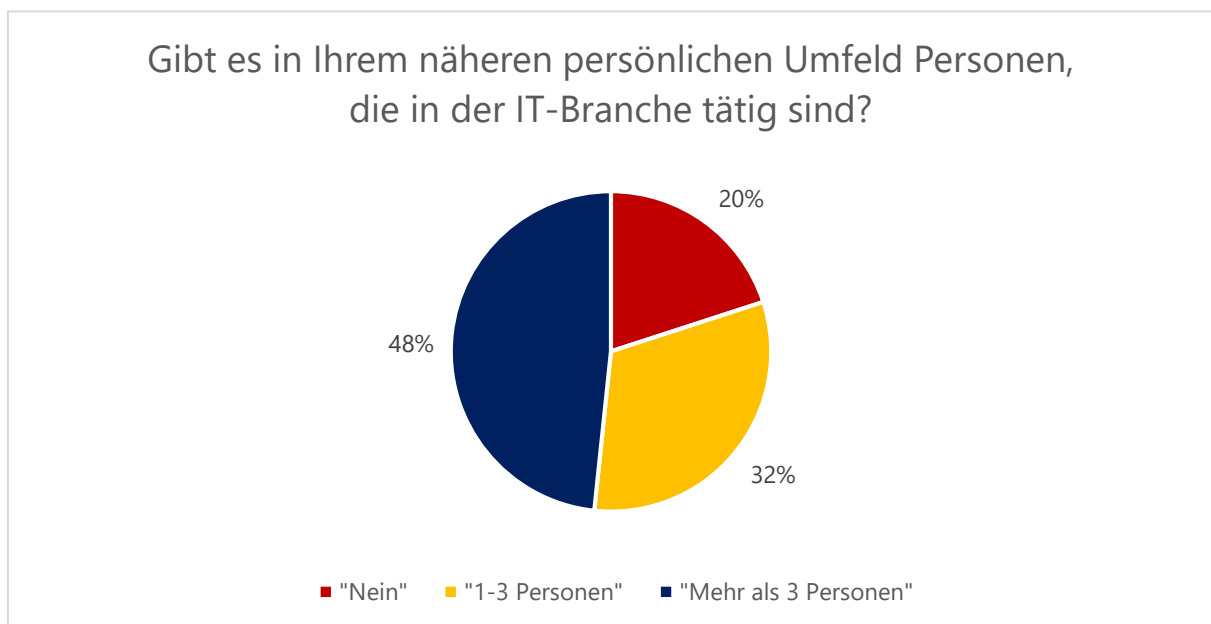
Aktuell lebt nur ein kleiner Teil der befragten mit Kindern im Haushalt. Dies lässt sich durch die Altersstruktur der Stichprobe gut erklären, wonach unter den 23% der unter 30-Jährigen vermutlich nur wenige bereits Kinder haben und bei den 33% der über 50-Jährigen die Kinder vermutlich bereits außer Haus leben. Außerdem könnte der hohe Anteil an Akademikerinnen auch darauf hindeuten, dass auch der Anteil kinderloser Frauen leicht erhöht ist.



Insgesamt sind unter allen Befragten die sozialen und kaufmännischen/wirtschaftlichen Berufe und Studiengänge am stärksten vertreten. Interessant ist sicherlich auch, dass 15% der Befragten in der IT-Branche arbeiten. Diese Zahl ist sicherlich nicht repräsentativ für die Gesamtbevölkerung und könnte sich aus der Nähe der LUTZ & GRUB AG zur IT-Branche ergeben haben.



Die berufliche Situation der Befragten zeigt, dass ca. zu 80% die Frauen berufstätig sind. Der überwiegende Teil davon in Vollzeit, einige der Befragten nahmen auch Mehrfachnennungen vor und befinden sich bspw. in einer Weiterbildung trotz Vollzeit-Beschäftigung.



80% der befragten Frauen haben mindestens eine Person in Ihrem persönlichen Umfeld, die in der IT-Branche tätig ist. Ausgehend vom allgemeinen Frauenanteil in der IT von unter 20% (Quelle: Statista) ist davon auszugehen, dass der Großteil dieser Personen männlich ist. Hier wäre es interessant, in weiteren Untersuchungen herauszufinden, ob diese Personen eine Vorbildfunktion einnehmen bzw. ob sie als Quelle für Informationen über IT-Jobs dienen.

