

"Meine Kollegen respektieren mich und die Arbeit, die ich leiste" - IFI-Absolventinnen im Beruf

Die beruflichen Erfahrungen von IFI-Absolventinnen bilden den inhaltlichen Schwerpunkt dieses Beitrags. Wir rekonstruieren ihren Einstieg in den Beruf und fragen nach ihrem Verbleib im IT-Berufsfeld. Mittels ausgewählter objektiver und subjektiver Kennzahlen des beruflichen Erfolgs – so zum Beispiel Bewerbungsquoten und detaillierte Bewertungen der aktuellen Beschäftigung – ordnen wir IFI-Absolventinnen im Vergleich zu den Absolventinnen anderer koedukativer Informatik-Studiengänge ein.

Die wichtigsten Ergebnisse

1 IFI-Absolventinnen münden erfolgreich in den Arbeitsmarkt ein...

IFI-Absolventinnen münden größtenteils problemlos in den Beruf ein. Sie bewerben sich erfolgreich auf Einstiegsstellen bei Unternehmen und finden eine im Hinblick auf die Position, das Niveau der Aufgaben und die fachliche Qualifikation angemessene Beschäftigung.

2 ... und bleiben, auch nach mehrjähriger Berufstätigkeit, in der IT-Branche beschäftigt.

Auch im Verlauf ihres Berufslebens bleiben IFI-Absolventinnen angemessen, das heißt auch: fachlich ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt. Bemerkenswert ist, in welchem überdurchschnittlichen Maße sie auch nach mehrjähriger Berufstätigkeit in der IT-Branche verbleiben! Sie weisen eine starke Erwerbsorientierung auf, arbeiten überdurchschnittlich viel und unterbrechen ihre Erwerbsphasen relativ selten für längere Zeit (selbst in Kombination mit Familienzeiten).

3 IFI-Absolventinnen erreichen eine hohe Zufriedenheit im Beruf – trotz Konfrontation mit stereotypen Vorstellungen.

Die subjektiven Kennzahlen des beruflichen Erfolgs – eine hohe Gesamtzufriedenheit sowie überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit wichtigen Aspekten der aktuellen Beschäftigung – sprechen für eine hohe professionelle Bindung. IFI-Absolventinnen schaffen es, im realen Arbeitsmarkt ihre berufsbezogenen Werte weitestgehend zu verwirklichen.

Die in einer männlichen Fach- und Unternehmenskultur wie der IT-Branche verbreiteten Stereotype sind für viele der IFI-Absolventinnen durchaus ein Bestandteil ihrer Berufserfahrungen. Doch scheinen sie gegenüber negativen Erfahrungen in der IT-Branche eine

höhere Resilienz zu haben, suchen sich möglicherweise auch Arbeitgeber, die ihren Vorstellungen entsprechen und sie als kompetente Mitarbeiterinnen wertschätzen.

Inhalt

Einleitung.....	3
Berufserfahrungen.....	5
Problemloser Einstieg in den Beruf	5
Bewerbungsverhalten: zielgerichtet und effizient	6
IFI-Absolventinnen im Beruf	8
Adäquat beschäftigt von Beginn an	8
Einkommen	9
Arbeitszeiten und Erwerbsphasen.....	10
Verbleib in der IT	11
Arbeiten im männlich dominierten Arbeitsumfeld	12
Zufriedenheit im Beruf.....	16
Berufsbezogene Werte: ein hohes Maß an Selbstbestimmung.....	16
Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigung (und mit der Lebenssituation)	17
Fazit.....	19
Literatur	20

Einleitung

Der Diskurs um die Repräsentanz von Frauen in IT-Berufsfeldern hat im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung gewonnen. Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung formuliert unter anderem explizit das Ziel, den Frauenanteil in Digitalberufen zu erhöhen, um eine paritätische Gestaltung des digitalen Wandels zu verwirklichen und das Potenzial von Frauen für mehr und zielgruppengerechtere Innovationen zu nutzen (vgl. zentrale Befunde des Dritten Gleichstellungsberichts)¹.

Allgemein zugängliche Statistiken zur Beschäftigung zeigen: Trotz der zunehmenden Bedeutung von IT und einem augenscheinlichen Fachkräftemangel waren und sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in der Informatik und anderen IKT-Berufen lag in Deutschland im Jahr 2023 bei 18 Prozent.²

Ob gleichstellungspolitische oder wirtschaftliche Argumente³, es herrscht ein großer Konsens in der Zieldefinition: Mehr Frauen in IKT-Berufe! Doch in der Praxis zeigen sich manche Unsicherheiten bei der Frage nach dem Wie, nach den wirksamen Maßnahmen, die dazu einen Beitrag leisten könnten. Neben der Gewinnung von Frauen – hier stehen Initiativen der Förderung von MINT-Interesse bei Schülerinnen⁴ an erster Stelle – rückt der Fokus auch zunehmend auf die Bindung und den Verbleib von Frauen im IKT-Berufsfeld.

Zum genauen Ausmaß des weiblichen Braindrain aus der IT liegen für Deutschland keine verlässlichen Studien vor. Eine Studie der Europäischen Union aus dem Jahr 2013 postuliert europaweit: Im Alter von 30 Jahren arbeiten nur noch 20 Prozent der Frauen mit einem IKT-bezogenen Bachelorabschluss in diesem Bereich, im Alter ab 45 Jahren nur noch 9 Prozent (Iclaves 2013: 12).

Warum verlassen gut ausgebildete Frauen das IKT-Berufsfeld? In der Forschungsliteratur wird der vorherrschenden Fach- und Unternehmenskultur in der IT ein hoher Einfluss auf den Wechsel weiblicher IT-Fachkräften in einen anderen Berufsbereich zugeschrieben.⁵ Zu den

¹ Dort vor allem die Kapitel „Mehr Teilhabe von Frauen in der Digitalbranche und geschlechtergerechte Technikgestaltung“ und „Berufliche Selbstständigkeit in der Digitalbranche“ (BMFSFJ 2021: 13ff.)

² [Berufe auf einen Blick - Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de), Zugriff am 18.06.2024

³ Eine prominente wirtschaftsbasierte Position vertritt McKinsey: Frauen seien europaweit die wertvollste (und noch unzureichend erschlossene) Ressource für Technologieentwicklung und Wachstum: „Women in tech: The best bet to solve Europe’s talent shortage“ (McKinsey 2023)

⁴ Beispielhaft seien hier genannt: Der Girls’Day mit einem niedrigschwelligen Zugang zu einem Tagespraktikum in der IT (und anderen Berufsfeldern) sowie Girls Hacker School und Roberta. Für weitere Projekte und Informationen siehe Kompetenzzentrum 2023a.

⁵ Vgl. Hemphill-Merrills 2016; Marsden, Ahmadi, Wulf & Holtzblatt 2021; Pedersen & Minnotte 2017; Tsakissiris & Grant-Smith 2021

konkreten Elementen einer männlich dominierte Arbeitskultur gehören unter anderem ein hoher Wettbewerbsdruck und stereotype Geschlechterzuschreibungen. Dazu kommen lange Arbeitsstunden, ungleiche und damit unfaire Bezahlung, ungleiche berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, exkludierende Netzwerke sowie unreflektierte gegenderte Einstellungs- und Employer-Branding-Maßnahmen (Ahmadi, Eilert et al. 2020).

„Fix the system“⁶ lautet eine in diesem Zusammenhang oft formulierte Forderung, die in ihrem Kern auf eine Diversifizierung der immer noch zu homogenen männlichen Fach- und Unternehmenskultur in der IT abzielt. Mit dem Blick auf weibliche Fachkräfte muss eine Sensibilisierung für und stärkere Ausrichtung an weiblichen Lebenswelten stattfinden.

