

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Frauen im IT-Sektor“

**“Eine Untersuchung der männerdominierten Branche aus der
Perspektive des weiblichen Geschlechts“**

verfasst von / submitted by

Carina Kostal, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt / degree programme code as it appears on the student
record sheet: UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt / degree programme as it appears on the student record
sheet: Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor: Ass.-Prof. Dr. Valeria Bordone

Abstract/ (deutsch)

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Fachkräftemangel im IT-Bereich und der Tatsache, dass nach wie vor sehr wenige Frauen in der Branche tätig sind. Geschlechterklischees und geschlechtsbezogene Stereotypen im Berufsleben sind immer noch stark verbreitet, was zu einer Segregation am Arbeitsmarkt führt.

Um Geschlechterunterschiede in einer männerdominierten Branche zu erforschen und dabei das persönliche Erleben bzw. Empfinden der Frau und somit die weibliche Perspektive in den Mittelpunkt zu rücken, kam man zu folgender Forschungsfrage: "Wie beurteilen Frauen im IT-Sektor ihr berufliches Umfeld/ ihren beruflichen Alltag hinsichtlich einer männerdominierten Branche?"

Der Fokus lag dabei auf folgenden Themen: Karriere, Alltag und Vereinbarkeit mit Familie. Diesbezüglich wurden 13 Frauen aus Wien, welche seit mindestens drei Jahren in der IT-Branche tätig sind und zudem eine technische Tätigkeit ausüben, interviewt. Nach der Transkription der Interviews wurden die Ergebnisse anschließend mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet und folgend mit Hilfe theoretischer Grundlagen präsentiert und diskutiert. Die Theoriebasis stützt sich dabei auf den symbolischen Interaktionismus nach Mead, die dekonstruktivistische Geschlechterforschung nach Butler und auf die Theorie eines segmentierten Arbeitsmarktes nach Sengenberger.

Dabei kam man unter anderem zu folgendem Fazit: Das weibliche Geschlecht ist aufgrund der starken Unterrepräsentation im IT-Sektor besonders sichtbar. Die meisten Frauen wurden bereits mit stereotypischen Annahmen wie "eine Frau in der Technik hat prinzipiell nichts zu suchen" konfrontiert. Viele Interviewpartnerinnen haben zudem das Gefühl, ihre Leistungen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen stärker unter Beweis stellen zu müssen. Auch Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sowie der Einfluss einer Mutterschaft auf den beruflichen Alltag wurden thematisiert. Besonders auffallend waren Aussagen der Interviewpartnerinnen, welche darauf hinweisen, dass von einer Frau im IT-Sektor insbesondere eine Anforderung hinsichtlich eines selbstbewussten Auftretens sowie bezüglich einer sozialen Kompetenz besteht.

Dies lässt darauf schließen, dass Frauen im IT-Sektor nach wie vor von einem männlichen, stereotypisch geprägten Umfeld umgeben sind und nicht dieselben Bedingungen zur Verfügung gestellt bekommen.

Schlagwörter: Geschlechterunterschiede, Arbeitsmarktsegregation, Gender, IT-Branche, Fachkräftemangel, IT-Sektor, Stereotypen, Geschlechterklischees, männerdominierte Branche

Abstract/ (english)

This paper deals with the shortage of skilled workers in the IT sector and the fact that there are still very few women working in the industry. Gender stereotypes and gender-related stereotypes in professional life are still strongly prevalent, which leads to segregation in the labour market.

In order to explore gender differences in a male-dominated industry, focusing on the personal experiences or perceptions of women and thus the female perspective, the following research question was arrived at: "How do women in the IT sector assess their professional environment/day-to-day work with regard to a male-dominated industry?"

In order to explore gender differences in a male-dominated industry, it is crucial to focus on the personal experiences and perceptions of women, thus the female perspective, the following research question arose: "How do women in the IT sector assess their professional environment/day-to-day work with regard to a male-dominated industry?"

The focus/main attention was placed on the following topics: Career, everyday life and compatibility with family. In this regard, 13 women from Vienna who have been working in the IT sector for at least three years and have also a technical job were interviewed. After transcribing the interviews, the results were then analysed by means of qualitative content analysis according to Mayring and subsequently presented and discussed with the help of theoretical foundations. The theoretical basis is based on Mead's symbolic interactionism, Butler's deconstructivist gender research and Sengenberger's theory of a segmented labour market.

Among other things, the following conclusion was reached: The female gender is particularly visible in the IT sector due to its strong underrepresentation. Most women have already been confronted with stereotypical assumptions such as "a woman in technology has no place in principle". Many female interviewees also feel that they have to prove their performance more than their male colleagues. Salary differences between the sexes and the influence of motherhood on everyday working life were also discussed. Particularly striking were statements by the interviewees indicating that a woman in the IT sector is expected to be self-confident and to have social skills.

Among other things, the following conclusion has been reached: In the IT sector, the female gender is mainly present due to its strong underrepresentation.

This suggests that women in the IT sector are still surrounded by a male, stereotypical environment and are not provided with the same conditions as their male colleagues.

Keywords: gender gap, labor market segregation, IT industry, skills shortage, IT sector, gender stereotypes, male-dominated industry

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung/ Ausgangspunkt des Forschungsinteresses	7
2. Themeneinführung	9
3. Forschungsüberblick und Forschungsfrage	11
4. Forschungsstand	12
4.1 Überblick über den IT-Sektor	12
4.2 Herausforderungen für Frauen in der IT-Branche	14
4.3 Einführung: "Gender", das soziale Geschlecht	21
4.4 Segregation am IT-Arbeitsmarkt	23
4.4.1. Die "gläserne Decke"	24
4.5 Themenaspekt: Arbeit, Kinderbetreuung und Geschlecht	25
4.6 Geschlechtsbezogene Verhaltensunterschiede als Ausgangsbedingung	27
4.6.1 Verhaltensunterschiede der Geschlechter in der Ausbildung	27
4.6.2 Die Bedeutung von Netzwerkarbeit und Frauennetzwerke	29
4.7 Warum "Diversity" wichtig ist	31
5. Theoriebasis	33
5.1 Symbolischer Interaktionismus nach Mead	33
5.2 Dekonstruktivistische Geschlechterforschung nach Butler	35
5.3 Der gespaltene Arbeitsmarkt	39
5.3.1 Gender-Gaps	42
5.3.2 Exkurs: Patriarchat	43
6. Methode	45
6.1 Methodische Vorgehensweise	45
6.2 Auswertungsverfahren: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	46
6.3 Interviews	48
6.4 Leitfaden	49
6.5 Auswertungsverfahren	51
7. Ergebnisse	65
7.1 Ergebnisse nach Kategorien	65
7.2 Ergebnisse bezogen auf die Forschungsfrage	84
7.3 Diskussion der Ergebnisse	86
7.4 Diskussion:	89
Geschlechtsbezogene Verhaltensunterschiede als Ausgangsbedingung	89
7.4.1 Verhaltensunterschiede der Geschlechter in der Ausbildung	89
7.4.2 Die Bedeutung von Netzwerkarbeit und Frauennetzwerke	90
8. Conclusio	92
8.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	92
8.2 Möglicher Lösungsansatz bezüglich der niedrigen Frauenquote	95
8.3 Limitationen/ Ideen für weitere Forschungen	97
8.4 Ausblick	98

9. Literaturverzeichnis	101
10. Anhang: soziodemographische Daten der Interviewpartnerinnen	108

Abbildungsverzeichnis

Grafik 1: weltweiter Umsatz von IT-Services, Seite 12

Grafik 2: Teufelskreislauf der Statistischen Diskriminierung, Seite 17

Grafik 3: Frauenanteil nach Betriebsgröße und Hierarchiestufen, Seite 19

Grafik 4: Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Seite 20

Grafik 5: Hindernisse der beruflichen Entwicklungen von Frauen in der IT, Seite 26

Tabelle 1: verschiedene Lernstile, Arbeitsstile und Verhaltensweisen von Mädchen und Jungen, Seite 27

Tabelle 2: Interaktions- und Kommunikationsverhalten des weiblichen und männlichen Geschlechts in Weiterbildungsveranstaltungen, Seite 28

Tabelle 3: typisch weibliches und männliches Lernverhalten, Seite 29

“Informationstechnologie ist eine Kombination von Mathematik und Mechanik, beides Gebiete, die von Männern dominiert werden.” (vgl. Kolm, 1986, S.177)

1. Einleitung/ Ausgangspunkt des Forschungsinteresses

Gleichberechtigung in der Arbeitswelt ist auch heute noch keine Selbstverständlichkeit, wie auch im Zitat von Kolm (vgl.1886) ersichtlich wird. Ungerechtigkeiten aufgrund des Geschlechts und dadurch entstehende Folgen, wie unter anderem der Gender-Pay-Gap (siehe u.a. S.14), ziehen sich durch eine patriarchale Gesellschaft (Bezugnahme Kapitel 5.3.3).

Wird das überaus komplexe Berufsleben betrachtet, ist es leicht möglich, den Überblick zu verlieren, wo diesbezügliche Ungleichheiten entstehen. Aus soziologischer Perspektive scheint es für mich besonders interessant den zentralen Schwerpunkt auf Diskriminierungen wie das Geschlecht einer Person zu legen.

Ausgangslage für mein Forschungsinteresse der vorliegenden Masterarbeit lieferte ein veröffentlichter Beitrag der Wirtschaftskammer Österreich. Die Überschrift des Artikels lautete:

***IT-Fachkräftemangel: Weiterhin Bedarf an umfassender IT-Bildungsreform
IKT Statusreport #6 vom FV UBIT zeigt akuten Handlungsbedarf: Dropout-Quoten weiterhin sehr hoch; bis zu 30.000 IT- Fachkräfte fehlen in den nächsten 5 Jahren***
und wurde am 22.02.2022 auf der Online Seite der WKO veröffentlicht (vgl. WKO, 2022).

Der Beitrag behandelt das aktuelle Problem der österreichischen Wirtschaft eines immer größer werdenden IT-Mangels. Demnach fehlen in Österreich mehr als 24.000 Personen als IT-Fachpersonal, welche sich in den kommenden fünf Jahren auf bis zu 30.000 erhöhen könnten. Aufgrund dessen entsteht jährlich ein Wertschöpfungsverlust von ca. 3,8 Milliarden Euro. Alfred Harl, Obmann des Fachverbandes für Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich äußert sich dazu folgendermaßen: *“Der IT-Fachkräftemangel hat seine Wurzeln auch in der IT-Ausbildung. Diese wird zurzeit nicht der Herausforderung durch den Bedarf an IT-Expertinnen und Experten gerecht. Europaweit werden in den nächsten acht Jahren sogar gut elf Millionen zusätzliche IT-Fachkräfte fehlen – das zeigen offizielle Zahlen der EU-Kommission. Dies entspricht fast der Einwohnerzahl von Schweden“*. Das Problem der Stellenbesetzung im IT-Sektor hat sich in den letzten Jahren also stark verschlechtert (vgl. WKO, 2022).

Von Fachkräftemangel spricht man, wenn in der Wirtschaft mehr freie Stellen zur Verfügung stehen als schlussendlich besetzt werden können. Österreich ist von diesem Wirtschaftsproblem besonders betroffen und stellt zahlreiche Unternehmen vor die Herausforderung, offene Arbeitsstellen mit einem geeigneten Fachpersonal zu besetzen. Ausgangspunkt des Problems war paradoxerweise der positive Wirtschaftsaufschwung des

Landes. Aufgrund dessen sank die Arbeitslosenquote und Arbeitnehmer*innen hatten die freie Wahl, welchen Job sie annehmen wollen und welchen nicht. Arbeitnehmer*innen haben also eine bessere Verhandlungsbasis, was jedoch dazu führt, dass in manchen Bereichen immer mehr Spezialist*innen fehlen. In Österreich sind das vor allem Fachkräfte im IT-Bereich, in der Technik-Industrie, im Tourismus und im Gesundheits- und Krankenpflegebereich (vgl. Agentur Junges Herz, online).

Ein starker Fachkräftemangel kann sich folgendermaßen auf die Wirtschaft auswirken:

1. Die Dauer einer Stellen-Neubesetzung kann sich erheblich verlängern.
2. Eine überdurchschnittliche Gehaltsentwicklung in speziellen Branchen entwickelt sich, da Arbeitnehmer*innen in raren Positionen eine bessere Verhandlungsposition bekommen (vgl. Agentur Junges Herz, online).

Eine der verdeckten Arbeitsmarkt-Ressourcen, welche zu wenig "in Anspruch" genommen werden, stellen Frauen dar. Nur wenige Unternehmen bieten familienfreundliche Bedingungen, welche Familie und Arbeit gut miteinander verbinden lassen. Da Frauen immer noch überwiegend für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, würde es eine verbesserte Flexibilisierung des Arbeitsortes/ der Arbeitszeiten sowie ein Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Betrieb würden Frauen beispielsweise nach der Karenz viel leichter ermöglichen, wieder in den Beruf integriert zu werden. Hier würde auch ein Vorteil seitens des Arbeitsmarktes entstehen. Unternehmen sind ihrem Fachkräftemangel jedoch nicht machtlos ausgesetzt, sondern müssen lediglich lernen, produktiv dagegen vorzugehen (vgl. Agentur Junges Herz, online).

Der IT- Bereich leistet einen grundlegenden Beitrag für die österreichische Wirtschaft und allein das Kerngeschäft, wozu beispielsweise Softwareentwicklungen oder IT-Beratungsdienstleistungen gehören, erbringt in Österreich ca. 10,9 Mrd. Euro an Bruttowertschöpfung (vgl. Economica, 2021).

Der durchschnittliche Anteil an Frauen im gesamten IT-Sektor liegt jedoch nur bei ca. 18 Prozent. Die meisten Frauen sind in den Kernbereichen vertreten wie z.B. im Gebiet der Software-Architektur mit 20 Prozent, in der Standard-Software-Entwicklung mit 19 Prozent und in der Entwicklung von Apps mit 17 Prozent. Je technischer eine Arbeitsstelle betrachtet werden kann, desto weniger werden diese durch das weibliche Geschlecht vertreten. Als Beispiel dafür arbeiten lediglich acht Prozent Frauen im Bereich der Systemadministration, sieben Prozent als Solution Developer und nur ein Prozent in der Sparte IT-Security. Laut einer Studie setzen sich nur ca. ein Viertel aller Unternehmen für Maßnahmen ein, welche eine zusätzliche Gewinnung von Frauen im IT-Sektor anstreben (vgl. Economica, 2021).

Aufgrund der Tatsache, dass in letzter Zeit vermehrt Artikel erschienen sind, welche das Problem des Fachkräftemangels, insbesondere in der IT-Branche, aufgegriffen haben, stieg mein Interesse für das Thema. Nach der zusätzlichen Erkenntnis, dass es sich hier nach wie vor um eine sehr stark durch Männer geprägte Branche handelt, führte mich dies zu der Fragestellung, wie Frauen ihren Arbeitsalltag und ihr Arbeitsumfeld in einer männerdominierten Branche beurteilen/ wahrnehmen/ empfinden. Die vorliegende Arbeit soll somit ein stärkeres Bewusstsein für geschlechtsbezogene Unterschiede in der Arbeitswelt fördern und einen Beitrag für die Arbeits- und Geschlechtersoziologie leisten.

2. Themeneinführung

Soziale Ungleichheit behandelt ein umfangreiches Thema und kann unter anderem aufgrund unterschiedlich vorhandener existentieller Ressourcen differenziert werden. Existenzielle Ungleichheit versucht Menschen als Personen mit ungleichen Möglichkeiten des "Menschseins" zu charakterisieren. Dabei werden sowohl Aspekte wie ein Leben unter Würde, Autonomie und religiöser Freiheit führen zu können als auch gesellschaftliche Strukturen wie Rassismus, Patriarchat und Sklaverei thematisiert (vgl. Fischer/ Grandner, 2019).

Soziale Ungleichheit ist ein veränderbarer Prozess, welcher gesellschaftlich konstituiert ist. Jedoch wird Ungleichheit dauerhaft reproduziert und innerhalb jener drei verschiedenen Mechanismen kontinuierlich weitergegeben: Kapitalismus, Migration und Bildung. Unterdessen entstehen unterschiedliche gesellschaftliche Ansätze, welche aufgrund zwei gemeinsamer Grundkonzepte, Ergebnisgleichheit und Chancengleichheit, dasselbe Ziel verfolgen: Gleichheit zu schaffen (vgl. Fischer/ Grandner, 2019).

Auch in der Arbeitswelt herrscht soziale Ungleichheit aufgrund verschiedener Faktoren wie z.B. Alter, Geschlecht oder Herkunft. Bezieht man sich auf das Geschlecht einer Person, entstehen dabei sowohl männer- als auch von frauendominierten Branchen und ein segmentierter Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 5.3) Im Rahmen dieser Arbeit liegt der Fokus auf einer typischen Männerbranche, der Informationstechnik-Branche.

Informationstechnik, abgekürzt IT, ist eine Art Überbegriff für elektronische Datenverarbeitung und für eine Hard- und Software-Infrastruktur. Die IT- Branche gilt nach wie vor als männerdominiert, weshalb das Berufsbild in der Gesellschaft stark durch das männliche Geschlecht bestimmt ist. Durchschnittlich beträgt der Frauenanteil in der gesamten IT-Branche, wie bereits erwähnt, rund 18% (vgl. Woman in ICT, online).

Hier zeigt sich, dass im IT-Sektor keine Diversität bezüglich der Geschlechter vorhanden ist. Unter Diversität versteht man in der Soziologie beziehungsweise Sozialpsychologie prinzipiell das Konzept der Unterscheidung und die darauf folgende Anerkennung von verschiedenen Gruppen-Merkmalen oder auch individuellen Charakteristika. Als Synonym kann auch das Wort Vielfalt benutzt werden. Personen-Diversität bezieht sich hauptsächlich auf folgende Ebenen: Alter, Geschlecht oder Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Ethnie, Nationalität, geistige und körperliche Fähigkeit, Religionszugehörigkeit, Identität oder soziale Herkunft. Als gutes Beispiel und "Vorbild" kann hier die "Charta der Vielfalt" genannt werden, welche sich für Anerkennung, Wertschätzung und die Miteinbeziehung von Diversität in der Arbeitswelt einsetzt (vgl. Charta der Vielfalt, online).

Grundsätzlich sollte betont werden, dass Diversität, wie bereits erwähnt, in ihrer Gesamtheit weit mehr Aspekte beinhaltet, als eine Vielfalt der Geschlechter. Im Rahmen dieser Arbeit liegt der Fokus jedoch auf der Tatsache, dass im IT-Sektor kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht und somit aus dieser Perspektive prinzipiell keine ausreichende Diversität gegeben ist.

Zusätzlich gilt es im Vorhinein zu erwähnen, dass in dieser Arbeit lediglich von den Geschlechtern Mann und Frau die Rede ist, um eine zu komplexe als auch ausschweifende Darstellung zu vermeiden. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass grundsätzlich eine Unterscheidung zwischen Mann und Frau nicht als ausreichend betrachtet werden kann, obwohl man in vielen Ländern nach wie vor von einer binären Geschlechterordnung ausgeht (vgl. Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde, online).

Diesbezüglich kann auf den Begriff der Heteronormativität hingewiesen werden. Im Jahr 1993 wurde der Begriff von Michael Warner geprägt und setzte die binäre Heterosexualität als gesellschaftliche Normvorstellung fest, welches lediglich zwei Geschlechter akzeptiert (vgl. Warner, 2003). Diese gilt für ihn als unveränderlich und hat sowohl auf unsere kulturellen Denk- und Handlungsweisen als auch auf soziale Prozesse Einfluss. Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen, welche nicht dieser Norm entsprechen, werden im Allgemeinen abgelehnt. Warner analysiert dabei die Verbindung und das Verhältnis der beiden Normen Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität, um zu diskutieren, wie diese schließlich zu Diskriminierungen führen können (vgl. Warner, 2003).

Da es eine strenge heterogene Geschlechtsnorm gibt, wird die Erwartung an ein Individuum gestellt, die Geschlechtsidentität aber auch die sexuelle Orientierung an das biologisch, anatomische Geschlecht anzupassen (vgl. Zülfukar, 2012). Die vorherrschende Geschlechterordnung geht also von einer binären Ordnung der Menschheit aus, in welcher nur heterosexuelle Personen als "normal" gelten (vgl. Zülfukar, 2012). Mit dieser Einteilung, der Entstehung von Heteronormativität und den dabei resultierenden Folgen beschäftigt sich die "Queer Theory". Auch Judith Butler, welche unter anderen die Theoriebasis für die vorliegende Arbeit liefert, beeinflusste den Begriff Heteronormativität durch ihr Konzept der heterosexuellen Matrix (siehe Kapitel 5.2). Sie beleuchtet dabei die Ableitung vom biologischen Geschlecht zu einem sozialen Geschlecht und Begehren. Laut ihr orientiert sich unser alltägliches Handeln und unsere gesellschaftliche Struktur an den beiden vorgegebenen Normen der Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit (vgl. Butler, 1991). Diese gesellschaftlichen Vorgaben und Denkweisen gilt es prinzipiell zu hinterfragen.

3. Forschungsüberblick und Forschungsfrage

Wie bereits erwähnt, herrscht im IT-Sektor ein immer stärker wachsender Fachkräftemangel. Besonders auffällig dabei ist die Tatsache, dass nach wie vor sehr wenige Frauen in diesem Bereich tätig sind. Die IT-Branche stellt also einen unattraktiven Bereich für das weibliche Geschlecht dar, was man bereits in den unterschiedlichen technischen Ausbildungs-Sparten erkennen kann: Beispielsweise lag der Anteil an Frauen in technisch-gewerblich berufsbildenden mittleren Schulen im Jahr 2019 bei ca. 11,5% (vgl. Bergmann/ Lachmayr/ Mayerl/ Pretterhofer, 2021).

Fest steht, dass Geschlechterklischees am Arbeitsmarkt nach wie vor stark verbreitet sind, was zu einer horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt führt. (Siehe Kapitel: 4.4 und 5.3) Nun ergab sich im Rahmen dieser Arbeit die Forschungsfrage:

“Wie beurteilen Frauen im IT-Sektor ihr berufliches Umfeld/ ihren beruflichen Alltag hinsichtlich einer männerdominierten Branche?”