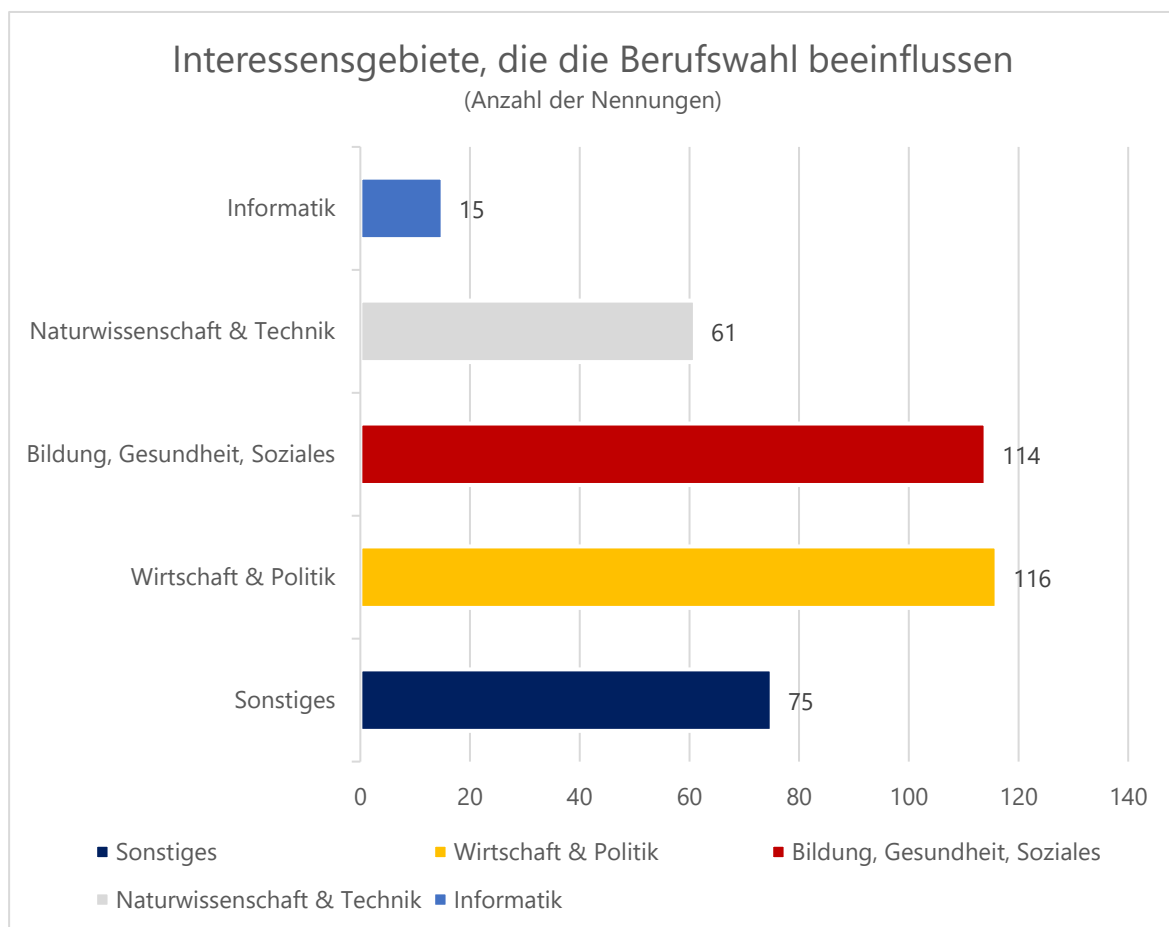
### 3 Frauen und ihre Berufswahl

Ziel des folgenden Abschnitts war es, herauszufinden, welche Interessen und Stärken die Befragten in ihre Berufswahl miteinbeziehen bzw. miteinbezogen haben, welche Anforderungen sie an Jobs generell haben und welche Arbeitszeitmodelle sie bevorzugen.

#### 3.1 Interessen und Stärken

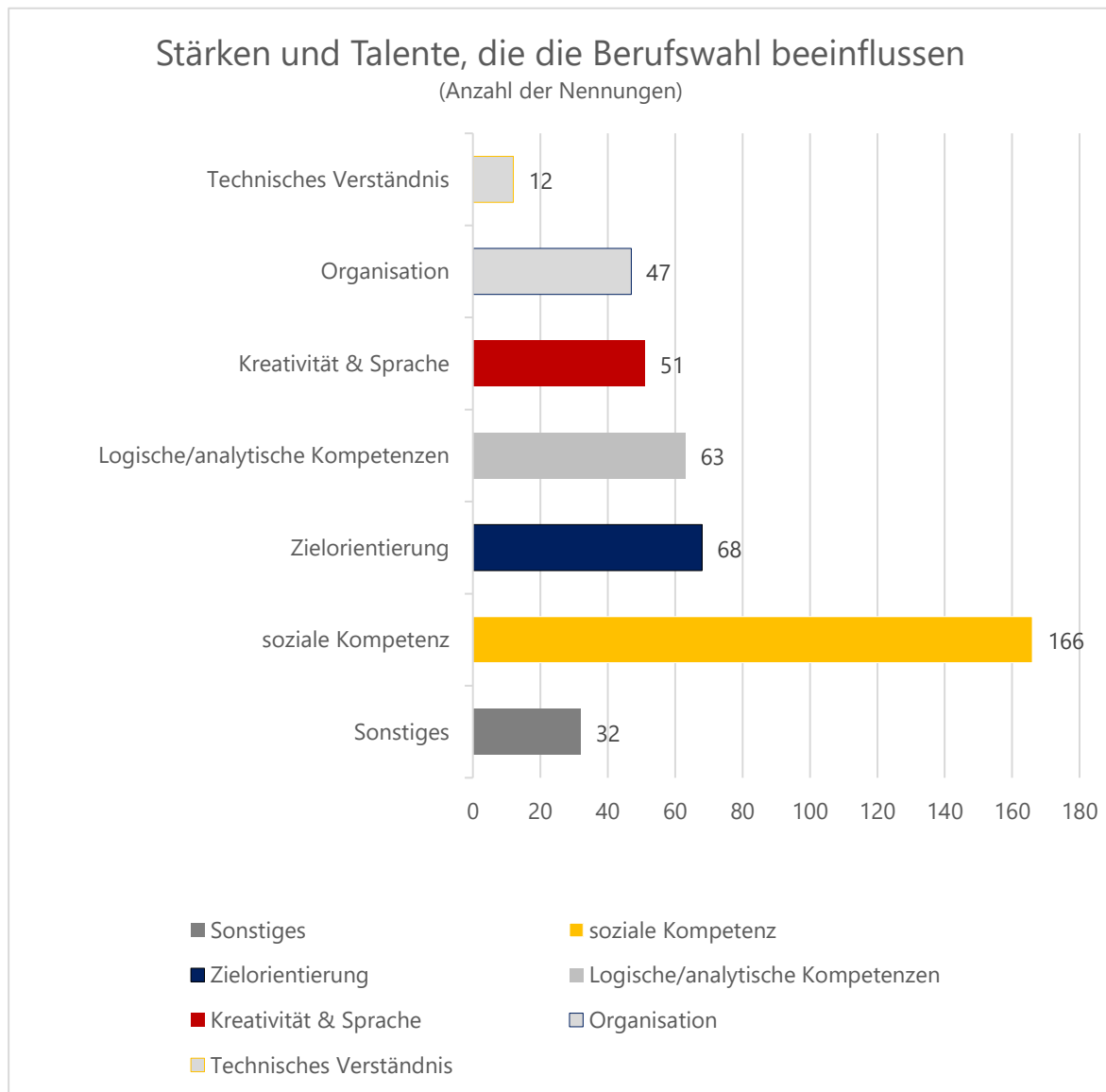
Die erste Frage lautete: „Nennen Sie drei Interessensgebiete, die Sie bei Ihrer Berufswahl berücksichtigt haben bzw. berücksichtigen möchten.“

Es wurden 381 Interessensgebiete genannt, welche im folgenden Cluster sortiert wurden:



Hier zeigt sich die Tendenz, dass die Befragten ein sehr großes Interesse an sozialen, wirtschaftlichen und politischen Themen haben.