Der Veränderungsdruck auf Unternehmen ist hoch: Der Mangel an qualifizierten Fachkräften erhöht die Bereitschaft zur Erprobung neuer Wege, um geeigneten (nicht nur weiblichen) Nachwuchs zu gewinnen und vor allem auch zu behalten. Doch die meisten von ihnen stehen noch am Anfang der Entwicklung einer inklusiven Unternehmenskultur.⁷ In diesem Spannungsfeld zwischen Beharrungstendenzen einer konservativen, an männlichen Erwerbsbiografien und Stereotypen ausgerichteten IT-Arbeitswelt und Aufbrüchen in eine neue, diversitätssensible und inklusive Arbeitskultur müssen Informatikabsolventinnen ihren Platz finden.

Im Kapitel zu den Studienerfahrungen von IFI-Absolventinnen haben wir herausgearbeitet, dass der IFI-Studiengang seine Absolventinnen sowohl gut qualifiziert als auch ein gutes fachliches Selbstkonzept vermittelt. Damit, so die Erwartung, sind grundsätzlich gute Ausgangsbedingungen für ein erfolgreiches Berufsleben gegeben. Ob diese Annahme gerechtfertigt ist, soll im Folgenden anhand der Frage, wie gut IFI-Absolventinnen in der teilweise immer noch stark männlich dominierten IKT-Berufswelt zurechtkommen, dargestellt werden.

In diesem Beitrag wollen wir die beruflichen Erfahrungen von IFI-Absolventinnen zusammenfassen, ihren Einstieg in den Beruf beschreiben und nach ihrem Verbleib im IT-Berufsfeld fragen. Wir stellen objektive und subjektive Kennzahlen des beruflichen Erfolgs heraus und ordnen diese im Vergleich zu den Absolventinnen anderer koedukativer Informatik-Studiengänge ein.

⁶ Vgl. exemplarisch das World Economic Forum: “The route to true gender equality? Fix the system, not the women” <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/gender-gap-equality-income-wages-solution/>, Zugriff am 18.06.2024

⁷ Ein sehr einfacher Indikator für ein dominant männliches Erwerbsmodell ist der Vollzeitanteil in einer Branche. Der Vollzeitanteil unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt in 2023 70%, in der IKT-Branche dagegen 88% ([Berufe auf einen Blick - Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de), Zugriff am 18.06.2024)

Berufserfahrungen

Für die Interpretation der Ergebnisse zu den Berufserfahrungen von IFI-Absolventinnen ist es wichtig sich zu vergegenwärtigen, dass das Sample auf den Jahrgängen 2000 bis 2017 (Beginn des Studiums) basiert, d.h. für den Berufseinstieg eine relativ große Zeitspanne umfasst.

Korrespondierend mit der heterogenen Jahrgangsstruktur des Samples liegt ein breites Spektrum an Berufserfahrungsjahren vor. Knapp die Hälfte der befragten IFI-Absolventinnen (45 Prozent) haben bereits mehr als zehn Jahre Berufserfahrung, ein Viertel zwischen sechs und zehn Jahren (23 Prozent) und jede fünfte befragte Absolventin (19 Prozent) ist bis zu fünf Jahren im Beruf (siehe folgende Abbildung).

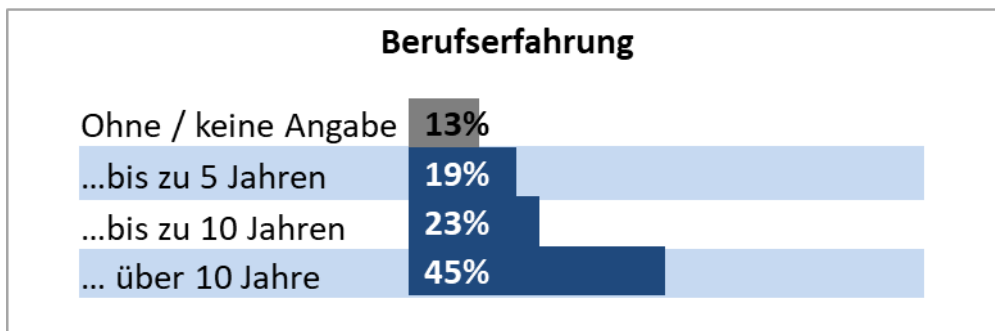


Abbildung: Berufserfahrung der befragten IFI-Absolventinnen

Insgesamt acht von den 64 befragten Absolventinnen fallen aus der Analyse der Berufserfahrungen größtenteils raus: Fünf (8 Prozent) machten keine oder nur sehr lückenhafte Angaben zu ihren beruflichen Erfahrungen (eine davon auf Stellensuche). Drei Absolventinnen (5 Prozent) befinden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in einer weiteren Qualifizierungsphase und haben (davor) noch keine Berufserfahrung sammeln können, zwei dieser drei Absolventinnen promovieren, eine absolviert einen Masterstudiengang.

Die Ergebnisse zur Berufstätigkeit basieren damit größtenteils auf den Angaben von 56 Absolventinnen mit Berufserfahrung und Angaben zur Berufstätigkeit.

Trotz heterogener Jahrgänge weisen wir die Ergebnisse überwiegend als Gesamtwerte aus, um gleichbleibende Strukturen sichtbar zu machen. In Ausnahmefällen, wenn für einzelne Jahrgangs- oder Merkmalsgruppen große Abweichungen beobachtbar sind, differenzieren wir entsprechend.

Problemloser Einstieg in den Beruf

Zwei Drittel der IFI-Absolventinnen (68 Prozent) geben an, **keinerlei Schwierigkeiten** beim Berufseinstieg nach dem Studium gehabt zu haben.

Eine eigene **Migrationsgeschichte** scheint sich erschwerend auf den Berufseinstieg auszuwirken: 40 Prozent der Absolventinnen mit Migrationsgeschichte geben an, dass der Berufseinstieg für sie nicht problemlos verlaufen ist. Für die direkte Vergleichsgruppe von IFI-Absolventinnen ohne Migrationsgeschichte gilt das lediglich für jede Vierte (27 Prozent).

Als Schwierigkeiten beim Berufseinstieg werden am häufigsten benannt: „**Es wurden überwiegend Bewerber(innen) mit Berufserfahrung gesucht**“ und „**Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe**“ (je 15 Prozent). Mit diesen Schwierigkeiten sahen sich sowohl IFI-Absolventinnen ohne als auch die Teilgruppe der Absolventinnen mit Migrationsgeschichte am häufigsten konfrontiert. Als dritthäufigste Ursache wurde benannt, dass die angebotenen Stellen nicht den inhaltlichen Vorstellungen entsprachen (8 Prozent). Zudem gaben Absolventinnen mit Migrationsgeschichte zu 8 Prozent an, ihre Nationalität als erschwerend für den Berufseinstieg erlebt zu haben.

Geschlechtszugehörigkeit und der „Anspruch auf Vereinbarkeit von Familie/Partnerschaft und Beruf“ stellten beim Berufseinstieg für lediglich sechs Prozent der Absolventinnen ein Hindernis dar.

