

Anforderungen und Bedürfnisse weiblicher Fachkräfte in der IT-Branche

Bachelorarbeit

eingereicht von: **Dorsa Darehshoori**

Matrikelnummer: 52108393

im Fachhochschul-Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik (0470)
der Ferdinand Porsche FernFH

zur Erlangung des akademischen Grades einer
Bachelor of Arts in Business

Betreuung und Beurteilung: Mag. Sabine Vogl-Kasamas

Wiener Neustadt, Oktober 2024

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit,

1. dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle Inhalte, die direkt oder indirekt aus fremden Quellen entnommen sind, sind durch entsprechende Quellenangaben gekennzeichnet.
2. dass ich diese Bachelorarbeit bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit zur Beurteilung vorgelegt oder veröffentlicht habe.

Wels, 29.09.2024



Unterschrift

Creative Commons Lizenz

Das Urheberrecht der vorliegenden Arbeit liegt bei <der Autorin/beim Autor>. Sofern nicht anders angegeben, sind die Inhalte unter einer Creative Commons <„Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz“ (CC BY-NC-SA 4.0)> lizenziert.

Die Rechte an zitierten Abbildungen liegen bei den in der jeweiligen Quellenangabe genannten Urheber*innen.

Die Kapitel 1 bis 4.1 der vorliegenden Bachelorarbeit wurden im Rahmen der Lehrveranstaltung „Bachelor Seminar 1“ eingereicht und am 29.09.2023 als Bachelorarbeit 1 angenommen.

Kurzzusammenfassung: Anforderungen und Bedürfnisse weiblicher Fachkräfte in der IT-Branche

Im Rahmen dieser Arbeit werden die Anforderungen und Bedürfnisse weiblicher Fachkräfte in der IT-Branche untersucht. Ziel der Arbeit ist es, zu analysieren, inwiefern IT-Unternehmen in ihren Stellenausschreibungen auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen eingehen, insbesondere in Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Fördermaßnahmen für Frauen in Führungspositionen. Die Hypothese der Arbeit besagt, dass die Mehrheit der Stellenausschreibungen diese Anforderungen nicht ausreichend berücksichtigt.

Zur Überprüfung wurden 100 Stellenausschreibungen sowie Interviews mit weiblichen IT-Fachkräften analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Optionen in 70 % der Anzeigen angeboten werden, familienfreundliche Maßnahmen jedoch nur in 20 % der Ausschreibungen erwähnt werden. Diversitätsinitiativen sind in 35 % der Anzeigen zu finden. Trotz der Nutzung gendergerechter Sprache in 85 % der Anzeigen legen Frauen mehr Wert auf konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Arbeit verdeutlicht, dass Unternehmen gezieltere Anstrengungen unternehmen müssen, um die Bedürfnisse weiblicher Fachkräfte in der IT-Branche zu berücksichtigen.

Schlagwörter:

Weibliche Fachkräfte, IT-Branche, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitsmodelle, Geschlechterdiversität in der IT, Frauen in Führungspositionen, Stellenausschreibungen, familienfreundliche Maßnahmen am Arbeitsplatz

Abstract: Requirements and Needs of Female Professionals in the IT Industry

This study examines the requirements and needs of female professionals in the IT industry. The aim of the research is to analyze the extent to which IT companies address the specific needs of women in their job advertisements, particularly regarding flexible working hours, work-life balance, and support measures for women in leadership positions. The hypothesis of the study suggests that the majority of job advertisements do not adequately meet these requirements.

To verify this, 100 job advertisements and interviews with female IT professionals were analyzed. The results show that flexible working hours and remote work options are offered in 70% of the ads, but family-friendly measures are mentioned in only 20% of the postings. Diversity initiatives are found in 35% of the ads. Despite the use of gender-neutral language in 85% of the advertisements, women place greater value on concrete measures to support work-life balance. The study highlights the need for companies to make more targeted efforts to address the needs of female professionals in the IT industry.

Keywords:

Female professionals, IT Industry, work-life balance, flexible work models, gender diversity in IT, women in leadership, job advertisement, family-friendly policies at work

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----------------|
| 1. EINLEITUNG | VI |
| <i>1.1 Problemstellung</i> | VI |
| <i>1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage</i> | IX |
| <i>1.3 Hypothese</i> | X |
| <i>1.4 Aufbau der Arbeit</i> | XI |
| | |
| 2. THEORETISCHER HINTERGRUND | XII |
| <i>2.1 Aktueller Forschungsstand</i> | XIII |
| <i>2.2 Relevante Theorien und Modelle</i> | XIX |
| <i>2.3 Bisherige Arbeiten und deren Ergebnisse</i> | XXII |
| | |
| 3. METHODIK | XXIV |
| <i>3.1 Forschungsdesign</i> | XXIV |
| <i>3.2 Datenerhebung (Interviews mit Mitarbeiterinnen)</i> | XXIV |
| <i>3.3 Analyse der Stellenausschreibungen</i> | XXVI |
| <i>3.4 Auswertung der Daten</i> | XXVII |
| | |
| 4. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG | XXIX |
| <i>4.1 Ergebnisse der Interviews</i> | XXIX |
| <i>4.2 Analyse der Stellenausschreibungen</i> | XXXII |
| <i>4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse</i> | XXXVII |
| | |
| 5. DISKUSSION | XXXVIII |
| <i>5.1 Interpretation der Ergebnisse</i> | XXXVIII |
| <i>5.2 Implikationen für Theorie und Praxis</i> | XL |
| <i>5.3 Vergleich mit bestehenden Studien</i> | XLII |
| | |
| 6. FAZIT UND AUSBLICK | XLV |
| <i>6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse</i> | XLV |
| <i>6.2 Beantwortung der Forschungsfrage</i> | XLVII |
| <i>6.3 Limitationen der Studie</i> | XLIX |
| <i>6.4 Vorschläge für zukünftige Forschung</i> | L |

| | |
|---|------------|
| 7. LITERATURVERZEICHNIS | LII |
| 8. ANHÄNGE | LV |
| 8.1 Interviewleitfaden | LV |
| 8.2 Analysebeispiele der Stellenausschreibungen | LVIII |

1. Einleitung

1.1 Problemstellung

Die Arbeit richtet sich primär an Forscher:innen und Praktiker:innen im Bereich der Wirtschaftsinformatik und des Personalwesens, insbesondere an jene, die sich intensiv mit Themen wie Diversität, Inklusion und Gender-Fragen im IT-Sektor auseinandersetzen. Eine weitere wichtige Zielgruppe sind Personalverantwortliche in IT-Unternehmen, die ihre Stellenausschreibungen und Rekrutierungsstrategien im Hinblick auf eine bessere Ansprache von Frauen und eine Erhöhung des Frauenanteils optimieren möchten. Darüber hinaus ist das Thema von großer Bedeutung für IT-Unternehmen, die aktiv daran arbeiten, ihren Frauenanteil zu steigern, um eine vielfältigere Belegschaft zu fördern. Ebenso richtet sich die Arbeit an Organisationen und Institutionen, die sich mit Genderfragen und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz beschäftigen. Politisch ist das Thema ebenfalls hochrelevant, da es direkt zur Förderung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt beiträgt und somit einen wichtigen Beitrag zu einer faireren und inklusiveren Arbeitswelt leistet.

Die geringe Anzahl der Frauen im IT-Bereich wird bereits in der Ausbildung offensichtlich: Im Studienjahr 2022/2023 waren lediglich 23,7 Prozent der Studierenden in den Studienrichtungen Informatik und Kommunikationstechnologie Frauen. Diese Zahl verdeutlicht, dass der Weg in technische Berufe für Frauen nach wie vor weniger attraktiv zu sein scheint, sei es aufgrund mangelnder Vorbilder, fehlender Förderung in naturwissenschaftlichen Fächern oder gesellschaftlicher Stereotype, die technische Berufe eher als männlich dominierte Felder darstellen. Diese Unterrepräsentation während der Ausbildung hat langfristige Auswirkungen auf die Berufswahl und führt zu einem anhaltenden Ungleichgewicht in der IT-Branche, wo Frauen nach wie vor eine Minderheit darstellen.

Trotz verschiedener Initiativen und Förderprogramme, die darauf abzielen, mehr Frauen für MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu begeistern, bleibt der Frauenanteil in diesen Studienrichtungen und folglich auch im IT-Berufsfeld deutlich hinter dem der Männer zurück. (Vgl. Frauen in der IT: Statistik, Gründe & Lösungen, 2024)

Laut der Statistik „Gleichstellung in Österreich“ der Wirtschaftskammer Österreich aus dem Jahr 2023 liegt der Frauenanteil in IT-Dienstleistungsunternehmen derzeit bei 31,9 Prozent, wobei auch geringfügig beschäftigte Mitarbeiter:innen in diese Zahl einbezogen sind. Trotz dieses verhältnismäßig höheren Anteils im Vergleich zur Ausbildungsphase bleibt der Frauenanteil im IT-Sektor insgesamt gering, was darauf hinweist, dass Frauen in diesen Berufen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Dies verdeutlicht die anhaltende geschlechtsspezifische Ungleichheit in der IT-Branche, die sowohl auf strukturelle Barrieren als auch auf traditionelle Rollenbilder zurückgeführt werden kann, die Frauen von technischen Berufen fernhalten. (Vgl. Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik, 2024)

Gemäß den statistischen Daten von AMS Österreich hatte die IT Branche Zwischen 2008 und 2022 ein Wachstum von 65 Prozent. Die Frauenanteil in IT-Bereich hingegen hatte einen Wachstum von 3,6 Prozent. Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern im IT-Bereich blieb damit fast unverändert. (Vgl. Frauen in der IT: Statistik, Gründe & Lösungen, 2024)

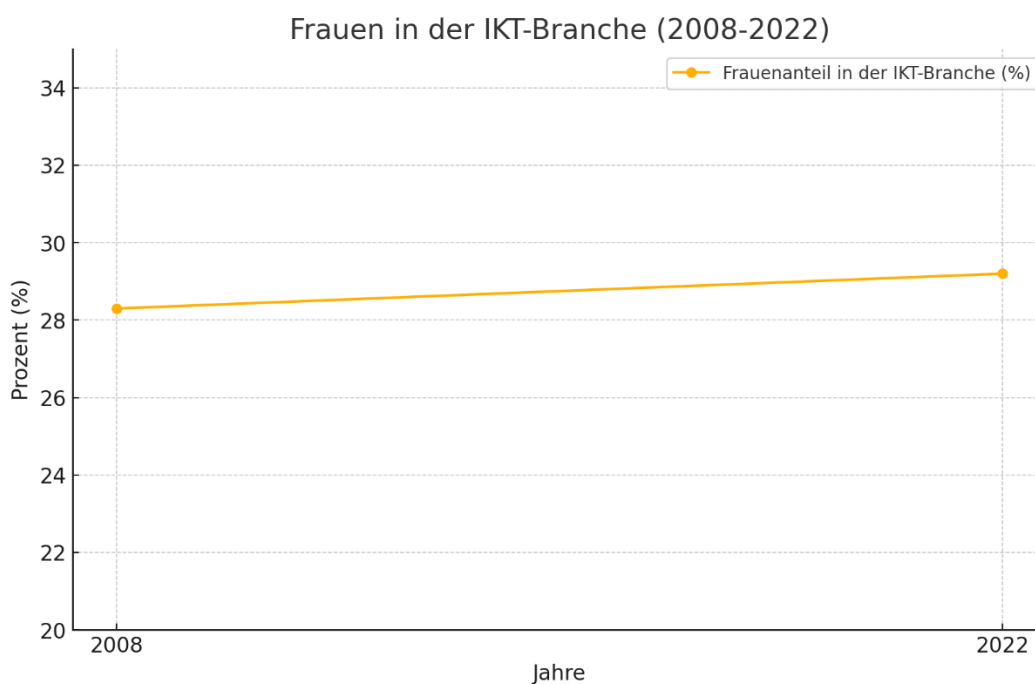


Abbildung 1.1 - Frauenanteil in der IKT-Branche in den Jahren 2008 und 2022 –
Quelle: Frauen in der IT: Statistik, Gründe & Lösungen, 2024

Es gibt verschiedene Gründe für diese Stagnation. Beispielweise kann man die traditionellen Geschlechterrollen der Frauen und Männer erwähnen. IT wird nach wie vor als einen männerdominanten Beruf angesehen und durch die gesellschaftlichen Vorurteile und fehlende weiblichen Vorbilder in der IT Bereich, mit denen sich junge Frauen identifizieren können und den Karriereweg in der IT vorstellen können. Dazu noch kommen die Arbeitsbedingungen in IT-Unternehmen dazu. Laut einer Umfrage von AMS fühlen sich 74 Prozent der weiblichen Mitarbeiter:innen mit Hochschulabschluss in IT Unternehmen diskriminiert. Dies ist auf die unzureichende Förderung einer geschlechtergerechten Arbeitsumgebung zurückzuführen.

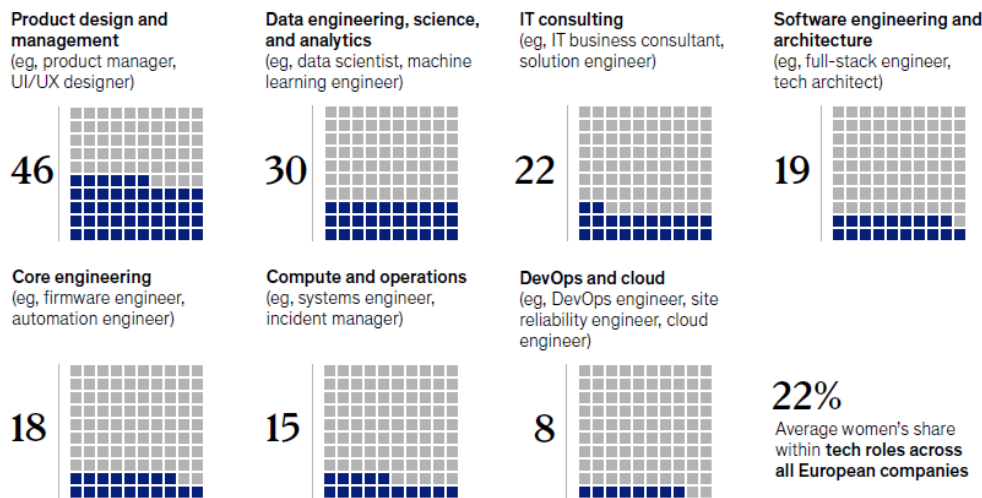
Zusätzlich zu diesen Faktoren gehört auch Gender-Pay Gap zu dieser Liste. Eine OECD-Studie aus dem Jahr 2019 zeigt, dass Frauen in Vollzeitbeschäftigung mit akademischem Abschluss lediglich etwa 75 % des Einkommens von vollzeitbeschäftigten Männern mit vergleichbarer Qualifikation verdienen. Dies entspricht einer geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenz von etwa 25 % unter Akademikerinnen und Akademikern. (Vgl. Gender Pay Gap: Was tun gegen ungleiche Bezahlung von Mann und Frau?, 2024)

Aktuell sind wir in Österreich und allgemein im Großraum Europa mit einem IT-Fachkräftemangel konfrontiert. Laut dem österreichischen Infrastrukturreport von 2024, bei dem mehrere Manager in IT-Unternehmen befragt wurden, waren 65 Prozent der Manager der Meinung, dass der Bedarf an IT-Fachkräften nicht ausreichend gedeckt ist. Zusätzlich geben 57 % der Manager an, dass derzeit in ihren Unternehmen IT-Fachkräfte fehlen, insbesondere in den Bereichen Cybersecurity (36 %), Programmierung und Systemadministration (je 32 %) sowie Softwareentwicklung (31 %). Dies zeigt die akute Notlage im Bereich IT-Personal. (Vgl. WKO, 2023)

In Europa sind nur 22 Prozent aller Tech-Rollen mit Frauen besetzt. In bestimmten Bereichen, wie etwa in sozialen Netzwerken, liegt der Anteil bei 50 Prozent, während er im E-Commerce bei 46 Prozent liegt. Allerdings sind Frauen in den gefragtesten Tech-Rollen, wie dem Software-Engineering und der Architektur, stark unterrepräsentiert: Insgesamt beträgt ihr Anteil nur 19 Prozent, in der Rolle der Cloud-Lösungsarchitektinnen lediglich 10 Prozent und bei Python-Entwicklerinnen 13 Prozent. Die folgende Abbildung von McKinsey veranschaulicht diese Statistik.