Um die darin enthaltenen Begriffe genauer zu erklären, werden diese folgend definiert:

1. Die Definition "Frau" bezieht sich hier auf das soziale Geschlecht, also Gender. Es geht um die weibliche Geschlechterrolle, welche von der Gesellschaft determiniert wird (siehe Kapitel 5.2).
2. Berufliches Umfeld/ beruflicher Alltag bestimmt hier, laut der eigenen Definition, sowohl das persönliche Erleben, die Wahrnehmung als auch erlebte Erfahrungen im beruflichen Alltag. Aber auch das berufliche Umfeld, welches sich auf Arbeitsbedingungen wie z.B. Arbeitszeiten bezieht, ist dabei inbegriffen.
3. Der IT-Sektor/ IT-Branche bezieht sich hier auf alle Teilbereiche der Informationstechnologie. Dabei sind Unternehmen gemeint, welche sich auf einen davon oder auf mehrere spezialisiert haben (siehe Kapitel 4.1).
4. Eine männerdominierte Branche wird hier als eine Branche gesehen, in der überwiegend (82%) Männer arbeiten und somit das männliche Geschlecht weitaus dominanter vertreten ist (siehe Kapitel 2, S.8).

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, Geschlechterunterschiede in einer männerdominierten Branche zu erforschen. Dabei steht das persönliche Empfinden sowie das Erleben der Frau im Zentrum, um die Perspektive des weiblichen Geschlechts hervorzuheben.

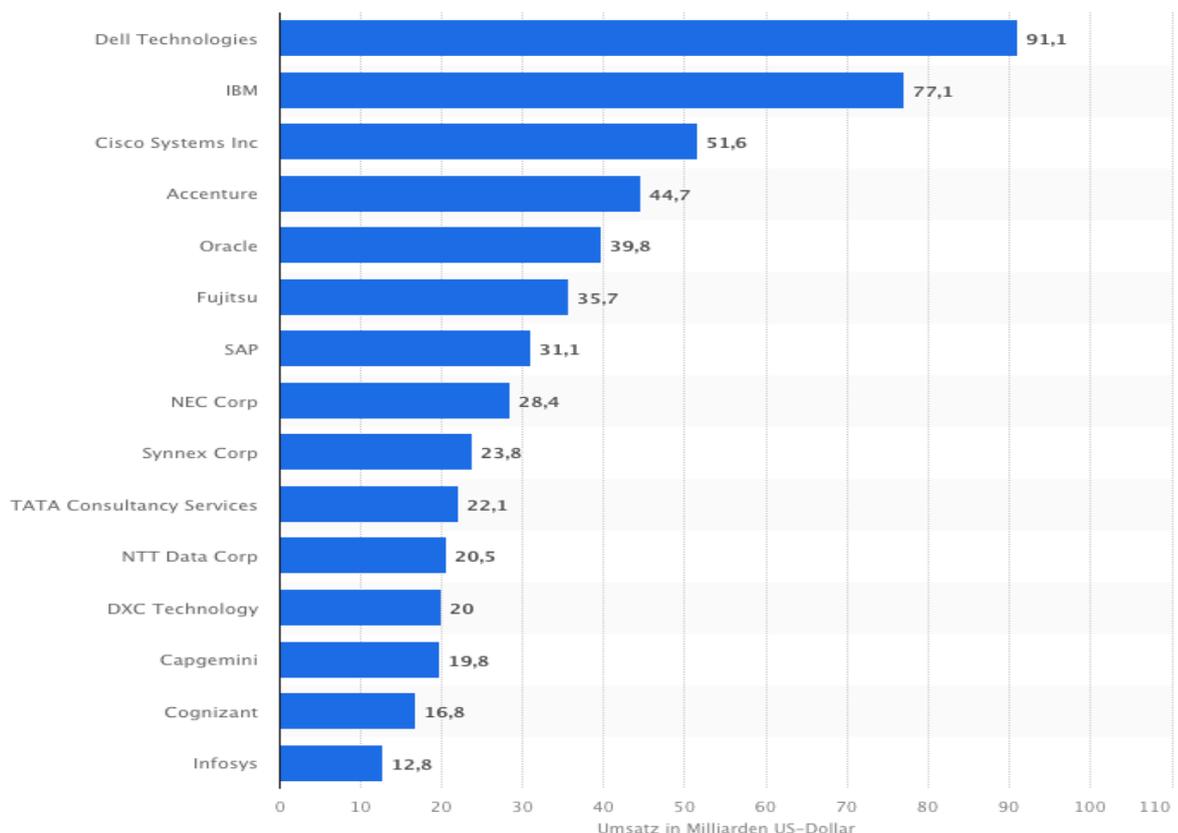
Die soziologische Relevanz des Themas bezieht sich auf ein verstärktes Bewusstsein hinsichtlich geschlechtsbezogener Unterschiede in der Arbeitswelt, mit Fokus auf eine männerdominierte Branche. Themen, die bezüglich des Arbeitsverhältnisses von Frauen im IT-Sektor untersucht werden, sind auf drei verschiedene Themenblöcke: Karriere, Alltag und die Vereinbarkeit mit der Familie unterteilt und beziehen sich auf den vorliegenden Forschungsstand. Der örtliche Rahmen der Masterarbeit beschränkt sich auf Wien.

4. Forschungsstand

Der vorliegende Forschungsstand gibt einen Einblick über die IT-Branche selbst, aber auch insbesondere über Frauen im IT-Sektor. Das Kapitel 4.5 wird sich zusätzlich mit dem Thema Arbeit, Kinderbetreuung und Geschlecht auseinandersetzen, um die Wichtigkeit und auch den Zusammenhang dieses Unterpunktes zu demonstrieren. Kapitel 4.6 beschäftigt sich mit geschlechtsbezogenen Verhaltensunterschieden und das letzte Kapitel verweist auf die Wichtigkeit von "Diversity"/ Vielfalt am Arbeitsplatz.

4.1 Überblick über den IT-Sektor

Die IT-Branche, die momentan am stärksten wachsende Branche, trägt als wirtschaftliche "Großmacht" eine wichtige Rolle bezüglich der finanziellen Einnahmen, was bei folgenden Zahlen und Daten ersichtlich wird: Der Umsatz der IT-Services weltweit im Jahr 2021 betrug 1185,1 Mrd. US Dollar. Als Umsatz für das Jahr 2022 werden 1265,13 Mrd. US-Dollar erwartet. Die Marktführer-Position nimmt Dell Technologies mit 91,1 Milliarden Dollar Umsatz ein, Platz zwei belegt IBM mit 77,1 Milliarden Dollar und Platz drei belegt Cisco Systems mit 51,6 Milliarden Dollar Umsatz. In diesem Jahr lag der weltweite Umsatz von NTT mit IT-Services bei rund 20,5 Milliarden US-Dollar (vgl. Bolkart, 2022). Einen Überblick liefert die nachfolgende Grafik 1:



Grafik 1: weltweiter Umsatz von IT-Services (vgl. Statista.com, online)

Geht es nach der Studie „Die volkswirtschaftliche Bedeutung des österreichischen IT-Sektors“ des Economica Instituts für Wirtschaftsforschung (vgl. Economica, 2021), spielt der IT-Sektor eine äußerst wichtige Rolle in der österreichischen Wirtschaft, so wird beispielsweise jeder dreizehnte Euro, welcher im Land erwirtschaftet wird, im IT-Bereich generiert. Mittlerweile sind es etwa 26,4 Mrd. Euro an Bruttowertschöpfung der Branche in Österreich- das macht in etwa 7,4% der gesamten Wirtschaft aus. Der IT-Bereich schafft außerdem ca. 234.000 Arbeitsplätze in Österreich, was in etwa jeden 20. Arbeitsplatz in Österreich ergibt. Für die nächsten Jahre wird weiterhin ein starker Zuwachs des Personals bezüglich diverser IT-Jobs erwartet (vgl. Economica, 2021).

Der IT-Bereich leistet also einen grundlegenden Beitrag für die österreichische Wirtschaft und allein im Kerngeschäft, wozu beispielsweise Softwareentwicklungen oder IT-Beratungsdienstleistungen gehören, erbringt die Branche in Österreich ca. 10,9 Mrd. Euro an Bruttowertschöpfung (vgl. Economica, 2021).

4.2 Herausforderungen für Frauen in der IT-Branche

“Der Zugang zu den wenigen Berufen, die neu geschaffen werden, bringt aus drei Gründen für Frauen besondere Schwierigkeiten mit sich: Erstens besitzen Frauen in ihrer Grundausbildung häufig Lücken, speziell in Hinblick auf das, was man “technische Kultur” nennen könnte. Zweitens haben sie größere Schwierigkeiten als ihre männlichen “Gegenstücke”, Gewinn aus den Ausbildungs- und Auffrischkursen zu ziehen, die für fachliche und persönliche Entwicklungen unerlässlich sind. Drittens wird die traditionelle geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes im Bereich der neuen Technologien reproduziert.” (vgl. Kolm, 1986, S.107)

Im Jahr 2020 wurde eine Umfrage von der Initiative “Woman in ICT” durchgeführt, welche 51 Frauen mittels Fragebögen und qualitativen Einzelgesprächen zu der Thematik, warum so wenig Frauen im IT-Bereich Fuß fassen, befragten. Dabei wurden folgende vier Problemfelder aufgezeigt (vgl. Woman in ICT, online):

1. Schule und Ausbildung

Es lässt sich erkennen, dass prinzipiell kein grundlegender Unterschied hinsichtlich des Interesses an MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zwischen Mädchen und Jungen besteht. Im Alter von 16 Jahren können sich ca. 40% der Mädchen vorstellen, später in einem MINT-Bereich tätig zu werden. Anschließend sinkt das Engagement und das Interesse jedoch rapide (vgl. Meisel, 2017). Dies zeigt: Bereits in der Schule fehlt eine gewisse Interessenförderung für Mädchen bezüglich der angebotenen MINT-Fächer. Jungen wird sowohl ein größeres Interesse als auch eine höhere Begabung hinsichtlich der MINT-Fächer nachgesagt, was jedoch nicht bewiesen werden kann. Informatische Angebote werden meist indirekt oder direkt an Jungen adressiert, was folgend Schülerinnen oftmals von einer Ausbildung im technischen Bereich abhält (vgl. Woman in ICT, online). Wie bereits auf Seite 10 erwähnt, lag der Anteil an Frauen in technisch-gewerblich berufsbildenden mittleren Schulen im Jahr 2019 bei ca. 11,5% (vgl. Bergmann/ Lachmayr/ Mayerl/ Pretterhofer, 2021).

2. Soziales Umfeld

Auch zu Hause raten meist Eltern, Verwandte oder Freunde Mädchen von einer Ausbildung Richtung IT ab. Übliche Klischees und Vorurteile wie “IT gehört zu Männern” dominieren auch heute noch (vgl. Woman in ICT, online). Geschlechtsbezogene Stereotypen basieren auf einer Kategorisierung der Menschheit in zwei Gruppen, nämlich weiblich und männlich und stellt laut Judith Butler ein diskursives Konstrukt dar, welches vorgibt, sich auf eine natürlich biologische Gegebenheit zu berufen. In Wahrheit jedoch laut ihr auf Machtstrukturen und Herrschaft abzielt (vgl. Butler, 1990).

3. Gender-Pay-Gap

Obwohl um Frauen im IT-Sektor oftmals geworben wird- so werden diese jedoch meist für gleiche Qualifikationen schlechter bezahlt (vgl. Woman in ICT, online). Der allgemeine Gender-Pay-Gap in Österreich lag im Jahr 2020 bei 18,9 Prozent und lag damit im Vergleich zum Schnitt der anderen EU-Länder von 13% weit über dem Durchschnitt (vgl. Bundeskanzleramt, online)

4. Rollenverständnis

Auch heute gibt es noch so gut wie keine weiblichen Rollenvorbilder in IT-Berufen. Demnach ziehen es viele junge Mädchen nicht in Betracht, eine Karriere in dieser Sparte anzustreben (vgl. Woman in ICT, online). Dieses Rollenverständnis von typisch weiblich und typisch männlich beruht ebenfalls auf Stereotypen und Klischees. Das soziale Geschlecht "Gender" ist jedoch kein angeborenes Merkmal eines Individuums, sondern wird in sozialen Situationen und Prozessen reproduziert, "doing gender". Geschlecht wird demnach in Interaktionen stets neu zugeordnet und hergestellt (vgl. Flecker, 2017). Das Konzept "doing gender" wird in der vorliegenden Arbeit nochmal thematisiert, wie z.B. in Kapitel 4.3 und 5.2.

Feststeht: Die IT-Branche ist nach wie vor männerdominiert. Im Jahre 2010 wurde das KIG, Kompetenzzentrum für Internetgesellschaft, beispielsweise von keiner einzigen Frau im Gremium vertreten (vgl. Novak/ Simonitsch, 2010).

Novak und Simonitsch führten im Jahr 2010 Interviews mit Frauen in der IT-Branche. Laut ihnen, wurden Frauen, welche in der IT-Branche tätig sind, meistens von Männern, wie Vätern oder Partnern, dazu gebracht, in dieser Sparte tätig zu werden. Zusätzlich weisen sie dabei meist ein gemeinsames Merkmal auf: sie würden sich als eher "einsame Menschen" bezeichnen und gaben an, sich so ihren individuellen Weg gesucht zu haben. Diese Frauen hatten oftmals einen großen Glauben an sich selbst, haben ihre Stärken erkannt und sich anschließend unterschiedliche und individuelle Entwicklungswege gesucht. Hier sollte man laut Novak, Simonitsch (vgl. 2010) trotzdem betonen, dass es kein "Geheimrezept" gäbe, um als Frau eine erfolgreiche Karriere im IT-Bereich zu starten.

Eine Auffälligkeit, welche insbesondere weibliche Mitarbeiterinnen in der IT-Branche teilen, ist die Tatsache, dass sie sich alle früher oder später entscheiden mussten, ob sie Kinder bekommen wollen oder nicht und die meisten interviewten Frauen sich im Zuge dessen gegen Kinder entschieden haben. Die Vereinbarkeit von Job und Familie stellt ein gewisses Problem in dieser Branche dar. Die darin vorherrschende "Männer Realität", welche insbesondere in der IT etabliert ist, führt dazu, dass eine aktive Frauenförderung kaum ein Thema ist. Dies bezieht sich jedoch nicht nur auf weibliche Angestellte, sondern auch auf männliche Angestellte, die einen Wunsch für Familie hegen. Laut Novak und Simonitsch müssten hier die Unternehmen und die gesamte Wirtschaft umstrukturieren und umdenken- allein auf legislativer Ebene könnte man hier nämlich wenig ausrichten (vgl. Novak/ Simonitsch, 2010).

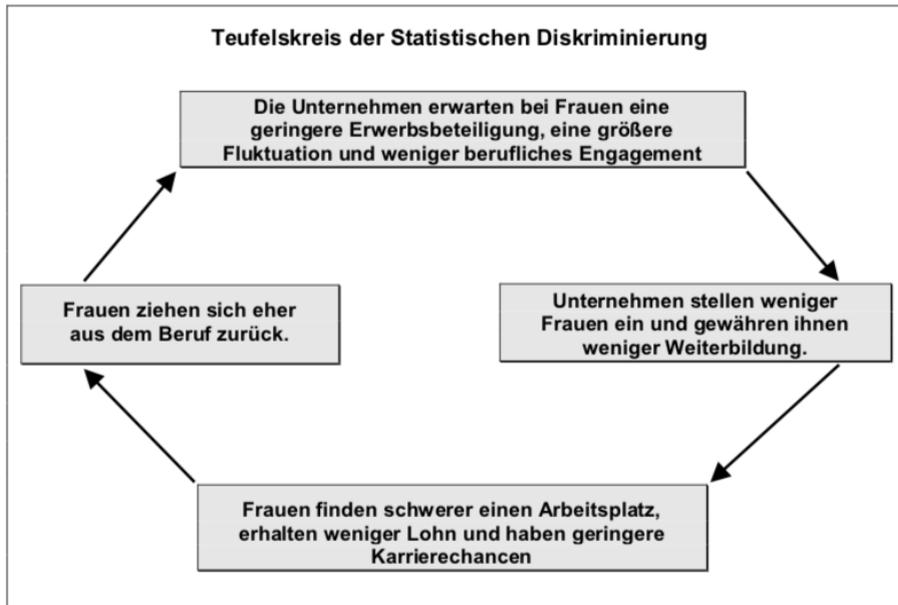
Laut Novak und Simonitsch (vgl. 2010) sind die Einstiegsriterien in der Branche für Frauen und Männer an sich gleich, jedoch fühlen sich Frauen häufiger davon abgeschreckt. Die IT-Branche bietet abgesehen von dem oben genannten Problem ein optimales Berufsfeld sowohl für Männer als auch für Frauen, sie hat jedoch ein Wahrnehmungsproblem in der Gesellschaft und gilt als eher "starre" Branche. Nun stellt sich die Frage, wie sich diese Wahrnehmung verbessern lassen würde. Geht es nach Novak und Simonitsch (vgl. 2010) sollten Mädchen besonders früh auf das Berufsfeld aufmerksam gemacht werden. Hier sollte man den Fokus bereits im Kindergarten und in der Schule setzen. Der jährlich stattfindende Töchterttag stellt hier laut Novak und Simonitsch (vgl. 2010) zwar einen guten Anfang dar, sollte jedoch im besten Fall einmal im Monat statt einmal im Jahr stattfinden.

Auch die gesellschaftliche Wahrnehmung einer erfolgreichen Frau beeinflusst deren Verhalten im (IT-)Berufsleben. So werden diese meist weit negativer als männliche Konkurrenten wahrgenommen und gelten oftmals als "karrieregeil, kalt oder berechnend". Jedoch sollte man laut Novak und Simonitsch (vgl. 2010) eines beachten: Frauen nehmen grundsätzlich meist eine sehr loyale Haltung gegenüber ihrem Arbeitgeber ein, das bedeutet, dass das Gehalt einen eher seltenen Grund darstellt, den Arbeitgeber zu wechseln. Wenn, dann werden eher Gründe wie schlechtes Arbeitsklima oder eine schlechte "Team-Atmosphäre" genannt. Aufgrund dessen kann eine hohe Frauenquote als eine Art Gütesiegel für ein Unternehmen gesehen werden (vgl. Novak/ Simonitsch, 2010).

Jedoch weisen Frauen oftmals ein eher geringeres Selbstvertrauen hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung auf: *"Am Anfang habe ich gedacht: Das werde ich nie begreifen! Auf der Schreibmaschine, da schreibt man. Auf dem Textverarbeitungsgerät ist das erste Gefühl: Hoffentlich mache ich nichts falsch! Man reagiert auf alles, was man falsch macht, negativ."* (vgl. Kolm, 1986, S.51) Die Tatsache, dass Frauen oftmals weniger Selbstvertrauen haben, insbesondere im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, lässt sich bereits im jungen Alter in der Ausbildung erkennen. Diese Problematik wird in Kapitel 4.6.1 genauer erläutert.

Geht es nach Novak und Simonitsch, so wird ein Umdenken in der gesamten Gesellschaft benötigt. Geschlechtsspezifische Rollenbilder werden durch Medien und Werbung geprägt und verbinden Männer beispielsweise mit Oberbegriffen wie "Technik" und Frauen mit "Haushalt", welche sich auch auf die berufliche Tätigkeit auswirken können. Der Blick auf das Gesamtbild sollte sich hier ändern, um nachhaltig etwas bewirken zu können (vgl. Novak/ Simonitsch, 2010).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitswelt führen oftmals zu Diskriminierungen. Ein gutes Beispiel für einen Kreislauf der statistischen Diskriminierung von Frauen im Berufsleben lieferte Osterloh und Littmann-Wernli, siehe Grafik 2 (vgl. 2000). Demnach erwarten Unternehmen von einer weiblichen Mitarbeiterin eine geringere Erwerbsbeteiligung, eine höhere Fluktuationsrate sowie ein geringeres berufliches Engagement. Das führt dazu, dass Unternehmen weniger Bewerberinnen einstellen und ihnen weniger Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Folgend finden Frauen nicht so leicht einen Arbeitsplatz, bekommen weniger Lohn und haben zudem geringere Arbeitschancen. Schlussendlich zieht sich das weibliche Geschlecht oftmals aus der Berufswelt zurück, was wieder zu einer Erfüllung der Annahme von Unternehmen führt, dass Frauen eine geringere Erwerbsbeteiligung haben (vgl. Osterloh/ Littmann-Wernli, 2000).