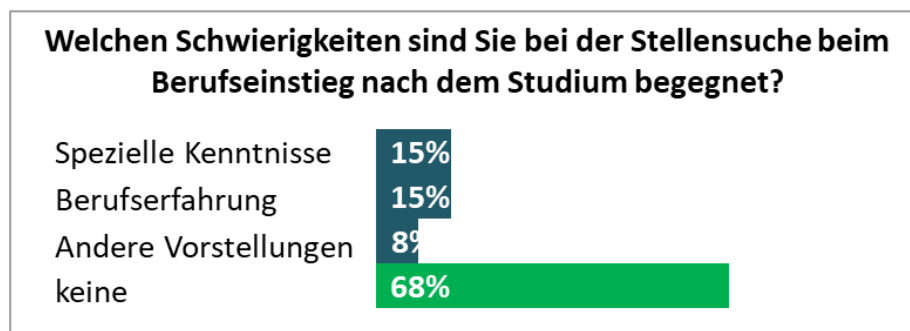


Abbildung: Die häufigsten Schwierigkeiten beim Berufseinstieg

Bewerbungsverhalten: zielgerichtet und effizient

Der relativ einfache Zugang zum Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in den Kennzahlen zu Bewerbungen wider: Im Durchschnitt schrieben IFI-Absolventinnen insgesamt **4,8 Bewerbungen**, bekamen darauf im Mittel **2,7 Einladungen** zu einem Vorstellungsgespräch und konnten ihre Stelle dann aus im Durchschnitt **1,8 konkreten Stellenangeboten** auswählen. In Quoten (Durchschnitte im Verhältnis zueinander) lässt sich bilanzieren: Im Kontext der Berufseinmündung mündete etwas mehr als jede zweite Bewerbung in eine Einladung zum Gespräch (56 Prozent), aus zwei von drei Vorstellungsgesprächen resultierte ein Stellenangebot

(67 Prozent). Insgesamt konnten IFI-Absolventinnen damit mehr als jede dritte Bewerbung (38 Prozent) in ein Stellenangebot umwandeln.⁸

Im Vergleich mit den entsprechenden Werten der DZHW-Informatikabsolventinnen und -absolventen zeigen sich IFI-Absolventinnen deutlich erfolgreicher bei der Einmündung in den Arbeitsmarkt: Zum einen schrieben sie weniger Bewerbungen und erzielten mit ihren Bewerbungen eine höhere Quote an Einladungen zum Vorstellungsgespräch. Daraus lässt sich auf ein gezielteres Bewerbungsverhalten schließen. Zum anderen überzeugten sie häufiger im Vorstellungsgespräch als die weibliche DZHW-Vergleichsgruppe, die in etwa nur jede zweite Einladung zum Vorstellungsgespräch in ein Stellenangebot verwandeln konnten.

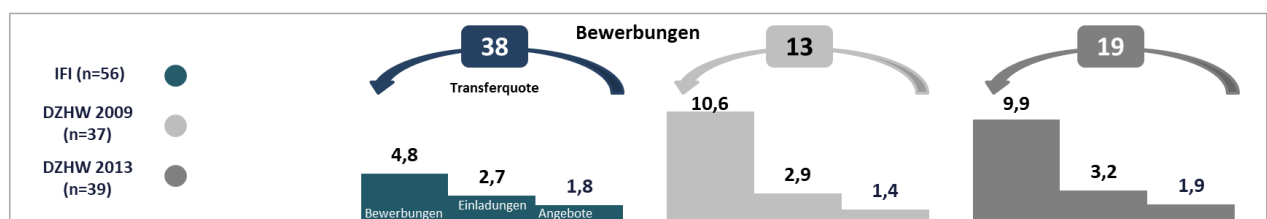


Abbildung: Kennzahlen Bewerbungen

Unter IFI-Absolventinnen ist dabei „Migrationsgeschichte“ ein stark differenzierendes Merkmal: Absolventinnen mit Migrationsgeschichte schreiben im Durchschnitt mehr Bewerbungen und weisen schlechtere Erfolgsquoten auf. Im direkten Vergleich zu ihren Kommilitoninnen ohne Migrationsgeschichte können sie nur halb so viele Bewerbungen in Stellenangebote umsetzen (30 zu 59 Prozent). Sie werden auf ihre Bewerbung hin seltener eingeladen (49 zu 61 Prozent).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass IFI-Absolventinnen über die gesamte untersuchte Zeitspanne erfolgreich in den Beruf einmünden. Ihre Bewerbungsbilanz für die erste Anstellung fällt sehr positiv aus. Die befragten IFI-Absolventinnen haben sich „effizienter“ beworben: Sie haben im Mittel weniger Bewerbungen geschrieben, überzeugten in Vorstellungsgesprächen und übersetzten ihre Bewerbungen erfolgreicher als andere Informatikabsolventinnen in Stellenangebote.

Als mögliche Erklärungsansätze für den überdurchschnittlichen Erfolg der IFI-Absolventinnen können die strukturellen Merkmale des Studiengangs dienen: eine sehr gute Praxiseinbindung der Studentinnen schon während des Studiums sowie tragfähige Kooperationsstrukturen zwischen der Hochschule Bremen und den regionalen IT-Unternehmen. Die teilweise langjährig gewachsenen und erprobten Kooperationsstrukturen führen zu einer positiven Voreinstellung

⁸ IFI-Absolventinnen erreichen bei ihren Bewerbungen über den untersuchten Zeitraum hinweg (2000 bis 2017) relativ gleichbleibende Erfolgsquoten.

von Unternehmen gegenüber IFI-Absolventinnen. Der Vertreter eines regionalen IT-Unternehmens, das als Arbeitsgeber mehrere IFI-Absolventinnen beschäftigt, formuliert es so:

„Also wir können noch viele [IFI-Absolventinnen] gebrauchen. Einfach nur mehr. Das Qualifikationsprofil, das Skill-Set, die Motivation, das ist alles gut, damit können sie gut arbeiten. Bringt ein paar mehr an den Markt.“ (U1)

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen jedoch deutlich, dass sich die Startbedingungen ins Berufsleben für IFI-Absolventinnen mit Migrationsgeschichte nicht im gleichen Maße positiv gestalten.⁹

IFI-Absolventinnen im Beruf

Adäquat beschäftigt von Beginn an

Ihren beruflichen Einstieg bewerten IFI-Absolventinnen größtenteils als angemessen. Die Angemessenheit der (ersten und aktuellen) Beschäftigung wird im Rahmen der Studie dreidimensional erfasst: In Bezug auf die berufliche Position, das Niveau der Aufgaben und die fachliche Qualifikation.

Bei der **ersten beruflichen Position** sind 78 Prozent der IFI-Absolventinnen der Ansicht, sie sei angemessen (Top Two-Wert¹⁰ | \bar{x} 1.6). Im Vergleich dazu liegen die DZHW-Absolventinnen des Jahrgangs 2013 in ihrer Einschätzung zehn Prozentpunkte niedriger (68% | \bar{x} 1.8).

Auch das **Niveau der Aufgaben** (Top Two-Wert 84% | \bar{x} 1.7) und die **fachliche Qualifikation** (Top Two-Wert 87% | \bar{x} 1.7) sehen IFI-Absolventinnen in einem ähnlich hohen Maße als angemessen. Die Vergleichsgruppe der DZHW-Informatikabsolventinnen 2013 bewerten die Angemessenheit ihres Einstiegs deutlich schlechter: Nur knapp zwei Drittel empfanden das Niveau der Aufgaben (66% | \bar{x} 1.9) und ähnlich viele die erforderliche fachliche Qualifikation (63% | \bar{x} 2.1) als ihrem Qualifikationsprofil angemessen.

⁹ Die Erfahrungen der IFI-Absolventinnen mit Migrationsgeschichte bedürfen einer weiteren vertiefenden Untersuchung.

¹⁰ Dieser und die nachfolgenden Werte: Top-Two-Wert einer 5er-Skala von 1: ja auf jeden Fall bis 5: nein, auf keinen Fall.

Erste Stelle: Entsprechend Ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt hinsichtlich...