Across all European companies, women are least represented in DevOps and cloud roles.

Average women's share in tech roles, % (n = >1 million profiles)



Source: McKinsey and Eightfold AI research on state of European tech, which draws on proprietary Eightfold AI data source of more than 1 million European tech workforce profiles, 2022.

Abbildung 1.2.1 - (Blumberg, Krawina, Mäkelä, & Soller, 2023) Women in tech: The best bet to solve Europe's talent shortage

Laut dieser Analyse wird eine Talentlücke von 1.4 Millionen bis 3.9 Millionen Fachkräfte im Technologiesektor erwartet. Wenn der Anteil von Frauen in dem Tech-Bereich auf 45 Prozent steigen würde, was ca. 3.9 Millionen zusätzliche Frauen bis 2027 bedeutet, kann diese Fachkräfte- und Talentlücke geschlossen werden, was die BIP um bis zu 600 Milliarden Euro ansteigen würde. (Blumberg, Krawina, Mäkelä, & Soller, 2023, S. 1-2)

Aus diesem Grund sind Studien dieser Art entscheidend, um das Interesse von Frauen für die IT-Branche zu wecken und ihnen die vielfältigen Karrieremöglichkeiten in diesem wachsenden Sektor aufzuzeigen.

1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage

Das Thema ist von hoher gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Relevanz, da der Frauenanteil in technischen Berufen, besonders in der IT-Branche, immer noch gering ist. Die Gestaltung von Stellenausschreibungen kann ein wesentlicher Faktor sein, um mehr Frauen für diese Positionen zu gewinnen und bestehende geschlechtsspezifische

Barrieren abzubauen. Es trägt zur Diskussion um Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Arbeitswelt bei.

Das Problem ist, dass IT-Stellenausschreibungen zwar formal genderneutral gestaltet sein mögen, jedoch inhaltlich oft unzureichend auf die Bedürfnisse von Frauen eingehen. Besonders fehlt es an konkreten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Zudem sind Stellenausschreibungen oft von männlich geprägten Begriffen dominiert, was Frauen von einer Bewerbung abhalten könnte.

Die stärkere Einbindung von Frauen in den IT-Sektor bietet eine vielversprechende Möglichkeit, den fortwährenden Fachkräftemangel zu bekämpfen. Durch gezielte Förderung von Frauen lässt sich der Talentpool erweitern, wodurch sowohl die Innovationsfähigkeit als auch die Wettbewerbsfähigkeit der Branche nachhaltig verbessert werden können. Unternehmen sollten daher verstärkt Anreize schaffen, um Frauen für technische Berufe zu gewinnen – etwa durch Mentoring-Programme, flexible Arbeitszeitmodelle und eine geschlechtergerechte Unternehmenskultur. Eine höhere Beteiligung von Frauen im IT-Bereich trägt nicht nur zur Gleichstellung der Geschlechter bei, sondern ist auch ein wesentlicher Schritt zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Branche.

1.3 Hypothese

Die vorliegende Arbeit geht von der Annahme aus, dass der Anteil der IT-Unternehmen, die in ihren Stellenausschreibungen gezielt auf die Bedürfnisse weiblicher Arbeitnehmerinnen eingehen, äußerst gering ist. Basierend auf ersten Recherchen und persönlichen Beobachtungen im Arbeitsumfeld wird geschätzt, dass lediglich etwa 10% der Stellenausschreibungen von IT-Unternehmen solche Bedürfnisse berücksichtigen. Zu diesen Bedürfnissen gehören insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sowie gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Diese Hypothese stützt sich auf die Beobachtung, dass Stellenausschreibungen in der IT-Branche zwar oft genderneutral formuliert sind, jedoch selten explizite organisatorische Maßnahmen anbieten, die speziell darauf abzielen, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Es fehlen oft konkrete Hinweise auf Initiativen oder Rahmenbedingungen, die Frauen eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen oder ihnen Aufstiegsmöglichkeiten in einer überwiegend männlich geprägten Branche eröffnen.

Das Ziel der Arbeit ist es, diese Annahme durch eine systematische Analyse von Stellenausschreibungen zu überprüfen und durch Interviews mit Frauen, die in IT-Unternehmen tätig sind, zusätzliche qualitative Einblicke zu gewinnen. Die Ergebnisse sollen Aufschluss darüber geben, inwieweit IT-Unternehmen in ihren Stellenausschreibungen auf die Bedürfnisse von Frauen eingehen und welche Maßnahmen möglicherweise notwendig sind, um den Frauenanteil in der IT-Branche nachhaltig zu erhöhen.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Bachelorarbeit gliedert sich in sechs Hauptkapitel:

1. Einleitung

In der Einleitung wird das Problem näher erläutert und aufgezeigt, warum es wichtig ist, verstärkt in die Ausbildung und den Berufseinstieg von Frauen im IT-Bereich zu investieren. Dabei werden die wirtschaftlichen Vorteile sowie der Nutzen für Unternehmen deutlich hervorgehoben.

2. Theoretischer Hintergrund

Im zweiten Kapitel werden die aktuellen Daten zum Frauenanteil in der IT-Branche vorgestellt sowie die Hintergründe und Theorien erörtert, die zu der Unterrepräsentation von Frauen in diesem Bereich geführt haben.

3. Methodik

In dieser Arbeit werden 500 Stellenausschreibungen sowie Interviews mit Frauen, die bereits in der IT-Branche tätig sind, analysiert, um zu untersuchen, welche Faktoren dazu beitragen können, mehr Frauen für die IT zu gewinnen und ob die Stellenausschreibungen die Anforderungen und Bedürfnisse von Frauen ausreichend berücksichtigen.

4. Ergebnisse

Im vierten Kapitel werden die Ergebnisse der Analyse der Stellenausschreibungen und der Interviews ausgewertet und detailliert dargestellt.

5. Diskussion

Im fünften Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews und der Analyse mit bisherigen Studien verglichen und diskutiert, ob die aufgestellte Hypothese bestätigt werden konnte.

6. Fazit und Ausblick

Im abschließenden Kapitel werden die wichtigsten Erkenntnisse der Analyse der Stellenausschreibungen und Interviews zusammengefasst und die Forschungsfrage beantwortet. Zudem werden praxisorientierte Empfehlungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der IT-Branche gegeben sowie die Limitationen der Untersuchung aufgezeigt. Abschließend wird ein Ausblick auf potenzielle zukünftige Forschungsansätze gegeben, die zur weiteren Vertiefung des Themas beitragen können.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Aktueller Forschungsstand

Die Rolle von Frauen in der IT-Branche ist ein zunehmend erforschtes Thema, da der Anteil weiblicher Fachkräfte in technischen Berufen, insbesondere in der Informationstechnologie, nach wie vor gering ist. Trotz zahlreicher Bemühungen, die Geschlechtervielfalt in diesem Sektor zu fördern, bleibt die Unterrepräsentation von Frauen eine signifikante Herausforderung. Aktuelle Studien zeigen, dass Frauen in der IT-Branche oft mit strukturellen und kulturellen Barrieren konfrontiert sind, die ihre berufliche Teilhabe und Aufstiegsmöglichkeiten einschränken.

Diese Form der systematischen Diskriminierung beginnt bereits bei der Art und Weise, wie in Stellenausschreibungen formuliert wird. In einer wegweisenden Studie über geschlechtsspezifische Formulierungen in Stellenausschreibungen aus dem Jahr 2011 untersuchten Danielle Gaucher, Justin Friesen und Aaron C. Kay, wie solche Formulierungen zur Aufrechterhaltung von Geschlechterungleichheiten beitragen. Die Forscher:innen überprüften rund 4.000 Stellenanzeigen und stellten fest, dass in Ausschreibungen für männerdominierte Berufe deutlich häufiger maskuline Wörter verwendet wurden als in Berufen, in denen Frauen traditionell stärker vertreten sind.

Diese Ergebnisse stützen die Hypothese, dass geschlechtsspezifische Formulierungen eine institutionelle Barriere darstellen, die Frauen davon abhält, sich auf Positionen in traditionell männlich dominierten Berufsfeldern zu bewerben. Solche sprachlichen Barrieren führen dazu, dass sich Frauen weniger angesprochen und willkommen fühlen, was ihre Bereitschaft, sich in diesen Bereichen zu engagieren, erheblich einschränkt.

Obwohl diese Studie im Jahr 2011 durchgeführt wurde und seither viele Fortschritte hinsichtlich der Rolle von Frauen in der Gesellschaft und der Arbeitswelt erzielt wurden, zeigt sie dennoch auf, dass geschlechtsspezifische Sprache nach wie vor ein entscheidender Faktor für die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist. Die Untersuchung verdeutlicht, wie tief solche Mechanismen in den institutionellen Strukturen verankert sind und dass sie weiterhin eine Herausforderung für die Gleichstellung der Geschlechter darstellen.

Darüber hinaus beschreibt der Artikel den Begriff der "sozialen Dominanztheorie" (Social Dominance Theory, SDT). Diese Theorie besagt, dass gesellschaftliche Hierarchien und Ungleichheiten durch institutionelle Mechanismen, wie beispielsweise

geschlechtsspezifische Sprache, aufrechterhalten werden. Die Studienergebnisse untermauern diese Theorie, indem sie zeigen, dass maskuline Formulierungen in Stellenanzeigen Frauen das Gefühl geben, in diesen Berufen weniger erwünscht oder zugehörig zu sein. Dies verstärkt letztlich die Geschlechterungleichheit, da solche sprachlichen Barrieren Frauen aktiv davon abhalten, sich auf Berufe in traditionell männlich dominierten Bereichen zu bewerben. (Vgl. Gaucher, Friesen, & Kay, 2011, S. 13-16)

Hier könnte auch die "Gläserne Decke"-Theorie thematisiert werden, die wir im nächsten Kapitel ausführlicher behandeln. Diese Theorie beschreibt unsichtbare Barrieren, die Frauen daran hindern, in höhere Führungspositionen aufzusteigen, selbst wenn sie in männerdominierten Berufen Fuß gefasst haben. In Verbindung mit den geschlechtsspezifischen Formulierungen zeigt sich, wie sprachliche und institutionelle Barrieren zusammenwirken, um Frauen den Zugang zu bestimmten Berufen oder Karrierestufen zu erschweren. (Vgl. contributors, 2024)

Zum Beispiel argumentieren Brämer, Großkopf und Jost (2020) in ihrer Studie „Frauen in IT-Berufen – Eine Interviewstudie zur Berufswahl im IT-Bereich“, dass es mehrere unsichtbare Barrieren gibt, die Frauen daran hindern, in IT-Berufen erfolgreich zu sein oder sich überhaupt für diese zu entscheiden. Viele dieser Barrieren haben ihre Wurzeln in der kulturellen und sozialen Struktur der Gesellschaft. Zu diesen Hindernissen zählen insbesondere psychologische und soziale Faktoren, die die berufliche Entwicklung von Frauen in der IT negativ beeinflussen.

Eine häufig berichtete Hürde ist der Mangel an Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeitserwartung. Frauen in der IT-Branche äußern häufig Zweifel an ihren eigenen Fähigkeiten und haben das Gefühl, dass sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nicht mithalten können. Diese Unsicherheiten führen dazu, dass Frauen zögern, sich auf anspruchsvolle Positionen zu bewerben oder ihre Karriereziele weiter zu verfolgen. Diese psychologischen Barrieren sind von zentraler Bedeutung, wenn es darum geht, die bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in der IT-Branche zu überwinden. (Vgl. Brämer, Großkopf, & Jost, 2020)

Darüber hinaus wirken gesellschaftliche Erwartungen und stereotype Vorstellungen über Geschlechterrollen als weitere Hindernisse. Frauen wird oft vermittelt, dass sie für

technische Berufe weniger geeignet seien, was ihre Entscheidung, eine Karriere in der IT anzustreben, negativ beeinflusst. Diese Vorurteile prägen das Selbstbild vieler Mädchen, die sich nur schwer vorstellen können, in technischen Berufen erfolgreich zu sein, und daher bereits früh ein geringeres Interesse an diesen Bereichen entwickeln.

Trotz des wachsenden Interesses von Frauen an IT-Berufen und einer steigenden Anzahl von Frauen in technischen Bereichen bleibt es jedoch eine Herausforderung, eine ausgewogene Geschlechterdiversität in der IT-Branche zu erreichen. Der Weg zu einer echten Gleichstellung ist noch lang, da strukturelle und kulturelle Barrieren weiterhin bestehen und angegangen werden müssen. (Vgl. Eagly & Wood, 2011, S. 15-16)

Ein weiteres bedeutendes Hindernis für Frauen in der IT ist der Mangel an Erfolgsgeschichten und das Fehlen weiblicher Vorbilder. Ohne sichtbare Vorbilder, die ähnliche Karrierewege eingeschlagen haben, fällt es vielen Frauen schwer, sich mit der Branche zu identifizieren und zu glauben, dass auch sie dort erfolgreich sein können. Das Fehlen solcher Role Models führt häufig zu einer verringerten Motivation und einem geringeren Interesse an IT-Berufen. Vorbilder bieten jedoch wichtige Orientierungspunkte und zeigen, dass auch Frauen in technischen Berufen Erfolg haben können. Aus diesem Grund ist es essenziell, nicht nur mehr Frauen für IT-Berufe zu gewinnen, sondern auch ihre Erfolge sichtbar zu machen, um künftige Generationen zu inspirieren und ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl in der Branche zu fördern.

Zusätzlich begegnen Frauen in der IT häufig subtilen Formen der Diskriminierung, wie etwa dem Ignorieren ihrer Beiträge in Meetings oder dem ständigen Unterbrechen ihrer Redebeiträge. Solche Erfahrungen können das Selbstbewusstsein und die Motivation der betroffenen Frauen erheblich beeinträchtigen, was oft zu einem Gefühl der Isolation führt. Diese feinen Formen der Diskriminierung verstärken nicht nur bestehende geschlechtsspezifische Barrieren, sondern machen es für Frauen noch schwieriger, in der Branche Fuß zu fassen und erfolgreich zu sein.

Frauen müssen oft ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen, um ernst genommen zu werden. Besonders in Meetings, vor allem in der IT-Branche, werden sie häufig übergangen oder unterbrochen. Der ständige Druck, sich beweisen zu müssen, um mit ihren Kolleg:innen mithalten zu können und Anerkennung zu finden, ist allgegenwärtig.

Die systematische Benachteiligung von Frauen durch mangelnde Anerkennung ihrer Leistungen hat tiefgreifende Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung und auf das allgemeine Arbeitsklima in der IT-Branche. Wenn Frauen immer wieder die Erfahrung machen, dass ihre Beiträge nicht in gleicher Weise gewürdigt werden wie die ihrer männlichen Kollegen, führt dies nicht nur zu Frustration und Entfremdung, sondern auch dazu, dass sie weniger motiviert sind, sich in anspruchsvolle Projekte oder Führungspositionen einzubringen. Langfristig kann dieses Ungleichgewicht zu einer erhöhten Fluktuation unter weiblichen Fachkräften führen, da sie in einem Umfeld, das ihre Arbeit nicht ausreichend anerkennt, weniger Unterstützung und Perspektiven sehen.