Grafik 2: Teufelskreislauf der Statistischen Diskriminierung (vgl. Osterloh/ Littmann-Wernli, 2000)

“Es hat dramatische Vorhersagen über die technische Entwicklung im Büro gegeben. Wir haben vom papierlosen und vom automatisierten Büro gehört, in dem nur wenige Beschäftigte übrig geblieben sollen. Aus unserer Forschung schließen wir, dass die Vorhersagen über das Büro der Zukunft den Inhalt der Büroarbeit schwerwiegend missverstanden haben. Einer der Gründe für diesen Mangel an Verständnis ist, dass Büroarbeit “Frauenarbeit” ist, und dass die als nötig erachteten Fertigkeiten als “natürliche”, geschlechtsspezifische Fähigkeiten betrachtet werden. Ein anderer Grund ist, dass wichtige Teile der Arbeit nicht greifbar und ohne sichtbare Ergebnisse sind. Ihre Einübung erfolgt meistens informell während der Arbeit und in engem Bezug zu einer bestimmten Branche und Art von Arbeit. Daher sind die Fertigkeiten firmenspezifisch und am Arbeitsmarkt nicht von hohem Wert.” (vgl. Kolm, 1986, S.39)

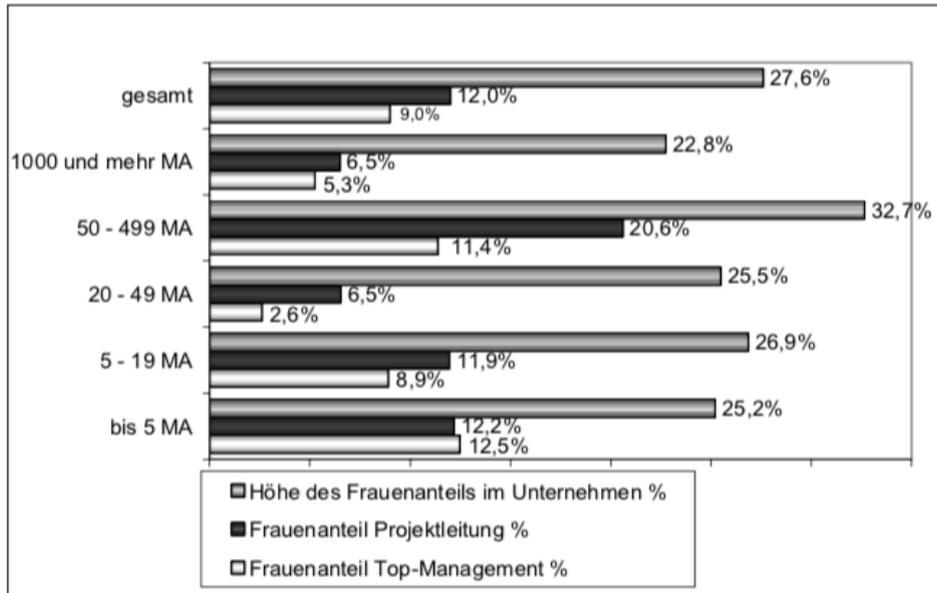
Laut Huber, Reiff, Ben und Schinzel, welche sich 2001 in ihrem Artikel mit dem Thema “Frauen im IT-Bereich und ausgewählten technischen Ausbildungen und Berufen in Baden-Württemberg” auseinandergesetzt haben, lässt sich teilweise ein positiver Trend bezüglich Integration von weiblichen Mitarbeiterinnen in der Multimediabranche erkennen, insgesamt variiert der Frauenanteil jedoch stark je nach Arbeitsbereich. Beispielsweise arbeiten, laut der Studie, ca. 8,5% Frauen in der Softwareentwicklung, jedoch 64% im Branding. Der Artikel bezieht sich dabei auf zwei ausgewählte Unternehmen, in welchen typisch gender-bedingte Strukturen im IT-Bereich untersucht wurden. In beiden Firmen wurden Eigenschaften deutlich, welche eindeutig weiblichen Mitarbeiterinnen zugeschrieben wurden: demnach galten Skills im kreativen und sozialen Bereich als stereotypisch der Frau zugeschrieben. Aufgrund dessen kann man daraus schließen, dass Frauen eher in Jobs wie Digital Design oder Branding angefragt werden, da sie als “kreativ” und nicht “technisch” gelten und die zweite Eigenschaft eher Männern zugeteilt wird (vgl. Huber/ Reiff/ Ben/ Schinzel, 2001).

Besonders auffällig war außerdem folgendes: Die Verantwortlichen für Personal hielten es in beiden Unternehmen nicht für notwendig, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzustreben. In beiden Betrieben wurden weder Kinderbetreuungsangebote noch Job-Sharing Modelle angeboten und eine individuelle Karriereplanung für Mitarbeiterinnen wurde prinzipiell ausgeschlossen, da die Personalabteilung hier von einer Ungerechtigkeit gegenüber den anderen Mitarbeiter*innen sprach. Obwohl beide Betriebe flexible Arbeitszeiten anboten, wurde vorausgesetzt, dass diese nur, falls es das Arbeitspensum erlaubt, in Anspruch genommen werden dürfen und können. Die regelmäßige Ausübung von Telearbeit wurde in beiden Unternehmen nicht umgesetzt, obwohl einer der beiden Betriebe hier von einer Selbstverständlichkeit der Unternehmenskultur sprach, welche nicht extra angeboten werden müsse. Der zweite Betrieb meinte von vornherein Telearbeit wäre ein Angebot, welches nur ausgewählte Mitarbeiter*innen "verdient" hätten. Die Möglichkeit von Teilzeit wäre eine Einzelfallregelung, welche die/der Mitarbeiter*in selbst einfordern müsste und dementsprechend kaum genutzt wird. Zwei weitere Mitarbeiterinnen berichteten von einer starken Arbeitsbelastung und andere zwei befragte Interviewpartnerinnen meinten sie würden eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie völlig ausschließen (vgl. Huber/ Reiff/ Ben/ Schinzel, 2001). Hier sollte betont werden, dass sich beispielsweise betreffend der Möglichkeit von Homeoffice einiges, u.a. durch die Covid-19 Pandemie, verändert hat- hier wird jedoch ein Verständnis der früheren Denkweise ersichtlich.

In den beiden Unternehmen wird zudem eine Art Gleichheits-Politik für beide Geschlechter erkenntlich, wo keine Sonderregelungen aufgrund verschiedener Bedürfnisse wie z.B. Kinder gemacht werden. Eine Gleichheits-Politik von Seiten der Unternehmen führt hier zu einer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, wobei die Benachteiligung selbst nicht aufgrund des Geschlechts per se passiert, sondern grundsätzlich die Mitarbeiter*innen betrifft, die für Kinderbetreuung und familiäre Angelegenheiten zuständig sind, da die Erledigung beruflicher Aufgaben prinzipiell an erster Stelle stehen soll. Diese Struktur kann als eindeutiger Bestandteil der "male substructure" gesehen werden, welche schlussendlich zu einer Benachteiligung weiblicher Mitarbeiterinnen beiträgt (vgl. Huber/ Reiff/ Ben/ Schinzel, 2001). Bereits Giddens betonte, dass die Rekursivität von Strukturen auf der einen Seite Handlungsspielräume schafft und beschränkt, auf der anderen Seite Strukturen durch verschiedene Handlungen erzeugt werden (vgl. Giddens, 1995).

Obwohl es in beiden Unternehmen Frauen als Mitgründerinnen und Mitinhaberinnen gab, existierten prinzipiell keine strukturellen Änderungen bezüglich der Benachteiligung von weiblichen Mitarbeiterinnen. Eines der beiden Unternehmen gab schlussendlich an, dass es auch zukünftig keine Änderungen geben wird und prinzipiell kein Handlungsbedarf gesehen wird. Der zweite Betrieb stellte zwar fest, dass sich allgemein etwas verändern sollte, spezielle Pläne hätte man jedoch nicht - "man würde schauen, was auf sie zukommt" (vgl. Huber/ Reiff/ Ben/ Schinzel, 2001).

Die IT-Branche wird als ein besonders dynamischer Wirtschaftszweig betrachtet, welcher wie bereits erwähnt, von einer Knappheit bestimmt wird. Ein immer noch wenig genutztes Potenzial an Arbeitskraft stellen, wie bereits erwähnt, Frauen dar, wie auch die folgende Grafik 3 zeigt (vgl. Menez/ Munder/ Töpsch, 2001). Demnach ist der Anteil an Frauen insbesondere im Top Management und in höheren Positionen sehr gering.



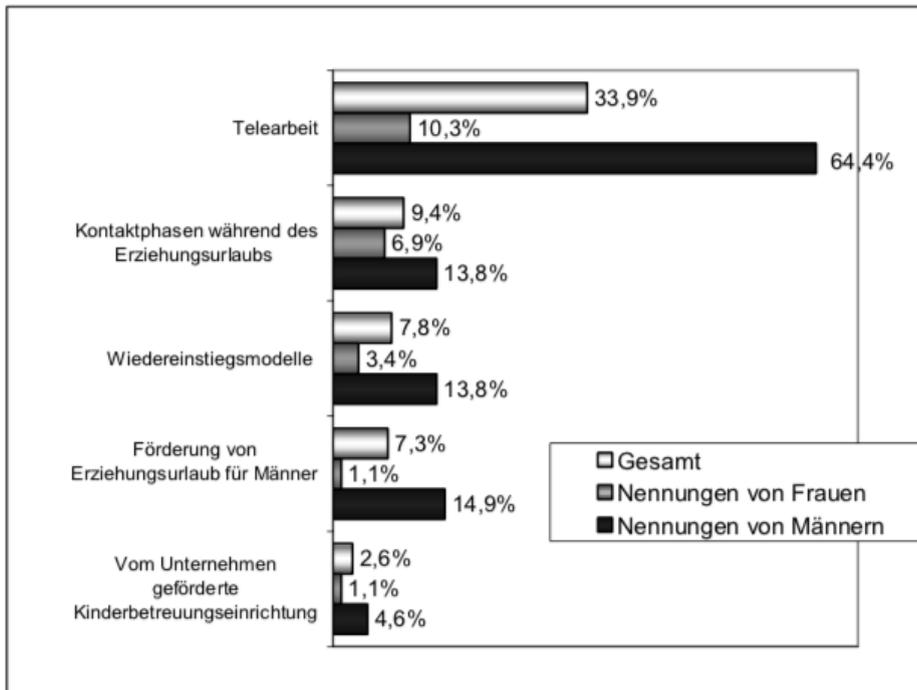
Grafik 3: Frauenanteil nach Betriebsgröße und Hierarchiestufen (vgl. Menez/ Munder/ Töpsch, 2001)

Die meisten Unternehmen sehen keine Schwierigkeiten für die berufliche Karriere des weiblichen Geschlechts, trotzdem ist der Anteil an Frauen in Führungsrollen nur sehr gering. Laut Menez, Munder und Töpsch (vgl. 2001) kann dies auf vier verschiedene Problemfelder zurückgeführt werden:

1. Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie

Die Vereinbarung von Familie und dem Berufsleben stellt im IT-Sektor eine größere Herausforderung dar, als in anderen Branchen. Dabei wäre es besonders wichtig, neue Formen von Teilzeitarbeit, Kinderbetreuung oder interfamiliärer Arbeitsbetreuung einzuführen. Die befragten Unternehmen sind sich der Defizite zwar bewusst, sahen jedoch keinen notwendigen Handlungsbedarf (vgl. Menez/ Munder/ Töpsch, 2001).

Einen Einblick in die von Männern und Frauen genannten betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt die unten stehende Grafik 4. Hier wird gezeigt, dass Telearbeit die am meisten genannte betriebliche Maßnahme bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt. Anschließend folgen Kontaktphasen während des Erziehungsurlaubs, Wiedereinstiegsmodelle, Förderung von Erziehungsurlaub für Männer und vom Unternehmen geförderte Kinderbetreuungseinrichtungen. Insbesondere für Männer scheint der Einsatz von Telearbeit eine gute Lösung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darzustellen.



Grafik 4: Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Menez/ Munder/ Töpsch, 2001)

2. Requalifizierung nach Berufsunterbrechung

Laut Menez, Munder und Töpsch (vgl. 2001) sollte der Einstieg ins Berufsleben nach einer Pause sowohl einfacher als auch ohne das Risiko eines Positionsverlustes möglich sein, weswegen neue Formen der Requalifizierung essentiell wären. Im akademischen Sektor könnte man zum Beispiel Masterkurse mit Anwendungsorientierung oder auch eine Teilzeitstudium-Möglichkeit anbieten.

3. Rollen-Attribuierung

Die Ausrichtung des eher männlichen Rollenverhaltens in der Branche spielt für Frauen als spürbares Karriere-Hindernis eine große Rolle. Ihre eigenen Wünsche hinsichtlich der Karriere werden dabei oftmals nicht gesehen. Laut Menez, Munder und Töpsch (vgl. 2001) sollte man hier auf eine Öffnung des transkulturellen Verständnisses bezüglich Kommunikation und Verhalten achten.

4. Studieninhalte und Form

Um ein attraktives Angebot für Frauen darzustellen, sollten bezüglich technischer Studieninhalte sowohl ökonomische, ökologische als auch soziale Punkte miteinbezogen werden. Die bereits vorhandenen Konzepte, welche fachübergreifende Themen beinhalten, sollten schließlich auch in die Tat umgesetzt werden. Hinzukommend könnte hier außerdem das eher männliche Bild der technischen Studiengänge an Hochschulen modifiziert werden (vgl. Menez/ Munder/ Töpsch, 2001).

Für Menez, Munder und Töpsch (vgl. 2001) steht fest, dass sich Frauen bezüglich typischer Männer-Branchen wie die IT-Branche, auch zukünftig gegen dieses Arbeitsmarktsegment entscheiden werden, solange die Karrieremöglichkeiten weiterhin schlechter, die Gehälter signifikant niedriger, das Arbeitslosigkeitsrisiko um einiges höher ist als für Männer mit einer ähnlichen Ausbildung bzw. einem ähnlichen Lebenslauf (vgl. Menez/ Munder/ Töpsch, 2001).

4.3 Einführung: "Gender", das soziale Geschlecht

Das soziale Geschlecht, "**Gender**", wird, wie bereits erwähnt, nicht als angeborenes Merkmal eines Individuums verstanden, sondern als eine Art "Konstrukt", welches in sozialen Situationen und Prozessen reproduziert wird und somit "doing gender" entsteht. Geschlecht wird demnach in Interaktionen stets hergestellt und neu zugeordnet (vgl. Flecker, 2017).

Laut West, Zimmermann (vgl. 1987) definiert "**doing gender**" eine Vorstellung, in welcher das Geschlecht kein angeborenes Merkmal, sondern ein psychologisch verankertes Sozialkonstrukt darstellt. Dieses wird täglich in menschlichen Interaktionen hergestellt und neu produziert. Dieses Verständnis wird sowohl in der Soziologie als auch in Geschlechterstudien oftmals als Basis für das Verständnis einer Geschlechterordnung herangezogen (vgl. West/ Zimmermann, 1987).

Der Begriff "**Gender Mainstreaming**" wird heutzutage in der Europäischen Union auch als Synonym für eine Strategie zur Erzeugung von Chancengleichheit verwendet und diskutiert dabei das Thema der Geschlechterdemokratie. Es geht dabei um "*das Verhältnis zwischen den beiden Geschlechtern und macht die Herstellung von Chancengleichheit zu einer Gemeinschaftsaufgabe von Frauen und Männern. Es geht um die Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität für beide Geschlechter und es geht um den Abbau von Benachteiligungen für Frauen und Männer.*" (vgl. Erhard/ Jansen, 2003, S.7).

Wenn von "**Genderkompetenz**" gesprochen wird, wird damit sowohl das Wissen von Differenzen der Geschlechter als auch die Erfahrung mit unterschiedlichen Strukturen von Geschlechterverhältnissen gemeint (vgl. Blickhäuser, 2022). Besonders in der Ausbildung nimmt Genderkompetenz eine wichtige Rolle ein. Genderkompetenz kann sich prinzipiell in drei verschiedenen Ausprägungen zeigen:

1.) Gender Sensibilität

Hierbei geht es um die individuelle Wahrnehmung von Gender-Aspekten, welche in den Rahmenbedingungen und im Alltag der Ausbildung eine Rolle spielen. Zusätzlich steht auch die Beobachtung von geschlechtsbezogenen, meist unterschiedlichen Einstellungen, Verhaltensweisen, Lehrpraktiken und Lernstilen, Interaktionen, Benotungen und Beurteilungen als auch Lernförderungen im Fokus. Dabei werden die gewonnenen Erkenntnisse zu den eigenen Erfahrungen in Beziehung gesetzt (vgl. Blickhäuser, 2022).

2.) Gender Wissen

Bei diesem Punkt geht es um das Wissen über Geschlechterverhältnisse in der Ausbildung, wobei sowohl diverse Rahmenbedingungen, Inhalte, Methoden als auch individuelle Voraussetzungen der Ausbildung behandelt werden (vgl. Blickhäuser, 2022).

3.) Gender Kompetenz

Schließlich geht es darum, die eigenen Erfahrungen und das erworbene Wissen auf die eigenen Bereiche übertragen und außerdem Veränderungen in der eigenen Handlungsweise veranlassen zu können (vgl. Blickhäuser, 2022).

“Geschlecht (...) ist nicht etwas, was wir haben oder sind, sondern etwas was wir tun” (vgl. Hagemann-White 1993, S. 68). Hier definiert Carol Hagemann-White “doing gender” im alltäglichen Sinn und beschreibt dabei das Konzept als einen interaktiven Prozess, welcher aus einer wechselseitigen Herstellung und Gestaltung der Geschlechterverhältnisse besteht. Dabei sind wir Menschen selbst die Akteure und verhalten uns, oftmals unbewusst, nach unseren eigenen Vorstellungen der Geschlechterrollen. Durch soziale Interaktionen unseres Alltags entsteht eine Ordnung und gleichzeitig eine Stabilisierung der gesellschaftlichen Weltbilder. Durch das eigene “doing gender” wird oftmals der Versuch getätigt, das Altbekannte und Gewohnte uns selbst zu beweisen und zu bestätigen. Wir geraten jedoch auch oft in Situationen, welche nicht unserem typischen Geschlechterverständnis entsprechen, woraufhin oftmals Veränderungen unserer verfestigten Sichtweisen entstehen. Die Opposition des “undoing genders” liefert die Chance, die festen Vorstellungen der Definition eines bestimmten Geschlechts zu ändern beziehungsweise aufzulösen (vgl. Hagemann-White, 1993).

Geht es nach Harding (vgl. 2002) dann gibt es drei unterschiedliche Dimensionen des sozialen Geschlechts:

1. die strukturelle Dimensionen, welche auf das bereits existierende Herrschaftsgefüge Bezug nimmt wie z.B. auf die geschlechtliche Verteilung der Hierarchie bezüglich Arbeitsteilung im Rahmen der Erwerbsarbeit
2. die symbolische Dimension, welche in der Stereotypisierung von Weiblichkeit und Männlichkeit erkennbar ist,
3. und schließlich die individuelle Dimension, welche definiert, wie eine Entwicklung und Prägung der Geschlechterrollen-Identität entsteht. Sowohl Männer als auch Frauen nehmen aufgrund ihres Handelns einen Einfluss auf die Konstruktion und Bewahrung der Geschlechterhierarchien (vgl. Harding, 2002).

Die Dimensionen des sozialen Geschlechts können ihren Einfluss auf Frauen und deren Position in der Ausbildung oder beruflichen Laufbahn nehmen. Generell steht fest, dass das weibliche Geschlecht weniger Selbstwertgefühl bezüglich Fähigkeiten in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik aufweist. Frauen gehen dabei von einer geringeren Begabung im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen aus. Ein gutes Beispiel liefert die Tatsache, dass sich Studentinnen im Informatikstudium meist weniger kompetent einstufen als ihre männlichen Kommilitonen, auch wenn die tatsächlich erbrachten Leistungen besser sind (vgl. Winker, 2002).

Dieser Themenpunkt wird in Kapitel 5.2 beziehungsweise auf Judith Butler noch einmal aufgegriffen und erläutert.

4.4 Segregation am IT-Arbeitsmarkt

Die Differenzierung der Arbeitswelt in typische Männer- und Frauenberufe bezeichnet man als horizontale Segregation. Abgesehen von dieser horizontalen Segregation, welche Männer und Frauen in unterschiedliche Berufszweige bringt, existiert auch eine vertikale Dimension, welche auf eine unterschiedlich hierarchische Verteilung der Berufspositionen Bezug nimmt- denn auch hier lässt sich ein geschlechtlicher Unterschied erkennen. Das männliche Geschlecht wird dabei weitaus öfter in Führungspositionen vertreten als das weibliche Geschlecht. Die geschlechtliche Differenzierung innerhalb der Berufswelt und die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse tragen eine wesentliche Rolle bezüglich Ungleichheit. Dabei werden sowohl eine Begrenzung der Qualifizierungs- als auch Beschäftigungsmöglichkeiten gefördert. Außerdem entstehen aufgrund dessen unflexible Strukturen auf dem Arbeitsmarkt, da Arbeitsposten und deren Besetzung, die Beschreibung von Anforderungsprofilen sowie die Arbeitsplatzmobilität je mit dem Geschlecht einer MitarbeiterIn in Verbindung gebracht werden (vgl. Dietzen/ Westhoff, 2001). Eine generelle Perspektive des segregierten/ gespaltenen Arbeitsmarktes wird in Kapitel 5.3 genauer erläutert.

Die Segregation am Arbeitsmarkt führt unter anderem zu typischen Männer- und Frauen Bereichen und dementsprechenden Präferenzen. Ein Beispiel: Umso technischer die Beschreibung eines Berufes klingt, umso weniger Frauen bewerben sich auf eine diesbezügliche Stellenausschreibung. IT-Positionen mit einer kaufmännischen Charakteristik haben mehr weibliche Mitarbeiterinnen als Stellen, mit einer eher technischen Beschreibung, wie z.B. Fachinformatiker*innen oder IT-Systemelektroniker*innen. Der Titel eines Berufes hat also einen großen Einfluss auf das Geschlecht des/ der Bewerber*in. Bei der Änderung der Positionsbeschreibung von "Mathematisch-technische/r Assistent*in" auf "Fachinformatiker*in" verringerte sich beispielsweise der Bewerberinnen-Anteil von rund 60 Prozent auf 20 Prozent (vgl. Borch/ Weissmann, 2000).

Ein typischer Frauenberuf, z.B. Sekretärin, Kindergärtnerin oder Stewardess wird oftmals gewählt, wenn junge Frauen die spätere Voraussetzung eine Familie zu gründen als wichtigen Aspekt bezüglich der Berufswahl sehen. Zusätzlich sind sie stark von der Bewertung und auch Bestätigung ihres sozialen Kreises abhängig (vgl. Hagemann-White 1992, zit. nach Nissen u.s. 2000). Wenn sich eine Frau für einen typischen Frauenberuf entscheidet wird diese Entscheidung oftmals zu einem symbolischen Akt. Sie setzen damit ein Zeichen für ihren zukünftige Partnerschaftsweg bzw. ihre Familienplanung, weswegen die Job-Wahl oftmals auf einen "weiblichen" Branchen-Weg fällt (vgl. Kühnlein/ Paul-Kohlhoff, 1996).