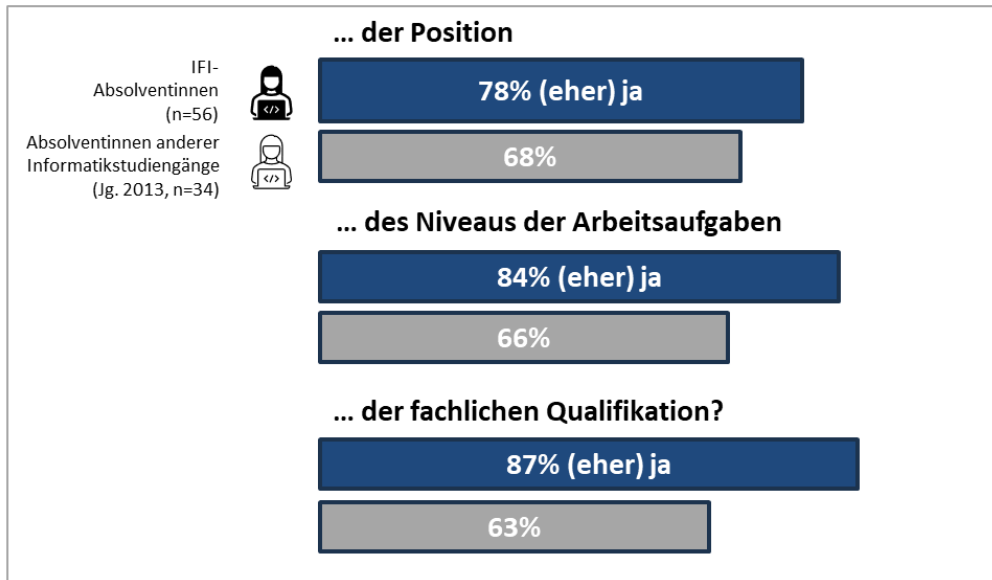


Abbildung: Berufseinstieg: Angemessenheit der Beschäftigung

IFi-Absolventinnen steigen auf einem angemessen hohen Niveau in die Berufstätigkeit ein und halten dieses im Verlauf ihres Berufslebens konstant: Sowohl die Position als auch das Niveau der Aufgaben sowie die fachliche Qualifikation bleiben in einem direkten Abgleich von Einstiegs- und aktueller Stelle relativ konstant. Mit den Berufserfahrungsjahren zeigt sich lediglich eine leichte Abnahme der Passung bei der fachlichen Qualifikation ($\bar{\sigma}$ 1.8 geht zurück auf $\bar{\sigma}$ 1.9). Das wiederum hängt sehr wahrscheinlich mit den üblichen Karriereverläufen und der Übernahme neuer Aufgabenbereiche – z.B. ein Schritt von der Softwareentwicklung zu Projektmanagement oder Teamleitung – zusammen.

Einkommen

Die Einschätzung der Angemessenheit einer Beschäftigung stellt eine subjektive Kennzahl dar, während das konkrete Einkommen als ein objektiver Indikator für die Angemessenheit der Beschäftigung gelten kann. Das **Einstiegsgehalt** der befragten IFI-Absolventinnen mit Berufserfahrung liegt im Durchschnitt bei **3.180 Euro** (monatliches Brutto). Diesem Wert liegen Zeitpunkte des Berufseinstiegs im Zeitraum von 2004 bis 2024 zugrunde.

Um uns einem Vergleich der Einstiegsgehälter anzunähern¹¹, kontrollieren wir die wöchentliche Arbeitszeit, indem wir das **durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt** auf eine **Vollzeitstelle** von

¹¹ Es bleibt methodisch nur eine Annäherung, weil wir in unseren Berechnungen Inflations- und Qualifikationseffekte nicht kontrollieren.

40 Stunden hochrechnen. Unter dieser Bedingung erreichen IFI-Absolventinnen im Durchschnitt **3.443 Euro brutto bei ihrer Ersteinstellung**. Die analog auf eine Vollzeitstelle normierten Ersteinkommen der DZHW-Vergleichsgruppen betragen im Mittel 3.120 Euro (für die Informatikabsolventinnen des Jahrgangs 2013) und fallen damit um etwa 300 Euro niedriger aus.

In dieser ersten Annäherung an die Bestimmung des Einstiegsgehalts und ohne Berücksichtigung von Inflations- und Qualifikationseffekten, können wir vorläufig festhalten: IFI-Absolventinnen erzielen beim Einstieg in den Beruf ein höheres Durchschnittsgehalt als die Vergleichsgruppe der Informatik-Absolventinnen anderer Studiengänge.¹²

Arbeitszeiten und Erwerbsphasen

Die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit unter den befragten IFI-Absolventinnen liegt bei 35 Stunden**. Mehr als die Hälfte arbeiten in Vollzeit (38+ Stunden), knapp ein Drittel in Teilzeit mit höherem (30-37 Stunden) und 18 Prozent in Teilzeit mit niedrigerem Stundenanteil (unter 30 Stunden).

Deutschlandweit beträgt die Wochenarbeitszeit erwerbstätiger Frauen im Jahr 2021 durchschnittlich 31 Stunden (für erwerbstätige Männer sind es 38 Stunden).¹³ IFI-Absolventinnen liegen fast genau in der Mitte dieses Spektrums.

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	
IFI-Absolventinnen:	35 Stunden
Erwerbstätige Frauen:	31 Stunden
Erwerbstätige Männer:	38 Stunden
<i>(Mikrozensus 2021)</i>	

Abbildung: Wochenarbeitszeiten im Vergleich

Mit dem Anstieg der Berufsjahre sinkt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit: IFI-Absolventinnen mit bis zu 5 Berufsjahren arbeiten im Mittel noch 39 Stunden/Woche – Absolventinnen mit mehr als 10 Berufsjahren weisen im Mittel 33 Stunden/Woche aus. Die Familiengründung ist für die Ausgestaltung der Arbeitszeit dabei ein entscheidender Faktor. Der Anteil der Absolventinnen mit Kind(ern) liegt bei 47 Prozent: IFI-Absolventinnen mit einem

¹² Vom Vergleich der zum Zeitpunkt der Befragung „aktuellen Gehalts“ sehen wir ab, da die Spanne der Berufsjahre (im Mittel etwa zehn Jahre, vgl. auch die Verteilung der Berufsjahre in entsprechender Abbildung) sehr hoch ist.

¹³ <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbstaetigenquoten-14764.htm>

geringeren Stundenanteil (unter 30 Stunden) sind zu 100 Prozent Mütter, in Teilzeit mit höherem Stundenanteil zu 63 Prozent und in Vollzeit zu 24 Prozent.

Rund 80 Prozent der IFI-Absolventinnen hatten keine längeren Unterbrechungen ihrer Erwerbsphase. Diejenigen mit längeren Unterbrechungen (20 Prozent) nennen als häufigste Ursachen für Erwerbsunterbrechungen Phasen der Familienarbeit/Elternzeit und Arbeitssuche. In der direkten Gegenüberstellung der IFI-Absolventinnen mit längeren Unterbrechungen (20 Prozent) und dem Anteil an IFI-Absolventinnen mit Kindern (47 Prozent) zeigt sich: Mehr als die Hälfte aller IFI-Absolventinnen mit Kind haben trotz Familiengründung keine längere Auszeit vom Erwerbsleben genommen.

Die überdurchschnittliche Wochenarbeitszeit sowie die im Abgleich mit dem Familienstatus (Absolventinnen mit Kindern) geringere Unterbrechung der Erwerbsphasen deuten auf eine ausgeprägte Erwerbsorientierung der IFI-Absolventinnen hin.

Verbleib in der IT

Wie einleitend beschrieben, liegt angesichts des Fachkräftemangels in der IT-Branche und der Abwanderung von qualifizierten Frauen aus diesem Berufsfeld ein besonderes Augenmerk auf dem Verbleib von Frauen in der IT. In dieser Hinsicht weisen IFI-Absolventinnen ein positives Ergebnis auf. Die Rekonstruktion der IFI-Erwerbsbiografien zeigt: Mehr als neun von zehn Absolventinnen üben zum Zeitpunkt der Befragung eine **Tätigkeit in der IT** aus (91 Prozent). Jobwechsel haben durchaus stattgefunden, allerdings größtenteils innerhalb der IT-Branche.¹⁴

Verglichen mit den DZHW-Informatikerinnen-Stichproben ist dieser Anteil bemerkenswert hoch: Sowohl für die DZHW-Absolventinnen des Jahres 2013 als auch des Jahres 2009 sind die Anteile von Frauen, die in der IT beschäftigt sind, fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss niedriger (siehe Abbildung)¹⁵.