Neben den individuellen Konsequenzen hat diese fehlende Anerkennung auch Auswirkungen auf die Diversität und Innovationskraft der gesamten IT-Branche. Frauen bringen oft andere Perspektiven und Lösungsansätze mit, die für die Entwicklung neuer Technologien und innovativer Ideen von entscheidender Bedeutung sind. Wenn ihre Beiträge jedoch nicht genügend gewürdigt werden, bleibt dieses wertvolle Potenzial ungenutzt, was die Weiterentwicklung der Branche erheblich hemmen kann. Die Förderung einer gleichberechtigten Anerkennung aller Mitarbeiter:innen könnte somit nicht nur zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen, sondern auch die Innovationskraft der Branche stärken. (Vgl. Brämer, Großkopf, & Jost, 2020, S. 21-24)

Ein Blick auf die aktuelle Statistik aus dem Jahr 2023 von Statistik Austria zeigt das Ausmaß der Geschlechterungleichheit in der IT-Branche in Österreich: Von den 89.998 Beschäftigten im IT-Dienstleistungssektor sind lediglich 27.307 weiblich. Diese Zahl verdeutlicht die erhebliche Diskrepanz zwischen der Anzahl männlicher und weiblicher Angestellter in IT-Berufen in Österreich und unterstreicht die Notwendigkeit von Maßnahmen, um mehr Frauen für die Branche zu gewinnen und zu halten. (Vgl. WKO, 2024, S.2)

Unselbständig Beschäftigte Dezember 2023
nach Fachverbänden, Größenklassen, Stellung im Unternehmen und Geschlecht

| Fachverband | Beschäftigten- größenklasse | Arbeitgeber- unternehmen | Unselbständig Beschäftigte ¹ | Angestellte | davon | | Arbeiter | davon | | Lehrlinge | davon | |
|------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| | | | | | männlich | weiblich | | männlich | weiblich | | männlich | weiblich |
| 7042 IT-Dienstleistung | Gesamt | 6.040 | 92.427 | 89.998 | 62.691 | 27.307 | 1.516 | 872 | 644 | 913 | 744 | 169 |

Abbildung 2.1.1: Verteilung der unselbständig Beschäftigten im Fachverband IT-Dienstleistung nach Geschlecht, Dezember 2023 (Vgl. Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik, 2024)

Die Unterrepräsentation von Frauen im IT-Bereich wird bereits während der Ausbildung deutlich. Laut AMS (2023) waren im Studienjahr 2022/2023 nur 23,7 Prozent der Studierenden in den Studiengängen Informatik und Kommunikationstechnologie Frauen. (Vgl. Frauen in der IT: Statistik, Gründe & Lösungen, 2024)

Laut dem Eurostat-Statistikbericht vom Juni 2024 sind von den 78,3 Millionen Beschäftigten im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) 52 % Frauen, was auf eine leichte Überrepräsentation der Frauen hindeutet. Dieser Anteil ist seit 2021 unverändert.

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass der Großteil der Frauen in diesem Bereich im Dienstleistungssektor tätig ist. Hier beträgt der Frauenanteil 57 %, während der Anteil der Männer bei 43 % liegt. Dies deutet darauf hin, dass Frauen in der Wissenschaft und Technologie eher in Berufen des Dienstleistungssektors als in technischen Bereichen wie Ingenieurwesen oder IT tätig sind, die weiterhin stärker von Männern dominiert werden. Die folgende Abbildung von Eurostat veranschaulicht diese Statistik deutlicher. (Vgl. Women make up 52% of science & technology employment, 2024)

Women in science and technology, 2023

(% of total people employed in science and technology, NUTS 1)

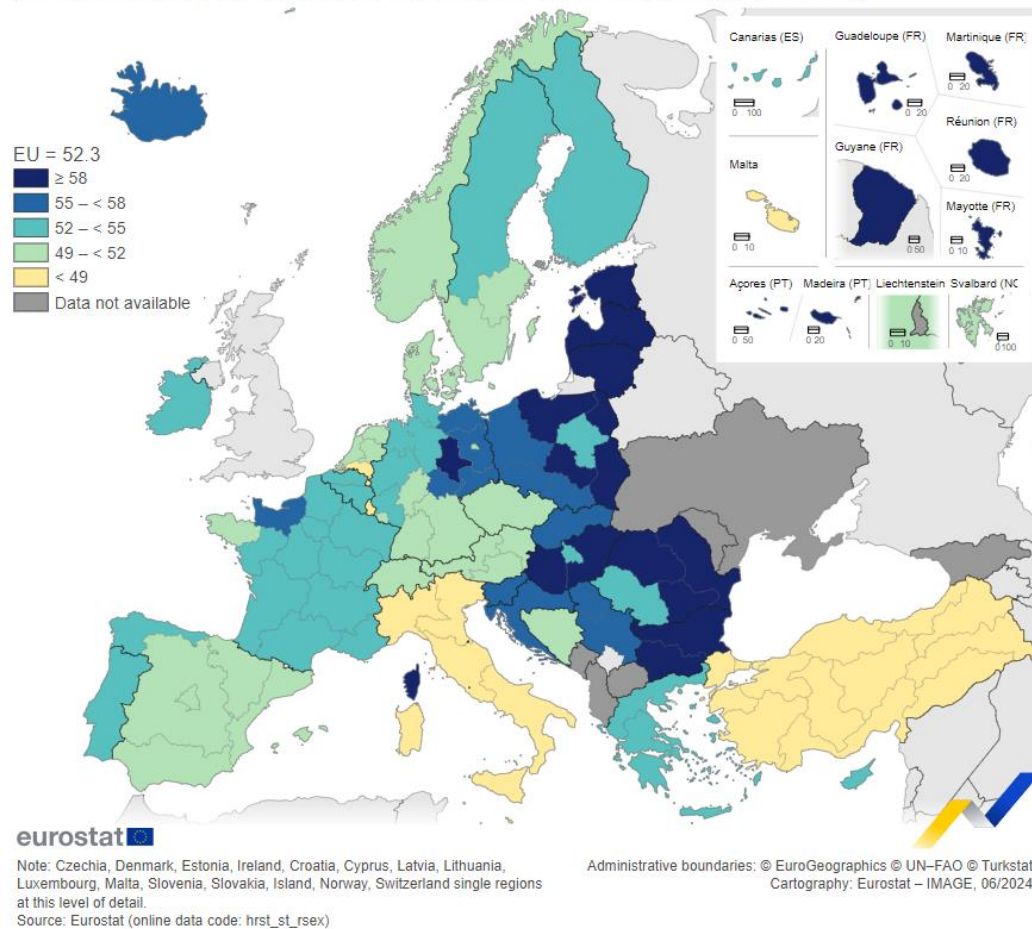


Abbildung 2.1.2 - Eurostat Bericht über Anteil der Frauen in MINT-Bereich Quelle: EuroStat - (Vgl. Women make up 52% of science & technology employment, 2024)

Aktuell wird versucht durch Mentoring- und Förderungsprogramme mehr Frauen für IT-Sektor zu erwerben. Um einige zu nennen:

FiT –Frauen in IT ist eine AMS-Förderprogramm, das die Frauen bei ihren Einstieg ins technischen bzw. Handwerklichen Berufe unterstützt.

Das Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE) hat die Initiative Women in Engineering (WIE) gegründet, um Ingenieurinnen und Wissenschaftlerinnen bei ihrer Karriere zu unterstützen. Diese Berufsorganisation ist auch in Österreich aktiv und ermöglicht es österreichischen Fachkräften, sich international zu vernetzen und voneinander zu profitieren.

WOMENinICT wurde von Verband Österreichischer Software Innovationen (VÖSI) gegründet und bietet Netzwerkmöglichkeiten und Jobmöglichkeiten in IKT-Branche und versucht, junge Frauen für IT zu begeistern, um damit die Fachkräftelücke zu beheben. FEMTech ist eine Initiative Programm von Ministerium von Klimaschutz, die versucht Frauen in MINT-Bereich zu fördern. FEMTech hat auch eine Reihe von Publikationen zu dem Thema Gleichstellung von Frauen und Männer in männerdominierten Industrien. (Vgl. Frauen in der IT: Statistik, Gründe & Lösungen, 2024)

2.2 Relevante Theorien und Modelle

Um genauer verstehen zu können, wieso Frauen sich weniger für IT Berufe interessieren, sollten wir zuerst einige allgemeine Begriffe anschauen:

Geschlechterrollentheorie (Gender Role Theory) besagt, dass das Verhalten von Männern und Frauen stark von den gesellschaftlichen Erwartungen und Normen in Bezug auf Geschlechterrollen geprägt ist. Diese Rollenbilder beeinflussen, welche Berufe als „männlich“ oder „weiblich“ wahrgenommen werden und welche Erwartungen an Frauen und Männer im Berufsleben gestellt werden. Die Hauptfaktoren, die zur Entwicklung von Geschlechterrollenstereotypen beitragen, sind biologische Prozesse, soziale Identität und die stereotypischen Erwartungen anderer. Diese Faktoren interagieren miteinander und führen zu Geschlechterunterschieden und -ähnlichkeiten. Insbesondere beeinflussen hormonelle Veränderungen, die durch Geschlechterrollen aktiviert werden, das Verhalten von Männern und Frauen. Zudem werden Geschlechterrollen durch Beobachtungen des Verhaltens von Männern und Frauen in verschiedenen sozialen Kontexten geformt, was zu der Annahme führt, dass bestimmte Eigenschaften den Geschlechtern zugeordnet werden. (Vgl. Eagly & Wood, 2011)

Laut der Studie von Eagly und Wood werden die Rollen von Männern und Frauen stark von gesellschaftlichen Umständen und sozialen Rollen beeinflusst, die oft auf physischen Unterschieden zwischen den Geschlechtern basieren. So werden Männer häufig in Führungspositionen gesehen, während Frauen tendenziell in fürsorgliche Berufe wie etwa Krankenschwestern tätig sind. Diese Rollenverteilungen sind jedoch

stark von den jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen und der kulturellen Prägung abhängig.

Obwohl dieser Rollenunterschied oft auf physischen Unterschieden zwischen den Geschlechtern basiert, ist es bemerkenswert, dass die meisten Berufe in der IT-Branche nicht an körperliche, geschweige denn an schwere körperliche Arbeit gebunden sind. Vielmehr erfordern sie in erster Linie intellektuelle Fähigkeiten und Denkarbeit. (Vgl. Eagly & Wood, 2011, S. 15)

Soziale Kognitive Theorie (Social Cognitive Theory): Die von Albert Bandura entwickelte Theorie betont, dass Menschen durch Beobachtung und Nachahmung lernen, aber auch durch ihre eigenen Überzeugungen über ihre Fähigkeiten (Selbstwirksamkeit). Die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten (Selbstwirksamkeitserwartung) ist entscheidend dafür, ob Menschen sich bestimmten Aufgaben oder Berufen zuwenden. Der Artikel von Albert Bandura über die soziale kognitive Theorie der Selbstregulation beschreibt, wie menschliches Verhalten durch die fortlaufende Ausübung von Selbstbeeinflussung motiviert und reguliert wird. Bandura identifiziert drei Hauptsubfunktionen der Selbstregulation: Selbstüberwachung, Selbstbewertung und affektive Selbstreaktion. Diese Mechanismen ermöglichen es Individuen, ihre eigenen Leistungen zu beobachten, zu bewerten und emotional auf ihre Handlungen zu reagieren. Darüber hinaus wird die Rolle der Selbstwirksamkeit hervorgehoben, die einen zentralen Einfluss auf das persönliche Handeln hat. Bandura betont auch, dass soziale Faktoren die Funktionsweise der Selbstregulationssysteme beeinflussen, was zeigt, dass menschliches Verhalten nicht nur von internen Prozessen, sondern auch von externen sozialen Einflüssen geprägt ist.

Laut dieser Theorie spielt die Überzeugung einer Person, in der Lage zu sein, bestimmte Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, eine zentrale Rolle bei der Wahl des beruflichen Werdegangs. Diese Selbstwirksamkeit beeinflusst nicht nur, ob Menschen sich zutrauen, bestimmte berufliche Herausforderungen anzunehmen, sondern auch, inwiefern sie bereit sind, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um ihre Karriereziele zu erreichen. Zudem besagt die Theorie, dass Menschen ihre beruflichen Ziele auf der Grundlage ihrer persönlichen Werte, Interessen und Überzeugungen wählen. Sie

streben Berufe an, die sie für erreichbar und mit ihren Fähigkeiten im Einklang stehend halten, während sie gleichzeitig die zu erwartende Ergebnisse ihrer Handlungen in Betracht ziehen.

Ein wesentlicher Einfluss auf diese Überzeugungen sind soziale Faktoren. Die Wahrnehmung von Berufen und den damit verbundenen Möglichkeiten wird stark durch das soziale Umfeld geprägt. Familie, Freunde, Lehrkräfte sowie kulturelle Normen und Erwartungen spielen eine entscheidende Rolle dabei, wie Menschen ihre beruflichen Optionen bewerten. Wenn das soziale Umfeld beispielsweise bestimmte Berufe als geeigneter für Männer oder Frauen einstuft, kann dies die Selbstwirksamkeit und damit die Entscheidung für oder gegen bestimmte Karrierewege beeinflussen. (Vgl. Bandura, 1991, S. 248-287)

Einen weiteren Begriff ist die gläserne Decke oder the Glass Ceiling. Die "gläserne Decke" (glass ceiling) ist ein Begriff, der unsichtbare oder künstliche Barrieren beschreibt, die Frauen (und oft auch Menschen anderer Minderheiten) daran hindern, in Führungspositionen oder höhere Ebenen innerhalb von Organisationen aufzusteigen. Diese Barrieren sind nicht immer offensichtlich, sondern oft in den Strukturen und Kulturen von Organisationen verankert. (Vgl. Wikipedia Contributors, 2024)

Der Artikel von Yvonne Benschop und Margo Brouns bietet eine kritische Reflexion über das Konzept der gläsernen Decke und dessen Auswirkungen auf die Diskussion über Geschlechterungleichheit in Organisationen. Sie kritisieren, dass der Fokus oft auf den individuellen Entscheidungen von Frauen liegt, anstatt die zugrunde liegenden organisatorischen Mechanismen und Machtstrukturen zu hinterfragen, die Männer begünstigen und Frauen benachteiligen. Die Autoren betonen, dass die Diskussion über die gläserne Decke oft die Verantwortung für die Ungleichheit auf Frauen abwälzt, anstatt die Rolle von Führungskräften und der Unternehmenskultur zu beleuchten. Die gläserne Decke stellt nicht nur eine Barriere für den Aufstieg in bestehende Positionen dar, sondern auch die Berufswahl und die Karriereambitionen von Frauen erheblich beeinflusst. (Vgl. Benschop, Brouns, & Benschop, 2008)

Sie schafft ein Gefühl der Unsichtbarkeit und des Ausschlusses für Frauen in vielen Berufen, insbesondere in Führungspositionen. Dies kann dazu führen, dass Frauen sich

für Berufe entscheiden, die als "sicherer" oder "angemessener" gelten, anstatt ihre Ambitionen in Bereichen zu verfolgen, in denen sie möglicherweise auf Barrieren stoßen. (Vgl. Benschop, Brouns, & Benschop, 2008, S. 3)

Die Wahrnehmung der gläsernen Decke kann das Selbstvertrauen von Frauen beeinträchtigen und zu Selbstzweifeln führen. Wenn Frauen das Gefühl haben, dass es für sie schwierig oder unmöglich ist, in höhere Positionen aufzusteigen, könnten sie sich weniger motiviert fühlen, sich für anspruchsvollere oder wettbewerbsintensivere Berufe zu bewerben. (Vgl. Benschop, Brouns, & Benschop, 2008, S. 16)

Dies führt ebenfalls dazu, dass die Frauen sich für bestimmte Rollen als weniger geeignet einschätzen und sich in Berufe wie im Gesundheitsbereich oder Personalbereich niederlassen, die als traditionell weiblich angesehen werden. (Vgl. Brämer, Großkopf, & Jost, 2020, S. 22)

2.3 Bisherige Arbeiten und deren Ergebnisse

In den letzten Jahren ist das Interesse an der Geschlechterdiversität in technischen Berufen, insbesondere in der IT-Branche, stark gewachsen. Zahlreiche Studien haben sich mit der Rolle von Frauen in der IT auseinandergesetzt und untersucht, welche Barrieren Frauen am Eintritt in diese männerdominierten Berufe hindern. Die vorliegenden Arbeiten liefern wertvolle Erkenntnisse über die Herausforderungen, denen Frauen in der IT-Branche gegenüberstehen, sowie die Maßnahmen, die erforderlich sind, um ihre Repräsentation zu erhöhen.