Die Zweite Frage lautete „Nennen Sie drei Stärken oder Talente, die Sie bei Ihrer Berufswahl berücksichtigt haben bzw. berücksichtigen möchten.“ Zu dieser Frage wurden insgesamt 439 Stärken und Talente genannt, die in folgende Cluster sortiert wurden:



Unter dem Überbegriff „Organisation“ wurden Nennungen wie „Organisationstalent“, „strategisches Denken“, „Verantwortungsbewusstsein“, „strukturiertes Arbeiten“ usw. zusammengefasst. Dem Cluster „Zielorientierung“ wurden Nennungen wie „Belastbarkeit“, „Durchhaltevermögen“, „Engagement“, „Selbstorganisation“ und weitere ähnliche Begriffe zugeordnet. Hinter „Soziale Kompetenz“ verbergen sich Nennungen wie „Empathie“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Teamfähigkeit“, „Hilfsbereitschaft“ usw.

Vergleicht man diese Verteilung mit den aktuellen Berufen und Studienrichtungen zeigt sich, dass die Frauen ihre Stärken und Interessen derzeit vor allem sozialen und wirtschaftlichen Bereich einbringen.



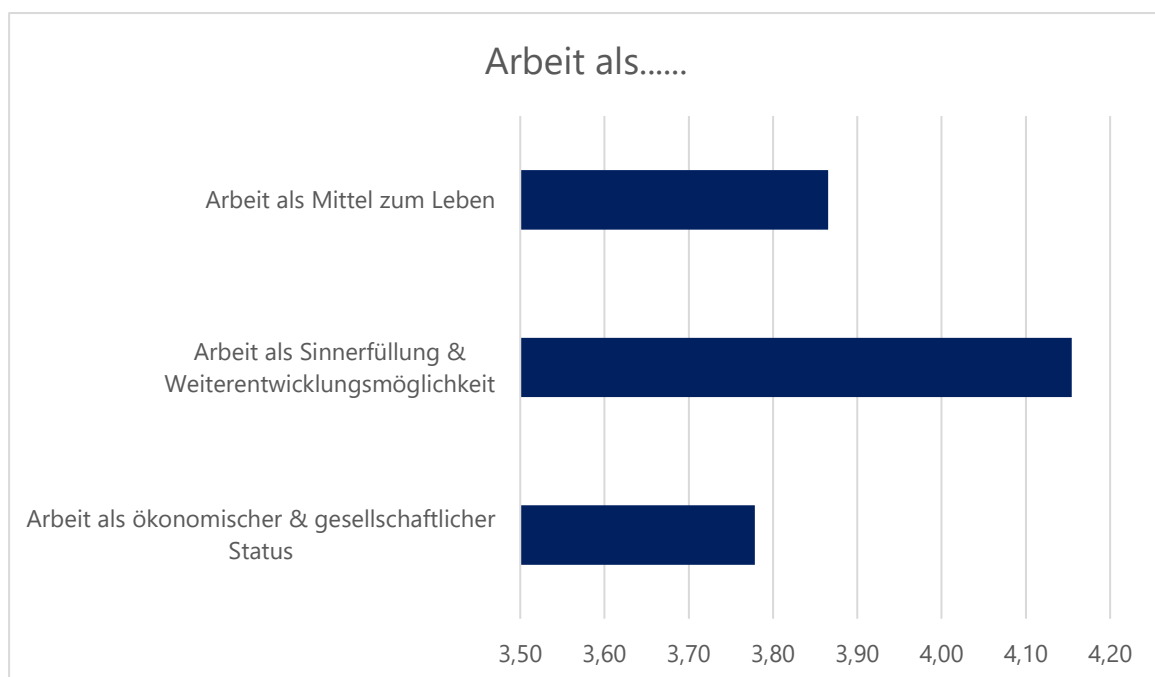
### 3.2 Anforderungen an Arbeit

Die Frage, die der Auswertung „Arbeit als...“ zu Grunde liegt, lautet „Wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien bei der Wahl eines Berufs oder einer Arbeitsstelle?“. Es standen 15 Kriterien zur Auswahl, die man zwischen 1 unwichtig und 5 sehr wichtig bewerten konnte:

- anspruchsvolle Aufgaben / Herausforderungen
- Arbeiten im Team
- hohes Gehalt / attraktive Zusatzleistungen
- Karriere / Aufstiegschancen
- gesellschaftlicher Nutzen
- Sicherheit der Anstellung
- Führungsverantwortung
- Erfolg des Unternehmens
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Flexible Arbeitszeit
- anderen Menschen helfen zu können
- eigene Ideen einbringen
- Selbstverwirklichung
- Routine / Stressfreiheit
- Abwechslungsreiche Tätigkeit