Die Lage in der IT-Branche ist ähnlich wie in der Informatikbranche und in typischen Ingenieurberufen. Weibliche Mitarbeiterinnen müssen ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko in Kauf nehmen als ihre männlichen Kollegen. Zusätzlich haben sie ein größeres Arbeitslosigkeitsrisiko im Gegensatz zu ihren Geschlechtsgenossinnen, welche einen typischen Frauenberuf gewählt haben (vgl. Schreyer, 1999).

4.4.1. Die "gläserne Decke"

Höhere Positionen, also Führungspositionen, werden meistens von Männern besetzt, weswegen eine IT-Fachrunde oftmals einer "Männerrunde" ähnelt. Auch in Teamleitungen, in der Ausbildungsverantwortung oder in der Personalentwicklung ist die Aufstellung meist sehr männlich dominiert. Einen Erklärungsansatz liefert die Theorie der "gläsernen Decke". Unter der "gläsernen Decke" wird auf unsichtbare, künstlich produzierte Barrieren Bezug genommen, welche Personen daran hindern, eine berufliche Karriere anzustreben und ihr gesamtes Können und Potential einzusetzen. Insbesondere Frauen sind von diesem Problem betroffen, weswegen weibliche Mitarbeiterinnen oftmals einfachere bzw. niederrangige Positionen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen einnehmen. Sie haben außerdem oftmals ein befristetes Arbeitsverhältnis und werden doppelt so häufig arbeitslos im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen (vgl. Plicht/ Schreyer, 2002).

Eine "gläserne Decke" wird aufgrund von Annahmen gebildet, welche sich auf Geschlechterstereotypen stützen. Gleichzeitig sorgen die Struktur und der Aufbau einer Organisation mit der Unternehmenskultur, den Richtlinien und den Leitsätzen für die Aufrechterhaltung dieser meist unsichtbaren Barrieren (vgl. Stolz, 2004).

Bei männlichen Angestellten wird oftmals vorausgesetzt, dass sie in der Rolle des Familien-Ernährers das Berufsleben und das damit einhergehende Gehalt etc. als oberste Priorität sehen. Durch diese männliche, stereotypische Rollenzuschreibung des "doing masculinity" entsteht für Männer meistens eine negative Spirale des "doing careers" (vgl. Stolz, 2004).

Im beruflichen Alltag stehen diese wissenschaftlichen Erkenntnisse jedoch nur selten im Fokus und werden weder überprüft noch revidiert. Es gibt verschiedene Untersuchungen, welche zeigen konnten, dass Frauen als Mitarbeiterinnen besonders leistungsfähig und zuverlässig im Berufsleben sind. Die Berufsorientierung des weiblichen Geschlechts hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Trotzdem müssen Frauen oftmals mehr Leistung erbringen, um höhere Arbeitspositionen zu erlangen oder befördert zu werden, im Gegensatz zu männlichen Kollegen, welche sich auf derselben hierarchischen Ebene befinden. Frauen geraten hier sozusagen an eine "gläserne Decke", während Männer sich in einem "gläsernen Fahrstuhl" bewegen (vgl. Williams, 1992). Beide Geschlechter werden in Positionen/ Bereiche/ Berufe gedrängt, welche ihnen sowohl von "außen" als auch von ihnen selbst zugeteilt werden. Der Begriff zeigt auf, dass Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen nicht dieselben sind wie für Männer und auf subtile Weise beschränkt sind, da es offizielle Einschränkungen aufgrund eines Diskriminierungsverbots gibt (vgl. Hofbauer, 2006).

4.5 Themenaspekt: Arbeit, Kinderbetreuung und Geschlecht

Wie u.a. bereits auf Seite 19 erwähnt, stellt die Vereinbarung von Familie und Berufsleben beziehungsweise Karriere im IT-Sektor eine größere Herausforderung dar als in anderen Branchen (vgl. Menez/ Munder/ Töpsch, 2001). Insbesondere Frauen sind nach wie vor sowohl für Haus- als auch Familienarbeit, also Kinderbetreuung, verantwortlich, selbst bei "vollständiger" Berufstätigkeit" (vgl. Mays, 2012).

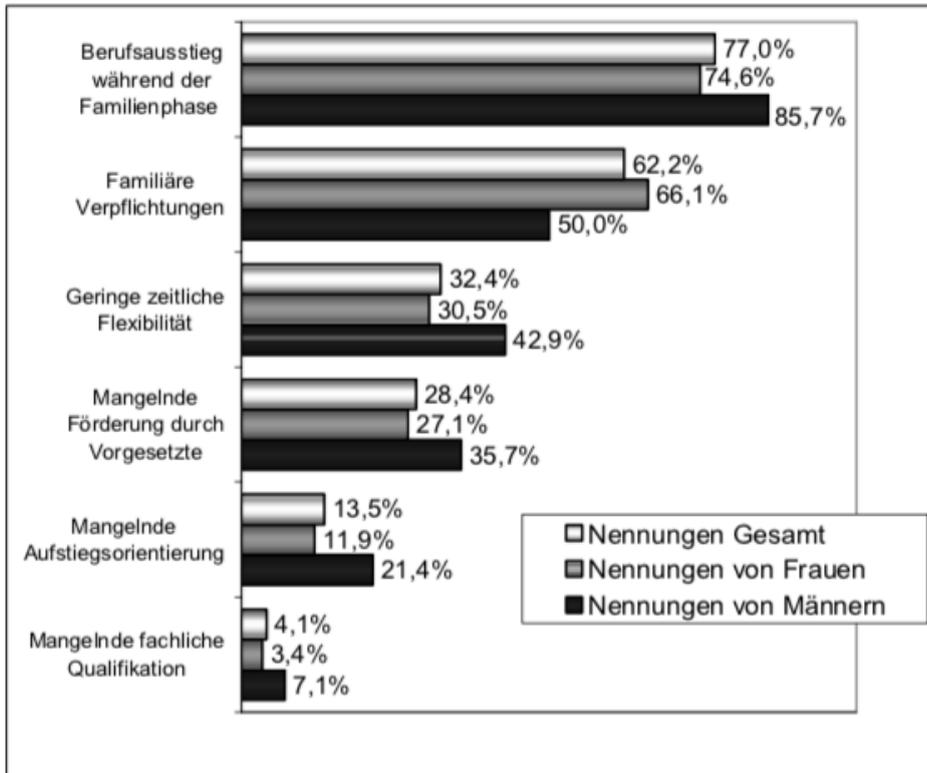
Um das Thema Karriere und Kinder und deren Zusammenhang genauer zu erläutern, bieten die folgenden Studien bzw. Fakten einen Überblick: Mithilfe einer Zeitverwendungserhebung konnte festgestellt werden, wie viel Zeitaufwand die unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen pro Tag für verschiedene Tätigkeiten in Anspruch nehmen. Durch einen Auftrag des "Bundesministeriums für Frauen und Öffentlichen Dienst" wurde diesbezüglich eine Studie im Zeitraum zwischen Ende März 2008 und April 2009 durchgeführt (vgl. Ghassemi/Kronsteiner-Mann/ Austria, 2009). Dabei kam man zu folgenden Ergebnissen: Bezüglich der beanspruchten Zeit für Kinder, welche von der Körperpflege des Kindes, bis zu spielen, trösten, Hausaufgaben machen etc. reicht, wurde festgestellt, dass diese zu 16,4% aller Frauen, jedoch lediglich von 8,2% aller Männer getätigt wird (vgl. Ghassemi/Kronsteiner-Mann/ Austria, 2009). Zudem ist auch hinsichtlich der in Anspruch genommenen Karenz ein starker Unterschied zwischen Vätern und Müttern erkennbar. Die Frauenquote, welche Kinderbetreuungsgeld erhalten hat, lag im Jahr 2020 bei 96% , die Männerquote bei 4%, was zeigt, dass weiterhin viel mehr Frauen in Karenz gehen und die Kinderbetreuung nach wie vor dem weiblichen Geschlecht zugeteilt wird (vgl. momentum-institut, online).

Laut Lauber und Storck (vgl. 2016) stellt die betriebliche Unterstützung hinsichtlich der Kinderbetreuung somit einen wichtigen Faktor für das Wohlbefinden berufstätiger Mütter dar. Diese steigende Zufriedenheit nimmt anschließend einen positiven Einfluss auf die gesamte Lebenszufriedenheit von Müttern. Insbesondere Frauen mit einem geringeren Bildungsniveau scheinen von einem betrieblichen Kinderbetreuungsangebot zu profitieren, was auf unterschiedliche Arbeitsstrukturen und entsprechende Ressourcen zurückgeführt werden kann. Zusätzlich wurde festgestellt, dass die Zufriedenheit von Vätern nicht signifikant von den betrieblichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten beeinträchtigt wird, woraus sich schließen lässt, dass Frauen anders durch ihre doppelte Rolle im Familien- und Erwerbsleben beeinflusst werden. Auffallend ist jedoch die Tatsache, dass sich die Mehrheit der Väter mehr Zeit mit ihren Kindern wünscht.

Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass die betriebliche Unterstützung in Form von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zumindest auf Mütter, also Frauen, einen positiven Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nehmen kann. Schließlich können von diesen Maßnahmen sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen einen Nutzen daraus erzielen, indem die Zufriedenheit, aber auch Motivation der Mitarbeiterinnen steigen kann (vgl. Lauber/ Storck, 2016).

In der folgenden Grafik 5 werden mögliche Hürden für die Karriere von Frauen angeführt. Demnach stellt der Berufsausstieg während der Karenz das größte Hindernis für eine Karriere dar. Platz zwei nehmen die familiären Verpflichtungen, Platz drei die geringe zeitliche Flexibilität ein, Platz vier die mangelnde Förderung durch Vorgesetzte, Platz fünf

die mangelnde Aufstiegsorientierung und als letztes, die mangelnden fachlichen Qualifikationen (vgl. Menez/ Munder/ Töpsch, 2001):



Grafik 5: Hindernisse der beruflichen Entwicklungen von Frauen in der IT (vgl. Menez/ Munder/ Töpsch, 2001)

4.6 Geschlechtsbezogene Verhaltensunterschiede als Ausgangsbedingung

4.6.1 Verhaltensunterschiede der Geschlechter in der Ausbildung

Um Genderaspekten nachzugehen, können als erster Schritt die differenten Ausgangsbedingungen für junge Frauen und Männern betrachtet werden. Die Bildungsforschung lieferte Studien aus dem soziokulturellen Bereich, welche verschiedene Lernstile, Arbeitsstile und Verhaltensweisen von Mädchen und Jungen aufweisen, siehe Tabelle 1. Diesbezüglich konnte man erkennen, dass das weibliche Geschlecht bereits im jungen Alter eher dazu neigt, seine Fähigkeiten unterzubewerten. Zudem sind Verhaltensweisen, die als aggressiv wahrgenommen werden und auf ein Konkurrenzverhalten abzielen, bei Mädchen unerwünschter als bei Jungen. Konkurrenzverhalten wird somit meist vermieden, auch wenn das weibliche Geschlecht gleich wie das männliche "Konkurrenz-Gefühle" empfindet. Bezüglich der erreichten Leistungen vermeiden es junge Frauen meistens, offen darüber zu sprechen, sie stellen Beziehungen meist an erster Stelle und versuchen Kränkungen sowie offene Konkurrenz zu vermeiden. Empfindet ein Mädchen Angst, so darf diese im Gegensatz zu Jungen offen gezeigt werden und dementsprechende Situationen dürfen gemieden werden. Generell werden junge Frauen meistens als fleißiger, ordentlicher und unselbstständiger wahrgenommen, Jungen hingegen als intelligenter, offener und kreativer (vgl. Stolz, 2004):

Jungen	Mädchen
Jungen schätzen sich häufiger als kompetent ein. Sie neigen zur Selbstüberschätzung.	Mädchen neigen eher zur Unterbewertung ihrer Fähigkeiten.
Jungen leben offene Konkurrenz, sie sehen es als Beweis ihrer Durchsetzungskraft. Es wird als Bestandteil ihres Lebens betrachtet.	Mädchen meiden häufiger offene Konkurrenz, obwohl sie nicht frei von Konkurrenzgefühlen sind.
Jungen werden von Lehrkräften als interessierter, intelligenter, offener und kreativer eingeschätzt.	Mädchen gelten als fleißiger, ordentlicher und unselbstständiger.
Aggression und Konkurrenz gelten bei Jungen als notwendige Elemente der Entwicklung von Durchsetzungsfähigkeit.	Bei Mädchen sind Aggression und Konkurrenz negative, unerwünschte (unweibliche) Verhaltensweisen.
Jungen zeigen in Gruppen offen ihre Leistungen.	Mädchen legen ihre Leistungen, insbesondere im Freundeskreis, nicht offen. Sie setzen die Beziehung an erste Stelle und meiden Kränkungen und offene Konkurrenz.
Jungen „weinen“ nicht, es wird von ihnen erwartet, ihre Ängste zu kontrollieren. Sie sollen Ängste als Herausforderungen, Bewährungsproben verstehen.	Mädchen dürfen Ängste haben und zeigen. Es ist ihnen erlaubt, Situationen, die ihnen Angst machen, zu meiden.

Tabelle 1: verschiedenen Lernstile, Arbeitsstile und Verhaltensweisen von Mädchen und Jungen (vgl. Stolz, 2004)

Geht es nach der Studie von Derichs-Kunstmann, Auszra und Müthing (vgl. 1999), die in der Sparte der Erwachsenenbildung getätigt wurde, stand das Interaktions- und Kommunikationsverhalten des weiblichen und männlichen Geschlechts in Weiterbildungsveranstaltungen im Mittelpunkt der Untersuchung. Hier wurde gezeigt, dass sich die Verhaltensdifferenz der beiden Geschlechter im Erwachsenenalter fortsetzt. Demnach neigen Frauen eher dazu, die eigenen Schwächen stärker zu thematisieren und Witze über ihre Schwächen zu machen- im Gegenteil zu Männern. Das weibliche Geschlecht versucht meist die dominante Stellung des männlichen Geschlechts zu unterstützen, wohingegen Männer zu einem dominanten Verhalten neigen. Frauen in Lehrgängen sind oft weniger dahinter ihre eigenen Beiträge und Ideen durchzusetzen, sie versuchen in Diskussionen eher die Meinung anderer miteinzubeziehen und verwenden meist dialogische Gesprächsformen. Frauen bevorzugen in den meisten Fällen Gruppen und Teamarbeit, Männer hingegen finden sich auch in Teams oftmals als Einzelkämpfer wieder. Das weibliche Geschlecht wirkt sich oft positiv auf gemischtgeschlechtliche Gruppen aus, wodurch sowohl ruhigere als auch entspanntere Gruppen im Gegensatz zu gemischtgeschlechtlichen Gruppen entstehen (vgl. Derichs-Kunstmann/ Auszra/ Müthing, 1999). Einen Überblick liefert die folgende Tabelle:

Frauen in Lehrgängen	Männer in Lehrgängen
... stellen eher eigene Schwächen in den Vordergrund, machen häufiger witzige Bemerkungen zu ihren Schwächen.	... stellen eigene Stärken in den Vordergrund, machen witzige Bemerkungen zu ihren Stärken.
... unterstützen dominante Positionen von Männern.	... neigen zu dominantem Verhalten und Selbstdarstellungen.
... unternehmen weniger Durchsetzungsversuche für ihre Beiträge.	... machen mehr positive einzelkämpferische Aussagen, sind die besseren Rhetoriker.
... setzen in Diskussionen häufig dialogische Gesprächsformen ein, mit denen sie andere einbeziehen, und leisten „Gesprächsarbeit“: stellen Fragen, ergänzen Beiträge anderer.	... setzen dialogische Gesprächsformen selten ein.
... bevorzugen häufiger Team- und Gruppenarbeit.	... sind auch in Gruppen häufiger Einzelkämpfer.
... reagieren emotionaler.	... steuern thematisch stärker.
... beeinflussen das Lern- und Gruppenklima positiv; Seminare in gemischtgeschlechtlichen Gruppen verlaufen ruhiger und entspannter als in reinen Männergruppen.	... stören signifikant häufiger, z. B. durch Zwischenrufe, ausufernde Redebeiträge etc.

Tabelle 2: Interaktions- und Kommunikationsverhalten des weiblichen und männlichen Geschlechts in Weiterbildungsveranstaltungen (vgl. Derichs-Kunstmann/ Auszra/ Müthing, 1999).

Aus den Erkenntnissen und den Beobachtungen leiteten die Autorinnen ein typisch weibliches, aber auch männliches Lernverhalten her. Das typisch weibliche Lernverhalten neigt zu einer kooperativen Orientierung, zu kürzeren Redebeiträgen und meist zu einer Übernahme der Gesprächsarbeit. Zudem scheinen sie eine größere Offenheit für andere Vorschläge zu haben und eine größere Kooperationsbereitschaft mitzubringen. Frauen haben in ihrer Lernkultur eine stärkere Diskussionsbereitschaft und weisen meist ein Gefühl für eine gerechte Aufteilung der Aufgaben in Gruppen sowie die allgemeine Präferenz von Gruppenarbeiten auf(vgl. Derichs-Kunstmann/ Auszra/ Müthing, 1999).

Männliche Lernkultur	Weibliche Lernkultur
Eher dominantes Verhalten im Unterricht	Eher kooperative Orientierung
Mehr und längere Redebeiträge	Kürzere Redebeiträge
Häufigere Übernahme der gesprächsthematischen Steuerung	Eher Übernahme der „Gesprächsarbeit“
Häufigeres Entwickeln von Durchsetzungsstrategien	Offenheit für andere Vorschläge und größere Kooperationsbereitschaft
Imponierverhalten und Konkurrenzgehebe	Diskussionsbereitschaft, Hilfestellung für andere
Aufbau und Pflege von Konkurrenzbeziehungen	Gerechte Verteilung von Aufgaben, Bevorzugung von Gruppenarbeit

Tabelle 3: typisch weibliches und männliches Lernverhalten (vgl. Derichs-Kunstmann/ Auszra/ Mütthing, 1999)

In den genannten Beispielen wird deutlich, dass das Verhalten des weiblichen und das des männlichen Geschlechts in der Ausbildung stark variieren kann. Eine mögliche Annahme besteht darin, dass sich diese Unterscheide auch im Berufsleben wiederfinden und einen Einfluss darauf nehmen, wie typische Männer- und auch typische Frauenbranchen bestimmt sind.

4.6.2 Die Bedeutung von Netzwerkarbeit und Frauennetzwerke

Ein weiterer wichtiger Faktor, welche ebenfalls die Karriere von Frauen in der IT-Branche beeinflusst, betrifft das Thema „Netzwerk“ und dessen wichtige Rolle im Berufsleben. Laut Novak und Simonitsch müssen speziell Frauen erkennen, dass ein gutes Netzwerk wichtig ist und dass man dieses auch nutzen sollte. Frauen „netzwerken“ oftmals auf eine andere Weise als Männer und haben Angst davor, etwas anzunehmen bzw. von jemand anderem zu profitieren (vgl. Novak/ Simonitsch, 2010).

Netzwerkarbeit unabhängig davon, ob sie virtuell oder face-to-face passiert, kann als eine Art Arbeitsform gesehen werden, welche durch die Interessen der teilnehmenden Parteien bestimmt wird. Sie stützt sich auf die Basis einer Freiwilligkeit und hat keine institutionellen Einschränkungen. Netzwerkarbeit basiert auf einem informellen Beziehungs-Gerüst (vgl. Schäffter, 2002), welches jedem Teilnehmer einen Nutzen erbringen kann bzw. soll, wobei sowohl das Konkurrenzverhalten als auch Kooperationen in Balance gebracht werden sollten. Ein Netzwerk ist kein festes Konstrukt, sondern ein System, das sich lebendig verhält und stetig verändert. Dabei existieren keine Hierarchien, sondern eine Selbstorganisation der Mitglieder. Dahinter steht meist eine gemeinsame Intention. Netzwerke bauen auf die Unterschiedlichkeit der Personen und die gegenseitige Anerkennung auf. Schließlich entsteht ein Tauschgeschäft, das auf gegenseitigem Geben und Nehmen beruht (vgl. Jungk, 2002). Ein Netzwerk findet im informellen Bereich statt, deswegen kommt es zu einer selbstorganisierten beruflichen und privaten Kompetenzentwicklung (vgl. Erpenbeck/ Heyse, 1999).

Ein faires Verhalten in Konkurrenz und Kooperation muss in ein Balance-Verhältnis gebracht werden. Personen in einem Netzwerk müssen die Interessen der Beteiligten abwägen und anschließend kooperieren. Dabei sollten eine harmonische Kosten-Nutzen-Bilanz und auch eine faire Netzwerk-Bilanz entstehen. Hier spielen Offenheit, Kommunikation und Konfliktlösungsfähigkeit eine wichtige Rolle und stellen sozusagen die Voraussetzung für die notwendige Kompetenz in einem Netzwerk dar (vgl. Troitenier, 2001). Für eine gute Netzwerkkultur werden außerdem Kompetenzen und dessen Förderung benötigt. Dabei wäre es wichtig, sich mit bereits bekannten Problemen und Konflikten innerhalb eines Netzwerkes auseinanderzusetzen, wie z.B. die Verteilung von Aufgaben, Organisationsmangel, Defizite bei der Netzkultur-Entwicklung, Mangel an Zeit, zu starkes Konkurrenzdenken, Kommunikationsprobleme, Unterschiede bei der Strategie und den vereinbarten Zielen, kein gutes Verhältnis zwischen Geben und Nehmen, persönliche Streitigkeiten und Konflikte, zu wenig Vertrauen als auch fehlende Regeln, zu wenig Spaß oder technologische Probleme (vgl. Troitenier, 2003).

Eine weitere essentielle Voraussetzung für das Funktionieren eines Netzwerkes ist das Bestehen einer gemeinsamen Kultur des Netzwerkes. Kommunikation stellt dabei die zentrale Basis für einen gemeinsamen Erfolg und ein gemeinsames Ziel dar. Auch die Wahl eines passenden Mediums für den gegenseitigen Austausch stellt einen wichtigen Faktor für den Erfolg dar (vgl. Paulitz, 1998).