Eine der besonders erwähnenswerten Studien ist die von Brian Uzzi aus dem Jahr 2022 mit dem Titel '*Gender-diverse teams produce more novel and higher impact scientific ideas*', die die Auswirkungen von Geschlechterdiversität in Forschungsteams auf die Qualität und den Einfluss wissenschaftlicher Arbeiten untersucht. Die Analyse von 6,6 Millionen Veröffentlichungen im Bereich der medizinischen Wissenschaften seit dem Jahr 2000 zeigt, dass geschlechtergemischte Teams deutlich kreativere und wirkungsvollere Ergebnisse erzielen als Teams, die ausschließlich aus einem Geschlecht bestehen. Gemischte Geschlechtsteams sind in der Wissenschaft trotz ihres Potenzials für Innovation und Einflusskraft nach wie vor unterrepräsentiert. Diese Teams zeichnen

sich durch eine größere Vielfalt an Expertise, ein größeres Netzwerk und vermehrte internationale Kooperationen aus, was zu ihrem Erfolg beiträgt. Interessanterweise lassen sich die beobachteten Leistungsvorteile nicht vollständig durch diese Diversitätsfaktoren erklären, was auf die Bedeutung der Geschlechterbalance als einen oft unterschätzten, jedoch wesentlichen Einflussfaktor für wissenschaftliche Entdeckungen hinweist. Die Studie legt nahe, dass die Förderung der Geschlechterdiversität in Forschungsteams nicht nur eine Frage der Chancengleichheit ist, sondern auch das Innovationspotenzial in der Wissenschaft erheblich steigern kann. Diese Studie belegt, dass Diversität in Teams einen direkten Einfluss auf deren Produktivität hat und liefert einen überzeugenden Grund, warum es wichtig ist, mehr Frauen in der IT-Branche zu fördern.

Ein weiteres Thema, das die Frauen in verschiedenen Branchen, einschließlich der IT betrifft. (Vgl. Yang, Tian, Woodruff, Jones, & Uzzi, 2022, S. 6)

Das österreichische Gesetz zur Lohngleichheit, das 2011 mit dem Ziel eingeführt wurde, die geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap) zu verringern, hat in der Praxis nur begrenzte Auswirkungen gezeigt. Trotz dieser Bemühungen weist Österreich im internationalen Vergleich weiterhin eine relativ hohe Lohnungleichheit auf. Laut Eurostat betrug die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Jahr 2017 20 %, was den fünftgrößten Wert innerhalb der Europäischen Union darstellt und deutlich macht, dass die erwünschten Ziele noch nicht erreicht wurden. (Vgl. Gulyas, Seitz, & Sinha, 2023, S. 6)

Diese Problematik ist auch in der IT-Branche relevant, da der Gender Pay Gap nicht nur das Einkommen von Frauen beeinflusst, sondern auch ihre allgemeinen beruflichen Perspektiven und Chancen. Die IT-Branche ist traditionell stark männerdominiert, und Frauen sehen sich hier oft mit besonderen Herausforderungen konfrontiert, die über das Einkommen hinausgehen. Ungleiche Bezahlung, das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine oft unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zentrale Themen, die die Bedürfnisse und Anforderungen von Frauen in der IT betreffen. (Vgl. Gaucher, Friesen, & Kay, 2011, S. 13-14)

3. Methodik

3.1 Forschungsdesign

Die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit lautet:

„in welchem Ausmaß werden die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in der IT-Branche bei der Stellenausschreibungen berücksichtigt?“

Diese Frage zielt darauf ab, zu verstehen, ob und wie die IT-Unternehmen die Anforderungen weiblicher Fachkräfte in ihren Stellenausschreibungen adressieren. Die Untersuchung beleuchtet, inwieweit Aspekte wie flexible Arbeitszeiten, gendergerechte Sprache, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Aufstiegschancen in Stellenausschreibungen thematisiert werden und ob diese als Hindernisse oder unterstützende Faktoren für Frauen in der IT-Branche wahrgenommen werden.

Die Hypothese dieser Untersuchung besagt, dass die meisten Stellenausschreibungen, um genau zu sein 90 Prozent der Stellenausschreibungen in der IT-Branche, gehen nur unzureichend auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen ein, was das bestehende Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung in IT-Berufen weiter verstärkt.

Um diese Hypothese zu überprüfen, wird im Rahmen dieser Untersuchung eine Analyse von Stellenausschreibungen in der IT-Branche durchgeführt. Hierbei wird untersucht, inwiefern spezifische Bedürfnisse von Frauen, wie flexible Arbeitsmodelle oder Gleichstellungsmaßnahmen, in den Ausschreibungen thematisiert werden. Zusätzlich werden Interviews mit weiblichen Fachkräften aus der IT-Branche geführt, um ihre Wahrnehmung und Erfahrungen in Bezug auf Stellenausschreibungen und ihre berufliche Entwicklung zu erfassen.

3.2 Datenerhebung (Interviews mit Mitarbeiterinnen)

Die erste Phase der Datenerhebung konzentriert sich auf die Analyse von Stellenausschreibungen in der IT-Branche. Hierzu werden Stellenausschreibungen auf verschiedenen Online-Plattformen wie Stepstone, karriere.at und LinkedIn gesammelt. Der Zeitraum für die Datenerhebung umfasst zwei Monate, von August bis September 2024. Insgesamt sollen 100 Stellenausschreibungen aus unterschiedlichen Unternehmen analysiert werden. Dabei liegt der Fokus auf folgenden Aspekten:

- Nennung von flexiblen Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Angebote zur Karriereförderung von Frauen, wie Mentoring-Programme oder spezifische Weiterbildungsangebote.
- Genderneutrale oder geschlechterspezifische Wording und Formulierungen in den Ausschreibungen.
- Die gesammelten Daten werden kategorisiert und hinsichtlich der Häufigkeit und Art der Berücksichtigung von frauenrelevanten Themen analysiert.

Interviews mit weiblichen Fachkräften

In der zweiten Phase werden semi-strukturierte Interviews mit weiblichen Fachkräften aus der IT-Branche durchgeführt. Es werden 8 Interviews mit Frauen in unterschiedlichen Positionen (von Einstiegs- bis Führungsebene) geführt, um ein breites Spektrum an Erfahrungen und Perspektiven zu erhalten.

Die Interviews behandeln folgende Themen:

- Wahrnehmung von Stellenausschreibungen und deren Einfluss auf die Entscheidung, sich zu bewerben.
- Erfahrungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Einschätzungen zur Karriereentwicklung und möglichen Barrieren in der IT-Branche.

Alle Interviews werden aufgezeichnet, transkribiert und durch eine qualitative Inhaltsanalyse ausgewertet.

Ethische Überlegungen

Für die Durchführung der Interviews wurden die Teilnehmerinnen vorab darüber informiert, dass die Gespräche aufgezeichnet werden, um eine genaue Auswertung zu ermöglichen. Vor Beginn der Interviews wurde das Einverständnis zur Aufnahme eingeholt. Die Teilnehmerinnen wurden darüber aufgeklärt, dass die Aufzeichnungen ausschließlich für die Zwecke dieser Bachelorarbeit verwendet und nach der Auswertung der Daten vollständig gelöscht werden.

Es wurde sichergestellt, dass alle personenbezogenen Daten anonymisiert und vertraulich behandelt werden. Die Interviews werden in einer Weise ausgewertet, die keine Rückschlüsse auf die Identität der Teilnehmerinnen zulässt.

3.3 Analyse der Stellenausschreibungen

In dieser Untersuchung werden 100 Stellenausschreibungen aus der IT-Branche analysiert, um zu prüfen, in welchem Ausmaß spezifische Bedürfnisse von Frauen berücksichtigt werden. Die Stellenausschreibungen stammen von verschiedenen Online-Plattformen wie LinkedIn, Stepstone und karriere.at und werden aus dem Zeitraum August bis September 2024 ausgewählt.

Es wurden Stellenausschreibungen aus unterschiedlichen IT-Unternehmen (Start-ups, mittelständische Unternehmen und große Konzerne) ausgewählt, um ein breites Spektrum an Arbeitgebern abzubilden. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Positionen sowohl technische als auch nicht-technische IT-Rollen abdecken, um ein möglichst vollständiges Bild der Angebote zu erhalten.

Die Analyse der Stellenausschreibungen erfolgt anhand eines Kriterienkatalogs, der darauf abzielt, genderrelevante und frauenfreundliche Merkmale zu identifizieren. Folgende Kriterien werden untersucht:

- Genderneutrale Sprache: Es wird analysiert, ob die Stellenausschreibung eine neutrale oder geschlechtsbezogene Ansprache verwendet (z. B. „durchsetzungsstark“ vs. „teamorientiert“).
- Flexible Arbeitsmodelle: Es wird geprüft, ob die Unternehmen flexible Arbeitszeiten, Teilzeitoptionen oder Homeoffice anbieten.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Hier wird untersucht, ob die Stellenausschreibung besondere Maßnahmen wie Kinderbetreuung oder Elternzeitregelungen anspricht.

- **Karriereförderung für Frauen:** Es wird analysiert, ob Mentoring-Programme, Fortbildungsmöglichkeiten oder gezielte Programme zur Förderung von Frauen in IT-Führungspositionen erwähnt werden.
- **Diversity- und Inklusionsmaßnahmen:** Es wird geprüft, ob in den Stellenausschreibungen auf Diversity-Initiativen oder Gleichstellungsmaßnahmen hingewiesen wird.

Die gesammelten Stellenausschreibungen werden in einem Excel-Dokument erfasst und systematisch nach den oben genannten Kriterien kategorisiert. Für jede Stellenausschreibung wird vermerkt, welche der analysierten Kriterien erfüllt werden und in welchem Umfang diese thematisiert werden. Die Analyse erfolgt sowohl quantitativ (Häufigkeit der Nennung bestimmter Kriterien) als auch qualitativ (Beschreibung und Bewertung der Art der Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen).

Das Ziel dieser Analyse ist es, herauszufinden, inwieweit Stellenausschreibungen in der IT-Branche geschlechtsspezifische Bedürfnisse ansprechen und ob es signifikante Unterschiede zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe oder Positionen gibt. Diese Ergebnisse sollen Aufschluss darüber geben, in welchem Umfang die Bedürfnisse von Frauen in der IT berücksichtigt werden und wie dies möglicherweise zur bestehenden Geschlechterungleichheit in der Branche beiträgt.

3.4 Auswertung der Daten

Die Auswertung der Daten erfolgt in zwei Schritten: quantitative Auswertung der Stellenausschreibungen und qualitative Auswertung der Interviews. Beide Ansätze werden kombiniert, um die Bedürfnisse von Frauen in der IT-Branche zu verstehen und festzustellen, inwieweit diese in Stellenausschreibungen berücksichtigt werden.

Die quantitative Analyse der Stellenausschreibungen wird mit einem statistischen Verfahren durchgeführt. Jede Stellenausschreibung wird nach einem festgelegten Kriterienkatalog (z. B. genderneutrale Sprache, flexible Arbeitsmodelle, Diversity-

Programme) bewertet und die Ergebnisse werden in einer Datenbank (z. B. Excel) erfasst.

Es wird berechnet, wie häufig die einzelnen Kriterien in den Stellenausschreibungen erwähnt werden. Dies ermöglicht einen Überblick darüber, wie stark frauenrelevante Themen in Stellenausschreibungen thematisiert werden.

Es wird untersucht, ob es Zusammenhänge zwischen der Unternehmensgröße oder dem Typ der Stellenausschreibung (z. B. technische vs. nicht-technische Positionen) und der Berücksichtigung von frauenfreundlichen Maßnahmen gibt.

Die Ergebnisse werden in Diagrammen und Tabellen visualisiert, um zu zeigen, wie häufig bestimmte Merkmale wie flexible Arbeitszeiten oder Diversity-Programme in den Stellenausschreibungen vorkommen.

Die qualitativen Daten aus den Interviews werden mithilfe einer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Interviews werden transkribiert und systematisch nach wiederkehrenden Themen und Mustern untersucht.

Die transkribierten Interviews werden nach thematischen Kategorien codiert, die sich auf die Forschungsfrage und die Hypothese beziehen. Typische Kategorien sind z. B. "Hindernisse bei der Berufswahl", "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" oder "Erfahrungen mit Stellenausschreibungen". Die codierten Daten werden anschließend analysiert, um häufige Muster und Erfahrungen der weiblichen Fachkräfte in der IT zu identifizieren. Diese Analyse gibt Aufschluss darüber, wie Frauen Stellenausschreibungen wahrnehmen und welche Faktoren bei ihrer beruflichen Entscheidung eine Rolle spielen.

Die Ergebnisse aus den Interviews werden mit der Hypothese verglichen, um zu überprüfen, ob die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in Stellenausschreibungen tatsächlich unzureichend berücksichtigt werden.

Die Ergebnisse der quantitativen Analyse der Stellenausschreibungen werden mit den qualitativen Erkenntnissen aus den Interviews verglichen, um ein umfassendes Bild zu erhalten. Dabei wird untersucht, ob die Wahrnehmungen der interviewten Frauen mit den Ergebnissen der Analyse der Stellenausschreibungen übereinstimmen.

Durch den Vergleich der beiden Datensätze wird geprüft, inwieweit die quantitativen Daten durch die qualitativen Erkenntnisse bestätigt werden. Diese Methode der Triangulation erhöht die Validität der Forschungsergebnisse.

Auf Basis der Auswertung werden Schlussfolgerungen gezogen, die zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen. Zudem wird geprüft, ob die Hypothese der Untersuchung bestätigt oder widerlegt wird.

Die Ergebnisse werden systematisch in Diagrammen, Tabellen und Texten dargestellt, um den Zusammenhang zwischen den analysierten Stellenausschreibungen und den Bedürfnissen von Frauen in der IT-Branche klar aufzuzeigen. Besondere Aufmerksamkeit wird daraufgelegt, welche Kriterien am stärksten vertreten sind und welche Lücken in den Stellenausschreibungen identifiziert werden können.

4. Empirische Untersuchung

4.1 Ergebnisse der Interviews

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden acht Interviews mit Frauen durchgeführt, die in IT-Unternehmen tätig sind. Ziel der Befragung war es, ihre Erfahrungen und Ansichten hinsichtlich ihrer beruflichen Laufbahn, den Anforderungen und Erwartungen an ihre Arbeitsplätze sowie den Einfluss gendergerechter Sprache in Stellenanzeigen zu ermitteln. Die Teilnehmerinnen wiesen unterschiedliche Berufserfahrungen auf, einige waren seit Jahren in der IT-Branche tätig, während andere erst vor Kurzem in diesem Bereich angefangen haben.

In jedem Interview wurden die Teilnehmerinnen zu ihrer Ausbildung, Berufserfahrung, den Anforderungen an Stellenanzeigen und weiteren Aspekten ihrer Arbeitswelt befragt. Die Antworten wurden qualitativ analysiert und anschließend in Prozentzahlen kategorisiert, um Muster und Tendenzen zu erkennen.

Bedeutung gendergerechter Sprache in Stellenanzeigen

Die Teilnehmerinnen wurden gefragt, ob eine gendergerechte Sprache in Stellenanzeigen für sie eine Rolle spiele. Die Antworten zeigten eine klare Zweiteilung:

25 % der befragten Frauen gaben an, dass ihnen die gendergerechte Sprache wichtig sei. Sie begründeten dies damit, dass sie sich dadurch stärker angesprochen und in ihrer Identität respektiert fühlten. Diese Teilnehmerinnen gehörten überwiegend der jüngeren Generation von Mitarbeiter:innen an und waren erst seit kurzem in der IT-Branche tätig. Die Teilnehmerinnen, die bereits seit mehreren Jahren in der IT arbeiten, vertraten hingegen eine andere Ansicht.

Die restlichen 75 % der Befragten sahen keinen zwingenden Bedarf, gendergerecht angesprochen zu werden. Für sie standen vor allem die Informationen zur ausgeschriebenen Stelle sowie die angebotenen Benefits im Vordergrund. Diese Gruppe betonte die Bedeutung von klaren und detaillierten Stellenbeschreibungen und betrachtete die verwendete Sprache als eher nebensächlich.