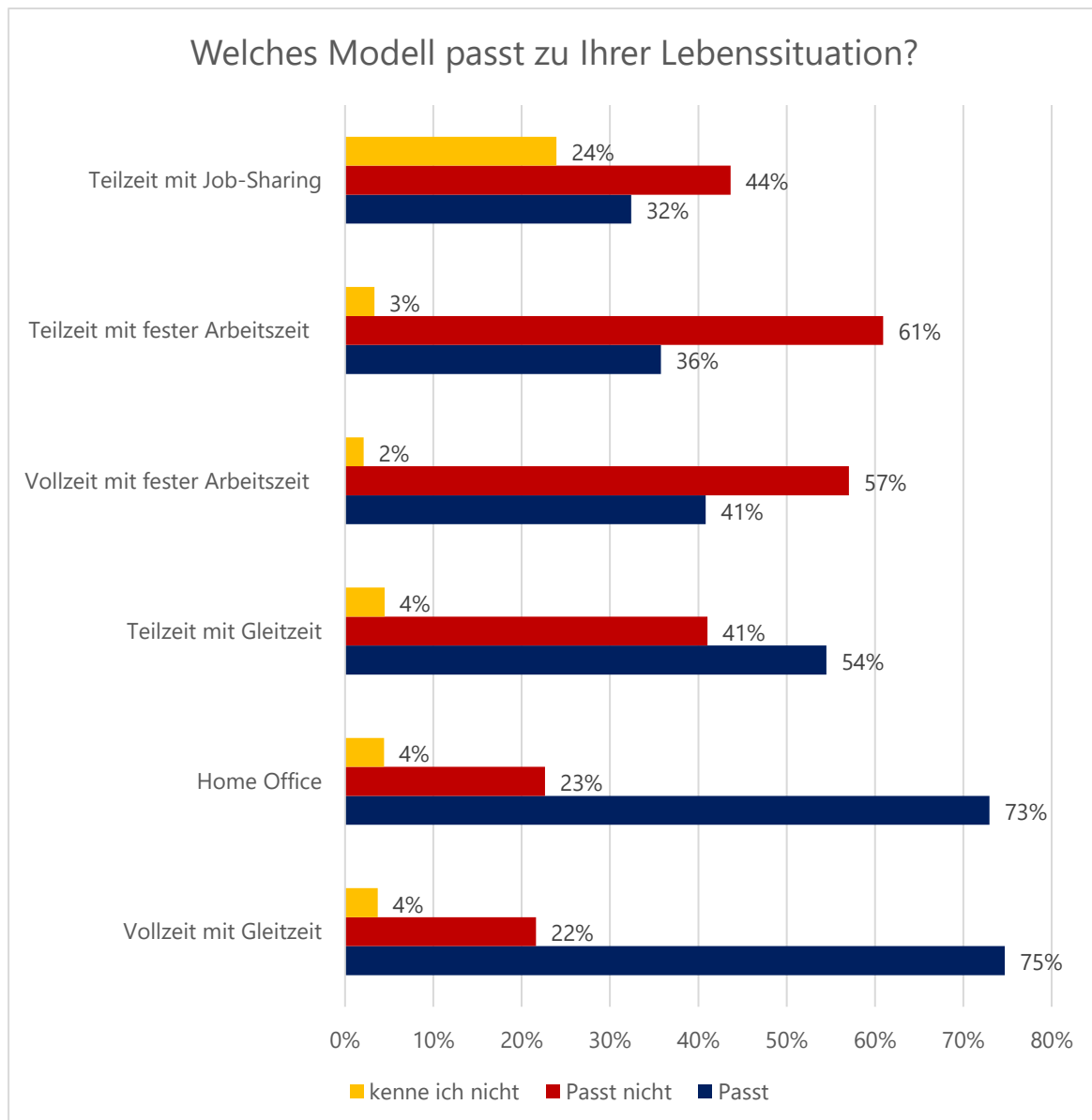
Im Mittel wurden alle Kriterien sehr hoch bewertet. Das Kriterium „Routine/Stressfreiheit“ war das am niedrigsten bewertete mit einem Mittelwert von 3,0, und das Kriterium „Abwechslungsreiche Tätigkeit“ das am höchsten bewertete mit einem Mittelwert von 4,5. Die Gründe für diese geringe Differenz

Legt man über diese 15 Kriterien, das unten dargestellte Cluster, zeigt sich die Tendenz, dass Arbeit als Sinnerfüllung und Weiterentwicklungsmöglichkeit die höchste Priorität hat.



### 3.3 Attraktivität von Arbeitsmodellen

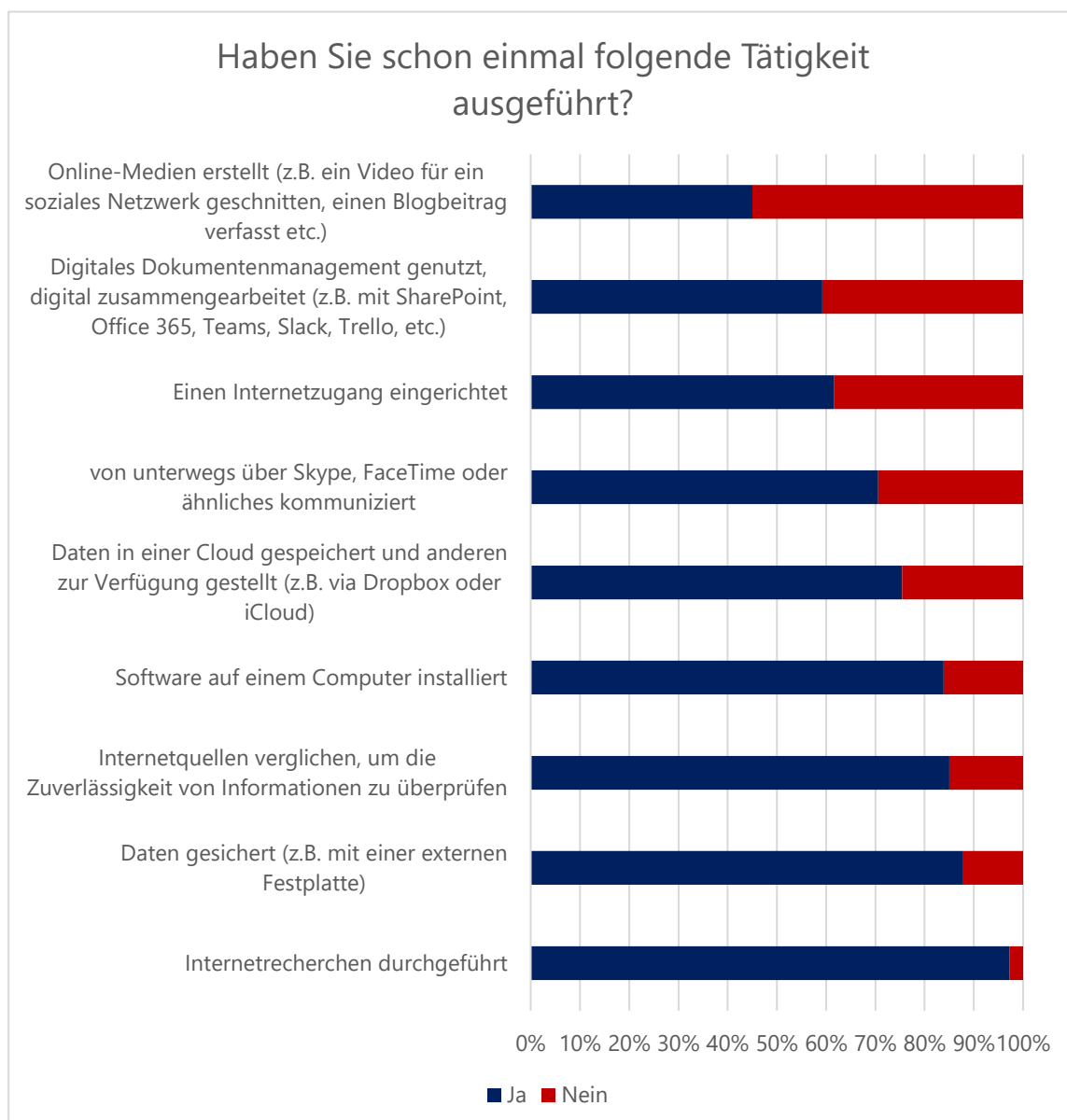
Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass der Großteil der befragten Frauen derzeit in Vollzeit arbeitet oder gerne arbeiten würde. Weiterhin wird deutlich, dass der Aspekt der flexiblen Arbeitszeiten auch für Vollzeitkräfte ein sehr wichtiger ist. Nur 41% gaben an, dass ein Vollzeit-Modell mit fester Arbeitszeit zu ihrer Lebenssituation passt, ein Vollzeit-Modell mit flexibler Arbeitszeit passt dagegen für 75% der Befragten zur aktuellen Situation. Bei den Teilzeitkräften ist die gleiche Tendenz erkennbar. 73% können sich außerdem unabhängig von der Wochenarbeitszeit vorstellen, im Home-Office zu arbeiten.