Um Frauen das Vernetzen innerhalb des IT-Sektors zu erleichtern, wurde unter anderem "Women in ICT" im Jahr 2020 ins Leben gerufen. "Women in ICT" beispielsweise verfolgt das Ziel, den Mangel an Fachkräften in Österreich und die Entwicklung neuer und besserer IT-Produkte mit einer stärkeren Beteiligung von Frauen wettzumachen (vgl. Woman in ICT, online).

4.7 Warum "Diversity" wichtig ist

Unter dem Ausdruck "Diversity" versteht man, wie in der Einleitung erwähnt, sowohl Vielfalt als auch Verschiedenartigkeit. Dabei wird nicht nur auf Bereiche wie Geschlecht, Alter oder Rasse Bezug genommen, auch ethnische bzw. nationale Zugehörigkeiten, physische Erscheinungsformen, religiöse Zugehörigkeit, sexuelle Orientierungen oder Lebensstile können dabei im Zentrum stehen (vgl. Krell, 2001).

Nun stellt sich die Frage, wieso man eine ähnliche Aufstellung von Frauen und Männern, insbesondere in der Arbeitswelt, anstreben sollte. Die Studie "Diversity Matters" beschäftigte sich mit dem Zusammenhang zwischen der Vielfalt in Führungspositionen eines Unternehmens durch beispielsweise mehr Frauen oder verschiedenen ethnischen Gruppen und dem finanziellen Erfolg. Die Studie bezieht sich dabei auf finanzielle Daten sowie demographischen Angaben der Führungspersonen, welche aus über hundert verschiedenen Unternehmen aus dem Vereinigten Königreich, Kanada, Lateinamerika und den Vereinigten Staaten befragt wurden. Durch die Größe des Datensatzes konnten statistisch signifikante Ergebnisse generiert werden, woraufhin gezeigt werden konnte, dass Vielfalt und Leistung stark miteinander korrelieren. Die Analyse ergab, dass ein statistisch signifikantes Verhältnis zwischen einem vielfältig aufgestellten Team sowie einer besseren Finanzleistung besteht. Jene Unternehmen, welche sich im obersten Bereich bezüglich einer vielfältigen Geschlechter-Aufstellung befanden, hatten eine 15% höhere Chance ein Finanzergebnis zu erreichen, welches im nationalen Branchenmedian mithalten konnte. Bezüglich Unternehmen im obersten Quartal der ethnischen Vielfalt konnte sogar eine 35% höhere Wahrscheinlichkeit national mithalten zu können, festgestellt werden. Die Ergebnisse variierten je nach Land und auch je nach Branche. Beispielsweise schien ein vielfältiges Führungspersonal im Vereinigten Königreich, einen größeren Unterschied als in den USA zu machen. Die Differenzen zwischen den Ländern zeigen, dass die Priorität für eine Wettbewerbsdifferenzierung höher gestellt werden sollte (vgl. Hunt/ Layton/ Prince, 2015).

Aus Branchen-Sicht haben bestimmte Bereiche bezüglich der Geschlechtervielfalt besser abgeschnitten als hinsichtlich der ethnischen Vielfalt der Führungspositionen. Es fiel jedoch auf, dass keines der befragten Unternehmen in beiden Unternehmen "gut" abschnitt und sich dadurch in beiden Fällen im obersten Quartal befand. Bezogen auf die Studie "Diversity matters" und auch hinsichtlich der Ergebnisse anderer Studien, konnte bewiesen werden, dass Unternehmen mit einer vielfältigen Aufstellung mehr in der Lage sind, qualifizierte Arbeitskräfte anzuwerben und schließlich sowohl die Kundenorientierung, die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen als auch die Entscheidungsfindung zu verbessern. Dies würde anschließend zu steigenden finanziellen Erträgen beitragen (vgl. Hunt/ Layton/ Prince, 2015).

Anlässlich von verschiedenen Hindernissen, wie beispielsweise einer unbewussten Voreingenommenheit, fällt es oftmals schwer, Vielfalt bewusst anzustreben. Aufgrund dessen besteht die Möglichkeit, in Unternehmen gezielte Transformationsprogramme einzusetzen, welche sich bewusst mit Vorurteilen auseinandersetzen. Als Hilfe können datengestützte Diversity-Programme dabei helfen, unbewusste Vorurteile aufzudecken, welche oftmals ein objektives Urteilsvermögen im Weg stehen. "Diversity matters", wie auch

andere Fallstudien der Verhaltensökonomie, gehen prinzipiell davon aus, dass solch ein Wandel möglich ist (vgl. Hunt/ Layton/ Prince, 2015).

Institutionen und Unternehmen, welche im Rahmen des "Managing Diversity" auch die Kategorie Geschlecht berücksichtigen, können oftmals nicht nur einen größeren Kundenkreis erreichen, sondern sind zusätzlich wettbewerbsfähiger und erwirtschaften einen größeren Profit (vgl. Krell, 2002). Beobachtet man heutzutage die IT-Arbeitswelt, dann erkennt man, dass es sich dabei um eine geschlechtssegmentierte Branche handelt, in welcher weitaus mehr Männer als Frauen tätig sind. Eine männlich geprägte Kultur sowie Arbeitsmuster definieren den Arbeitsalltag und legen dabei die Bedingungen fest (vgl. Stolz, 2004).

5. Theoriebasis

Die Theoriebasis für die vorliegende Forschungsfrage: **„Wie beurteilen Frauen im IT-Sektor ihr berufliches Umfeld/ ihren beruflichen Alltag hinsichtlich einer männerdominierten Branche?“** liefern drei verschiedene Konzepte: der symbolische Interaktionismus nach Mead, welcher ein Verständnis über die allgemeine Wahrnehmung liefert, die dekonstruktivistische Geschlechterforschung nach Butler, um den Aspekt Frau bzw Gender zu erklären und der gespaltene Arbeitsmarkt nach Sengenberger, welcher u.a. eine männerdominierte Branche erläutert.

5.1 Symbolischer Interaktionismus nach Mead

Die Grundlage für die vorliegende Masterarbeit beruht unter anderem auf der Theorie des symbolischen Interaktionismus. Der Begründer der Theorie, George Herbert Mead, ging davon aus, dass wir Menschen nicht ausschließlich in einer „greifbaren“ natürlichen Welt, sondern auch in einer mit einem symbolischen Charakter leben. Die zentralen Gegenstände, die dabei untersucht werden, sind die symbolischen Interaktionsprozesse. Interaktionsprozesse sind Wechselbeziehungen von mindestens zwei Menschen, welche mit ihrem Verhalten aufeinander Bezug nehmen. In jeder dieser Interaktionen wird über verschiedene Kanäle verbal oder körperlich mittels Sprache, Ton, Mimik oder Gesicht, bewusst oder unbewusst, direkt oder indirekt, eine Mitteilung versendet. Diese Mitteilung wird anschließend vom Gegenüber analysiert und interpretiert. Untersuchungsfelder dieses Gegenstandes können unterschiedliche Alltagssituationen sein (vgl. Mead, 1968).

Auf den ersten Blick scheinen diese Interaktionen relativ einfach, jedoch müssen zahlreiche Bedingungen, um eine richtige Interpretation zu ermöglichen, erfüllt sein, bevor eine erfolgreiche Verständigung zustande kommt. Aufgrund dessen sind viele Interaktionen mit Störungen behaftet. Die Interpretation nimmt also einen wichtigen Bestandteil im Symbolischen Interaktionismus ein, da sie sowohl in der Interaktion selbst das Verhalten des/der Interaktionspartner*in deuten muss, also auch die zentrale wissenschaftliche Methode darstellt, welche den Interaktionsprozess soziologisch untersucht (vgl. Mead, 1968).

Basierend darauf entstehen drei Grundlagen des symbolischen Interaktionismus:

1. Personen verhalten sich den Objekten in ihrer Umgebung gegenüber auf eine bestimmte Art und Weise und beziehen sich dabei auf die Bedeutungen, welche diese für sie festgesetzt haben.
2. Diese Bedeutungen entstehen in persönlichen Interaktionen.
3. Die Bedeutungen von Objekten werden durch Auseinandersetzungen mit diesen Objekten in einem interpretativen Prozess verwendet, aber auch verändert (vgl. Mead, 1968).

Der symbolische Interaktionismus bestimmt also eine übergreifende Perspektive, die sich mit der Analyse von Gemeinschaften der Menschen beschäftigt. Zu den Vertretern gehört, wie bereits erwähnt, unter anderem George Herbert Mead. Neben der Psychologie beschäftigen sich auch weitere wissenschaftliche Disziplinen wie die Soziologie, Ethnologie

oder Kulturanthropologie mit diesem Ansatz. Das Wissen der oben genannten Bedeutung wird hauptsächlich über gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen weitergegeben und deswegen von der Mehrheit der Menschen geteilt. Meads Theoriebildung bezieht sich dabei hauptsächlich auf Symbole im Handlungsprozess, welche für die Interaktionspartner eine Bedeutung mit sich tragen. Das sozialpsychologische Konzept von Mead versucht also, das Verhalten und Handeln eines Menschen in und durch Symbole zu begreifen (vgl. Mead, 1968). Auch in der Arbeitswelt und bezogen auf das Geschlecht der darin handelnden Akteur*innen lassen sich die drei Prämissen des symbolischen Interaktionismus erkennen. Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen verhalten sich den Frauen und Männern ihrer Arbeits-Umwelt gegenüber auf eine bestimmte Art und Weise und beziehen sich dabei auf die Bedeutungen, die diese für jedes Geschlecht haben. Diese Bedeutungen entstehen in persönlichen Interaktionen und werden von Menschen in der stetigen Auseinandersetzung mit den Objekten in einem Interpretationsprozess benutzt, aber auch verändert.

5.2 Dekonstruktivistische Geschlechterforschung nach Butler

Die Theoriebasis dieser Arbeit bezieht sich unter anderem auf Butler, welche als eine der populärsten VertreterInnen der Gender Studies gesehen werden kann. Sie liefert einen modernen Ansatz der Geschlechterforschung und eine wichtige Basis der soziologischen Theorie.

Die erkenntnistheoretische Voraussetzung für Butler liefert die dekonstruktivistische Geschlechterforschung, welche unter anderem durch kulturelles Denken und der darin enthaltenen Sprachregeln geprägt ist. Auch ein wissenschaftlicher Bezug und politische Interessen nehmen dabei einen wichtigen Einfluss auf die Theorie. Butlers Hauptkritikpunkt bezieht sich auf die Zweigeschlechtlichkeit, welche auf einer biologisch binären Unterscheidung beruht. Sie lehnt somit jegliche Kausallogik von physisch bedingten Geschlechtsmerkmalen und eine einhergehende Geschlechtsidentität ab. Für Butler kommt die feministische Sichtweise einer Unterscheidung zwischen sozialem und biologischem Geschlecht somit nicht in Frage, da sowohl das biologische Geschlecht als auch das soziale Geschlecht gesellschaftliche Konstrukte darstellen (vgl. Bublitz, 2010). Im Mittelpunkt dieser Theorie stehen nicht die Gemeinsamkeiten einer Geschlechtskategorie, sondern die Unterschiede. Das heißt, ihrer Meinung nach sind die Differenzen der Personen innerhalb einer Geschlechtsgruppe stärker ausgeprägt als die Unterschiedlichkeit zwischen den Geschlechtern (vgl. Butler, 1991).

Laut Butler sind Diskurse der Geschlechtszuweisung einer ständigen Veränderungen unterworfen und somit nicht konstant. Eine Einordnung der Geschlechternorm kann somit als instabil bezeichnet werden. Butler stützt sich dabei auf eine kulturbedingte "Matrix der Intelligibilität", welche Geschlechter bezüglich des Körpers, der einer Normvorstellung unterliegt, definiert. Die Gesellschaft hat diese Normvorstellung akzeptiert, welche heute durch ein heteronormatives Konstrukt einer binären Geschlechterordnung sichtbar wird. Die vorher genannte Matrix beruht laut ihr auf einem Netzwerk sozialer Bedingungen, Diskursen aber auch Machtstrategien (vgl. Bublitz, 2010).

Das Unbehagen der Geschlechter

Im Jahr 1990 veröffentlichte Butler ihr Werk "Das Unbehagen der Geschlechter", welches den Ausgangspunkt für ihren theoretischen Standpunkt lieferte. Dabei wird thematisiert, dass die gesellschaftliche Geschlechterordnung eine soziale Zuschreibung des Geschlechts fördert (vgl. Redecker, 2011). Treffen zwei Menschen aufeinander, so nehmen sich diese einander wahr und eine Interaktion entsteht. Dabei nimmt der Körper die wichtigste Rolle hinsichtlich der Wahrnehmung ein. Durch eine heterosexuelle Wahrnehmung bestimmt der Mensch sein Gegenüber in erster Linie aufgrund seines Geschlechts. Diese Wahrnehmung passiert sowohl bewusst als auch unbewusst und wird meist bereits als Kind erlernt (vgl. Butler, 1991).

Sie liefert in ihrem Buch, welches unter dem Originalnamen "Gender Trouble" veröffentlicht wurde, einen neuen Denkanstoß in Richtung feministische Theorie. Butler bezieht sich hinsichtlich "Trouble"/ Problem auf die gesellschaftliche Zuschreibung des Geschlechts und auf die ständige Reproduktion der Geschlechterverhältnisse (vgl. Butler, 1991).

Butler thematisiert dabei unter anderem andere feministische Theorien, welche Frauen in ihrer Gesamtheit als eine gemeinsame Kategorie mit denselben Interessen, Vorlieben und Merkmalen sieht. Hierbei werden laut Butler nicht nur ethnische, kulturelle oder klassenbezogene Unterschiede außer Acht gelassen, das System beruht außerdem auf einem binären Geschlechter-Beziehungssystem. Laut Butler würde die feministische Forschung hier die Augen vor der Tatsache schließen, dass das Geschlecht kein anatomisches Schicksal sei und somit das Patriarchat und diesbezügliche Strukturen fördern. Sie spricht sich somit gegen ein binäres System der Geschlechter von weiblich und männlich aus und meint, die Betonung der Unterschiede der Geschlechter würde einer feministischen Gleichheits-Forderung widersprechen (vgl. Butler, 2003).

Butlers Werk "Das Unbehagen der Geschlechter", welches in drei Kapitel gegliedert ist, thematisiert die Kategorie Geschlecht auf unterschiedliche Art hinsichtlich der Diskurstheorie (vgl. Butler, 1991). Hier plädiert sie unter anderem darauf, dass einer Frau nicht nur weibliche, sondern auch männliche Eigenschaften zugeteilt werden können.

Im ersten Kapitel "Die Subjekte von Geschlecht/ Geschlechtsidentität/ Begehren" beschäftigt sie sich mit dem Subjekt einer Frau und diskutiert die Differenzierung zwischen den Kategorien "gender" und "sex". Außerdem wird darauf eingegangen, dass sowohl das Konzept der Heteronormativität (siehe S.4) als auch das des Phallogozentrismus Machtdiskurse in unserer Gesellschaft darstellen (vgl. Butler, 1991). Der Phallogozentrismus beschreibt ein Phänomen, welches davon ausgeht, dass es keine Zweiteilung der Geschlechter gibt, sondern die weibliche Perspektive auch aus der männlichen Sichtweise präsentiert wird. Der Begriff wird häufig mit phallogozentrischer Sprache verbunden, bei der lediglich der Mann beachtet wird (vgl. Lindhoff, 2003).

Kapitel zwei lautet: "Das Verbot, die Psychoanalyse und die Produktion der heterosexuellen Matrix". In diesem Kapitel wird eine Einführung in die Themengebiete der psychoanalytischen, philosophischen und feministischen Charakterisierung des Inzesttabus geboten. Die heterosexuelle Matrix stellt den performativ geprägten Geschlechterdiskurs dar, welcher von Geschlechtsmerkmal auf Geschlechtsidentität und anschließend auf Verhalten und sexuelle Orientierung schließt (vgl. Butler, 1991).

Das letzte Kapitel "Subversive Körperakte" beschäftigt sich unter anderem mit leiblichen Einschreibungen und performativen Subversionen. Die Begrenzung eines Körpers wird hier als eine politische Konstruktion präsentiert.

Um akzeptiert zu werden, versucht der Mensch sein Geschlecht meist zu demonstrieren und zu beweisen. Dies basiert auf der Erfüllung gesellschaftlicher Anforderungen wie z.B. dem Tragen von geschlechtsspezifischer Kleidung. Hier wird Geschlecht zu einem performativen Akt. Das Machtgefüge sowie das heteronormative Regelsystem werden dadurch laut Butler stets aufrecht gehalten (vgl. 1991). Butler wünscht sich schlussendlich eine Durchbrechung der kulturellen Performativität einer Geschlechterteilung.

Butlers Ansatz der neuen feministischen Theorie

“Gender”, ein Begriff, welcher oftmals im Kontext mit “doing gender” steht, beschreibt die psychologische und soziokulturelle Perspektive des Geschlechts und kann somit auch als soziales Geschlecht betrachtet werden. Geht es nach der feministischen Wissenschaft gibt es sowohl die Kategorie des sozialen Geschlechts, “gender”, als auch die Kategorie des biologischen Geschlechts, “sex”. Man geht hier davon aus, dass die Geschlechtsidentität und die gesellschaftlich determinierte Geschlechterrolle nicht ident sein müssen und folglich nicht in Verbindung gebracht werden können- hier bezieht man sich wie oben erwähnt auf das Konzept “doing gender” (vgl. West/ Zimmermann, 1987) Butler behauptet jedoch, dass das Körpergeschlecht, “sex”, einer Person nicht von Geburt an feststeht, sondern diskursiv gestaltet wird (vgl. Butler, 1991).

Die Kategorisierung der Menschheit in zwei Gruppen, nämlich weiblich und männlich, ist laut Butler lediglich ein diskursives Konstrukt, welches vorgibt, sich auf eine natürlich biologische Gegebenheit zu berufen- in Wahrheit jedoch auf Machtstrukturen und Herrschaft abzielt (vgl. Butler, 1991).

Butler gründet somit einen neuen Ansatz der feministischen Theorie in der philosophischen Postmoderne, welche sich im Widerspruch zur klassischen Feminismus Theorie befand.

Bis Ende 1990 ging die Geschlechterforschung von einer Unterscheidung der beiden Kategorien “sex” und “gender” aus, welche unter anderem zu einer starken Frauenbewegung und einem Kampf für die Rechte der Frau führte. Butler plädierte jedoch darauf, dass diese Kategorisierung in Mann und Frau die Basis für sexistische Machtstrukturen bildet, weswegen es wichtig wäre, genau diese Ausgangslage zu hinterfragen und schlussendlich abzubauen. Selbst wenn behauptet wird, dass eine Binarität der Geschlechter existiert, würde das nicht bedeuten, dass ein Mann lediglich durch einen biologisch männlichen Körper als Mann definiert wird und eine Frau hingegen durch ihre weiblichen Körpermerkmale. Die Basis für Butlers neu aufgestellte Theorien bieten zwei verschiedene Konzepte: Erstens Foucaults poststrukturalistischer Diskurs, welcher für die Konstruktion einer sozialen Wirklichkeit verantwortlich ist. Hier schließt sich Butler an und thematisiert das Verhältnis zwischen Subjekt, Macht und Körper. Zweitens beschäftigt sie sich mit der Sprechakttheorie nach Austin, welcher davon ausgeht, dass Sprachen Identitäten konstruieren. Demnach werden die Kategorien der Geschlechter Mann und Frau durch das Sprechen geformt und aufgrund einer ständigen Wiederholung belegt (vgl. Butler, 1991).

Butler schaffte ein neues Verständnis von "normativen und intelligiblen Geschlechtern", welche zu komplex sind, um sie in zwei Kategorien zu unterteilen und welche somit auch nicht auf eine natürliche biologische Unterscheidung zurückgeführt werden können. Laut Butler bezieht sich das Geschlecht auch auf die Identität, Erfahrung, Sexualität eines Menschen, hinzukommend spielen Politik, Ideologie, Machtstrukturen und Geschichte der Umgebung eine Rolle (vgl. Butler, 1991).

Weitere Werke:

Das im Jahr 1995 ins Deutsche übersetzte Buch unter dem Titel "Körper von Gewicht" (Originaltitel: "Bodies that matter") behandelt die Frage, wie einem Körper, einer Identität und einem Subjekt eine Bedeutung zugeteilt wird. Butler kommt hier zu dem Fazit, dass wir gezwungen sind uns stets einer gesellschaftlichen Vorstellungsmatrix zu unterwerfen, die sich auf eine binäre Unterscheidung der Körper stützt und uns dazu bringt, jegliche Form, welche nicht einer bestimmten Kategorie zugeteilt werden kann, abzulehnen (vgl. Butler, 1995).

2004 veröffentlichte Butler den Artikel "undoing Gender" (in Deutsch: "Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen"), wo sie behauptet, dass die Bedeutung von Sexualität und Geschlecht nicht als Eigentum des Individuums betrachtet werden kann, sondern als Enteignungs-Instrument (vgl. Butler, 2004). Hier verweist Butler u.a. auf den Begriff der Performativität, eine Definition der Sprechakttheorie, welche dabei den Zusammenhang zwischen Sprechen und Handeln behandelt.

5.3 Der gespaltene Arbeitsmarkt

Sengenberger veröffentlichte im Jahr 1978 das Werk "Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation", wobei er sich unter anderem mit der Theorie des gespaltenen Arbeitsmarktes auseinandersetzt. Die beiden Definitionen Arbeitsmarktsegmentation und Arbeitsmarktsplaltung werden hier als eine Art Synonym eingesetzt und stellen eine Gedanken-Abstraktion der Strukturen und des Prinzips eines Arbeitsmarktes dar. Hier wird davon ausgegangen, dass ein Arbeitsmarkt, national oder international, in Teilarbeitsmärkte beziehungsweise Segmente unterteilt ist und diese Differenzierungen weder zufällig noch vorübergehend passieren. Jedoch kann man die Arbeitsmarktsegmentation als ein Resultat ökonomischer als auch politischer Strukturen und Interessen betrachten. Die Segmentation ist von zahlreichen Regeln umgeben, welche mehr oder weniger stabil und dauerhaft sind, weswegen der Zugang beziehungsweise der Wechsel zwischen zwei Teilmärkten sehr schwer und teils unmöglich ist. Daraus kann geschlossen werden, dass viele Arbeitskräfte von bestimmten Arbeitsstellen bereits von vornherein ausgeschlossen werden (vgl. Senegenberger, 1978).