¹⁴ Zur Einordnung: Ein Drittel der IFI-Absolventinnen befindet sich zum Zeitpunkt der Befragung immer noch auf ihrer Einstiegsstelle (33 Prozent), etwas mehr als die Hälfte (55 Prozent) haben bereits mindestens einen Jobwechsel hinter sich.

¹⁵ Beschäftigung in den folgenden Tätigkeitsfeldern: „Informatik“, „IT-Systemanalyse, Anwendungsberatung und IT-Vertrieb“, „IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration, IT-Organisation“, „Softwareentwicklung und Programmierung“ und „Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen“ (Quelle: DZHW, Kodiert nach KldB2010, Drei-Steller).

Der entsprechende Anteil der männlichen DZHW-Vergleichsgruppe beträgt 89%, liegt also fast gleichauf mit dem IFI-Anteil.

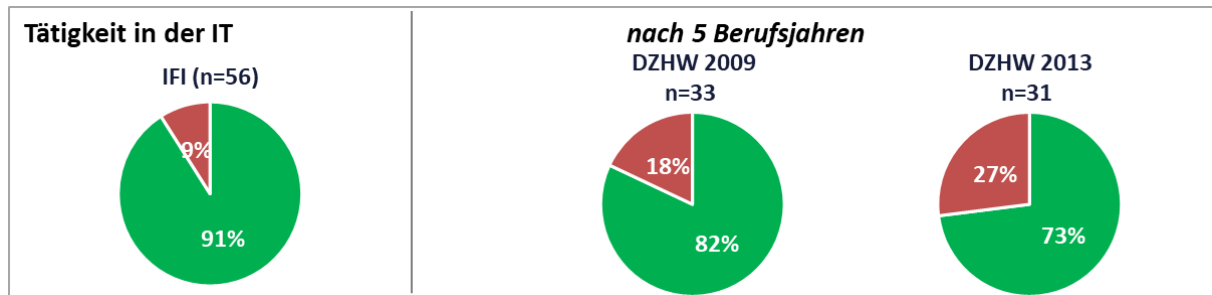


Abbildung: Verbleib in IT-Berufsfeldern im Vergleich

Das heißt: IFI-Absolventinnen münden nicht nur erfolgreich (im Sinne von: in angemessener Beschäftigung) in den IT-Arbeitsmarkt ein, sie verbleiben größtenteils im IT-Berufsfeld - auch noch nach längerer Berufstätigkeit.

Arbeiten im männlich dominierten Arbeitsumfeld

Im Folgenden Abschnitt soll das Arbeitsumfeld von IFI-Absolventinnen im Hinblick auf Gender-Effekte in den Blick genommen werden. Die IT-Branche, als ein stark männlich dominierter Arbeitsbereich, ist von Strukturen gekennzeichnet, die es Frauen erschweren können, dort Fuß zu fassen. Dazu gehören unter anderem Stereotype, eine Kultur des Wettbewerbs und die Abwertung der von Frauen erbrachten Leistungen (vgl. Holzblatt/Marsden 2022: 7). Im Rahmen unserer Studie haben wir IFI-Absolventinnen nach ihrem Arbeitsumfeld sowie den (Diskriminierungs-)Erfahrungen, die sie im Laufe ihrer Berufstätigkeit gesammelt haben, befragt.

Korrespondierend mit dem überwiegenden Verbleib in IT-Berufsfeldern (siehe obigen Abschnitt), geben die befragten IFI-Absolventinnen zu rund 86 Prozent an, in einem männlich dominierten Arbeitsumfeld zu arbeiten.

Zum Zeitpunkt der Befragung ist die Bilanz der grundsätzlichen Arbeitserfahrung am Arbeitsplatz ausgesprochen positiv: Fast neun von zehn Absolventinnen fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz angemessen wertgeschätzt (Top-Two-Werte 89% | \bar{x} 1.7)¹⁶.

¹⁶ Gemessen mittels einer 5er-Skala zur Zustimmung mit verbalisierten Polen von 1: in hohem Maße bis 5: überhaupt nicht

Fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz angemessen wertgeschätzt – so anerkannt, wie es Ihrer Performance entspricht?

Alle Absolventinnen (n=62) | 5er-Skala von 1: in hohem Maße bis 5: überhaupt nicht | Angaben in %

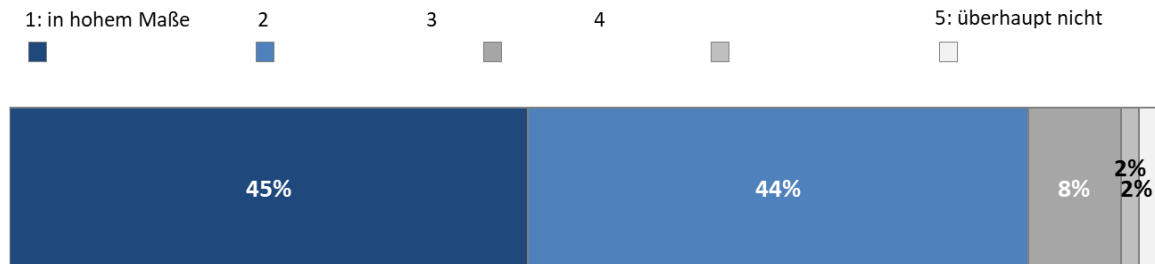


Abbildung: Wertschätzung am Arbeitsplatz

In Kommentaren zur Frage wird der Mangel an Wertschätzung mit Verdienstunterschieden und fehlender Förderung in Form der Übertragung herausfordernder Aufgaben begründet.

„Männer-Kollegen verdienen mehr und ihnen werden auch bereitwilliger anspruchsvolle Projekte übertragen, obwohl ich mehrfach gezeigt habe, dass ich mich gut bewähren kann und mein Beitrag geschätzt wurde.“ (ID 26)

Die empfundene Wertschätzung im aktuellen Berufsalltag schließt negative Erfahrungen – nicht zuletzt in den vorhergehenden Berufskontexten – nicht aus. Etwa jede sechste IFI-Absolventin (17 Prozent) hat aufgrund ihres Geschlechts Benachteiligungen erlebt, jede dritte (33 Prozent) war mit stereotypen Vorstellungen konfrontiert. Nur etwas mehr als die Hälfte der befragten Absolventinnen geben an, weder Benachteiligungen noch Stereotypisierungen erlebt zu haben (58 Prozent).

Haben Sie im Verlauf Ihres Berufslebens die Erfahrung gemacht, als Frau benachteiligt oder mit stereotypen Vorstellungen von „typisch weiblichen“ Fähigkeiten konfrontiert zu werden?

Alle Absolventinnen (n=62) | Mehrfachnennungen | Angaben in %

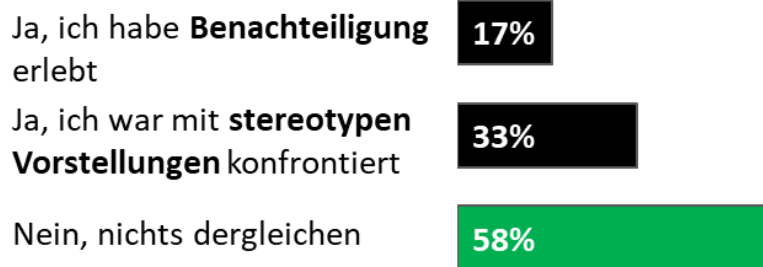


Abbildung: Benachteiligungen und Stereotype als Frau

Auf der Grundlage der Schilderungen von IFI-Absolventinnen zu erfahrenen Benachteiligungen oder Stereotypisierungen im Rahmen unserer Befragung lassen sich mehrere Dimensionen von Diskriminierung rekonstruieren¹⁷:

- (1) Als Frau im IT-Berufsfeld zu arbeiten, bedeutet für viele die Erfahrung, sich **besonders behaupten** zu müssen, teilweise die **Leistungsanforderungen im Alltag übererfüllen** zu müssen. Das gilt sowohl für die unternehmensinterne Arbeitswelt als auch für die Kundenkontakte.