Relevanz von Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Ein weiteres zentrales Thema der Untersuchung war die Bedeutung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Teilnehmerinnen. 75 % der befragten Frauen gaben an, dass Kinderbetreuungsmöglichkeiten für sie von großer Bedeutung seien.

Sie betonten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen wesentlichen Aspekt ihrer Entscheidung für einen Arbeitsplatz darstellt. Diese Gruppe hob hervor, dass Unternehmen, die solche Leistungen anbieten, ein höheres Maß an Unterstützung und Verständnis für familiäre Verpflichtungen zeigen.

Auf der anderen Seite äußerten 25 % der Befragten, dass Kinderbetreuung für sie aktuell keine Priorität habe. Dies könnte auf ihre familiäre Situation oder ihre persönlichen Lebensumstände zurückzuführen sein.

Bedeutung von flexiblen Arbeitsbedingungen und Home Office

Ein Aspekt, in dem sich alle befragten Frauen einig waren, war die Bedeutung flexibler Arbeitszeiten, Aufstiegsmöglichkeiten und der Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten. Alle Teilnehmerinnen empfanden diese Aspekte als vorteilhaft und betonten, dass die IT-Branche mehr Möglichkeiten biete, diese Wünsche zu erfüllen als andere Berufsfelder. Flexibilität im Arbeitsalltag wurde von den Befragten als ein wesentliches Kriterium für die Wahl und Zufriedenheit mit einem Arbeitgeber genannt.

Gleiche Bezahlung für Männer und Frauen

Ein weiterer wichtiger Punkt, der von allen Befragten angesprochen wurde, war die gleiche Bezahlung für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit. Die Teilnehmerinnen machten deutlich, dass ihre aktuellen Arbeitgeber diese Anforderung erfüllten und dass dies ein entscheidender Faktor für ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz sei. Die Chancengleichheit in der Bezahlung sei insbesondere in der IT-Branche ein wichtiges Thema, da hier traditionell ein Männerüberschuss besteht.

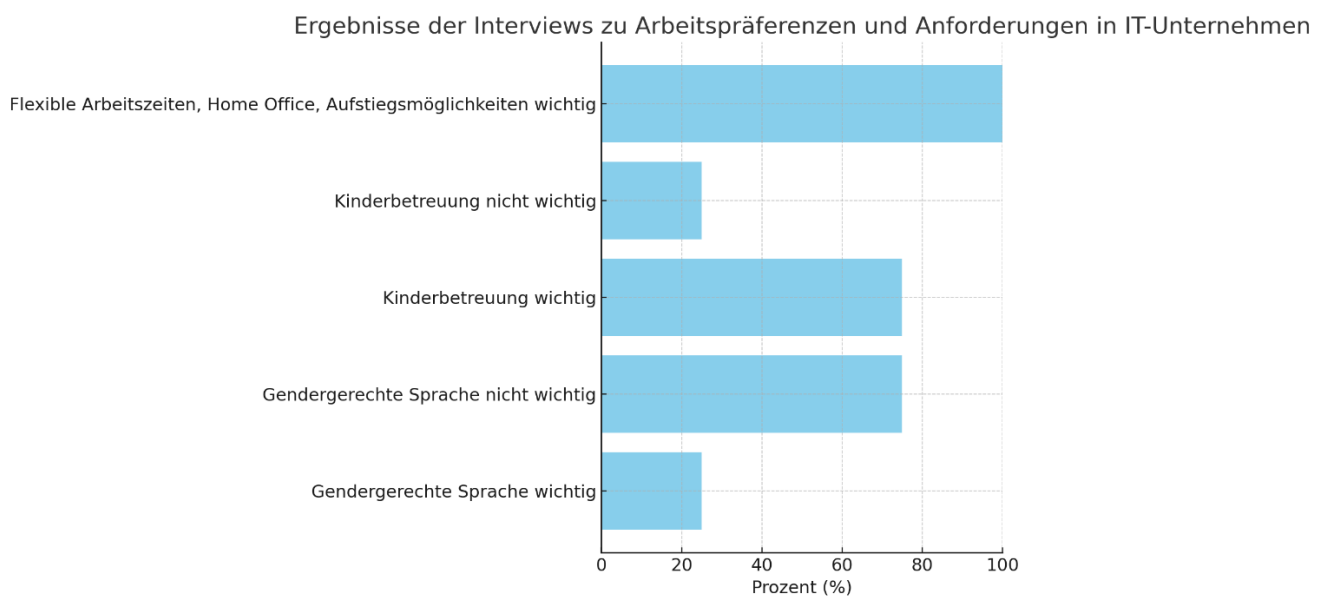


Abbildung 4.1 - Ergebnisse der Interviews zu Arbeitspräferenzen und Anforderungen in IT-Unternehmen

Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass Frauen in der IT-Branche unterschiedliche Prioritäten haben, wenn es um Arbeitsbedingungen und Erwartungen an Arbeitgeber geht. Während Aspekte wie flexible Arbeitszeiten und gleiche Bezahlung für alle Teilnehmerinnen von zentraler Bedeutung sind, zeigen sich bei Themen wie gendergerechter Sprache und Kinderbetreuung größere Unterschiede in den Präferenzen.

Die Tatsache, dass 75 % der Frauen keinen Wert auf gendergerechte Sprache legen, deutet darauf hin, dass der Fokus bei der Bewertung einer Stellenausschreibung eher auf den Arbeitsinhalten und den Benefits liegt. Dies könnte darauf hindeuten, dass Frauen in der IT-Branche pragmatische Erwartungen an ihre Arbeitsumgebung haben

und insbesondere auf konkrete Vorteile wie flexible Arbeitsmodelle und Karrierechancen achten.

Gleichzeitig zeigt die hohe Bedeutung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Mehrheit der Teilnehmerinnen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin ein zentrales Thema ist – insbesondere in Branchen, in denen lange Arbeitszeiten und projektbasierte Arbeit dominieren. Arbeitgeber, die auf diese Bedürfnisse eingehen, können sich daher als attraktive Option für Frauen in der IT-Branche positionieren.

Die Interviews verdeutlichen, dass Frauen in der IT klare Erwartungen an ihre Arbeitsbedingungen haben. Arbeitgeber, die flexible Arbeitsmodelle, transparente Bezahlung, familienfreundliche Angebote und detaillierte Stelleninformationen bieten, können sich als besonders attraktiv erweisen. Obwohl die gendergerechte Sprache in Stellenanzeigen als weniger entscheidend angesehen wird, bleibt die Förderung einer offenen und fairen Unternehmenskultur ein zentraler Faktor für die Zufriedenheit und das Engagement von Frauen in der IT-Branche.

4.2 Analyse der Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sind ein entscheidendes Mittel für Unternehmen, um qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren. Besonders in der IT-Branche, wo der Fachkräftemangel deutlich spürbar ist, kommt der Gestaltung von Stellenausschreibungen eine zentrale Rolle zu. Sie dienen nicht nur dazu, geeignete Kandidat:innen zu finden, sondern vermitteln auch das Unternehmensimage und beeinflussen die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber.

In den letzten Jahren haben sich Unternehmen zunehmend mit den Themen Gendergerechtigkeit und Diversität auseinandergesetzt. Die Art und Weise, wie Stellenausschreibungen formuliert werden, spielt dabei eine zentrale Rolle. Genderneutrale Sprache und die Betonung von Diversitätsinitiativen sind nicht nur rechtliche Vorgaben, sondern auch ein Indikator für die Offenheit eines Unternehmens gegenüber verschiedenen Geschlechteridentitäten und kulturellen Hintergründen.

Ziel der Untersuchung

Das Ziel dieser Untersuchung besteht darin, IT-Stellenausschreibungen verschiedener Unternehmen systematisch zu analysieren und zu bewerten. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf der Verwendung genderneutraler Sprache, den angebotenen Arbeitsbedingungen (wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten) sowie der Familienfreundlichkeit und den Diversitätsinitiativen. Die Untersuchung soll aufzeigen, inwieweit diese Aspekte in der Praxis umgesetzt werden und welche Potenziale zur Verbesserung bestehen.

Struktur der Untersuchung

Die Untersuchung gliedert sich in mehrere Abschnitte. Zunächst werden die theoretischen Grundlagen zu gendergerechter Sprache, Diversität und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen erörtert. Im Anschluss erfolgt die Analyse der ausgewählten Stellenausschreibungen, bevor die Ergebnisse im Kontext der aktuellen Diskussion um Chancengleichheit und Inklusion reflektiert werden.

Abgrenzung und Umfang

Diese Untersuchung konzentriert sich auf Stellenausschreibungen von IT-Unternehmen in Österreich. Der Fokus liegt dabei auf der Analyse von IT-Stellenanzeigen in verschiedenen Branchen, um einen repräsentativen Überblick über den Umgang mit genderneutraler Sprache, Diversitätsinitiativen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in der österreichischen IT-Branche zu geben. Nicht-IT-bezogene Stellen und Ausschreibungen aus anderen Ländern bleiben dabei unberücksichtigt.

Die Untersuchung berücksichtigte insgesamt 100 Stellenausschreibungen aus verschiedenen IT-Unternehmen und wurde auf Basis von klar definierten Kriterien durchgeführt, die sowohl den Inhalt als auch die Formulierung der Anzeigen betrafen.

Die untersuchten Stellenausschreibungen wurden auf zentrale Aspekte wie gendergerechte Sprache, Arbeitsflexibilität, Diversitätsinitiativen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin überprüft.

- Gendergerechte Sprache: Nutzung von „m/w/d“, „m/w/x“ oder anderen Formulierungen zur Ansprache aller Geschlechter.

- Arbeitsflexibilität: Hinweise auf flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten oder Teilzeioptionen.
- Diversitätsinitiativen: Erwähnung von Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion.
- Familienfreundlichkeit: Angebote wie Kinderbetreuung oder andere familienfreundliche Benefits.

Die Ergebnisse der Analyse zeigt, dass Von den 100 analysierten Stellenausschreibungen 85 % eine gendergerechte Sprache verwenden, wobei die häufigste Formulierung „m/w/d“ war. 15 % der Anzeigen enthielten keine expliziten Hinweise auf gendergerechte Sprache.

Nur etwa 60 % der Anzeigen verwendeten durchgängig gendergerechte Sprache im gesamten Anzeigentext, also in Formulierungen wie „Mitarbeiter*innen“, „Kolleg*innen“ oder „Bewerber*innen“. In den restlichen 40 % der Anzeigen wurde zwar im Titel eine gendergerechte Formulierung verwendet (z. B. „m/w/d“), aber im Text selbst wurden oft geschlechtsneutrale Begriffe wie „der Mitarbeiter“ oder „der Bewerber“ verwendet, ohne weitere geschlechtsspezifische Anpassungen vorzunehmen.

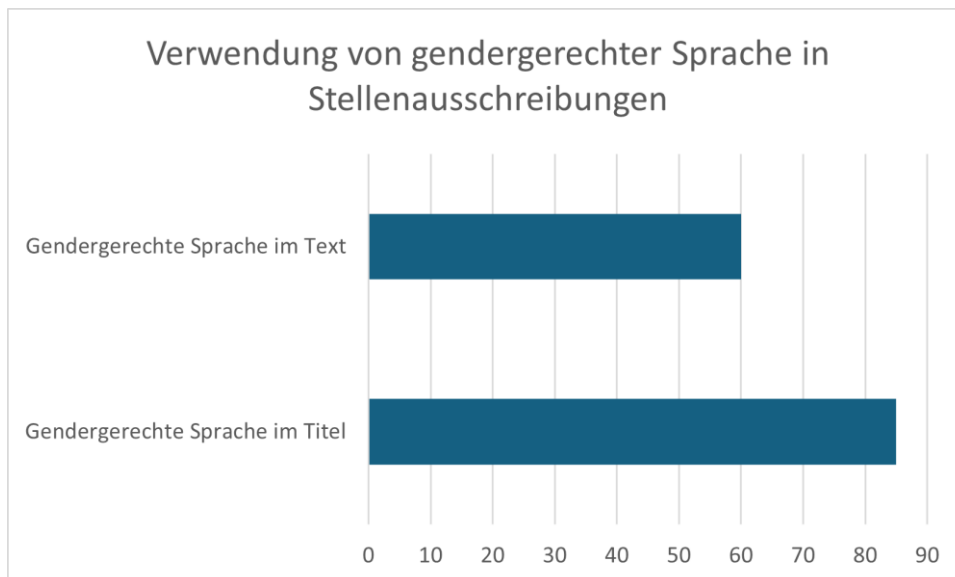


Abbildung 4.2.1 – Verwendung von gendergerechter Sprache in den analysierten Stellenausschreibung

70 % der Anzeigen wiesen explizit auf flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice-Möglichkeiten hin. Besonders in IT-Unternehmen ist diese Flexibilität bereits weit verbreitet. Allerdings bieten nur 25 % der Stellenanzeigen Teilzeitoptionen für Führungspositionen an, was auf einen Verbesserungsbedarf in Bezug auf Arbeitszeitmodelle in Führungsrollen hinweist.

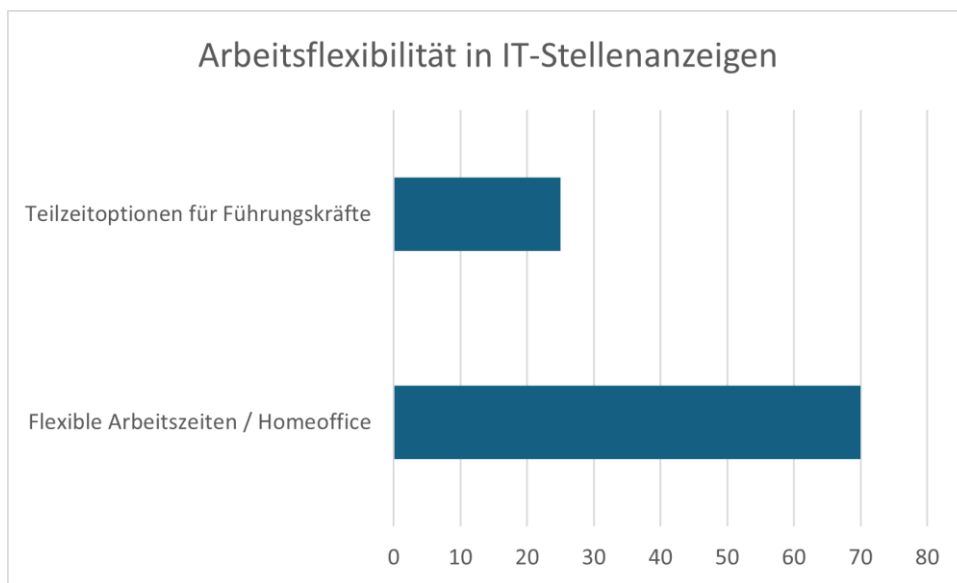


Abbildung 4.2.2 – Arbeitsflexibilität in IT-Stellenanzeigen

Nur 35 % der Anzeigen erwähnten konkret Diversitäts- oder Inklusionsmaßnahmen. Diese Unternehmen betonten häufig eine offene Kultur und gaben an, Programme zur Förderung von Frauen oder Minderheiten zu unterstützen. Der Großteil der Anzeigen (65 %) erwähnte keine spezifischen Diversitätsinitiativen, was darauf hindeutet, dass diese Themen in vielen IT-Stellenausschreibungen noch nicht aktiv kommuniziert werden.