Sowohl Theorie als auch Empirie, welche sich heutzutage unter der Definition Segmentation-Ansätze finden lassen, beschäftigen sich nicht nur mit der Teilung des Arbeitsmarktes per se, auch alle anderen wichtigen Fragen in der Arbeitsmarkttheorie wie die Qualifikation und die Qualifizierung von Arbeitskräften, also Ansätze der klassischen und neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, werden thematisiert (vgl. Senegenberger, 1978).

Es gibt drei verschiedene essentielle Fragen, welche im Zentrum der Segmentationsansätze stehen. Die erste Frage beschäftigt sich damit, wie der Arbeitsmarkt segmentiert ist. Dafür gibt es laut bisheriger Literatur verschiedene Gründe: Auf der einen Seite kann diese auf Merkmalen der Person basieren, wie z.B. Geschlecht, welches im Fokus dieser Arbeit steht, aber auch Nationalität, Rasse, Bildung, Ausbildung oder Beruf. Auf der anderen Seite kann sie sich auch aufgrund unterschiedlicher Charakteristika des Arbeitsplatzes wie z.B. Standort, Industriezweig oder Unternehmen beziehen. Zusätzlich sollte eine unterschiedliche Gliederung hinsichtlich idealtypischer oder abstrakter Merkmale erwähnt werden. So wie die Differenzierung eines Marktes je nach fachspezifischen, betriebsspezifischen Kompetenzen, nach internen oder externen Märkten als auch Märkten mit stabilen und instabilen Arbeitsplätzen. Zusätzlich stellt sich die Frage, wie viele Segmente des Gesamt-Arbeitsmarkts existieren. Obwohl teilweise die Vorstellung einer Gliederung aus unterschiedlichen Schichten diskutiert wird, wird trotzdem meist von einer dualistischen Konzeption, einem binären Arbeitsmarkt ausgegangen. Hier trennt man den Arbeitsmarkt in einen primären und sekundären Markt, weswegen man prinzipiell von einem gespaltenen Markt sprechen kann (vgl. Senegenberger, 1978).

Bei der zweiten Frage stehen die Ursachen und außerdem die Mechanismen der Konstituierung der Arbeitsmarktsegregation im Vordergrund. Dabei beschäftigt man sich auf der einen Seite mit der Thematik, wie es zu Spaltungen kommen kann und auf der anderen Seite wie Stabilität entsteht. Auch hier unterscheiden sich die Meinungen und Antworten. So wird einerseits behauptet, dass Kräfte der Segmentation von außen in den Arbeitsmarkt hineinwirken, wie z.B. durch allgemeine Gesellschaftsnormen oder auch Vorurteile, auf der anderen Seite geht man davon aus, dass die Spaltung im Arbeitsmarkt-

Prozess der kapitalistischen Organisation des Produktionsprozesses unterliegt (vgl. Sengenberger, 1978).

Strittig ist auch, ob und inwiefern die Teilung des Arbeitsmarktes durch eine bewusste Vorgehensweise von Individuen, welche den Arbeitskräfteeinsatz beeinflussen, bestimmt ist oder ob die Spaltung ohne spezifische Absicht durch generelle Verhaltensprinzipien entsteht. Diskutiert werden hier insbesondere die Rollen der Beschäftigten, der Arbeitnehmer*innen, der jeweiligen Interessenvertretungen sowie des Staates, welche allesamt eine wichtige Rolle hinsichtlich Verursachung und Aufrechterhaltung bezüglich der Arbeitsmarktsegmentation spielen (vgl. Sengenberger, 1978).

Die dritte Fragestellung befasst sich mit der Thematik wie sich die Arbeitsmarktsegmentation selbst ergibt. Dabei geht es um die Analyse des ungleichen Zugangs von Erwerbstätigen und Personen zu Arbeitsplätzen, trotz gleicher Produktivität, insbesondere zu jenen mit einem guten Entlohnungsverhältnis und guten Arbeitsbedingungen. Zusätzlich wird das stetige Gefälle der Arbeitsplatzqualität diskutiert. Auch die Folgen des ungleichen Arbeitsplatz-Zugangs sowie des Arbeitsplatz-Gefälles, wie eine ungleiche Verteilung der Einkommen, unterschiedliche Möglichkeiten der beruflichen Karriere und Entwicklung sowie das unterschiedliche Risiko zur Arbeitslosigkeit werden thematisiert (vgl. Sengenberger, 1978).

Jörg Flecker beschäftigte sich in seinem Buch "Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung" (vgl. 2017) mit theoretischen Konzepten der Arbeitssoziologie und empirischen Analysen von Arbeits- und Beschäftigungsformen. Er betrachtet sowohl die historische Entwicklung der Perspektive über Arbeit an sich, als auch den internationalen Forschungsstand (vgl. Flecker, 2017). Flecker thematisiert die beiden Themen im Zusammenhang mit Arbeit und Geschlecht. Vorerst wird die geschlechtsspezifische Segregation nach Branchen in der Wirtschaft und nach beruflicher Position dargestellt, auch der in Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern am stärksten ausgeprägte "Gender-pay-gap" wird dabei behandelt.

Verschiedene Erklärungsansätze werden dabei diskutiert wie z.B. die Theorie segmentierter Arbeitsmärkte, das Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ oder die unterschiedliche Berufs- und Familienorientierung von Frauen und Männern, welche eine „doppelte Vergesellschaftung“ fördern. Auch Theorien der Herrschaft vom männlichen über das weibliche Geschlecht, das "kapitalistische Patriarchat" und schließlich die sozialkonstruktivistische Perspektive, welche geschlechtsbezogene Ungleichheiten neu reproduziert, werden diskutiert (vgl. Flecker, 2017).

Menschen in einer Gesellschaft sind auf den Arbeitsmarkt angewiesen, um sich ihren Lebensunterhalt leisten zu können. Der Arbeitsmarkt kann als Basis-Institut des Kapitalismus gesehen werden. Die große Frage, welche sich bei diesem Prinzip stellt, ob Arbeit als Ware angesehen werden kann, scheint schwierig zu beantworten, denn einerseits ist diese Kraft zwar nicht von dem/ der Verkäufer*in trennbar, andererseits wird Arbeitskraft stets als Ware am Markt gehandelt. Es existiert kein einheitlicher Arbeitsmarkt, sondern Teilarbeitsmärkte, welche sich beispielsweise hinsichtlich der Löhne, Stabilität, dem Arbeitslosigkeitsrisiko, der Verträge und dem Management unterscheiden. Diese Unterschiede tragen eine große soziologische Bedeutung (vgl. Flecker, 2017).

Man könnte sich darauf einigen, Arbeitskraft als fiktive Ware zu bezeichnen, bei der die arbeitende Person ihre Zeit einem Unternehmen zur Nutzung überlässt. Hier ist es äußerst wichtig, dass sich der/ die Käufer*in, also das Unternehmen und der/die Verkäufer*in, also alle Arbeiter*innen, auf einer Ebene, gleichberechtigt gegenüberstehen. Diese Ausgangslage ergab sich durch einen fehlenden Besitz von Arbeiter*innen, welche daraufhin gezwungen waren, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um sich ihr Leben leisten zu können. Um Arbeiter*innen jedoch zu schützen, wurden kulturspezifische Institutionen geschaffen, um z.B. die Arbeitszeit und das Einkommen zu sichern (vgl. Flecker, 2017).

Folgende Institutionen schützen den/ die Arbeitnehmer*in:

1. Die Arbeitslosenversicherung, welche davor bewahren soll, innerhalb eines gewissen Zeitraums ohne Job finanzielle Probleme zu bekommen, um folgend nicht gezwungen zu sein, einen Job, welchen man nicht machen möchte oder kann, anzunehmen.
2. Eine Regulierung von Lohn- und Arbeitszeit, welche einer unzumutbaren Lohn-Vergabe und Arbeitszeit entgegenwirken. Hier setzen sich unter anderem Gewerkschaften für die Rechte der ArbeitnehmerInnen ein (vgl. Flecker, 2017).

Eine der wichtigsten Funktionen des Arbeitsmarktes ist die Zuteilung von Menschen auf Arbeitsplätze und somit die Vermittlung zwischen einem Angebot und einer Nachfrage. Dabei existieren bestimmte Symbole, Regeln, Routinen, eine berufliche Sozialisation, Werte und Normen und eine Berufsethik. Die Kombination aus Qualifikation, Sozialisation und Arbeitsstelle nimmt anschließend die Form eines Berufes ein. Eine Arbeitsstelle kann als eine Mischung von Fähigkeiten, Wissen und Haltungen gesehen werden. Mit einer Berufsposition wird auch ein bestimmter Status erreicht, weswegen sich Berufe nach ihrem Prestige unterscheiden können (vgl. Flecker, 2017).

Wie bereits erwähnt, ist der Arbeitsmarkt in einzelne Teilarbeitsmärkte bzw. Arbeitsmarktsegmente gespalten. Diese unterscheiden sich unter anderem darin, wie zugänglich oder geschlossen sie sind, wie viel Einkommen generiert werden kann und wie dauerhaft das Beschäftigungsverhältnis dabei ist. Die Autoren Doehringer, Piore und Sabel unterscheiden beispielsweise zwischen "good jobs" und "bad jobs", welche unterschiedliche Bedingungen mit sich bringen. Dies führt zu einem dualen Arbeitsmarkt mit einem primären und sekundären Segment (vgl. Doehringer/ Piore, 1971).

Demnach existieren einerseits gut ausgebildete Arbeitskräfte mit einem stabilen Arbeitsplatz und guter Bezahlung, Aufstiegschancen und Arbeitsbedingungen in einem primären Markt und das Gegenteil in einem sekundären Markt. Die Spaltung des Arbeitsmarktes ist historisch einerseits durch bewusste Strategien der Großunternehmen und andererseits durch eine Dualisierung der Industriestruktur entstanden. Diese bewussten Strategien wurden aufgrund einer bedrohlichen Homogenisierung der Arbeiterschaft, welcher immer stärker zu einem kollektiven Handeln in der Lage war, ins Leben gerufen. Um eine Segmentation zu schaffen, wurden rassische, ethnische und geschlechtliche Unterschiede zwischen den arbeitenden Personen angepeilt. Der primäre oder auch interne Arbeitsmarkt zeichnet sich eher durch Kreativität und Eigeninitiative aus, wohingegen der sekundäre Arbeitsmarkt Arbeitsdisziplin und Zuverlässigkeit fordert (vgl. Flecker, 2017).

Sowohl Verbände, politische Parteien als auch internationale Organisationen, wie z.B. die OECD, weisen seit den 1980ern auf eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hin. Rubery und Grimshaw (vgl. 2003) bestimmen dabei fünf Faktoren für Arbeitgeber*innen:

1. Freiheit bezüglich Einstellungen und Kündigungen
2. Freiheit im Hinblick auf Änderungen der Beschäftigungsbedingungen
3. Freiheit Arbeitszeitmodelle zu verändern
4. Freiheit Arbeitsverträge zu verändern
5. Freiheit für die Festlegung eines Lohnes

5.3.1 Gender-Gaps

Die Arbeitswelt ist nicht geschlechtsneutral (vgl. Gottschall, 2010). Es gibt drei verschiedene Gender-Gaps, welche auf die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt hinweisen: Gender-Pay-Gaps, Gender-Time-Gaps, und Gender-Employment-Gaps. Gender-Pay-Gaps weisen auf die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern hin, wonach Frauen immer noch, gemessen im Jahr 2020, 18,9% (Brutto) weniger verdienen als Männer (vgl. Statistik Austria, 2022). Gender-Time-Gaps hingegen behandeln das Thema, dass Frauen weitaus mehr unbezahlte Arbeit im Vergleich zu Männern leisten, beispielsweise in Form von Hausarbeit, Kinderbetreuung oder Pflege der Eltern. Mit den unterschiedlichen Chancen auf spezielle Jobs/ Job-Gattungen zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen beschäftigt sich der Gender-Employment-Gap (vgl. Flecker, 2017).

Diskriminierungen in der Arbeitswelt sind keinesfalls statisch, sondern befinden sich in einer ständigen Veränderung. Wie lassen sich jedoch generelle Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben erklären? Schon immer galten bestimmte Tätigkeiten wie Hausarbeit, Kinder- und Körperpflege und Eigenversorgung als typisch weibliche Tätigkeiten. Der Arbeitsmarkt ist in verschiedene Teilarbeitsmärkte unterteilt, wo sogenannte "bad jobs" das Schlusslicht bilden. Frauen sind dabei hauptsächlich, so Oskar Negt (vgl. 1985, S.105) auf die "*Reparatur und Säuberung von Seele, Körper und Geist*" spezialisiert, welche genau diese "bad jobs" repräsentieren. Für die Erklärung einer typischen Frauenarbeit werden unter anderem genderspezifische Fähigkeiten wie Einfühlungsvermögen, Fürsorglichkeit, Geduld etc. herangezogen. Diese Kompetenzen werden jedoch abgewertet, indem sie als in der "Natur der Frau" liegend betrachtet werden. Folglich kann also die unterschiedliche Aufteilung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt und deren Benachteiligung u.a. auf Unterschiede in der Sozialisation bezogen werden. Geschlechtstypische Jobs können sich jedoch wandeln, so galt der Lehrerberuf früher als eher männlich, heutzutage als eher weiblich. Auch hinsichtlich derselben Tätigkeit gelten manchmal Geschlechterunterschiede- so geht man davon aus, dass das Kochen zu Hause Frauenarbeit sei, Spitzenköche jedoch eher mit Männern assoziiert werden (vgl. Flecker, 2017).

Wichtig zu betonen ist die Tatsache einer doppelten Vergesellschaftung über zwei Arbeitsformen, welche zu einer doppelten Diskriminierung führt. Das bedeutet, dass Frauen zu einer unbezahlten Hausarbeit "verpflichtet" sind, was ihnen jedoch die gleichberechtigte Integration in einem Beschäftigungsverhältnis erschwert. Die soziale Position ist durch drei

gesellschaftliche Relationen bestimmt: die soziale Herkunft, das Geschlechterverhältnis, das die Zuständigkeit für Hausarbeit impliziert und die Beziehung zwischen den Gesellschafts-Sektoren der Erwerbsarbeit und des Haushaltes (vgl. Flecker, 2017).

5.3.2 Exkurs: Patriarchat

Als grundlegendes Problem einer gesellschaftlichen Ordnung, welche eine Ungleichheit der Geschlechter fördert, kann auf das Patriarchat Bezug genommen werden. Der Begriff des Patriarchats kann unter anderem auf Max Weber zurückgeführt werden und definiert eine gewaltsame, traditionelle Herrschaftsform. Dieser Begriff wurde in vielen gesellschaftstheoretischen Diskussionen kritisiert, da er die Geschlechterdifferenz zwischen Mann und Frau als "natürlich" festlegt (vgl. Cyba, 2010).

Anschließend entstand seit den 1960er Jahren eine feministische Theoriebildung, welche die Natürlichkeit des Verhältnisses zwischen den beiden Geschlechtern, wie von Max Weber als Basis gesehen, sowie die Unterordnung des weiblichen Geschlechts hinterfragte (vgl. Löffler, 2011).

Eine darauffolgende Frauenbewegung führte den Begriff des Patriarchats folgendermaßen aus, dass es sich dabei um die Definition einer männlich dominierten Herrschaft und Frauenunterdrückung handelt. Das Patriarchat wurde dabei zu einem Begriff für Strukturen und Verhaltensweisen, die auf der Ausbeutung und symbolischen Gewalt - Frauen betreffend- beruhen und somit das Fundament des Feminismus bildeten (vgl. Hartmann, 2004).

Laut Mies (vgl. 1988) geht es beim Patriarchat, übersetzt "die Herrschaft von Vätern", mittlerweile um mehr. Darin enthalten ist mittlerweile auch die Herrschaft von Ehemännern, von männlichen Führungspersonen aber auch von leitenden männlichen Positionen in Institutionen wie unter anderem in der Politik oder Wirtschaft. Der Begriff Patriarchat wurde von feministischen Bewegungen als Kampfbegriff verwendet, weil hier die Gesamtheit von unterdrückten und ausgebeuteten Frauen sichtbar wird und somit auch der systematische Charakter gezeigt wird. Geht es nach Mies (vgl. 1988), so definiert der Begriff des Patriarchats jedoch eine historische und gesellschaftliche Dimension und kann somit weniger für eine biologische Interpretation verwendet werden, sondern eher als übergeordnetes Konzept einer männlichen Dominanz.

Der Begriff des Patriarchats bezieht sich auf ein analytisches Konzept. Feministische Theorien verfolgen hier das Ziel, die darin enthaltenen Strukturen zu hinterfragen und zu bekämpfen. Auch in der sozialwissenschaftlichen Forschung rückte das Konzept des Patriarchats in den Fokus, um *„Ungleichheiten und Diskriminierungen, die Frauen in den unterschiedlichen Lebenssphären betreffen, als Teile eines übergreifenden Phänomens zu erfassen“* (vgl. Cyba, 2010, S. 17).

Das Patriarchat galt der marxistischen Soziologie lange Zeit als untergeordnet. Laut Sylvia Walby (vgl. 1990) ist dieser Ansatz jedoch falsch, da das Patriarchat bereits vor dem Kapitalismus existierte, weswegen eine Ableitung hier unlogisch erscheint. Kapitalismus und Patriarchat sollten bestenfalls in ihren gemeinsamen Verschränkungen analysiert

werden. Das System der Arbeit erwies sich bisher für die Reproduktion und den Wandel einer Geschlechterordnung als zentrale Kategorie.

6. Methode

In diesem Kapitel wird die Methode der vorliegenden Masterarbeit präsentiert. Dabei wird erstmals das allgemeine Vorgehen erläutert, zudem die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring erklärt und schließlich der Leitfaden und der erstellte Kategorien-Leitfaden präsentiert.

6.1 Methodische Vorgehensweise

Die vorliegende Masterarbeit beruht auf 13 leitfadengestützten Interviews mit Frauen, welche in der IT-Branche tätig sind. Dabei werden unter anderem folgende Themen behandelt: Vereinbarkeit mit Familie, Aufstiegschancen sowie Belastungen und Herausforderungen. Als Sample wurden Frauen, welche seit mindestens drei Jahren im IT-Sektor tätig sind, herangezogen, um auf genügend Erfahrungsbasis zurückgreifen zu können. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Interviewteilnehmerinnen nicht nur in einem IT-Unternehmen tätig sind, sondern auch eine technische Tätigkeit ausüben.

Interviews zählen zu beliebten Verfahren der qualitativen, empirischen Sozialforschung und erfordern eine komplexe Vorgehensweise bezüglich des Führens und der Auswertung. Das vorliegende Interview ist ein teilstrukturiertes Interview, das bedeutet, dass sich das Gespräch an einem Leitfaden orientiert. (Das Interview beinhaltet also Fragen, welche weder standardisiert noch in sich geschlossen sind, folgend lassen sie sich weder mit ja oder nein beantworten.) Bei den Interviews handelt es sich jedoch nicht um narrative Interviews, in welchen die interviewte Person komplett frei und ohne Steuerung erzählen soll. Die im Rahmen dieser Arbeit verwendeten Interviews hingegen beziehen sich, wie erklärt, auf einen Leitfaden, der spezifische Themen enthält, welche weder unbedingt der Reihe nach, noch exakt dem Wortlaut folgend, aber schlussendlich abgehandelt werden sollten. Der Leitfaden dient zur Unterstützung und nicht als auszufüllender Fragebogen für die befragte Person (vgl. Pryzborski/ Wohlrab-Sahr, 2021).

Um die Ergebnisse auszuwerten, wurden alle durchgeführten Interviews transkribiert. Bezüglich der Transkription entschied man sich für eine erweiterte Transkription nach Dresing und Pehl (vgl. 2015), bei welcher beispielsweise Ausdrücke wie "ähm, äh" oder emotionale Äußerungen wie Lachen oder Betonungen (in Großbuchstaben) transkribiert werden.

Anschließend wurden die getätigten Aussagen in Kategorien eingeteilt, wodurch die genannten Inhalte bzw. die Forschungsfrage leichter vergleichbar wurden (vgl. Vogt/ Werner, 2014). Die Ergebnisse wurden anschließend zusammengeführt und aufgrund bereits vorhandener Theorien diskutiert.

6.2 Auswertungsverfahren: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Für die Auswertung der Interviews wird eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring genutzt. Um qualitative Daten auszuwerten, existieren bisher nur wenige Verfahren, welche den wissenschaftlichen Anforderungen hinsichtlich Transparenz, Theoriebezug und wissenschaftlichen Gütekriterien ausreichen. Qualitative Studien unterliegen oft der Kritik, dass sie schwer nachvollziehbar oder überprüfbar sind, da sie sich zum Großteil auf subjektive Interpretationen stützen. Aufgrund des dabei unterstellten subjektiven Interpretation-Raums werden in der Regel quantitativen Daten oftmals mehr Glauben geschenkt und somit ein größerer wissenschaftlicher Erkenntnisgewinn zugesprochen (vgl. Mayring, 2010).

Jedoch gibt es wissenschaftliche Methoden wie die Grounded-Theory und die qualitative Inhaltsanalyse, welche diesem "Problem" einen Ausweg bieten. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (vgl. 2010) stellt eine theoriegeleitete Methode nach Regeln dar, die auf einer methodisch kontrollierten Auswertung von qualitativen Daten basiert. Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglicht nicht nur eine Art Aufdeckung von gegenstandsbezogenen Einzelfaktoren, sondern insbesondere eine Konstruktion von möglichen Zusammenhängen mehrerer Faktoren. Als Grundlage für die qualitative Inhaltsanalyse wird Textmaterial beispielsweise aus qualitativen Interviews herangezogen. Jedoch können auch andere bereits vorliegende Textmaterialien mit Hilfe dieses Auswertungsverfahrens inhaltlich bestimmt und anschließend systematisch analysiert werden. Grundsätzlich ist es eine Voraussetzung, dass qualitative Daten in einer schriftlichen Form zur Verfügung stehen (vgl. Mayring, 2010).