## 4 Digitale Kompetenz und technische Affinität

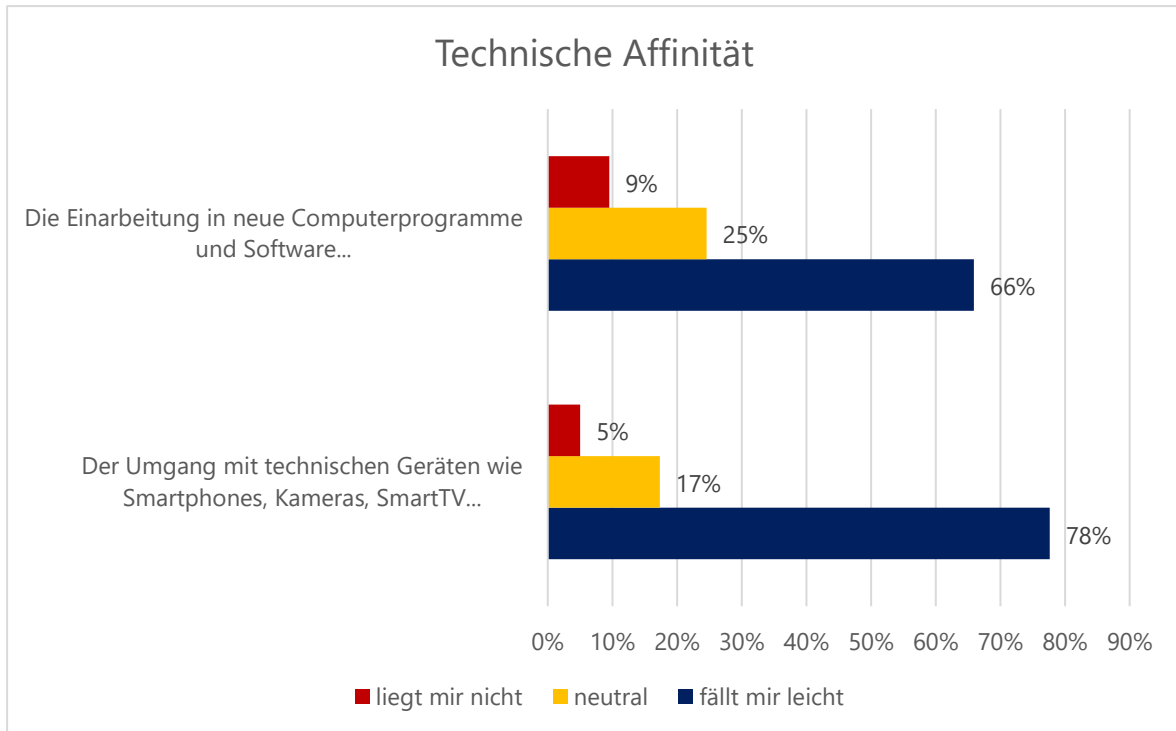
Da es für eine Beschäftigung in der IT-Branche unerlässlich ist, eine grundlegende technische Affinität und digitale Kompetenz mitzubringen, wollten wir wissen, wo unsere Teilnehmerinnen sich diesbezüglich einordnen.

Laut dem europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung umfasst digitale Kompetenz unter anderem die Bereiche *Datenverarbeitung, Erstellung von digitalen Inhalten, digitale Kommunikation* und *Sicherheit*. Wir wollten deshalb von unseren Teilnehmerinnen wissen, ob sie bestimmte damit assoziierte Tätigkeiten schon einmal ausgeführt haben.