„[Ich] musste bei Meetings (beim Kunden) mehr Kompetenz zeigen, um genau so ernst genommen zu werden wie meine Kollegen“ (ID 21)

„Ich habe öfter erlebt, dass in Meetings nur mit den männlichen Kollegen gesprochen wurde, selbst wenn ich eine Frage stellte, wurde meinem Kollegen darauf geantwortet. Mir wurde häufiger gesagt, dass ich eine Mitschrift anfertigen soll. [...]“ (ID 33)

- (2) In kommunikativen Zusammenhängen machen sie die Erfahrung, zunächst als weniger kompetent beurteilt zu werden und sich in der Rolle der passiv Lernenden wiederzufinden (**Mansplaining**: Ihnen wird die Welt der Informatik erklärt).

„Einige Kollegen versuchten, mir die Grundlagen der Informatik zu "erklären", obwohl sie wussten, dass ich Informatik studiert habe. Das sogenannte 'Mansplaining' geschieht ziemlich oft.“ (ID 26)

¹⁷ In diesem Zusammenhang verzichten wir auf eine Quantifizierung der Nennungen, da diese anekdotisch und thematisch weit gestreut ausfallen.

„So viel Mansplaining! Außerdem ignorieren, unterbrechen etc. Es dauert mit neuen Kollegen immer eine Weile bis sie mich respektieren.“ (ID 80)

- (3) Am Arbeitsplatz Teil einer Minderheit zu sein, führt zu einer Fokussierung der Geschlechtszugehörigkeit und damit zu einer **Akzentuierung und Hervorhebung von Weiblichkeit**. Als Angehörige einer Minderheit im beruflichen Kontext repräsentieren sie alle Frauen und werden im Arbeitskontext angehalten, die „weibliche Perspektive“ einzubringen.¹⁸ Gleichzeitig wirkt das Stereotyp der mangelnden technischen Begabung von Frauen und kompetente IFI-Absolventinnen werden als „Ausnahmefrauen“ markiert. Dies bedeutet sowohl für die Kommunikation (Erklärungslast) als auch für die eigene Geschlechterrollenidentität (keine „normale“ Frau zu sein) eine schwierige soziale Konstellation.

„Aussagen von (engen) Kollegen wie z.B. "Ich als Informatiker (denke es sollte so umgesetzt werden)", "Da denke ich einfach technisch", "Du bist hier vermutlich fürs Design/Testen zuständig". Annahme, dass Frauen nicht technisch denken können und keine räumliche Vorstellung haben. [Ich] bin sicherlich 10.000 Mal gefragt worden, wie ich ALS FRAU zu Informatik komme.“ (ID 34)

„Zu viele Situation in den Richtungen: Planung, Struktur und UI und UX wo man immer zu hören kriegt, du bist doch die Frau hier.“ (ID 24)

„Ich habe oft Sätze gehört, dass ich das für eine Frau ja doch ganz gut kann.“ (ID 33)

- (4) Im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung übernehmen Frauen immer noch mehrheitlich die Fürsorgearbeit in der Phase der Familiengründung. Doch gleichzeitig verändern sich Familienstrukturen und paritätische Modelle der Aufteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit gewinnen langsam an Bedeutung (vgl. den Väterreport, herausgegeben vom BMFSFJ 2023). Die einfache Gleichsetzung von Frauen, **Kind und Familie** und Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit ist nicht länger fundiert – kann aber in der Wahrnehmung der Arbeitgeber als **Karrierehindernis** fungieren.

„Ich möge bitte nicht so schnell durch Schwangerschaft ausfallen...“ (ID 57)

- (5) **Mangelnde Lohngerechtigkeit**: Männliche Kollegen erhalten mehr Geld bei ähnlicher Leistung. Der Gender Pay Gap ist insgesamt ein wichtiges Thema, in der IT-Branche

¹⁸ Das Phänomen, als Person automatisch eine Minderheitengruppe zu repräsentieren, hat Kanter bereits in den 70er Jahren beschrieben und dafür den Begriff „Token“ geprägt (Kanter 1977). Als Wirkungstendenzen des Tokenismus beschreibt sie unter anderem Exponiertheit und potenziellen Leistungsdruck sowie die Polarisierung und Verfestigung von Unterschieden (Majoritäts- vs. Minoritätszuschreibungen) - statt ihrer Auflösung.

angesichts des Fachkräftemangels und als Ansatz der Bindung von qualifizierten Frauen umso mehr.¹⁹

„Ich wurde (trotz ausgiebiger Verhandlung meinerseits) mit 10% weniger Gehalt eingestellt als ein schlechter qualifizierter männlicher Kollege. Ich habe die meiste Zeit weniger Vergütung bekommen als männliche Kollegen.“ (ID 80)

(6) Frauen erfahren eine **sexistische Ansprache** (z.B. in Form von Verniedlichungen), bis hin zur sexuellen Belästigung.

„Verniedlichung und Kosenamen wie Schnucki oder ähnliches, um fachlich Aussagen zu diskreditieren.“ (ID 34)

„Kollegen haben körperliche Grenzen überschritten in Meetings, die zu zweit stattgefunden haben. In Fahrstühlen oder ähnlichen Räumen ohne Fluchtmöglichkeit haben sich Kollegen mir gegenüber unanständig geäußert. Es gab Bemerkungen von Kollegen, dass Frauen in der IT eh nichts können und sich die Stellen erschlafen.“ (ID 33)

Zusammenfassend lässt sich sagen: (Auch) IFI-Absolventinnen waren in einem männlich dominierten Arbeitsumfeld in einem relativ hohen Maße mit stereotypen Vorstellungen konfrontiert oder haben sogar Benachteiligungen erlebt - trotz der hohen subjektiv erfahrenen Wertschätzung. Die in den offenen Nennungen enthaltenen Schilderungen tangieren verschiedene Dimensionen von Diskriminierungserfahrungen und verweisen darauf, dass die Forderung „Fix the System!“ in Unternehmen dringend Beachtung verdient.

Die insgesamt doch positive Bilanzierung, die sich in diesem Zusammenhang über die wahrgenommene Wertschätzung ausdrückt, legt zum einen eine ausgeprägte Resilienz der IFI-Absolventinnen gegenüber irritierend negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz nahe. Sie scheinen in ihrem fachlichen Selbstkonzept ausreichend gefestigt zu sein, um sich im Arbeitsalltag behaupten zu können. Zum anderen vermuten wir, dass IFI-Absolventinnen, aufgrund eben dieses Selbstkonzepts und im Bewusstsein um ihren professionellen Wert, sich tendenziell auf dem Arbeitsmarkt Arbeitgeber suchen, die ihren Erwartungen an Arbeitsbedingungen und Wertschätzung entsprechen. Berufliche Wertorientierungen und Zufriedenheiten der IFI-Absolventinnen mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz sind Themen des folgenden Kapitels.

Zufriedenheit im Beruf


Berufsbezogene Werte: ein hohes Maß an Selbstbestimmung

Die beruflichen Werteorientierungen von IFI-Absolventinnen fokussieren die Dimensionen Work-Life-Balance (Top Two-Wert 95 Prozent), Selbstbestimmung bei der Arbeit (Selbstorganisation, 89 Prozent) und persönliche (inkl. fachliche) Weiterentwicklung (86 und 91 Prozent).