Die qualitative Inhaltsanalyse basiert auf einem systematischen Ablaufmodell, welches verschiedene Techniken verfolgen kann. Die drei Grundformen beinhalten entweder eine zusammenfassende, eine explizierende oder eine strukturierende Inhaltsanalyse (vgl. Mayring, 2010). Bei der explizierenden Inhaltsanalyse besteht das Ziel darin, extra Material wie beispielsweise lexikalische Quellen oder Zusatzliteratur zur Analyse heranzuführen, um ein besseres Verständnis bezüglich der Interpretation zu erreichen. Speziell bei unklaren Textstellen kann diese Vorgehensweise nützlich sein. Es besteht der Anspruch, dass das Explikations-Material systematisch und kontrolliert zusammengetragen wird und im Forschungsprozess transparent dargestellt wird (vgl. Mayring, 2010). Der Zweck der strukturierenden Inhaltsanalyse besteht das Herausfiltern von bestimmten Kriterien, welche schlussendlich das Gesamtbild des Testmaterials darstellen sollen. Falls die Kriterien dabei bereits vorher festgelegt wurden, führt dies zu einer deduktiven Vorgehensweise, falls neue Inhalte auftreten, kann dies zu einer induktiven Bildung von Kategorien führen. Folgend kann Schritt für Schritt ein Kategoriensystem entstehen, welches die wichtigsten Inhalte des Textes in zusammengefasster Form abbildet. In Abhängigkeit von der vorher formulierten Forschungsfrage und Zielsetzung kommt es folglich zu einer formalen, inhaltlichen, skalierenden und typisierenden Vorgehensweise (vgl. Mayring, 2010).

Hinsichtlich der zusammenfassenden Inhaltsanalyse wird versucht, das Textmaterial so weit wie möglich zu reduzieren, um die wesentlichen Inhalte herauszufiltern und einen überschaubaren Text zu kreieren. Die Grundlage dieses Verfahrens basiert auf der Psychologie der Textverarbeitung. Hier unterscheidet man zwischen zusammenfassenden

und reduktiven Prozessen. Um dieses Verfahren zu ermöglichen, werden bestimmte Regeln der Paraphrasierung oder der Generalisierung eingesetzt (vgl. Mayring, 2010).

Die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse beruht auf einem zentralen Kategorie System. Um dieses zu erhalten, müssen vorerst genaue Kategorien und Unterkategorien festgelegt werden, welche in ihrer Ausprägung exakt beschrieben werden müssen, um sie später den Text-Bestandteilen genau zuzuordnen. Eine Art, diese Technik zu erleichtern, besteht darin, direkte Zitate aus dem Text zu übernehmen. Eine wichtige Voraussetzung für die Gestaltung eines gut funktionierenden Kategoriensystems ist die Trennschärfe. An Kategorien wird der Anspruch gestellt, dass sie eindeutig abgegrenzte Räume für einen Textinhalt darstellen, wobei man immer auf die Trennschärfe zwischen den Kategorien achten sollte. Eine Einhaltung dieser Trennschärfe ermöglicht die Zuordnung einer einzigen Kategorie zu einem Textinhalt (vgl. Mayring, 2010).

Im nächsten Schritt sollten bestimmte Kodierregeln definiert werden, welche dem Kodieren eine notwendige Orientierung ermöglichen, um folgend die Zuordnung von Kategorien zu Textstellen zu erleichtern. Diese Regeln sollen bei inhaltlichen Abgrenzungsproblemen helfen. Der/ die Kodierer*in erhält Informationen, wann und warum Textstellen einer spezifischen Kategorie zugeteilt sind. Es wird empfohlen, einen Probendurchlauf zu verwenden, um zu überprüfen, ob die Definitionen der Kategorien eine eindeutige Zuordnung der Textstellen ermöglichen. Dabei wird das Ziel verfolgt, alle Inhalte schlussendlich einer Kategorie zuzuordnen. Oftmals zeigt ein Probendurchlauf auf, dass eine Überarbeitung notwendig wäre, um ein funktionierendes Kategoriensystem zu verwenden. Zum Schluss sollte das Textmaterial nochmals den überarbeiteten Kategorien zugeordnet werden (vgl. Mayring, 2010).

Eine qualitative Inhaltsanalyse weist viele Vorteile auf, da die systematische und regelgeleitete Vorgehensweise, im Idealfall zu professionellen Gütekriterien einer qualitativen Forschung führt. Diese Forschungsmethode weist außerdem eine hohe Transparenz im Prozess auf. Die jeweiligen Kriterien der Validität und Reliabilität stehen dabei im Vordergrund (vgl. Mayring, 2010).

6.3 Interviews

Die Personen für die Interviews wurden auf verschiedene Weise ausfindig gemacht und kontaktiert. Prinzipiell ging es darum, wie bereits erwähnt, Frauen, welche in der IT-Branche tätig sind und mindestens drei Jahre Berufserfahrung aufweisen konnten, für die Interviews zu rekrutieren. Um die Frauen ausfindig zu machen, wurden hauptsächlich das Internet und eine diesbezügliche Recherche genutzt. Insbesondere die Plattform LinkedIn, ein webbasiertes soziales Netzwerk, welches hauptsächlich dafür gebraucht wird, bestehende Geschäftskontakte zu pflegen und neue Geschäftsverbindungen aufzubauen, eignet sich für die Suche. Aber auch durch Empfehlungen von Kolleg*innen, der Plattform Instagram, sowie durch Arbeitsnetzwerke und die direkte Kontaktaufnahme mit IT-Firmen konnten Interviewpartnerinnen gefunden und kontaktiert werden. Besonders das Schneeballsystem, die Weiterempfehlung bereits interviewter Frauen, erwies sich dabei als nützlich.

Die Kontaktaufnahme erfolgte anschließend meist per Mail oder per Nachrichtenfunktion der jeweiligen Plattformen. Es wurden ca. 90 Personen kontaktiert, 13 (Alter: 21-56) erklärten sich bereit, ein Interview zu führen, was einer Erfolgsquote von ca.14% entspricht. Grundsätzlich wurden vor dem Interview nicht viele Informationen bezüglich des Themas preisgegeben, um etwaige Vorannahmen zu vermeiden. Der Wortlaut der jeweiligen Nachrichten lautete dabei folgendermaßen: *Im Rahmen meiner Arbeit möchte ich Frauen aus dem IT-Sektor bezüglich verschiedener Themen, wie beruflicher Alltag, Herausforderungen etc., interviewen. In diesem Zusammenhang möchte ich meine theoretischen Überlegungen durch Ihre praktischen Erfahrungen ergänzen.*

Die Interviews wurden sowohl virtuell als auch face-to-face angeboten, um den Teilnehmerinnen eine größere Flexibilität zu gewähren. Beide Angebote wurden wahrgenommen, eines face-to-face und zwölf virtuell. Die virtuellen Interviews wurden via Zoom abgehalten. Hier musste im Vorhinein ein Link für einen Termin erstellt werden und während des Interviews musste eine sichere und stabile Internetverbindung zur Verfügung gestellt werden. Als Aufnahmegerät wurde ein Mobiltelefon verwendet, welches vor der Aufnahme auf Flugmodus gestellt wurde, um etwaige Störungen durch Anrufe etc. zu vermeiden. Zusätzlich wurde von jeder Interviewpartnerin vor dem Gespräch ein Einverständnis bezüglich der Audio-Aufnahme eingeholt und darauf hingewiesen, dass die Interviews anonymisiert werden.

Die Interviewpartnerinnen wurden ca. in der Hälfte der Projektlaufzeit kontaktiert, um genügend Zeit für die Transkription und die Auswertung sicherzustellen. Auch etwaige Hindernisse, Schwierigkeiten und Probleme, wie fehlende Rückmeldungen der Frauen, mussten mit einberechnet werden. Bezüglich der Terminkoordination entstanden dabei unter anderem folgende Probleme: kurzfristige Absagen, Nicht-Erscheinen durch beispielsweise Krankheit, plötzliches Nicht-Antworten trotz bereits bestehender Kommunikation. Auch während der Interviews kam es zu unterschiedlichen Schwierigkeiten wie: Störende Geräusche im Hintergrund durch z.B. den Lärm einer Baustelle oder durch das Ausräumen des Geschirrspülers des Partners oder die Unterbrechung durch eine Kollegin, woraufhin das Zimmer gewechselt wurde.

6.4 Leitfaden

Der vorliegende Leitfaden liefert die Grundlage für die Interviews und stützt sich auf die Theoriebasis, den Forschungsstand und dabei präsentierte Ergebnisse als auch auf die festgelegte Forschungsfrage.

Die Fragen zielen dabei stark auf die Wahrnehmung und das Empfinden der Frau, welche im IT-Sektor tätig ist, ab. Dabei werden drei gezielte Themenblöcke: Karriere, Alltag als auch Familienvereinbarkeit angesprochen, um diesbezügliche Bedingungen in einer männerdominierten Branche zu erkennen.

Allgemein zielen alle drei Themenblöcke **Karriere, Alltag und Familienvereinbarkeit** sowohl auf den erlebten Alltag als auch auf das Arbeitsumfeld, also Rahmenbedingungen der Branche ab. Der Themenblock Karriere wurde ausgewählt, um Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten und das Lohnverhältnis zu erforschen. Wie bereits in Kapitel 4.4.1 erwähnt, verhindert eine "Gläserne Decke" in vielen Fällen das Aufsteigen einer Frau im beruflichen Umfeld. Zudem herrscht prinzipiell ein Gender-Pay-Gap, welcher eine unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher Qualifikation beschreibt. Der Punkt Alltag beschäftigt sich ganz allgemein mit den Herausforderungen, Anforderungen und Belastungen einer Frau im beruflichen Alltag der IT-Branche und soll dabei unter anderem Themen wie Stereotype (siehe Kapitel 4.2) oder Rollenattribuierung (siehe Kapitel 4.2.1/ 3.) aufgreifen. Der letzte Themenaspekt: Vereinbarkeit mit Familie (siehe u.a. in Kapitel 4.2.1/ 1.) beinhaltet dabei Karenzmöglichkeiten, Arbeitszeitmodelle als auch Kinderbetreuungsmöglichkeiten und legt den Fokus dabei auf das Thema "Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie" wie auch bereits in Kapitel 4.5 genauer erläutert.

Zusätzlich gibt es sowohl eine Einstiegs-, als auch eine Abschlussfrage, welche auf kein konkretes Thema hinweisen, um die folgende Berichterstattung nicht einzuschränken und eine möglichst breitgefächerte Erzählung an Erfahrungen zu generieren. Während des Interviews wurden manchmal Zwischenfragen gestellt, die darauf abgezielt haben, eine noch detailreichere Erzählung zu erhalten.

Der vorliegende Leitfaden lautet:

Vorerst möchte ich mich bei Ihnen für Ihre Zeit bedanken und Ihnen versichern, dass ich es nicht als selbstverständlich sehe, dieses Interview mit Ihnen führen zu dürfen. Umso mehr freut es mich, dass wir heute Zeit dafür gefunden haben. Nun möchte ich Ihnen noch kurz mein Thema vorstellen: Die Masterarbeit beschäftigt sich mit Frauen im IT-Sektor. Dabei werden Themen wie Karrieremöglichkeiten, der berufliche Alltag als auch Familienvereinbarkeit besprochen. Bitte nehmen Sie sich so viel Zeit wie Sie möchten, um die Fragen zu beantworten. Außerdem möchte ich betonen, dass es weder richtige noch falsche Antworten gibt. Haben Sie sonst noch irgendwelche Fragen? Dann werde ich nun das Diktiergerät starten, wenn das für Sie passt?

Einstiegsfrage:

Wie erleben Sie Ihren Arbeitsalltag als Frau in der IT-Branche?
Erzählen Sie mir alles, was Ihnen dazu einfällt!

1. Karriere

- Wie würden Sie Ihre Aufstiegschancen bzw. die Chance auf eine Beförderung einschätzen?
- Gibt es Ihrer Meinung nach genügend Weiterbildungsmöglichkeiten? Wenn ja, nutzen Sie diese? Welche Weiterbildungsmöglichkeiten hätten Sie gerne?
- Würden Sie das Lohnverhältnis als gerecht empfinden?

2. Alltag

- Wenn Sie an die Herausforderungen in Ihrem beruflichen Alltag denken? Würden Sie sagen, dass diese adäquat sind?
- Sind die Anforderungen in Ihrem Beruf generell angemessen?
- Wie würden Sie die Belastungen in Ihrem Job einschätzen?

3. Vereinbarkeit mit Familie

- Gibt es in Ihrer Firma Kinderbetreuungsmöglichkeiten? Wenn ja, welche?
- Haben Sie die Möglichkeit, im Homeoffice oder Teilzeit zu arbeiten? Werden diese Angebote genutzt bzw. nutzen Sie diese?
- Wie sieht es mit Karenzmöglichkeiten aus? Welche gibt es und werden diese genutzt?

Abschlussfrage:

Wenn Sie an Ihre bisherige berufliche Laufbahn zurückdenken. Welche Erfahrungen haben Sie als Frau in einer männerdominierten Branche gemacht?

6.5 Auswertungsverfahren

Wie bereits erwähnt, wurden die Interviews mit Hilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Dieses Analyseverfahren liefert eine Methode der Datenauswertung, welche mittels einer systematisch und regelgeleitet strukturierten, nachvollziehbaren Textanalyse vorgeht (vgl. Mayring/ Hurst, 2005). Im weiteren Vorgehen wurde sich für eine zusammenfassende Inhaltsanalyse (siehe Kapitel 6.2) entschieden, um die relativ große Datenmenge von 13 Interviews entsprechend auswerten zu können.

Die vorläufigen Kategorien wurden aufgrund der Forschungsfrage: *“Wie beurteilen Frauen im IT-Sektor ihr berufliches Umfeld/ ihren beruflichen Alltag hinsichtlich einer männerdominierten Branche?”* und auf Basis des daraus abgeleiteten Leitfadens deduktiv gebildet und dienten einer ersten Vororientierung: Dabei kamen folgende vorläufige Unterkategorien zustande:

1. Arbeitsalltag
2. Karriere
3. Aufstiegschancen/ Beförderung
4. Weiterbildungsmöglichkeiten
5. Lohnverhältnis
6. Alltag
7. Herausforderungen
8. Anforderungen
9. Belastungen
10. Vereinbarkeit mit Familie
11. Kinderbetreuungsmöglichkeiten
12. Homeoffice/ Teilzeit
13. Karenzmöglichkeiten
14. Erfahrungen

Anschließend wurden mittels induktiven Vorgehen fünf der 13 Interviews, also ca. 40% der Interviews, ausgewertet, um ein passendes Kategoriensystem zu erstellen und die vorher erstellten Kategorien anzupassen und zu überarbeiten. Dabei wurde ein Fall bzw. ein Interview herangezogen, anschließend ein passendes Zitat gewählt, welches die Grundlage für die Paraphrase und die darauf folgende Generalisierung bildete und schließlich entstand eine Kategorie (vgl. Mayring, 2010).

Fall ▶ Zitat ▶ Paraphrase ▶ Generalisierung ▶ Kategorie

Es gilt zu betonen, dass einzelne Zitate nicht nur einer Kategorie zugeteilt werden konnten. Prinzipiell wurde bestmöglich versucht, eine gute Trennschärfe der Kategorien zu gewährleisten, um eine Doppel-Zuteilung bestmöglich zu verhindern. Bei manchen Kategorien gab es jedoch Überschneidungen, das bedeutet, Zitate konnten beiden Kategorien zugeteilt werden .

6.6 Kategoriensystem

Das endgültige Kategoriensystem, welches für die Auswertung der 13 Interviews herangezogen wurde, wird anschließend präsentiert. Bei der Definition geht es darum, festzulegen, welche Bestandteile dieser Kategorie zugeordnet werden sollen. Beim Ankerbeispiel werden konkrete Aussagen aus dem Interviewprotokoll gewählt, welche als eine Art Musterbeispiel für ein besseres Verständnis dienen. Die Kodierregeln sind da, um etwaigen Problemen der Abgrenzung zwischen den Kategorien entgegenzuwirken. Dabei werden Regeln definiert, welche eine eindeutige Zuordnung sicherstellen (vgl. Mayring, 2010).

	Kategorien- Bezeichnung	Definition	Ankerbeispiel	Kodier Regel
OK1	Gehalt	Hierbei geht es um das Gehaltsempfinden der befragten Personen, welche sowohl das eigene subjektive Empfinden als auch den Vergleich zu männlichen Kollegen beinhalten. Auch eine bestehende Gehaltstransparenz als auch thematisierte Gehaltsverhandlungen stehen dabei im Mittelpunkt.		
UK1.1	Gender-Pay-Gap	Der Gender-Pay-Gap bezieht sich auf eine unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher Qualifikation und gleicher Leistung.	“(…) also bei meinem letzten Arbeitgeber da wars auch so, dass es mich eigentlich sehr interessiert hätte und ich hatte nur einen einzigen Kollegen, den ich besser kannte, den hab ich mal zur Seite genommen und ihn gefragt wieviel er verdient und wir hatten gleiche Ausbildung wir hatten, gleich alt, also ähnliche, ähnliches Level und der hat SCHON mehr verdient als ich, also schon ein paar hundert	

			Euro.”	
UK1.2	Gehalts- transparenz	Hierbei geht es um die Transparenz der Gehälter, also um das Wissen, was andere in der Branche verdienen.	“Das ist in Österreich so ein Ding, ja. Die meisten , ich weiß nicht, wollens nicht oder es ist nicht erlaubt, dass man den Kollegen sagt, was man verdient, das ist sehr unerwünscht und nicht üblich, aber überall.”	
UK1.3	Lohnverhältnis- Zufriedenheit	Bei diesem Punkt geht es um das subjektive Empfinden, ob das entsprechende Gehalt gerecht und der erbrachten Leistung angemessen ist.	“(…) so ich, ich hab das Gefühl, also ich bin zufrieden mit dem was ich verdiene.”	
UK1.4	Gehalts- verhandlung	Diese Unterkategorie thematisiert den Aspekt der Gehaltsverhandlung und beinhaltet dabei sowohl gemachte Erfahrungen als auch Empfindungen.	“(…)dass ich manchmal nicht sicher war,(Pause) also diese Unsicherheit, hab ich jetzt beim Gehalt gut genug verhandelt.“	
OK2	Karriere	Bei dieser Oberkategorie geht es um das Thema Karriere, welches sowohl empfundene Aufstiegschancen, den Wunsch einer angestrebten Karriere als auch die Faktoren Rekrutierung und “gläserne Decke” beinhaltet.		
UK2.1	Aufstiegschancen	Der Punkt Aufstiegschancen beinhaltet auf der einen Seite subjektiv empfundene Chancen eines Aufstieges der derzeitigen Position als auch bereits besprochene Karrieremöglichkeiten.	“Ich hab begonnen in der Auftragsabwicklung 1995. Ich bin noch immer in der Auftragsabwicklung, habe aber gefühlt natürlich 300 Sachen dazu bekommen, heißt mehr Arbeit, schon mehr Geld, weils jetzt auch 20 Jahre sind aber	

			Aufstieg NULL.”	
UK2.2	Aufstiegsambition	Hierbei handelt es sich um den eigenen Wunsch der befragten Personen eine Karriere bzw. eine höhere Position anzustreben.	“Ähm, also ein Stückchen ja, ob ich jetzt noch bis ganz nach oben möchte, weiß ich nicht, weil ich schon auch wertlege auf diese sogenannte Work-life balance.”	
UK2.3	Rekrutierung	Die Unterkategorie Rekrutierung bezieht sich auf alle Erfahrungen bezüglich des Bewerbungsprozesses, sowohl als Bewerberin als auch als Recruiterin selbst.	“Wir versuchen natürlich auch (Pause) ähm, Mädels einen Einblick zu schaffen. Also wenn wir zum Beispiel Praktikanten haben, dann schauen wir auch darauf, dass wir PRAKTIKANTINNEN haben.”	
UK2.4	“gläserne Decke”	Diese Kategorie bezieht sich auf das erwähnte Phänomen der “gläsernen Decke”, welche eine Metapher für das Phänomen darstellt, dass eine bestimmte Bevölkerungsgruppe, in diesem Fall Frauen, nicht in Führungspositionen aufsteigen kann.	“Auch das ist etwas, was ich oft nur vom Hörensagen kenn, diese “gläserne Decke”. Muss man aber auch dazu sagen, dass ich natürlich nicht ganz oben bin.”	
OK3	Mutter-sein	Bei der Oberkategorie Mutter-Sein geht es auf der einen Seite um Einflüsse, welche eine Mutterschaft auf das Arbeitsleben der Befragten genommen hat oder nimmt. Auf der anderen Seite werden betriebliche Rahmenbedingungen dabei behandelt.		
UK3.1	Kinderbetreuungs-möglichkeiten	Hier wird auf betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten wie z.B. ein	“Ich glaube, es gibt jetzt keinen Kindergarten oder	

		betrieblicher Kindergarten Bezug genommen.	so, weil das Büro in Wien SEHR klein ist, also ich glaube nicht, dass es etwas in die Richtung gibt."	
UK3.2	Mutterschaft	In dieser Unterkategorie sind alle Einflüsse einer Mutterschaft auf das Arbeitsleben enthalten.	"Ähm ich kann, dadurch, dass ich Kinder habe, bin ich auch selten mit den Kollegen unterwegs also wenn es jetzt zum Beispiel, ähm, ein social Event gibt, ein Teamevent, da bin ich sehr selten dabei."	
UK3.3	Karenz	Bei diesem Aspekt geht es um Folgen, aber auch um allgemeine Erfahrungen bezüglich einer Karenz.	"Es ist immer so, wenn du in Karenz gehst, bekommst dann, wenn du zurückkommst, nur des was KEINER machen will."	
UK3.4	Karenz-möglichkeiten	Hier werden Karenzmöglichkeiten der Firma, wie eine klassische gesetzliche Karenz, aber auch zusätzliche Angebote wie Papa-Monate etc. angesprochen.	"(...)würde ich jetzt mal sagen, die klassische Möglichkeit gibts in Karenz zu gehen."	Nur inhaltliche Verständnisse des Begriffs, keine wertenden Äußerungen.
OK4	Strukturen des IT-Sektors	Diese Oberkategorie beschäftigt sich mit Strukturen, Merkmalen der IT-Branche, wobei auch etwaige Entwicklungen, der Einfluss der Corona-Pandemie und der Aspekt einer männerdominierten Branche behandelt werden. Das bedeutet auch Rollenvorbilder, die Sichtbarkeit/		