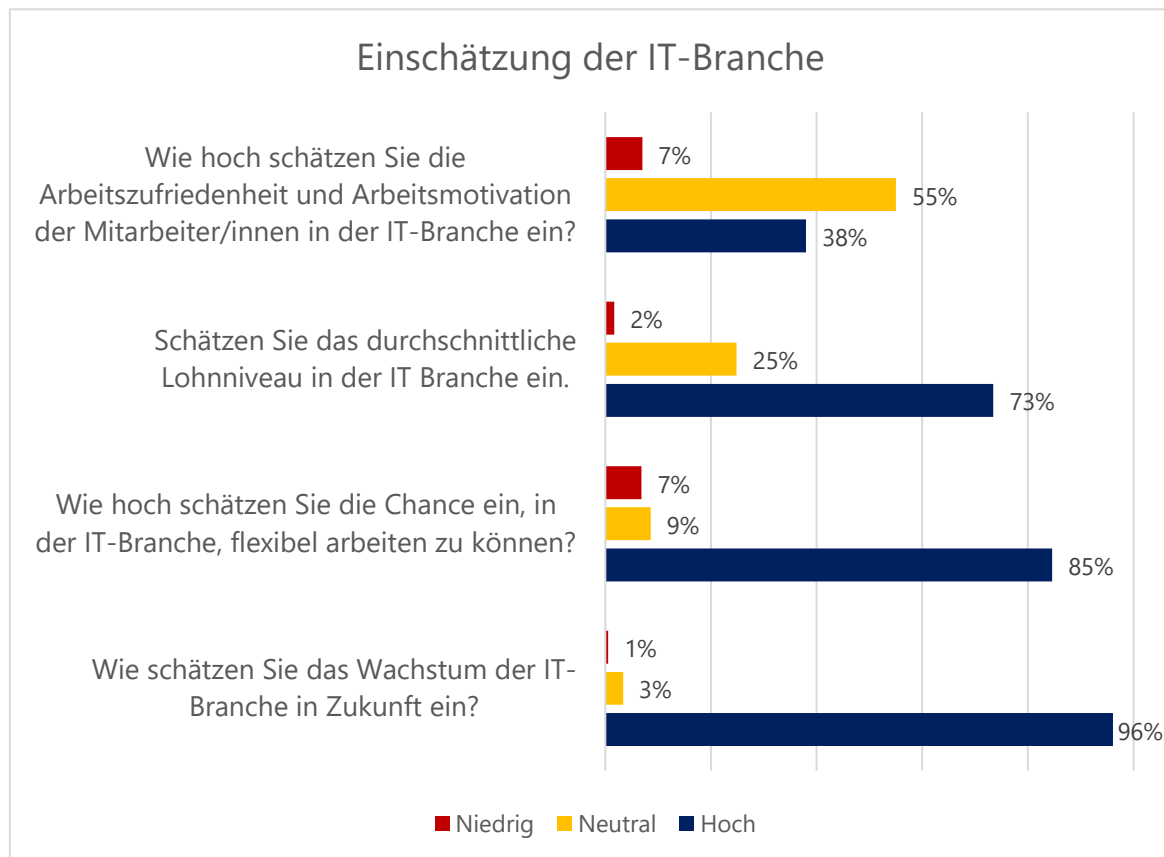


Die meisten der Teilnehmerinnen haben bereits Erfahrung mit der digitalen Zusammenarbeit, dem Umgang mit Daten und dem Internet.

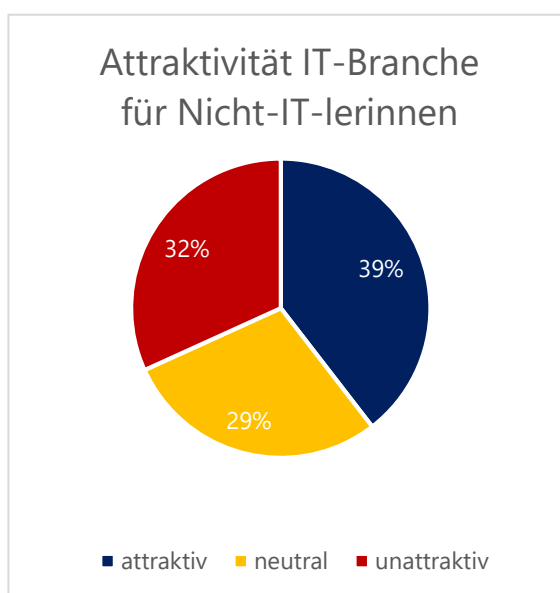
Auch was den Anwender- und Elektronikbereich angeht, schätzen sich die meisten Teilnehmerinnen als sehr affin ein.



## 5 Wie denken Frauen über die IT-Branche?



Die Teilnehmerinnen schätzen das Zukunftswachstum, die Chance auf flexibles Arbeiten und das Lohnniveau in der IT-Branche durchschnittlich sehr hoch ein. Das zeigt, dass die positiven Eigenschaften der Branche durchaus bekannt sind und richtig eingeschätzt werden. Das erklärt auch, warum die meisten Frauen den IT-Bereich als attraktives Arbeitsumfeld wahrnehmen.



Schaut man sich nur die Antworten der Frauen an, die noch nie in der IT-Branche gearbeitet haben, sind es immer noch 39%, den IT-Bereich von außen als attraktives Arbeitsumfeld betrachten.

Die Nicht-IT-lerinnen gaben für Ihre Bewertungen unter anderem folgende Begründungen an:

### **Attraktiv**

*„...freie Arbeitseinteilung, Arbeiten von unterwegs sehr gut möglich, Arbeiten im Team, Dinge reparieren/anderen helfen.“*

*„...flexible Arbeitszeiten, gutes Gehalt, viele offene Auswahlmöglichkeiten an Jobs“*

*„...Ich finde es attraktiv, aber habe eben kein Talent dafür“*

*„...ja ich denke, das ist ein sehr interessanter Job. Ich liebe Mathematik!“*

*„...Gute Zukunftsaussichten“*

*„...Man kann: gesellschaftsrelevante Dinge entwickeln und bearbeiten; kreativ sein und gleichzeitig analytisch und strukturiert arbeiten; auf dem globalen Arbeitsmarkt tätig sein und viell. auch mal eine Zeit lang ins Ausland gehen; in Ruhe, flexibel und selbstständig arbeiten. Man hat mit kreativen, offenen, freundlichen und fortschrittlich denkenden Menschen zu tun.“*

### **Unattraktiv**

*„...Erscheint mir von außen betrachtet zu langweilig, zu statisch, zu viel sitzende Tätigkeit und zu unkommunikativ bzgl. direkter persönlicher Kontakte.“*

*„...Zu männerdominiert, zu sperrige technische Terminologie, zu viel Experten-Arroganz, zu wenig anwenderorientiert, zu wenig anwenderfreundlich.“*