¹⁹ Vgl. exemplarisch: <https://www.personalwirtschaft.de/news/verguetung/fuenf-gruende-warum-wir-uns-einen-gender-paygap-in-der-it-branche-nicht-mehr-leisten-koennen-157164/> (Zugriff am 24.06.24).

Karriereaspekte, viel Geld zu verdienen (70 Prozent) und in eine Führungsposition einzumünden (30 Prozent) spielen für IFI-Absolventinnen durchaus als Orientierungen eine Rolle, sind jedoch in der Gesamtverteilung nachgeordnete Größen.

Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Lebensziele?

IFI-Absolventinnen (n=64) 

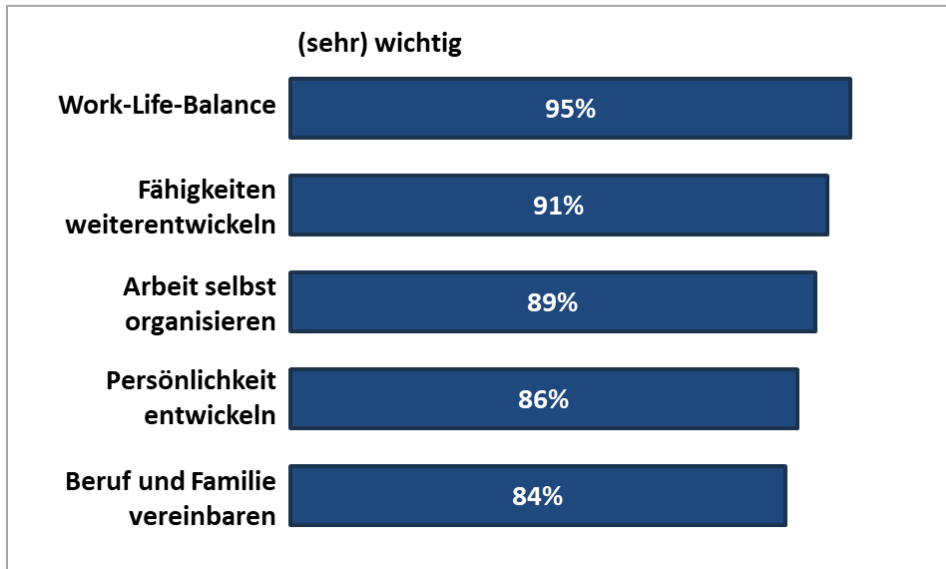


Abbildung: Die Top-Five Werte von IFI-Absolventinnen

Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigung (und mit der Lebenssituation)

Insgesamt sind IFI-Absolventinnen sowohl mit ihrer beruflichen als auch mit ihrer Lebenssituation sehr zufrieden. Neun von zehn geben an, mit ihrer Lebenssituation sehr zufrieden bzw. zufrieden zu sein (Top Two-Wert 91% | σ 1.7), für acht von zehn trifft das auch auf ihre berufliche Situation zu (Top Two-Wert²⁰ 82% | σ 2.0).

²⁰ Top Two Wert einer 5er-Skala von 1: in hohem Maße bis 5: überhaupt nicht

Wie zufrieden sind Sie alles in allem...?

Top-Two-Werte einer 5er-Skala von 1: in hohem Maße bis 5: überhaupt nicht | Angaben in %

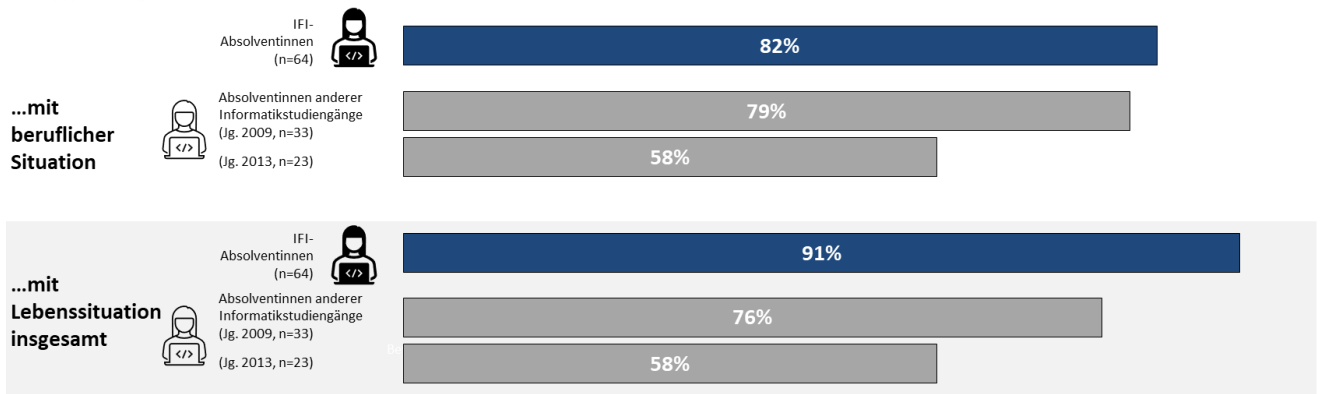


Abbildung: Lebens- und Berufszufriedenheit von IFI-Absolventinnen

Die Gegenüberstellung der Lebens- und Berufszufriedenheit von IFI-Absolventinnen und Absolventinnen anderer Informatikstudiengänge der DZHW-Befragungen ist aufgrund sehr geringer Fallzahlen der zweiten DZHW-Befragungswellen beider Jahrgänge nur eingeschränkt möglich.²¹ Weiterhin muss bei der Interpretation der Ergebnisse aus den DZHW-Vergleichsgruppen bedacht werden, dass rund 20 bis 25 Prozent der qualifizierten Informatikerinnen das IT-Berufsfeld verlassen haben (siehe Abbildung zum Verbleib in der IT). In der Tendenz lässt sich sagen, dass das 2013er Sample sowohl im Hinblick auf den Beruf als auch die Lebenssituation fünf Jahre nach Abschluss deutlich unzufriedener scheint als die befragten IFI-Absolventinnen. Das Sample des Jahrgangs 2009 zeigt hingegen eine sehr ähnliche Berufszufriedenheit und eine etwas niedrigere Zufriedenheit mit der Lebenssituation insgesamt.

Einzelne Aspekte der beruflichen Tätigkeit erleben IFI-Absolventinnen besonders positiv: Die Sicherheit der Beschäftigung, die Kollegialität am Arbeitsplatz sowie das gute Arbeitsklima, die Arbeitsbedingungen insgesamt und eine gute Balance aus Privat- und Berufsleben.

Mit den Tätigkeitsinhalten, der beruflichen Position und der Qualifikationsangemessenheit ihrer aktuellen Beschäftigung sind IFI-Absolventinnen ebenfalls sehr zufrieden.

Als relative Schwächen (mit unterdurchschnittlicher Bewertung) aus Sicht der IFI-Absolventinnen kristallisieren sich mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten und Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den ausgeübten Berufen heraus.

²¹ Ergebnisse der zweiten Befragungswelle der 2009er Absolvent*innen im Bereich Informatik, fünf Jahre nach ihrem Abschluss mit den Fallzahlen: männlich = 189, weiblich = 33. Für die 2013er DZHW Absolvent*innen sind die Fallzahlen: männlich = 96, weiblich = 23.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Beschäftigung...?