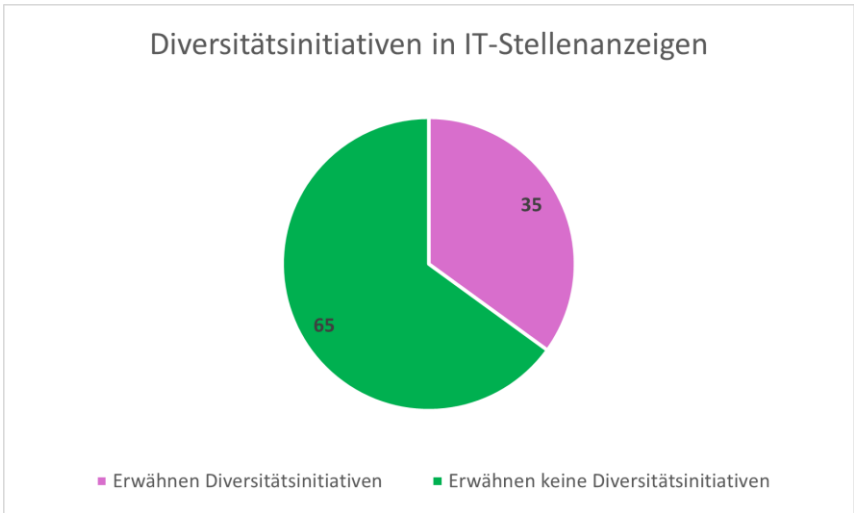


Abbildung 4.2.3 - Diversitätsinitiativen in IT-Stellenanzeigen

Lediglich 20 % der Stellenausschreibungen wiesen auf familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung oder Elternzeitangebote hin. Obwohl flexible Arbeitszeitmodelle weit verbreitet sind, wird Familienfreundlichkeit in den meisten Anzeigen nicht explizit betont, was darauf hindeutet, dass dies noch kein zentraler Bestandteil der Stellenkommunikation ist.

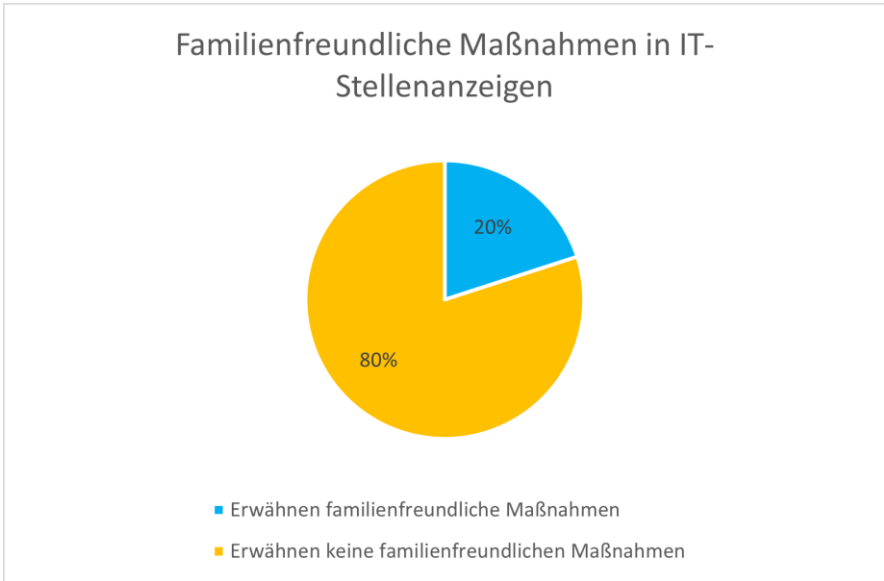


Abbildung 4.2.4 - Familienfreundliche Maßnahmen in IT-Stellenanzeigen

Die Analyse zeigt, dass die meisten IT-Unternehmen in Österreich bereits Fortschritte bei der Verwendung gendergerechter Sprache und der Bereitstellung flexibler

Arbeitsmodelle gemacht haben. Dies spiegelt eine moderne und inklusive Einstellung in vielen Bereichen wider.

Insgesamt zeigt sich, dass IT-Unternehmen in Österreich bereits fortschrittlich in vielen Bereichen agieren, aber durch eine konsequentere Kommunikation von Diversität und Familienfreundlichkeit noch attraktiver für ein breiteres Bewerberfeld werden könnten.

| Kriterium | Anzahl der Stellenausschreibungen | Prozent |
|--|-----------------------------------|---------|
| Gendergerechte Sprache im Titel | 85 | 85% |
| Gendergerechte Sprache im gesamten Text | 78 | 78% |
| Flexible Arbeitsmodelle (z. B. Homeoffice) | 70 | 70% |
| Teilzeitoptionen für Führungskräfte | 25 | 25% |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 20 | 20% |
| Karriereförderung für Frauen | 15 | 15% |
| Diversity- und Inklusionsmaßnahmen | 35 | 35% |

Abbildung 4.2.5 – Ergebnisse der Analyse der Stellenausschreibungen

4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Analyse der Stellenausschreibungen sowie die Interviews mit Frauen in der IT-Branche zeigen klare Schwerpunkte in Bezug auf die Erwartungen und Prioritäten von Frauen an ihre Arbeitsbedingungen und die Kommunikation in Stellenanzeigen.

Gendergerechte Sprache

Aus den Stellenausschreibungen geht hervor, dass 85 % der IT-Unternehmen gendergerechte Sprache in den Titeln verwenden. Im Gegensatz dazu ergaben die Interviews, dass 75 % der befragten Frauen diesem Aspekt wenig Bedeutung beimessen. Für viele stehen Arbeitsinhalte und konkrete Benefits im Vordergrund.

Arbeitsflexibilität und Arbeitsmodelle

70 % der Stellenausschreibungen bieten flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice an, während nur 25 % Teilzeitoptionen in Führungspositionen erwähnen. Dies deckt sich mit den Prioritäten der interviewten Frauen, die flexible Arbeitsmodelle als entscheidend für die Wahl des Arbeitgebers betrachten.

Diversität und Inklusion

Nur 35 % der Stellenausschreibungen erwähnen Diversitätsinitiativen. Laut den Interviews legen viele Frauen weniger Wert auf solche Initiativen, sondern priorisieren transparente Bezahlung und Karriere­möglichkeiten.

Familienfreundlichkeit und Kinderbetreuung

Lediglich 20 % der Stellenausschreibungen erwähnen explizit familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung oder Elternzeit, obwohl dies für die befragten Frauen ein zentrales Thema ist, insbesondere in einer Branche mit langen Arbeitszeiten und projektbasierter Arbeit. Arbeitgeber, die auf diese Bedürfnisse eingehen, könnten ihre Attraktivität für weibliche Talente deutlich steigern.

Zusammenfassung

Die Untersuchung zeigt, dass Frauen in der IT-Branche pragmatische Erwartungen an ihre Arbeitsumgebung haben. Flexible Arbeitszeiten, familienfreundliche Maßnahmen und transparente Bezahlung werden höher priorisiert als gendergerechte Sprache. Unternehmen, die diese Aspekte in ihren Anzeigen klar kommunizieren, können sich als attraktive Arbeitgeber positionieren. Obwohl gendergerechte Sprache in vielen IT-Stellenausschreibungen vorhanden ist, spiegelt dies nicht die Prioritäten der meisten Frauen wider. Stattdessen sollten Unternehmen familienfreundliche Angebote und klare Karriere­möglichkeiten in den Vordergrund rücken.

5. Diskussion

5.1 Interpretation der Ergebnisse

Pragmatische Prioritäten der Frauen in der IT-Branche:

Obwohl 85 % der Stellenausschreibungen gendergerechte Sprache verwenden, legen 75 % der befragten Frauen weniger Wert darauf. Dies lässt vermuten, dass für Frauen in der IT praktische Arbeitsbedingungen und Vorteile wichtiger sind als formale Aspekte wie die Sprache. Unternehmen sollten gendergerechte Sprache als unterstützendes Element betrachten, aber nicht als zentralen Faktor.

Die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle:

Die Tatsache, dass 70 % der Stellenausschreibungen flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice anbieten, spiegelt den pragmatischen Ansatz vieler Frauen wider, die diese Flexibilität als zentrale Voraussetzung für die Wahl eines Arbeitgebers sehen. Unternehmen sollten flexible Arbeitsmodelle weiterhin anbieten und sie in ihren Stellenausschreibungen stärker hervorheben. Insbesondere die geringe Erwähnung von Teilzeioptionen in Führungspositionen (25 %) zeigt, dass hier noch Ausbaupotenzial besteht.

Widerspruch zwischen Diversität und Kommunikation:

Obwohl Diversität und Inklusion wichtige gesellschaftliche Themen sind, erwähnen nur 35 % der Stellenausschreibungen entsprechende Initiativen. Auch in den Interviews wurde deutlich, dass Frauen diesen Aspekten weniger Priorität einräumen. Stattdessen sind konkrete Maßnahmen, wie transparente Bezahlung und Karrieremöglichkeiten, entscheidend. Unternehmen sollten Diversität nicht nur in Stellenanzeigen thematisieren, sondern durch tatsächliche Maßnahmen wie Mentoring-Programme oder Karriereförderung umsetzen.

Familienfreundliche Maßnahmen als Schlüsselthema:

Obwohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele Frauen von hoher Bedeutung ist, wird dieser Aspekt in nur 20 % der Stellenausschreibungen erwähnt. Dies zeigt, dass Arbeitgeber hier eine große Chance verpassen, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Familienfreundliche Maßnahmen könnten Unternehmen dabei helfen, eine breitere Zielgruppe anzusprechen und das Interesse von weiblichen Talenten zu steigern.

Gesamtbild und strategische Ausrichtung:

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen in der IT-Branche pragmatische Erwartungen an ihre Arbeitgeber haben. Anstatt formale Aspekte wie gendergerechte Sprache oder allgemeine Diversitätsinitiativen in den Vordergrund zu stellen, legen sie größeren Wert auf flexible Arbeitsmodelle, familienfreundliche Maßnahmen und klare Karriereöglichkeiten. Arbeitgeber, die diese praktischen Bedürfnisse erfüllen und

entsprechend in ihren Stellenausschreibungen kommunizieren, können sich strategisch besser positionieren, um Frauen in der IT-Branche für sich zu gewinnen.

5.2 Implikationen für Theorie und Praxis

Implikationen für die Theorie

Die Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen in der IT-Branche pragmatische Aspekte wie flexible Arbeitszeiten, transparente Bezahlung und familienfreundliche Maßnahmen stärker priorisieren als symbolische Maßnahmen wie gendergerechte Sprache. Traditionelle Theorien zur Arbeitszufriedenheit sollten diese konkreten Erwartungen stärker berücksichtigen, anstatt sich hauptsächlich auf allgemeine Konzepte wie Diversität oder geschlechtsneutrale Sprache zu konzentrieren.

Die differenzierten geschlechtsbezogenen Erwartungen an Arbeitgeber in der IT-Branche zeigen, dass gendergerechte Sprache für viele Frauen weniger relevant ist, was im Widerspruch zu theoretischen Ansätzen steht, die symbolische Inklusionsmaßnahmen betonen. Stattdessen legen die Frauen größeren Wert auf praktische Arbeitsbedingungen und konkrete Vorteile. Künftige Theorien sollten daher verstärkt auf Arbeitsinhalte und Benefits als zentrale Faktoren bei der Arbeitgeberwahl eingehen.

Die hohe Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen, wie Kinderbetreuung und flexiblen Arbeitszeiten, bestätigt bestehende Theorien zur Work-Life-Balance, insbesondere im Hinblick auf Frauen in Berufen mit langen Arbeitszeiten oder hohem Projektaufwand. Diese Ergebnisse liefern wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung von Theorien, die den Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und Berufszufriedenheit bei Frauen untersuchen.

Implikationen für die Praxis

Obwohl gendergerechte Sprache in Stellenausschreibungen weit verbreitet ist, zeigt die Untersuchung, dass dieser Aspekt für viele Frauen weniger entscheidend ist. Arbeitgeber sollten daher ihren Fokus stärker auf die Kommunikation von Arbeitsbedingungen und konkreten Vorteilen richten, anstatt ausschließlich auf formale sprachliche Inklusion zu setzen.

Die Analyse der Stellenausschreibungen und Interviews legt nahe, dass Unternehmen in ihren Ausschreibungen klare Vorteile wie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betonen sollten. Frauen in der IT-Branche schätzen diese Aspekte besonders, weshalb Unternehmen, die diese Punkte in den Vordergrund stellen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern können.

Da 80 % der Stellenausschreibungen keine familienfreundlichen Maßnahmen wie Kinderbetreuung erwähnen, gibt es hier erhebliches Potenzial für Verbesserungen. Arbeitgeber, die solche Angebote stärker hervorheben und ausbauen, können sich als attraktiver für weibliche Fachkräfte positionieren. Insbesondere in einer Branche, die von langen Arbeitszeiten und projektbasierter Arbeit geprägt ist, kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Schlüsselfaktor bei der Arbeitgeberwahl sein.

Die geringe Anzahl von Unternehmen, die flexible Arbeitsmodelle in Führungspositionen anbieten (nur 25 %), weist ebenfalls auf Verbesserungspotenzial hin. Arbeitgeber sollten erwägen, Teilzeioptionen und Homeoffice auch für Führungskräfte zu ermöglichen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und deren Karrieremöglichkeiten zu fördern.

Während Diversität in der Theorie oft betont wird, zeigt sich in der Praxis, dass Frauen in der IT mehr Wert auf eine offene und faire Unternehmenskultur legen, die sich in den täglichen Arbeitsbedingungen und konkreten Vorteilen widerspiegelt. Unternehmen sollten daher nicht nur auf formale Diversitätsinitiativen setzen, sondern eine Unternehmenskultur fördern, die auf transparente Bezahlung, faire Karrieremöglichkeiten und Flexibilität abzielt.

Zudem könnten gezielte Programme entwickelt werden, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen in der IT eingehen, wie Mentoring-Programme oder Karriereentwicklungsinitiativen. Solche Programme sollten in Stellenausschreibungen klar kommuniziert werden, um mehr weibliche Fachkräfte anzusprechen.

Die Untersuchung zeigt, dass eine ganzheitliche Anpassung der Kommunikation und Unternehmenspraxis erforderlich ist, um Frauen in der IT-Branche besser anzusprechen und langfristig zu binden. Die Betonung auf konkrete Vorteile und flexible Arbeitsmodelle sollte im Vordergrund stehen, während Themen wie gendergerechte Sprache eine eher untergeordnete Rolle spielen. In der Praxis könnte dies zu einer stärkeren Arbeitgebermarke und einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen führen.

5.3 Vergleich mit bestehenden Studien

In der Studie „Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements“ von Danielle Gaucher, Justin Friesen und Aaron C. Kay wird gezeigt, dass geschlechtsspezifische Formulierungen in Stellenanzeigen zur Aufrechterhaltung der Geschlechterungleichheit beitragen können. Über 4000 Stellenanzeigen wurden analysiert, und das Ergebnis zeigte, dass Anzeigen für männerdominierte Berufe signifikant mehr maskuline Wörter enthalten als solche für frauendominierten Berufen. Diese Ergebnisse stützen die Hypothese, dass geschlechtsspezifische Formulierungen eine institutionelle Barriere darstellen, die Frauen davon abhalten, in traditionell männlich dominierten Bereichen zu arbeiten. (Vgl. Gaucher, Friesen, & Kay, 2011, S. 6)

Die Studie von Gaucher und Co. wurde im Jahr 2011 durchgeführt, und seitdem hat sich die Wahrnehmung weiblicher Fachkräfte in männerdominierten Industrien wie der IT-Branche verbessert.

Im Rahmen dieser Arbeit wurden 100 Stellenanzeigen von IT-Unternehmen analysiert. Das Ergebnis zeigte, dass 60 Prozent der Anzeigen durchgehend gendergerechte Sprache verwendeten, mit Formulierungen wie „Mitarbeiter:innen“, „Kolleginnen“ oder „Bewerber*innen“.