*„...Zu schnelllebig und hektisch. Hohe Belastung.“*

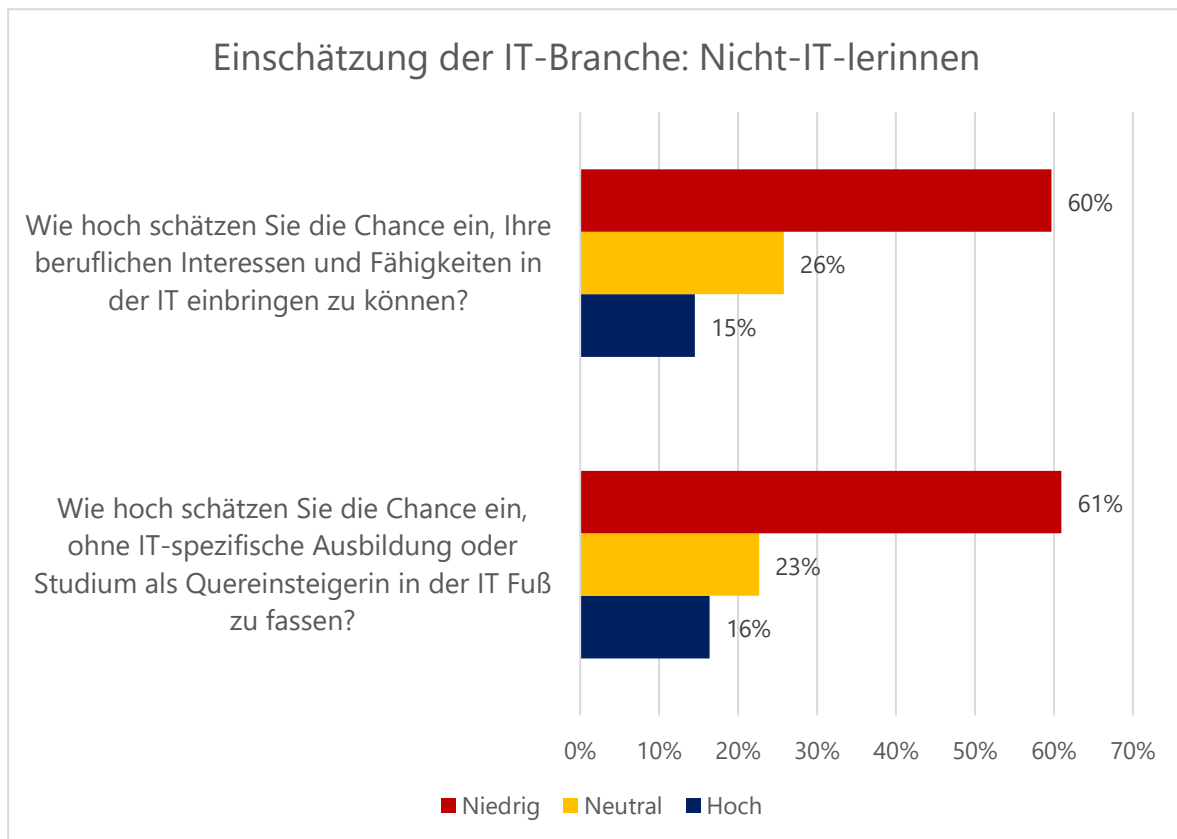
*„...Zu komplex für mich“*

*„...Rahmenbedingungen mit Sicherheit ok, aber kaum Interesse mich in IT-Themen einzuarbeiten, wenn es nicht sein muss.“*

*„...zu technisch, die Inhalte liegen mir nicht“*

*„...Mein Interesse liegt eher in der Interaktion mit Menschen, das scheint in der täglichen IT Branche nicht möglich. Da ich mich jedoch auch wenig fürs programmieren etc. interessiere, habe ich mich nie näher mit der IT Branche beschäftigt.“*

Nahezu alle Teilnehmerinnen kennen also die Vorzüge der Branche und ein ebenfalls großer Teil stuft sie als attraktives Arbeitsumfeld ein. Auf die Frage ob sie glauben, ihre Interessen und Stärken in der IT einbringen zu können, reagieren die Nicht-IT-lerinnen allerdings mit großer Skepsis. Auch einen Quereinstieg halten die meisten für unrealistisch.