Alle Absolventinnen (n=64) | 5er-Skala von 1: in hohem Maße bis 5: überhaupt nicht | Angaben in % | Ranking nach Durchschnitten

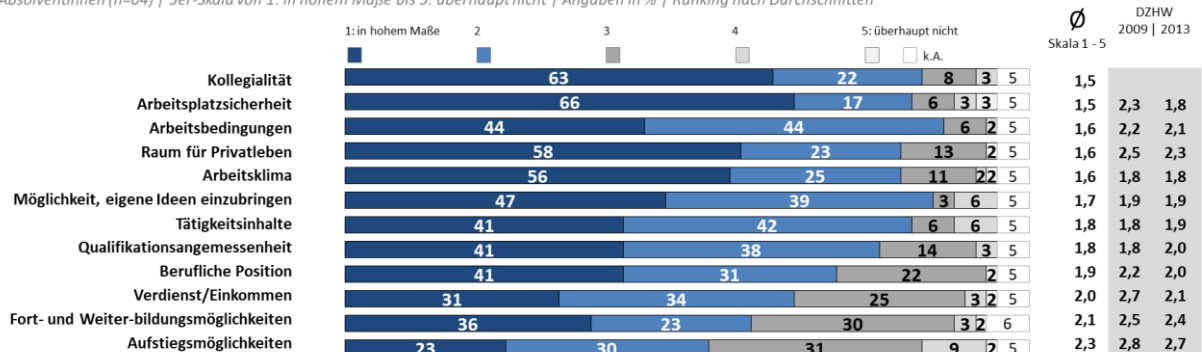


Abbildung: Detailzufriedenheiten Beschäftigung (inkl. DZHW-Vergleichsgruppe)

Anknüpfend an die beruflichen Wertorientierungen weisen IFI-Absolventinnen bei dem Aspekt „Raum für Privatleben“, „Arbeitsbedingungen“ als Gesamtkategorie und „Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen“ hohe Zufriedenheitswerte auf. Es gelingt ihnen scheinbar größtenteils, ihre beruflichen Vorstellungen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zu verwirklichen.

Die Zufriedenheitswerte der IFI-Absolventinnen liegen fast durchgängig auf einem höheren Niveau als die der DZHW-Vergleichsgruppen. Trotz geringer Fallzahlen in den Vergleichsgruppen der Informatikerinnen (fünf Jahre nach dem Erwerb des Hochschulabschlusses) wird die Tendenz deutlich sichtbar: IFI-Absolventinnen sind mit vielen Aspekten ihrer Berufstätigkeit deutlich zufriedener. Besonders große Unterschiede bestehen beim Einkommen, Arbeitsbedingungen, Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance sowie Beschäftigungssicherheit.

Fazit

Die Antwort auf die Frage, wie sich IFI-Absolventinnen in der IT-Berufswelt behaupten, lautet schlicht: gut. Hinzufügen möchte man: überraschend gut. Doch zunächst sei das Attribut „gut“ ausgeführt. Es bezieht sich auf die Ergebnisse zur größtenteils problemlosen Einmündung von IFI-Absolventinnen in den Beruf, ihre erfolgreichen Bewerbungen auf eine Einstiegsstelle bei Unternehmen, die sie im Hinblick auf Position, das Niveau der Aufgaben und die fachliche Qualifikation angemessen beschäftigen.

Auch im Verlauf ihres Berufslebens bleiben IFI-Absolventinnen angemessen, das heißt auch: fachlich ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt. Bemerkenswert ist, in welchem überdurchschnittlichen Maße sie auch nach mehrjähriger Berufstätigkeit in der IT-Branche verbleiben! Sie weisen eine starke Erwerbsorientierung auf, arbeiten überdurchschnittlich viel

und unterbrechen ihre Erwerbsphasen relativ selten für längere Zeit (selbst in Kombination mit Familienzeiten).

Die subjektiven Kennzahlen des beruflichen Erfolgs – eine hohe Gesamtzufriedenheit sowie überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit wichtigen Aspekten der aktuellen Beschäftigung – sprechen für eine hohe professionelle Bindung. IFI-Absolventinnen schaffen es, im realen Arbeitsmarkt ihre berufsbezogenen Werte weitestgehend zu verwirklichen.

Das Attribut „Überraschend“ aus der Anfangsbehauptung markiert die Beharrlichkeit der männlichen Fach- und Unternehmenskultur in der IT-Branche. Stereotype sind für viele der IFI-Absolventinnen durchaus ein Bestandteil ihrer Berufserfahrungen, doch scheinen sie gegenüber negativen Erfahrungen in der IT-Branche eine höhere Resilienz zu haben, suchen sich möglicherweise auch Arbeitgeber, die ihren Vorstellungen entsprechen und sie als kompetente Mitarbeiterinnen wertschätzen.

In dieser Bilanzierung leistet der IFI-Studiengang einen positiven und nachhaltigen Beitrag zur Gewinnung von Frauen für die Informatik, indem er Studentinnen angemessen qualifiziert und ihnen ein belastbares professionelles Selbstverständnis vermittelt.

Das ist eine gute Leistung, doch aus der Systemperspektive betrachtet nicht genug. Der Ansatz „Fix the (IT-)System“ kann und sollte von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik unbedingt weiterverfolgt werden, damit Frauen erst gar nicht lernen müssen, stereotype Einwürfe zu parieren. Bis irgendwann bald die eine Aussage einer IFI-Absolventin von allen Informatikerinnen geteilt werden kann: „Meine Kollegen respektieren mich und die Arbeit, die ich leiste.“

Literatur

Ahmadi, Michael; Eilert, Rebecca; Weibert, Anne; Wulf, Volker; Marsden, Nicola (2019): Hacking Masculine Cultures - Career Ambitions of Female Young Professionals in a Video Game Company. In: Joan Arnedo, Lennart E. Nacke, Vero Vanden Abeele und Z. O. Toups (Hg.): Proceedings of the Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play. CHI PLAY '19: The Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play. Barcelona Spain, 22 10 2019 25 10 2019. New York, NY, USA: ACM, S. 413–426.

Ahmadi, Michael, Eilert, Rebecca, Weibert, Anne, Wulf, Volker, & Marsden, Nicola. (2020). *Feminist Living Labs as Research Infrastructures for HCI: The Case of a Video Game Company*. Paper presented at the Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems.

BMFSFJ 2021 (Hrsg.): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Online abrufbar unter:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> (Zugriff am 03.07.2024)

BMFSFJ 2023 (Hrsg.): Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. Online abrufbar unter:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/230374/1167ddb2a80375a9ae2a2c9c4bba92c9/vaeterreport-2023-data.pdf> (Zugriff am 20. Juni 2014)

Hemphill-Merrills, Andrea. (2016). A qualitative exploration of the workplace culture of women in Information Technology careers.

Iclaves S.L. (2013): Women Active in the ICT Sector. Im Auftrag der Europäischen Kommission. Online Abrufbar unter:

http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/women_active.pdf (Zugriff am 29.07.2024).

Kanter, Rosabeth Moss (1977): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: American Journal of Sociology 82 (March 1977), S. 965–90.

Kompetenzzentrum 2023a: Mädchen und Frauen in die Informatik: Aktivierungspotenziale und Erfolgsfaktoren. Handlungsempfehlungen Bildung. Online abrufbar unter:

https://www.kompetenzz.de/statische_inhalte/Handlungsempfehlungen_Bildung.pdf (Zugriff am 20.06.2024)

Marsden, Nicola, Ahmadi, Michael, Wulf, Volker, & Holtzblatt, Karen. (2021). Surfacing challenges in scrum for women in tech. *IEEE Software*, 39(6), 80-87.

McKinsey 2023: Women in tech: The best bet to solve Europe's talent shortage. Online abrufbar unter: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/women-in-tech-the-best-bet-to-solve-europes-talent-shortage>. (Zugriff am 29.7.2024)

Pedersen, Daphne E, & Minnotte, Krista Lynn. (2017). Workplace climate and STEM faculty women's job burnout. *Journal of Feminist Family Therapy*, 29(1-2), 45-65.

Tsakissiris, Jane, & Grant-Smith, Deanna. (2021). The influence of professional identity and self-interest in shaping career choices in the emerging ICT workforce. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(1), 1-15.