In der Studie "Gender und Mainstreaming" wird betont, dass flexible Arbeitsmodelle entscheidend für die Förderung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz sind, was auch in der Ergebnisse der Interviews deutlich wird. Viele Unternehmen bieten flexible Arbeitszeiten an, aber familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung werden oft vernachlässigt. (Vgl. Straumann & Zimmermann-Lotz, 2006, S. 1-12)

Auch die Studie "Gender Differences in Tertiary Education" weist darauf hin, dass das Fehlen von familienfreundlichen Maßnahmen Frauen davon abhalten könnte, in STEM-Berufen (MINT-Berufen) langfristig zu bleiben. Frauen treffen oft berufliche Entscheidungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen. In vielen Fällen ziehen sie Berufe vor, die flexiblere Arbeitszeiten oder weniger intensive Anforderungen bieten, um die Betreuung von Kindern oder anderen familiären Verpflichtungen zu ermöglichen. Dies kann dazu führen, dass sie sich von STEM-Fächern abwenden, die häufig als zeitintensiv oder wenig flexibel wahrgenommen werden. (Vgl. McNally, 2020, S. 15)

Die Erkenntnis, dass nur 35 Prozent der Stellenanzeigen Diversitätsinitiativen erwähnen, spiegelt die Ergebnisse der Studie "What is Holding Women Back in Tech?" wider, die aufzeigt, dass Frauen in der IT-Branche weiterhin mit Hürden bei der Rekrutierung, Karriereentwicklung und der Wahrnehmung von Diversität konfrontiert sind. (Vgl. What (and Who) is Holding Women Back in Tech? , 2022)

Die IAB-Forum-Studie „Should I stay or should I go?“ zeigt, dass, obwohl immer mehr Frauen in MINT-Berufen arbeiten, sie seltener langfristig in diesen Bereichen bleiben als Männer. Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, nicht nur Diversitätsinitiativen zu erwähnen, sondern diese auch in der Unternehmenskultur zu verankern (Vgl. Hild & Kramer, 2022)

Die Studie behauptet, dass einer der Gründe, warum sich die Absolventinnen von ihren männlichen Kommilitonen unterscheiden, in ihrem Rollenverständnis liegt. Eine dieser rollenspezifischen Einschränkungen sind die Karenzzeit und die Teilzeitarbeit aufgrund der Familiengründung.

Diese Studie zeigt, dass Stellenausschreibungen, die geschlechtsspezifische Sprache verwenden, dazu neigen, traditionelle Geschlechterrollen zu verstärken und Frauen davon abzuhalten, sich auf bestimmte Positionen zu bewerben. Deine Analyse zeigt, dass 75 % der befragten Frauen keine hohe Priorität auf genderneutrale Sprache in Stellenausschreibungen legen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie von subtilen Hinweisen nicht beeinflusst werden. Obwohl sie mehr Wert auf Arbeitsbedingungen und Benefits legen, könnte geschlechtsspezifische Sprache dennoch unbewusst ihre Wahrnehmungen beeinflussen. Dies deckt sich mit den Forschungsergebnissen, die zeigen, wie geschlechtsspezifische Sprache die Wahrnehmung und Bewerbung insbesondere bei Frauen beeinflussen kann.

Diese Studie untersucht die Herausforderungen, mit denen Frauen in der Tech-Branche konfrontiert sind, darunter Fragen der Inklusion und des mangelnden Zugangs zu Führungspositionen. Deine Ergebnisse zeigen, dass Frauen in der IT flexible Arbeitsmodelle, Kinderbetreuungsoptionen und transparente Gehaltsstrukturen priorisieren, während gendergerechte Sprache weniger wichtig ist. Der Vergleich offenbart, dass viele Frauen auf praktische Arbeitsanforderungen achten, während Barrieren wie mangelnde Inklusionsinitiativen, die auch in deinen Daten deutlich werden (nur 35 % der Stellenanzeigen erwähnen Diversität), in beiden Studien als ein zentrales Thema identifiziert werden.

Die soziale Rollentheorie besagt, dass gesellschaftliche Erwartungen an das Verhalten von Männern und Frauen, basierend auf traditionellen Rollen, Berufswahl und Arbeitsplatzverhalten beeinflussen. Deine Studie zeigt, dass gendergerechte Sprache für Frauen in der IT nicht im Vordergrund steht, stattdessen legen sie Wert auf flexible Arbeitszeiten und Lohngerechtigkeit. Dies spiegelt wider, wie moderne Arbeitsplätze immer noch mit geschlechtsspezifischen Erwartungen konfrontiert sind. Die soziale Rollentheorie, die besagt, dass berufliche Rollen tief in den gesellschaftlichen Normen rund um das Geschlecht verwurzelt sind, stimmt mit deinen Ergebnissen überein.

Die Studie „Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception“ zeigt, dass Frauen in der IT-Branche

pragmatische Erwartungen an ihre Arbeitsbedingungen haben, wobei insbesondere Work-Life-Balance, Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeitmodelle im Vordergrund stehen. Diese Ergebnisse stimmen mit den in der Literatur beschriebenen Herausforderungen überein. Sowohl in dieser Untersuchung als auch in den analysierten Studien wird deutlich, dass Frauen strukturelle und praktische Maßnahmen, wie flexible Arbeitsbedingungen und familienfreundliche Angebote, höher priorisieren als symbolische Maßnahmen, etwa gendergerechte Sprache in Stellenausschreibungen. Darüber hinaus wird in beiden Ansätzen ersichtlich, dass Diversitäts- und Inklusionsinitiativen in der Praxis oft nur eine untergeordnete Rolle spielen. In der vorliegenden Untersuchung erwähnen lediglich 35 % der Stellenausschreibungen explizit entsprechende Maßnahmen. Dies unterstreicht, dass Unternehmen in der IT-Branche nach wie vor Lücken bei der aktiven Förderung von Diversität und Inklusion aufweisen. Insgesamt zeigt die Analyse, dass IT-Unternehmen verstärkt darauf achten sollten, praktische Vorteile wie flexible Arbeitsmodelle und familienfreundliche Maßnahmen anzubieten, um Frauen besser anzusprechen und langfristig in der Branche zu halten. (Vgl. Pace & Sciotto, 2021)

6. Fazit und Ausblick

6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Hypothese dieser Arbeit lautete, dass nur etwa 10 % der Stellenausschreibungen von IT-Unternehmen spezifische Bedürfnisse weiblicher Arbeitnehmerinnen, insbesondere in Bezug auf flexible Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Förderprogramme für Frauen, berücksichtigen. Um diese Hypothese zu überprüfen, wurden 100 Stellenausschreibungen und Interviews mit weiblichen IT-Fachkräften analysiert.

Die Analyse ergab, dass 70 % der Stellenausschreibungen explizit flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice-Möglichkeiten erwähnten. Dies übertrifft die ursprüngliche Hypothese deutlich und zeigt, dass flexible Arbeitsmodelle, insbesondere in der projektbasierten IT-Branche, zunehmend an Bedeutung gewinnen. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass

Unternehmen verstärkt auf eine bessere Work-Life-Balance abzielen, was sowohl für Frauen als auch für die gesamte Belegschaft relevant ist.

Im Gegensatz dazu erwähnten nur 20 % der Stellenausschreibungen familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung oder Elternzeitregelungen. Dies bestätigt die Hypothese weitgehend, da familienfreundliche Angebote in der IT-Branche noch unterrepräsentiert sind, obwohl sie für viele Frauen ein entscheidendes Kriterium bei der Arbeitgeberwahl darstellen.

Die Interviews ergaben, dass gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit ein zentraler Faktor für die befragten Frauen ist. Dennoch bestehen weiterhin Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, selbst bei gleicher Qualifikation. Transparente Gehaltsstrukturen könnten ein wichtiges Mittel sein, um Frauen in der IT zu gewinnen und zu halten. Zudem wurde festgestellt, dass nur 35 % der Stellenausschreibungen auf Diversitäts- oder Inklusionsmaßnahmen hinwiesen, was auf einen Mangel an spezifischen Programmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen hinweist. Viele Frauen beklagten, dass sie in ihrer Karriereentwicklung unzureichend unterstützt würden.

Interessanterweise verwendeten 85 % der Stellenausschreibungen gendergerechte Sprache, was auf einen klaren Trend hin zu formaler Inklusion hinweist. Die Interviews zeigten jedoch, dass 75 % der befragten Frauen diesem Aspekt weniger Bedeutung beimessen als praktischen Arbeitsbedingungen wie flexiblen Arbeitszeiten oder familienfreundlichen Maßnahmen. Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen zwar auf symbolische Inklusionsmaßnahmen setzen, jedoch die tatsächlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen stärker in den Fokus rücken sollten.

Diversitätsinitiativen, die auf die Förderung von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen abzielen, wurden nur in 35 % der Stellenausschreibungen erwähnt. Dies verdeutlicht, dass viele Unternehmen eine inklusive Unternehmenskultur zwar anstreben, aber oft keine konkreten Maßnahmen zur Unterstützung dieser Ziele kommunizieren. Die befragten Frauen äußerten den Wunsch nach stärkerer Förderung durch Programme wie Mentoring, Frauenförderungsprogramme oder flexible Karrieremodelle.

Zusammenfassend zeigt die Analyse, dass flexible Arbeitszeiten in IT-Stellenausschreibungen häufiger berücksichtigt werden als erwartet und damit über die ursprüngliche Hypothese hinausgehen. Dennoch sind familienfreundliche Maßnahmen und Diversitätsinitiativen weiterhin unterrepräsentiert. Während Fortschritte in der Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen erkennbar sind, besteht weiterhin erheblicher Verbesserungsbedarf, insbesondere in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Förderung von Frauen in Führungspositionen.

6.2 Beantwortung der Forschungsfrage

Die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit lautete: „In welchem Ausmaß werden die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in der IT-Branche bei Stellenausschreibungen berücksichtigt?“ Zur Beantwortung dieser Frage wurden 100 Stellenausschreibungen sowie Interviews mit weiblichen IT-Fachkräften analysiert. Die Ergebnisse geben wertvolle Einblicke in die aktuelle Praxis von IT-Stellenausschreibungen und deren Ausrichtung auf die Bedürfnisse von Frauen.

Zu den spezifischen Bedürfnissen gehören unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeioptionen, gendergerechte Sprache und Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen, insbesondere in Führungspositionen. Diese Faktoren sind entscheidend, um Frauen langfristig in der IT-Branche zu halten und die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu fördern.

Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass flexible Arbeitszeitmodelle weit verbreitet sind. 70 % der analysierten Stellenausschreibungen erwähnen flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice-Möglichkeiten. Dies zeigt, dass IT-Unternehmen erkannt haben, wie wichtig Arbeitszeitflexibilität ist, um berufliche und private Verpflichtungen zu vereinbaren. Besonders in der IT, die oft von langen Arbeitszeiten geprägt ist, sind solche Maßnahmen entscheidend, um weibliche Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

Im Gegensatz dazu thematisieren nur 20 % der Stellenausschreibungen familienfreundliche Maßnahmen wie Kinderbetreuung oder spezielle

Elternzeitregelungen. Das zeigt, dass viele Unternehmen zwar flexible Arbeitsmodelle anbieten, aber auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen mit familiären Verpflichtungen noch nicht ausreichend eingehen. Viele interviewte Frauen betonten, dass familienfreundliche Maßnahmen entscheidend für ihr langfristiges Engagement in einem Unternehmen sind. Die mangelnde Berücksichtigung dieser Maßnahmen könnte ein Hindernis darstellen, das den Eintritt und Verbleib von Frauen in der IT-Branche erschwert.

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen und geschlechtergerechte Aufstiegschancen sind ebenfalls essenziell, um strukturelle Ungleichheiten zu verringern. Allerdings ergab die Untersuchung, dass nur 35 % der Stellenausschreibungen auf Diversitätsinitiativen oder Maßnahmen zur Förderung von Frauen hinweisen. Viele Unternehmen betonen eine „offene“ oder „inklusive“ Unternehmenskultur, doch konkrete Programme zur Unterstützung weiblicher Führungskräfte fehlen meist. Diese Ergebnisse decken sich mit den Aussagen der interviewten Frauen, die kritisierten, dass klare Karrieremöglichkeiten und Förderprogramme für Frauen oft fehlen. Obwohl die IT-Branche in vielen Bereichen fortschrittlich ist, besteht bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen weiterhin Nachholbedarf.

Die Untersuchung zeigt außerdem, dass 85 % der analysierten Stellenausschreibungen gendergerechte Sprache verwenden. Dies deutet auf Fortschritte in der sprachlichen Inklusion hin. Jedoch gaben 75 % der befragten Frauen an, dass gendergerechte Sprache für sie weniger entscheidend sei als andere Faktoren wie transparente Gehaltsstrukturen oder Karrieremöglichkeiten. Diese Diskrepanz zeigt, dass Unternehmen oft mehr Wert auf symbolische Maßnahmen legen, während praktische Bedürfnisse wie familienfreundliche Maßnahmen oder konkrete Karriereförderung vernachlässigt werden. Dies könnte erklären, warum der Frauenanteil in der IT-Branche trotz solcher Maßnahmen relativ gering bleibt.

Die Hypothese der Arbeit lautete, dass nur 10 % der Stellenausschreibungen in der IT-Branche die spezifischen Bedürfnisse von Frauen berücksichtigen. Diese Hypothese

konnte nur teilweise bestätigt werden. Während flexible Arbeitszeiten in 70 % der Anzeigen erwähnt werden und damit weit über der Annahme liegen, sind andere Aspekte wie familienfreundliche Maßnahmen und Frauenförderung in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Die ursprüngliche Hypothese war also zu pessimistisch in Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle, trifft aber für spezifische Förderprogramme und familienfreundliche Angebote weiterhin zu.

Zusammenfassend zeigt die Analyse, dass es in der IT-Branche zwar Fortschritte bei der Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen gibt, insbesondere in Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle und gendergerechte Sprache. Es besteht jedoch weiterhin Verbesserungsbedarf in den Bereichen familienfreundliche Maßnahmen, Karriereförderung und Inklusion. Unternehmen müssen nicht nur auf diese Bedürfnisse in Stellenausschreibungen eingehen, sondern auch konkrete Maßnahmen im Arbeitsalltag umsetzen, um eine diversere und gleichberechtigtere Belegschaft aufzubauen und den Fachkräftemangel zu bewältigen.

6.3 Limitationen der Studie

Diese Arbeit weist, wie jede wissenschaftliche Untersuchung, einige Limitationen auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden sollten. Zunächst ist die Stichprobengröße von 100 Stellenausschreibungen relativ klein. Um repräsentativere Aussagen zu treffen, wäre es sinnvoll gewesen, eine größere Anzahl von Ausschreibungen zu analysieren. Eine größere Stichprobe hätte auch eine differenziertere Analyse ermöglicht, etwa in Bezug auf unterschiedliche Unternehmensgrößen, Branchen oder Positionen innerhalb der IT-Branche. Dadurch hätten spezifische Trends oder Unterschiede zwischen kleinen Start-ups und großen Konzernen oder zwischen technischen und nicht-technischen Positionen herausgearbeitet werden können.

Zweitens konzentrierte sich die Analyse ausschließlich auf den österreichischen Markt. Da Arbeitskultur und Geschlechterpolitik in verschiedenen Ländern unterschiedlich sein

können, wäre es interessant zu untersuchen, ob die Ergebnisse auch auf andere Länder übertragbar sind. Zum Beispiel könnte eine vergleichende Studie zwischen IT-Stellenausschreibungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz interessante Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bezug auf die Berücksichtigung frauenrelevanter Themen aufzeigen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Beschränkung der Analyse auf schriftliche Stellenausschreibungen. Viele Unternehmen nutzen mittlerweile alternative Rekrutierungsmethoden wie Social Media, Jobmessen oder interne Netzwerke, um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen. Diese Kanäle könnten ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Ansprache von Frauen in der IT spielen, wurden jedoch in dieser Untersuchung nicht berücksichtigt. Es wäre daher lohnenswert, in zukünftigen Studien auch diese Aspekte zu analysieren, um ein vollständigeres Bild davon zu bekommen, wie Frauen in der IT rekrutiert werden.

Die Anzahl der Interviews mit weiblichen IT-Fachkräften war mit acht Teilnehmerinnen ebenfalls begrenzt. Auch hier wäre es wünschenswert, eine größere Stichprobe zu haben, um ein breiteres Spektrum an Erfahrungen und Perspektiven zu erfassen. Eine größere Stichprobe hätte möglicherweise differenziertere Einblicke in die spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse von Frauen in verschiedenen Karrierephasen oder Positionen ermöglicht.

