

Faszination IT: Wie mehr Frauen die Tech-Branche für sich entdecken

Die Digitalbranche boomt, täglich erobern neue Geschäftsmodelle die Märkte, zukunftsstrahlende Jobs entstehen und trotzdem entscheiden sich nur wenige Frauen für einen Beruf in dem Tech-Segment. Um diesem Ungleichgewicht und gleichzeitig dem altbekannten Fachkräftemangel in der IT entgegenzuwirken, müssen Unternehmen aktiv werden. Kurzfristige Marketingaktionen schaffen allerdings keine Abhilfe, vielmehr braucht es eine ganzheitliche Strategie und einen Sinneswandel an der Spitze.

Es ist ein erstaunliches Phänomen am deutschen Arbeitsmarkt: Auf der einen Seite nimmt die Nachfrage nach IT-Experten kontinuierlich zu, und die Unternehmen konkurrieren hart um die vielversprechendsten Talente. In der Folge haben potenzielle Kandidaten die freie Wahl und können viele ihrer Ansprüche an einen Arbeitsplatz – ob nun Gehalt oder Work-Life-Balance – durchsetzen. Auf der anderen Seite stagniert die Zahl der Frauen, die sich eine Karriere im IT-Umfeld vorstellen können, seit Jahren. Dabei gibt es laut Statistischem Bundesamt mehr weibliche Studienanfänger als männliche – auch mehr Absolventinnen. Und während in den traditionellen MINT-Fächern lediglich gut 20 Prozent der Studierenden weiblich sind, liegt ihr Anteil in benachbarten Disziplinen wie Bio-, Medien- oder Sozioinformatik inzwischen deutlich höher. Trotzdem entscheiden sich im Anschluss nur wenige Frauen für einen Job in der IT.

Die IT ist vielfältiger als man (Frau) denkt

Der Branchenverband Bitkom geht in seiner letzten Erhebung davon aus, dass durchschnittlich 17 Prozent aller IT-Stellen von weiblichen Experten besetzt sind. Damit lassen sich Frauen viele Chancen entgehen. Denn ein Job in der IT verspricht neben Zukunft und Sicherheit vor allem ein sehr vielfältiges Themen- und Aufgabenfeld. Gefragt sind dabei sowohl kreative als auch analytische Köpfe. Gerade die „neuen“ agilen Vorgehensweisen in der Softwareentwicklung haben eine Vielzahl von neuen Berufsprofilen geschaffen, die für den Quereinstieg ideal sind. So arbeiten beispielsweise bei dem IT-Dienstleister adesso neben Frauen mit grundständiger IT-Ausbildung auch Archäologinnen, Sozialwissenschaftlerinnen und Philosophinnen beispielsweise als Scrum Master, Agile Coach oder Requirements Engineer.

Viele Maßnahmen führen zum Erfolg

Um mehr Frauen für sich zu gewinnen, müssen sich Unternehmen allerdings anstrengen. Denn Karriereentscheidungen treffen Frauen nicht isoliert, sondern unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf ihr privates Umfeld und die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche. In der Familienphase sind eine Work-Life-Balance und die Vereinbarkeitsthematik wichtig, während mit zunehmendem Alter der Kinder diese wieder in den Hintergrund treten.

Bieten Unternehmen Frauen also die Chance, lebensphasenorientiert ihre Karriere und berufliche Laufbahn zu verfolgen, und fördern dies sogar aktiv, dann wird es auch gelingen, mehr Frauen in der IT eine berufliche Heimat zu bieten. Gerade die IT-Industrie ermöglicht eine leichtere und flexiblere Umsetzbarkeit von individuellen Arbeitsmodellen, als es in anderen, vor allem präsenzorientierten Branchen überhaupt möglich ist. Das setzt jedoch auf Unternehmensseite eine Offenheit und die Bereitschaft voraus, vorwiegend an klassischen männlichen Berufsbiografien orientierte Unternehmensorganisationen zu hinterfragen und umzugestalten. Profitieren werden davon alle: Männer wie Frauen.

Folgende Punkte helfen, einen zielgerichteten Katalog an Maßnahmen zu entwickeln, mit dessen Hilfe der Frauenanteil Schritt für Schritt gesteigert werden kann:

- **Punkt 1 – Die Employee Journey verstehen:** In den wenigsten Unternehmen gibt es heute noch bewusste Vorbehalte gegen Frauen in Führungspositionen. In der Regel sind es unbewusste Stereotype, die Frauen eine Karriere bis in Spitzenpositionen verwehren. Gleichzeitig bremsen strukturelle Rahmenbedingungen ein Weiterkommen aus. Am Anfang steht deshalb eine systematische Stärken-Schwächen-Analyse, damit jedes Unternehmen die richtigen Stellschrauben für Maßnahmen findet, um Frauen

besser zu fördern. Helfen kann hier eine Employee Journey: In deren Rahmen werden die wesentlichen beruflichen Etappen identifiziert, vom Recruiting- und Onboarding-Prozess über Familienauszeiten bis hin zu Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens. Anhand von unterschiedlichen Frauenbiografien und Frauentypen (Personas) wird aufgezeigt, was für diese Mitarbeiterinnen in den einzelnen Phasen wichtig ist, was das Unternehmen bereits anbietet und wo noch Nachholbedarf ist. Solche Potenzial- und Anforderungsanalysen werden zueinander in Beziehung gesetzt. Auf diese Weise können dann gezielt Maßnahmen abgeleitet werden.