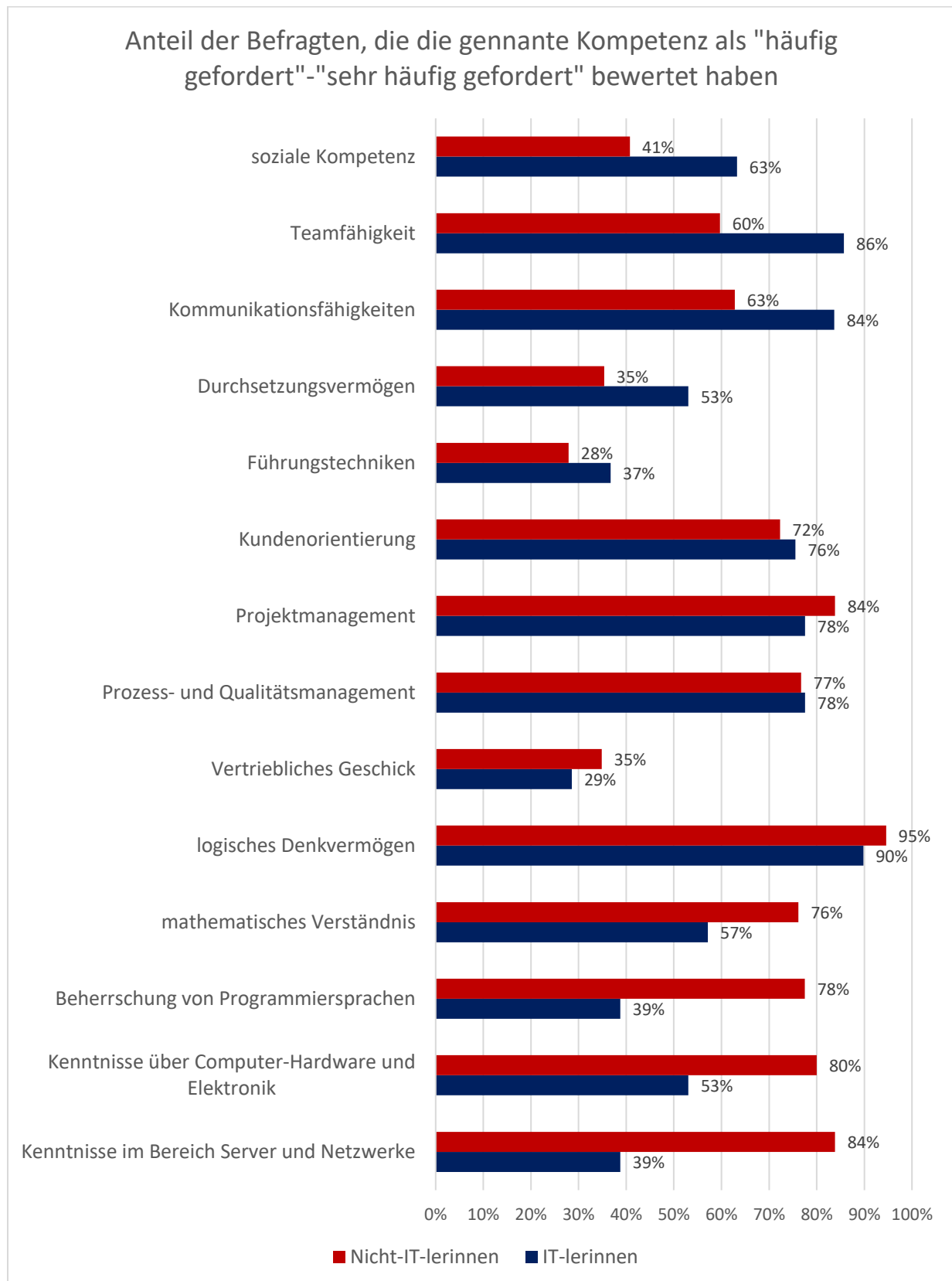


## 6 Welche Kompetenzen fordert die IT?

Um die vorangegangenen Bewertungen besser verstehen zu können, haben wir die Teilnehmerinnen gefragt, wie häufig bestimmte Kompetenzen für IT-Jobs benötigt werden. So sollte geprüft werden, auf welcher Basis die Teilnehmerinnen bewertet hatten, ob ihre eigenen Stärken und Interessen in der IT eingebracht werden können. Dazu haben wir 14 Kompetenzen aus dem Soft Skill und Hard Skill-Bereich vorgegeben. Die Skala zur Bewertung reichte von 1 (fast nie) bis 5 (fast immer).

Hier war es besonders spannend, die Gruppen der IT-lerinnen und Nicht-IT-lerinnen zu vergleichen. Es ist davon auszugehen, dass die Antworten der IT-lerinnen durch ihre direkten Erfahrungen mit der Branche, den tatsächlichen Anforderungen sehr nahekommen. Die Antworten der Nicht-IT-lerinnen spiegeln dagegen das gängige Außenbild der IT-Branche wieder.

Der Vergleich zeigt, dass sich die Einschätzung hinsichtlich der technischen und sozialen Kompetenzen für IT- Branche stark unterscheiden.



Besonders auffällig ist, dass die Nicht-IT-lerinnen die technischen Kompetenzen höher und die sozialen Kompetenzen deutlich niedriger bewerten als die IT-lerinnen.



Es ist natürlich korrekt, dass man eine Programmiersprache beherrschen muss, um als Softwareentwicklerin zu arbeiten. Es gibt jedoch viele Jobs in der IT, für die diese Kompetenz nicht erforderlich ist, z.B. in der Systemadministration, dem IT-Vertrieb oder im IT-Projektmanagement.

Den meisten Jobs in der IT-Branchen ist jedoch gemeinsam, dass sie ein hohes Maß an sozialer Kompetenz, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Kundenorientierung erfordern.

Dieser enorm wichtige Bereich wird scheinbar von Frauen, die die IT nur von außen betrachten unterschätzt. Was dann zum Problem wird, wenn sich diese Frauen beruflich orientieren. Obwohl die Befragten vor allem soziale Kompetenzen zu ihren Stärken zählen, waren sie der Überzeugung, diese nicht in der IT einbringen zu können – eben, weil sie glauben, dass diese in der IT nur selten gefordert sind. Das kann dazu führen, dass sie eine IT-Karriere für sich ausschließen, auch wenn sie eigentlich eine hohe Überschneidung mit den Anforderungsprofilen aufweisen.

## 7 Ausblick und Implikationen

### **Frauen müssen über die realen Anforderungen der IT-Branche und über das vielseitige Angebot an Tätigkeiten informiert werden.**

Anstatt die bereits bekannten Benefits wie Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten, Zukunftssicherheit etc. weiter zu bewerben, sollte der Fokus von Kampagnen und Informationsmaterialien drauf liegen, Frauen die realen Anforderungen von verschiedenen IT-Jobs aufzuzeigen. Dafür ist es notwendig, dass darüber informiert wird, welche verschiedenen Jobs und Tätigkeiten zum IT-Bereich gehören und wie wichtig in jedem Bereich die sozialen Kompetenzen sind. Es sollte außerdem deutlich werden, dass die Hard Skills selbstverständlich erlernt werden müssen, aber wie in jedem anderen Beruf auch, nicht von vorne rein beherrscht werden müssen.

### **Frauen brauchen „Leuchttürme“**

Um sich orientieren zu können, sind Orientierungspunkte notwendig, vor allem, wenn man sich auf unbekanntem Gebiet bewegt. Hierzu können Erfolgsgeschichten von Frauen dienen, die sich in ähnlichen Situationen befanden und sich erfolgreich für eine IT-Karriere entschieden haben.

### **Frauen brauchen Angebote, um sich zu orientieren und sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden**

Wir sind überzeugt: sehr viele Frauen haben das Zeug dazu, in der IT-Branche Karriere zu machen, auch wenn sie das bisher nicht wussten. Deshalb brauchen sie Angebote, bei denen sie die IT-Branche kennenlernen und für sich selbst herausfinden können, welche Kompetenzen sie bereits mitbringen und welche sie noch erwerben müssten, um in der IT durchzustarten.