6.4 Vorschläge für zukünftige Forschung

Auf Grundlage der in dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnisse bieten sich mehrere interessante Ansätze für zukünftige Forschung an. Erstens wäre eine größere und international vergleichende Untersuchung von Stellenausschreibungen sinnvoll, um festzustellen, ob die in dieser Studie beobachteten Trends auch in anderen Ländern zu finden sind. Eine internationale Studie könnte zudem Unterschiede in den Arbeitsmärkten und den gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen in der IT-Branche aufdecken und zur Entwicklung länderspezifischer Empfehlungen beitragen.

Zweitens könnten zukünftige Studien nicht nur auf die Stellenausschreibungen, sondern auch auf die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und Karriereentwicklungen von Frauen in der IT-Branche fokussieren. Es wäre spannend zu untersuchen, inwiefern die in den Stellenanzeigen beworbenen Arbeitsbedingungen tatsächlich in der Praxis umgesetzt werden. Hier könnte eine Kombination aus Interviews und Beobachtungen am Arbeitsplatz wertvolle Erkenntnisse liefern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der zukünftige Forschungen bereichern könnte, ist die Untersuchung der langfristigen Auswirkungen von Diversity-Programmen und familienfreundlichen Maßnahmen auf die Karriere von Frauen in der IT-Branche. Langzeitstudien könnten dabei helfen, die Nachhaltigkeit solcher Programme zu bewerten und herauszufinden, ob und in welchem Umfang sie dazu beitragen, die Geschlechterungleichheit in der Branche zu reduzieren.

Schließlich könnte auch eine detailliertere Analyse der psychologischen und sozialen Faktoren, die die Berufswahl und Karriereentwicklung von Frauen in der IT beeinflussen, wertvolle Erkenntnisse liefern. Hierbei könnten theoretische Modelle wie die "Selbstwirksamkeitserwartung" oder die "Soziale Rollentheorie" tiefergehend untersucht werden, um zu verstehen, wie Frauen ihre Chancen in der IT-Branche wahrnehmen und welche Barrieren ihre berufliche Entwicklung hemmen.

7. Literaturverzeichnis

- Bandura, A. (November 1991). *Social Cognitive Theory of Self-Regulation*. Von ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/4815775_Social_Cognitive_Theory_of_Self-Regulation/citations abgerufen
- Benschop, Y., Brouns, M., & Benschop, Y. (Dezember 2008). *The Trouble with the Glass Ceiling Critical reflections on a famous concept*. Von ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/268059475_The_Trouble_with_the_Glass_Ceiling_Critical_reflections_on_a_famous_concept abgerufen
- Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik*. (20. Februar 2024). Von WKO:
<https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/beschaefigungsstatistik-kammersystematik> abgerufen
- Blumberg, S., Krawina, M., Mäkelä, E., & Soller, H. (24. Januar 2023). *Women in tech: The best bet to solve Europe's talent shortage*. Von McKinsey Digital:
<https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/women-in-tech-the-best-bet-to-solve-europes-talent-shortage#/> abgerufen
- Brämer, S., Großkopf, T., & Jost, P.-M. (Juni 2020). *Frauen in IT-Berufen - Eine Interviewstudie zur Berufswahl im IT-Bereich*. Von ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/359012871_Frauen_in_IT-Berufen_-_Eine_Interviewstudie_zur_Berufswahl_im_IT-Bereich/citations abgerufen
- Eagly, A., & Wood, W. (Dezember 2011). *Social role theory*. Von ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/285179532_Social_role_theory abgerufen
- Förtsch, S., & Schmid, U. (März 2018). *Frauen in der Informatik: Können sie mehr als sie denken? Eine Analyse geschlechtsspezifischer Erfolgserwartungen unter Informatikstudierenden*. Von ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/323580716_Frauen_in_der_Informatik_Können_sie_mehr_als_sie_denken_Eine_Analyse_geschlechtsspezifischer_Erfolgserwartungen_unter_Informatikstudierenden abgerufen
- Frauen in der IT: Statistik, Gründe & Lösungen*. (06. August 2024). Von AMS:
<https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/frauen-in-der-it> abgerufen
- Friedrich, J. D., Hachmeister, C. -D., Nickel, S., Peksen, S., Roessler, I., & Ulrich, S. (Januar 2019). *Frauen in IT: Handlungsempfehlungen zur Gewinnung von Frauen für Informatik*. Von Centrum für Hochschulentwicklung:
https://www.che.de/wp-content/uploads/upload/CHE_AP_222_Handlungsempfehlung.pdf abgerufen
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). *Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality*. Von American Psychological Association: <https://doi.org/10.1037/a0022530> abgerufen

- Gender Pay Gap: Was tun gegen ungleiche Bezahlung von Mann und Frau?* (13. September 2024). Von AMS: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/gender-pay-gap> abgerufen
- Gulyas, A., Seitz, S., & Sinha, S. (02. Mai 2023). *Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria*. Von American Economic Association: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.20210128> abgerufen
- Hild, J., & Kramer, A. (17. März 2022). *Should I stay or should I go? Frauen arbeiten nach einem MINT-Studium seltener in einem MINT-Beruf als Männer*. Von IAB Forum: <https://www.iab-forum.de/should-i-stay-or-should-i-go-frauen-arbeiten-nach-einem-mint-studium-seltener-in-einem-mint-beruf-als-maenner/> abgerufen
- Mayrhuber, C., Bergmann, N., Hausegger, T., Leitner, A., Enengl, F., Hajji, A., . . . Radlherr, J. (2024). *Gleichstellung in Österreich –Zahlen, Daten und Fakten*. Wien: Bundeskanzleramt. Von Bundeskanzleramt. abgerufen
- McNally, S. (Oktober 2020). *Gender Differences in Tertiary Education: What Explains STEM Participation?* Von European Expert Network on Economics of Education (EENEE): <http://www.eenee.de/eeneeHome/EENEE/Analytical-Reports.html> abgerufen
- Pace, F., & Sciotto, G. (02. Dezember 2021). *Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception*. Von MDPI Open Access Journals: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/357> abgerufen
- Straumann, U., & Zimmermann-Lotz, C. (2006). *Gender Mainstreaming in Organisationen: Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Interessen und Bedürfnisse*. Von Rosmarie Steinhage: <https://rosemarie-steinlage.de/pdf/gender06.pdf> abgerufen
- What (and Who) is Holding Women Back in Tech?* . (09. August 2022). Von Logitech: <https://www.logitech.com/content/dam/logitech/en/mx/women-who-master/logi-wwc-report.pdf?srsId=AfmBOorkpv9cqVWjbT08i9ppF5WCk3Qi3b7B-47PvQwKmGHYBxlqfi2o> abgerufen
- Wikipedia Contributors. (23. September 2024). *Glass ceiling*. Von Wikipedia: https://en.wikipedia.org/wiki/Glass_ceiling abgerufen
- WKO. (06. November 2023). Von IT-Fachkräftemangel ist Wachstumsproblem für den Wirtschaftsstandort Österreich: <https://www.wko.at/oe/oesterreich/it-fachkraeftemangel-ist-wachstumsproblem-fuer-den-wirtschaft> abgerufen
- Women make up 52% of science & technology employment*. (13. Juni 2024). Von EuroStat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240613-2> abgerufen
- Yang, Y., Tian, T. Y., Woodruff, T. K., Jones, B., & Uzzi, B. (August 2022). *Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas*. Von

ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/363080733_Gender-diverse_teams_produce_more_novel_and_higher-impact_scientific_ideas
abgerufen

8. Anhänge

8.1 Interviewleitfaden

Einleitung:

- Begrüßung der Interviewpartnerin
- Kurze Vorstellung des Themas der Bachelorarbeit: „Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen in der IT-Branche bei Stellenausschreibungen“
- Erklärung der Ziele des Interviews: Verständnis für die Wahrnehmung von Stellenausschreibungen und Arbeitsbedingungen aus der Perspektive von Frauen in der IT.
- Hinweis auf die Anonymität und Vertraulichkeit der Antworten.
- Erlaubnis für die Aufnahme des Gesprächs einholen.

Allgemeine Fragen zur Person und zur beruflichen Situation:

- Können Sie mir ein wenig über Ihren beruflichen Werdegang und Ihre aktuelle Position in der IT-Branche erzählen?
- Wie lange arbeiten Sie bereits in der IT-Branche, und welche Art von Unternehmen (Größe, Fokus) sind das?

Fragen zu Stellenausschreibungen und dem Bewerbungsprozess:

- erinnern Sie sich an Ihre letzte Jobsuche? Wie haben Sie die Stellenausschreibungen in der IT-Branche erlebt?
- Gab es bestimmte Stellenanzeigen, die Sie besonders angesprochen haben? Wenn ja, warum?
- Hatten Sie den Eindruck, dass in den Stellenanzeigen auf spezifische Bedürfnisse von Frauen (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeiten) eingegangen wurde?
- Ist es für Sie wichtig, dass in Stellenausschreibungen gendergerechte Sprache verwendet wird?

Fragen zu Bedürfnissen am Arbeitsplatz:

- Welche Bedürfnisse und Anforderungen haben Sie als Frau in der IT-Branche, insbesondere in Bezug auf Arbeitsorganisation, Aufstiegsmöglichkeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- Wie gut erfüllt Ihr aktueller Arbeitgeber diese Bedürfnisse?
- Welche Arbeitsbedingungen oder Unterstützungsmaßnahmen würden Ihrer Meinung nach Frauen in der IT-Branche besonders zugutekommen?

Fragen zu Erfahrungen im Arbeitsalltag:

- Haben Sie das Gefühl, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede in der IT-Branche gibt, z.B. in der Art und Weise, wie Männer und Frauen behandelt oder befördert werden?
- Welche Herausforderungen haben Sie als Frau in Ihrer Karriere in der IT erlebt?
- Gibt es Maßnahmen oder Initiativen in Ihrem Unternehmen, die Frauen in ihrer Karriere fördern?

Fragen zu Verbesserungsvorschlägen:

- Was könnte Ihrer Meinung nach in Stellenausschreibungen verbessert werden, um besser auf die Bedürfnisse von Frauen in der IT-Branche einzugehen?
- Welche spezifischen Maßnahmen sollten IT-Unternehmen ergreifen, um den Frauenanteil in höheren Positionen zu erhöhen?
- Wie könnten IT-Unternehmen besser auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingehen?

Fragen zur Wahrnehmung der Unternehmenskultur:

- Wie würden Sie die Unternehmenskultur in Bezug auf die Förderung von Frauen in Ihrem Unternehmen beschreiben?
- Gibt es Mentoring-Programme, Netzwerke oder andere Initiativen, die speziell darauf abzielen, Frauen in ihrer Karriere zu unterstützen?
- Haben Sie den Eindruck, dass Ihr Unternehmen bestrebt ist, den Frauenanteil in der Belegschaft zu erhöhen? Wenn ja, wie äußert sich das?

8.2 Analysebeispiele der Stellenausschreibungen

Stellenausschreibung A: IT Service Management Consultant

Gendergerechte Sprache im Titel: Genderneutrale Bezeichnung im Titel ("m/w/d") und im gesamten Text konsequent beibehalten.

Karriereförderung für Frauen: Keine spezifischen Programme zur Frauenförderung erwähnt. Es wird allgemein auf Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten hingewiesen, ohne auf genderbezogene Programme einzugehen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Keine expliziten Erwähnungen von Maßnahmen wie Elternzeit oder Kinderbetreuung.

Flexible Arbeitsmodelle: Flexible Arbeitszeiten werden erwähnt, Homeoffice-Möglichkeiten werden nicht direkt thematisiert.

Stellenausschreibung B: IT System Engineer Security

Gendergerechte Sprache im Titel: Genderneutrale Bezeichnung im Titel ("w/m/d") und im gesamten Text. Der Text spricht von einer „offenen Unternehmenskultur“, was auf Inklusion hindeutet.

Karriereförderung für Frauen: Keine speziellen Programme zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Allgemeine Fortbildungsmöglichkeiten werden angeboten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Keine Erwähnung von Kinderbetreuung oder spezifischen familienfreundlichen Maßnahmen.

Flexible Arbeitsmodelle: Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten werden angeboten.

Stellenausschreibung C: IT-Rollout/Client-Betreuer

Gendergerechte Sprache im Titel: Genderneutrale Bezeichnung ("m/w/d"), im Text jedoch einige genderbezogene Formulierungen („der/die Bewerber*in“).

Karriereförderung für Frauen: Keine expliziten Hinweise auf Frauenförderung oder Mentoring-Programme. Es werden allgemeine Weiterbildungsmöglichkeiten erwähnt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Keine Hinweise auf familienfreundliche Maßnahmen oder flexible Teilzeitoptionen für Eltern.

Flexible Arbeitsmodelle: Es werden flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten angeboten.

Stellenausschreibung D: IT-Leitung

Gendergerechte Sprache im Titel: Gendergerechte Sprache im Titel ("w/m/x") und im gesamten Text durchgehend angewendet.

Karriereförderung für Frauen: Es gibt keine spezifischen Erwähnungen von Frauenförderprogrammen. Es wird jedoch betont, dass „Führungsstärke“ gefördert wird, ohne genderbezogene Präferenzen zu erwähnen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Flexible Arbeitszeiten werden betont, aber es gibt keine Erwähnungen von Kinderbetreuung oder Elternzeitangeboten.

Flexible Arbeitsmodelle: Homeoffice und flexible Arbeitszeiten werden als attraktive Arbeitsmodelle angeführt.

Stellenausschreibung E: IT Systemadministrator

Gendergerechte Sprache im Titel: Genderneutrale Sprache im Titel ("m/w/x"), im gesamten Text gendergerecht formuliert.

Karriereförderung für Frauen: Keine expliziten Hinweise auf Programme zur Frauenförderung. Es wird jedoch auf „vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten“ hingewiesen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Keine direkten Erwähnungen von familienfreundlichen Maßnahmen oder Kinderbetreuung.

Flexible Arbeitsmodelle: Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zum Homeoffice werden angeboten.

Stellenausschreibung F: Head of IT Shared Services

Gendergerechte Sprache im Titel: Genderneutrale Sprache ("w/m/d") im Titel und im Text.

Karriereförderung für Frauen: Keine speziellen Programme zur Förderung von Frauen erwähnt. Allgemeine Karrieremöglichkeiten werden thematisiert, jedoch ohne spezifische Angebote für Frauen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Keine Erwähnung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es werden nur flexible Arbeitszeiten angeboten.

Flexible Arbeitsmodelle: Flexible Arbeitszeiten werden als Teil des Arbeitsplatzes betont. Homeoffice wird nicht ausdrücklich erwähnt, könnte aber implizit enthalten sein.

Stellenausschreibung G: Junior IT Client Engineer

Gendergerechte Sprache im Titel: Genderneutrale Sprache ("m/f/x") im Titel, durchgängig gendergerechte Sprache im gesamten Text.

Karriereförderung für Frauen: Keine speziellen Programme für Frauen erwähnt. Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten werden allgemein angeboten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Keine Erwähnung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeiten jedoch als Vorteil erwähnt.

Flexible Arbeitsmodelle: Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten werden klar angeboten.

Stellenausschreibung H: IT/OT Service Specialist

Gendergerechte Sprache im Titel: Genderneutrale Sprache ("w/m/d") im Titel und im Text verwendet.

Karriereförderung für Frauen: Keine Hinweise auf spezielle Programme zur Förderung von Frauen. Allgemeine Fortbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven erwähnt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Keine Erwähnung von Kinderbetreuungsangeboten oder anderen familienfreundlichen Maßnahmen.

Flexible Arbeitsmodelle: Flexible Arbeitszeiten werden erwähnt, aber keine expliziten Homeoffice-Optionen oder Teilzeitmodelle.

Stellenausschreibung I: IT-Techniker

Gendergerechte Sprache im Titel: Genderneutrale Formulierung ("w/m/d") im Titel und im gesamten Text konsistent.

Karriereförderung für Frauen: Keine speziellen Programme zur Förderung von Frauen erwähnt. Es werden allgemeine Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten geboten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Keine Erwähnung von familienfreundlichen Maßnahmen wie Elternzeit oder Kinderbetreuung.

Flexible Arbeitsmodelle: Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice werden nicht erwähnt.