- **Punkt 2 – Die Rahmenbedingungen anpassen:** Darauf aufbauend können Schwachstellen beseitigt werden. Dabei spielt die Gestaltung des Bewerbungsprozesses eine genauso wichtige Rolle wie Karriereplanung, Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle, Teilzeit- und Auszeitoptionen sowie Equal Pay. Eine sinnvolle Lösung ist zum Beispiel Jobsharing beziehungsweise „Shared Leadership“. Ob sich dabei zwei Frauen die Aufgabe teilen, zwei Männer oder ein gemischtes Doppel am Zug ist, spielt überhaupt keine Rolle. Für den Arbeitgeber haben solche Tandems einen entscheidenden Vorteil: Sie bieten Planungsmöglichkeiten und eine simple Lösung für die Überbrückung der Elternzeit, ohne dass operative Lücken entstehen. Und auf lange Sicht wird die weibliche Talent-Pipeline bis in die oberen Führungsetagen systematisch sichergestellt, alles andere wäre an der Arbeitsrealität vorbeigeplant. Ein anderer Punkt ist ein Talent-Programm, das Frauen gezielt anspricht.
- **Punkt 3 – Starke Frauen zur Seite stellen:** Ein sinnvolles Karriere-Tool, das sich Frauen durchaus bei Männern anschauen können, ist Networking. Externe und vor allem auch interne Netzwerke helfen Frauen, Kontakte zu knüpfen, Wissen und Erfahrungen auszutauschen, für ihre Sichtbarkeit zu sorgen, unterstützende Sparringspartner zu finden und dadurch neue Perspektiven für sich zu entdecken. Starke weibliche Vorbilder wirken als Multiplikatorinnen und sorgen für notwendige Impulse beim IT-Nachwuchs. Es ist empirisch belegt: Der Weg zu mehr Frauen führt über mehr Frauen, schon heute ist der Frauenanteil in Teams mit weiblichen Führungskräften höher.
- **Punkt 4 – Gegen unbewusste Vorurteile vorgehen:** Unternehmen dürfen nicht nur von Chancengerechtigkeit reden, sondern müssen sie auch aktiv fördern: mit Trainings zu gendersensiblen Verhaltens- und Denkmustern in der Karriereentwicklung. Das Denken in Schubladen und Stereotypen ist die Regel und nicht die Ausnahme. Das vereinfacht zwar das Leben in einer sehr komplexen Welt, führt aber zu einer systematischen (unbewussten) Benachteiligung. Wichtig ist, dass man sich diese „Unconscious Bias“-Effekte bewusst macht und Strategien entwickelt, diese zu umgehen.
- **Punkt 5 – Das Management mit an Bord holen:** Um Vielfalt und Gleichstellung am Arbeitsplatz nachhaltig und effizient zu verankern, muss sich das Management zu den Maßnahmen bekennen und positionieren. Halbherzige Lippenbekenntnisse werden schnell entlarvt. Klar ist: Bei jeder

(Gender-)Diversity-Initiative handelt es sich um einen tiefgreifenden Change-Prozess, der strategisch geplant, systematisch umgesetzt und vom obersten Management getrieben werden muss. Klar ist auch, zuvor muss ein Bewusstsein und Verständnis für das Thema geschaffen werden, weshalb auch hier die Aufklärung an erster Stelle steht. Sie ist allein schon deshalb von besonderer Bedeutung, da die Management-Riege in der IT-Branche meist rein männlich ist und das Thema viele auf den ersten Blick nicht betrifft. Hinzu kommt, dass Unternehmen für den Bereich der Frauenförderung entsprechende Kennzahlen für die Zielerreichung entwickeln und beobachten müssen. Neben rein quantitativen Angaben müssen diese KPIs auch qualitative Aspekte erfassen, wie zum Beispiel gendersensitive Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Vielfalt zahlt sich immer aus

Mehr Frauen für die IT zu gewinnen, ist keine einfache Aufgabe. Gleichwohl profitieren Unternehmen von einer gelebten Diversität: Der Schlüssel für mehr Innovationen liegt in Teams, die durch ihre Vielfalt zu neuen Ideen kommen und nicht das Altbekannte fortführen. Ein diverses Team liefert bessere Ergebnisse und ist krisenrobuster als ein monokulturelles, daran lassen Studien keine Zweifel aufkommen. Es geht also in der Arbeitswelt von Morgen nicht nur um Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitsweise, sondern auch um ein neues Denken und eine veränderte Haltung. Und selbst wenn der Business-Case „Mehr Frauen in der IT“ nicht gleich aufgeht, müssen Unternehmen auf dieser Reise Ausdauer beweisen. ■