		Repräsentativität des weiblichen Geschlechts als auch betonte Unterschiede der Geschlechter sind enthalten.		
UK4.1	Trends	Hierbei geht es um Trends bzw. Entwicklungen der IT-Branche und darin enthaltenen Merkmalen.	“(…)das sind natürlich zum größten Teil dann auch Männer, mit denen ich arbeite, aber es werden auch immer mehr Frauen.”	
UK4.2	Branchenmerkmale	Bei dieser Unterkategorie werden allgemein erwähnte Merkmale des IT-Sektors mit einbezogen. Dabei thematisiert man sowohl die Branche selbst, also beispielsweise “schnellebig” aber auch Merkmale der Mitarbeiterinnen wie zum Beispiel das Durchschnittsalter.	“Ich glaube die IT ist , jetzt nicht mehr, aber damals wars doch eine relativ junge Branche, da arbeiten eher junge Leute, keine älteren Leute und die gehen schon mit einer ANDEREN Einstellung rein.”	
UK4.3	Corona-Einfluss	Hier sind Einflüsse und Veränderungen durch die Corona-Pandemie auf den IT-Sektor im Allgemeinen, aber auch auf Rahmenbedingungen wie Homeoffice oder Teilzeit inbegriffen.	“Ja, weil der wollte vor Corona kein Homeoffice, also da hab ich wirklich JEDEN Tag ins Büro fahren müssen und von einem Tag auf den anderen wars anders.”	
UK4.4	Gender-Unterschied der IT-Mitarbeiter	Die Unterkategorie 4.4 bezieht sich auf erkannte Geschlechts-Unterschiede zwischen Mitarbeiterinnen in der IT-Branche. Dabei geht es um Differenzen, wie Frauen und Männer in der Branche aufgenommen werden.	“(…)jetzt wo ich bei der Firma im November begonne hab, bin ich eben als Senior Consultant eingestiegen mit mir parallel hat ein Kollege begonnen der ist jünger als sich, ist gleich als Manager eingestiegen und auch im Projekt mit allen Männern mit denen ich zu tun habe, sind alle schon	

			auf Manager Level. Das hat mir dann schon persönlich zu denken gegeben, weil ich mir gedacht hab, vielleicht sollt ich auch schon dort sein und die Arbeit die ich mache entspricht eigentlich auch dem Level."	
UK4.5	Sichtbarkeit/ Repräsentation des Geschlechts	Dieser Punkt bezieht sich auf die Sichtbarkeit und die Repräsentation des weiblichen Geschlechts in der IT-Branche. Es geht dabei um die Auffälligkeit einer Frau in einer männerdominierten Branche.	"(...) da bin ich dann zu einem Projekt dazu gekommen und die Projektleiterin war auch eine Kollegin und da hat der Chef dann so gesagt "Oh ein FRAUENPROJEKT."	
UK4.6	Rollenvorbilder	Bei der Unterkategorie Rollenvorbilder wird auf den Aspekt weiblicher Vorbilder im IT-Sektor Bezug genommen.	"(...)was vielleicht in der IT-Branche speziell dazu kommt ist, dass es weniger Role-Models gibt, also dass es vielleicht den Frauen schwerer fällt, diesen Schritt zu machen, weil an der Spitze dann eben mehr Männer sieht als Frauen und und daraus dann vielleicht dann schließt eben die Männer können das besser also die Männer sind da eher geeignet also diese fehlende VORBILDER, die sind in der IT BESONDERS ein Thema."	
OK5	Weiterbildung	Die Oberkategorie Weiterbildung beinhaltet sowohl die beschriebenen betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten als auch den Bezug auf die selbstständige		

		Weiterbildung. Zusätzlich wird auf explizit genannte Frauenförderungsprogramme eingegangen.		
UK5.1	Weiterbildungsmöglichkeiten	Diese Unterkategorie thematisiert sowohl betriebliche oder externe Weiterbildungsmöglichkeiten als auch die selbständige bzw. private Weiterbildung.	"(...)Ich hab aber sehr viele schlechte Kurse erlebt oder Kurse wo ich mir gedacht hab, ja ich bin jetzt eine Woche gesessen und es hätte mir mehr gebracht, wenn ich Zuhause gesessen wär und mir das SELBER erarbeitet hätte."	
UK5.2	Frauenförderungsprogramme	Hierbei rücken explizit genannte Frauenförderungsprogramme der IT-Branche in den Mittelpunkt.	"(...)dass es sogar zusätzlich Programme gibt, das die Unternehmen versuchen (Pause) Frauen auch speziell zu fördern, auch zu motivieren und zu halten."	
OK6	Anspruch (von sich selbst und von außen)	Diese Oberkategorie setzt den Leistungsanspruch sowohl von einem selbst als auch von seinem Arbeitsumfeld ins Zentrum. Dabei sind sowohl fachliche als auch soziale Anforderungen gemeint. Als zusätzliche Unterkategorien ergaben sich die beiden Punkte "Anforderung Sozialkompetenz" und "Anforderung Selbstbewusstsein", welche eigenständig behandelt werden.		
UK6.1	Selbstanspruch	Hierbei geht es um den Anspruch, den die Befragte bezüglich ihrer Arbeitsleistung oder Arbeitsweise an sich	"(...)was sicher ein großer Faktor ist, ist (Pause) ähm, man ist als Frau ja oft perfektionistisch."	

		selbst stellen.		
UK6.2	Fremdanspruch	Bei der Unterkategorie Fremdanspruch bezieht man sich auf den Leistungsanspruch des Arbeitsumfeldes wie z.B. Team oder Führungspersonal.	“(…)du musst dich immer beweisen, indem du Projekte nicht nur zur Befriedigung ausführst, sondern mehr machst, das ist immer dieses ÄUZERL mehr.”	
UK6.3	Anforderungen	Hier geht es um Anforderungen der Position beziehungsweise der Arbeitsstelle an sich.	“Technisch her betrachtet von den Anforderungen, PERFEKT! Da hat man die Zeit, sich einzuarbeiten, das Problem zu analysieren und das zu machen, also das geht immer gut.”	
UK6.4	Herausforderungen	Dieser Punkt beinhaltet alle genannten Herausforderungen im Arbeitsumfeld und Arbeitsalltag.	“Ich habe, äh (Pause) immer sehr unterschiedliche Projekte, das heißt ich hab auch immer andere Herausforderungen, aber, äh, ich werde jetzt nicht überfordert.”	
UK6.5	Belastungen	Diese Unterkategorie bezieht sich auf alle thematisierten Belastungen im Arbeitsumfeld und den Arbeitsalltag der befragten Personen.	“(…)es ist, es ist sicher oft nicht einfach, weil man mit hunderten Sachen gleichzeitig bombardiert wird, alle wollen etwas von einem, alle wollen es möglichst SCHNELL.”	
UK6.6	Anforderung Selbstbewusstsein	Diese Kategorie stellt sozusagen eine Unterkategorie der Unterkategorie Anforderungen dar und bezieht sich auf das Selbstbewusstsein und welche Rolle es im beruflichen Alltag mit sich	“(…)ich bin ein sehr kontaktfreudiger Mensch, sehr extrovertiert, hab auch ein Selbstbewusstsein, sonst kummst zu GORNIX.”	

		bringt.		
UK6.7	Anforderung Sozialkompetenz	Diese Kategorie stellt ebenfalls eine Art Unterkategorie der Unterkategorie Anforderungen dar und bezieht sich auf die Sozialkompetenz und welche Rolle sie im beruflichen Alltag mit sich bringt.	“Nur ich bin dieses Bindeglied zwischen User und Programmierer, das heißt, ich hab die Projekte über, das und das sind die Anforderungen und ich muss das dem Programmierer vermitteln. Und das habe ich glaube ich recht gut gemacht, weil sowohl beide Seiten verstehe, (Pause) ich, und ich glaube, das ist sogar ein Pluspunkt von Frauen nämlich, die diese, sag ich mal, Übersetzer spielen können. Das ist meiner Meinung nach ein SUPER Pluspunkt.”	
OK7	Arbeitsmodelle	Diese Kategorie beschäftigt sich mit Strukturen und Arbeitsbedingungen in der IT-Branche, welche den Arbeitsalltag bestimmen. Dabei inbegriffen sind die beiden betrieblichen Angebote von Teilzeit und Homeoffice, aber auch die generelle Flexibilität, welche das Unternehmen bietet, aber auch verlangt, findet darin ihren Platz.		
UK7.1	Teilzeit	Hier bezieht man sich auf die betriebliche Möglichkeit auf Teilzeit, das bedeutet ein Arbeitsverhältnis von ca. 20 bis 30 Stunden pro Woche.	“Die Möglichkeit auf Teilzeit hats gegeben, weil ich hab mit Teilzeit in der Firma begonnen.”	Nur inhaltliches Verständnis des Begriffs, keine wertenden Äußerungen.

UK7.2	Homeoffice	Diese Unterkategorie stützt sich auf die betriebliche Möglichkeit, seine Arbeit oder einen Teil davon ortsunabhängig, in den meisten Fällen von Zuhause erledigen zu dürfen.	“Wir haben wirklich die Möglichkeit Homeoffice zu machen. Ähm, so wie es für uns passt.”	Nur inhaltliches Verständnis des Begriffs, keine wertenden Äußerungen.
UK7.3	Flexibilität	Jener Punkt fokussiert sich auf die generelle Flexibilität im Arbeitsalltag, welche seitens des Unternehmens gewährleistet wird und auch jene die von den Mitarbeiterinnen verlangt wird.	“(…) was natürlich schon ist, die Flexibilität, die einem die Firma entgegenbringt, wird dann auch von EINEM erwartet.”	
OK8	Selbst und Fremdwahrnehmung	Die Oberkategorie 8 beschäftigt sich mit dem Thema der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Es geht dabei sowohl um die eigene Wahrnehmung der Leistung, des Verhaltens etc. im Arbeitsalltag als auch um die des Teams, der Führung oder der Kund*innen.		
UK8.1	Selbsteinschätzung	Diese Unterkategorie bezieht sich auf die eigene Einschätzung der befragten Personen hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung.	“(…)ich muss sagen, ich bin auch ein Mensch der Sachen gerne weitertreibt, der Leute unterstützt, der, also mir macht das nicht so viel aus, also ich bin's gewohnt, dass ich GANZ viele Sachen parallel offen hab.”	
UK8.2	Fremdeinschätzung	Die Unterkategorie Fremdeinschätzung beschäftigt sich mit der Einschätzung der Arbeitsleistung von “außen”, das bedeutet	“Am Anfang trauen sie einem nicht so viel zu und man kann sie dann aber praktisch positiv überraschen und ich muss	

		des Teams, der Führung oder der KundInnen.	sagen. (Pause) Ich hab das als angenehmer empfunden als umgekehrt, also ich mag es zum Beispiel nicht, wenn ich wohin geh und es gibt eine große Erwartungshaltung und die kann ich dann nicht erfüllen und also ich hab das als recht angenehm empfunden.”	
OK9	Erfahrungen im Alltag	Bei der letzten Oberkategorie geht es um Erfahrungen, welche im Arbeitsalltag gemacht werden, sowohl hinsichtlich des Teams, hinsichtlich der Führungspersonen und der Kund*innen. Außerdem werden zwei extra Punkte wie Stereotypen/ Vorteile und Sexismus gegenüber einer Frau in der IT-Branche behandelt.		
UK9.1	Arbeitsalltag	In dieser Kategorie sind alle Situationen im Arbeitsalltag inbegriffen, das bedeutet, es geht dabei um die Wahrnehmung des Arbeitsalltags im Allgemeinen.	“Ja. Immer und das ist das, sag ich auch zu meinem Mann, das ist jeden Tag ein Kampf wennst her kommst. Irgendeiner kommt dir immer deppat. Es ist so, aber du musst sofort gewappnet sein und das nicht persönlich nehmen. Es ist manchmal leichter, manchmal schwerer, aber es funktioniert.”	
UK9.2	Team-Erfahrung	Hierbei wird behandelt, wie das kollegiale Verhältnis beschrieben wird und welche Erfahrungen im Team gemacht wurden.	“Also es passt im kollegialen Verhältnis her, es passt.”	

<p>UK9.3</p>	<p>Führungserfahrung</p>	<p>Die Unterkategorie UK9.3 beschäftigt sich mit allen Erfahrungen, welche mit Führungspersonen im IT-Sektor gemacht wurden.</p>	<p>“(…)wo ich einfach Chefs hatte, die nicht dafür geeignet waren, Chef zu sein. (Pause) Der Eine konnte keine Entscheidungen treffen und war dann irgendwie sauer, wenn du dann eine Entscheidung getroffen hast, weil es musste einfach sein und ein anderer, wenn er dann einen schlechten Tag hatte, ja, dann musste der das irgendwo rauslassen. Aber wie gesagt, das ist nicht technisch, das ist alles zwischenmenschlich.”</p>	
<p>UK9.4</p>	<p>Kundenerfahrungen</p>	<p>Die Unterkategorie 9.4 bezieht sich auf alle Erfahrungen, die in Bezug auf KundInnen gemacht wurden.</p>	<p>“Die Kunden sind manchmal wirklich, da denkst du dir, warum eigentlich (lachen) genauso, wenn ich abhebe und er so ja, er möchte mit nem Techniker sprechen. Ich so ja bitte, wie kann ich Ihnen weiterhelfen? Er, so können Sie mich zu nem TECHNIKER weiterleiten? JA, ich bin Technikerin aus dem Corporation Center, wie kann ich Ihnen weiterhelfen? Ist kein KOLLEGE verfügbar?”</p>	
<p>UK9.5</p>	<p>Stereotypisierungen</p>	<p>Diese Unterkategorie beschäftigt sich mit typischen Vorurteilen gegenüber einer Frau in der IT-Branche, welche im Alltag wahrgenommen werden.</p>	<p>“Du darfst nicht wie eine Tussi sag ich mal aufkreuzen sondern schauen, dass du ohne Ausschnitt oder was auch immer, damit die Kompetenz rauskommt (….) dass du dich absichtlich irgendwie kleidest oder auch gibst, dass du immer seriös wirkst, immer aufpassen</p>	

			was du sagst, NICHT zu viel ins Private gehen.”	
UK9.6	Sexismus	Hierbei liegt der Fokus auf dezidiert sexistischen Erfahrungen, welche die Befragten in Ihrem Berufsalltag erleben mussten.	“(…)natürlich ist man auch hin und wieder mit Sexismus konfrontiert.”	

Nachdem ein adäquates Kategoriensystem festgelegt werden konnte, wurden alle 13 Interviews der Reihe nach mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Demnach wurde ein Interview gewählt, anschließend ein Zitat herausgefiltert und darauf basierend eine Paraphrase, eine Generalisierung und schlussendlich eine Reduktion bzw. Subsumtion erstellt (siehe unten: Beispiel für Auswertung). Anschließend wurden die resultierenden Ergebnisse je nach Oberkategorie und Unterkategorie präsentiert und mittels Theorie und Forschungsstand diskutiert (vgl. Mayring, 2010).

Als Beispiel für die Auswertung wird ein Auszug aus einem der Interviews geboten:

Interview	Zitat	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/ Subsumtion
12	“(…) dass es sogar zusätzliche Programme gibt, das die Unternehmen versuchen, Frauen auch speziell zu fördern, auch zu motivieren und zu halten.”	Es gibt Programme des Unternehmens, die Frauen speziell fördern und motivieren.	Angebot von speziellen Programmen für Förderung und Motivation von Frauen	OK5 UK5.2 Frauenförderungsprogramme: spezielle Frauenförderungsprogramme
12	“Im Kollegen Umfeld fühl ich mich sehr gut aufgehoben. (Pause) Also sehr, sehr	Im Umfeld mit den Kollegen fühlt man sich gut aufgehoben.	gut aufgehoben im Kollegen-Umfeld	OK9 UK9.2 Team-Erfahrungen : gutes Kollegen-Umfeld

	positiv.”			
I2	“was sicher ein großer Faktor ist, ist ähm man ist als Frau ja oft perfektionistisch”	Ein großer Faktor ist sicher, als Frau ist man perfektionistisch.	Als Frau ist man perfektionistisch.	OK6 UK6.1 Selbstanspruch Perfektionist als Frau

Nachdem alle Interviews ausgewertet wurden, konnten die Ergebnisse bezugnehmend auf die Forschungsfrage und die Kategorien zusammengefasst und dargestellt werden (siehe nächstes Kapitel).

7. Ergebnisse

Die vorliegenden Ergebnisse werden hinsichtlich zwei verschiedener Perspektiven präsentiert. Zuerst werden die Resultate je nach erstellter Kategorie behandelt, um diese der Reihe nach zu behandeln und mit Hilfe der Theorie zu erklären. Anschließend werden die Ergebnisse bezogen auf die Forschungsfrage wiedergegeben, um ein allgemeines Ergebnis zu formulieren und um einen dementsprechenden Gesamtüberblick zu gewährleisten - auch hier wird auf die Theoriebasis Bezug genommen. Zudem gibt es noch ein extra Kapitel 7.4, welches die bereits im Forschungsstand thematisierten Aspekte "Geschlechtsbezogene Verhaltensunterschiede als Ausgangsbedingung: Verhaltensunterschiede der Geschlechter in der Ausbildung und die Bedeutung von Netzwerkarbeit und Frauennetzwerke" diskutiert.

Die Zitate der Interviewpartnerinnen wurden **grau** hinterlegt.

7.1 Ergebnisse nach Kategorien

1. Oberkategorie Gehalt

Unterkategorien: Gender-Pay-Gap, Gehaltstransparenz, Lohnverhältnis
Zufriedenheit, Gehaltstransparenz

Die Oberkategorie Gehalt befasst sich mit dem Gehalts-Empfinden der Interviewpartnerinnen und beinhaltet dabei sowohl das subjektive Empfinden des eigenen Lohn-Verhältnisses als auch das Gehalt im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen in der IT-Branche. Zusätzlich wurden die Gehaltstransparenz und Erfahrungen bezüglich der Gehaltsverhandlungen diskutiert.

Bezüglich des Gender-Pay-Gaps, welcher des Öfteres erwähnt wurde, konnte eine Diskrepanz zwischen den Gehältern bezüglich des Geschlechts erkannt werden: **"Wir machen dieselbe Arbeit, verdienen natürlich um ein Drittel weniger. DAS ist fix."**

Diesbezüglich wird außerdem deutlich, dass sich die weiblichen Bewerberinnen in den meisten Fällen nicht trauen, gleich viel wie ihre männlichen Kollegen zu verlangen: **"Ich hab dann mit meiner damaligen Chefin auch einmal drüber gesprochen und sie hat gesagt ja auch du hast bei deinem Einstellungsgespräch auch wesentlich weniger quasi verlangt oder dich verlangen getraut als Männer."**

"(...) Mitarbeiterinnen die sich beworben haben, haben tendenziell wirklich IMMER durch die Bank, äh, haben die Tendenz gehabt weniger, wesentlich weniger zu verlangen als ihre männlichen Kollegen obwohl sie teilweise wesentlich qualifizierter waren"

Der Gender-Pay-Gap in Österreich lag, wie bereits erwähnt, im Jahr 2020 bei durchschnittlich 18,9 Prozent und lag damit im Vergleich zu den anderen EU-Ländern von 13% weit über dem Durchschnitt (vgl. Bundeskanzleramt, online).

Diesbezüglich wurde deutlich, dass die Gesetzeslage einen wichtigen Aspekt liefert, wenn

es um eine gleiche Bezahlung zwischen Mann und Frau geht. Demnach wurde erwähnt, dass, sofern ein Vertragssystem feststeht, Personen mit denselben Verträgen, unabhängig von ihrem Geschlecht, dasselbe verdienen können: *“(...) also wir haben jetzt ein neues Vertragssystem, da ist auch eben, weil sich die Gesetzeslage auch verändert hat, GANZ klar was die Person die sich für die und die Stelle bewirbt, was die dann bekommt und das ist dann auch festgeschrieben also da kann man dann nicht dran rütteln.”*

“(...) ein Kollege, der gleich viel also zum Beispiel auf der Uni angestellt war, glaub nicht, dass der anders bezahlt worden wäre, also, das waren so weit ich weiß die gleichen Verträge.”

Eine der interviewten Frauen wies hier jedoch darauf hin, dass Einsteigerinnen oftmals am Anfang mit einer schlechteren Jobbezeichnung als ihre männlichen Kollegen im Unternehmen beginnen, woraufhin der Gender-Pay-Gap auf eine andere Weise entsteht: *“(...) es gibt auch, das man unterschiedliche bezahlt wird oder unterschiedlich eingereicht wird, also das was sie halt viel mehr machen, natürlich weil wenn du dieselbe Jobbezeichnung hast, dann müssen Mann und Frau das Gleiche verdienen, aber dann hat halt der Mann immer eine bessere Jobbezeichnung.”* Hier lässt sich erkennen, dass Diskriminierungen aufgrund eines gesetzlichen Diskriminierungsverbots oftmals nicht direkt, sondern über Umwege passieren (vgl. Hofbauer, 2006).

Bezüglich dem Thema Gehaltstransparenz konnte gezeigt werden, dass Frauen in der IT-Sparte so gut wie keine Transparenz darüber erhalten, wie viel ihre Kolleg*innen verdienen. Dabei wurde unter anderem auch speziell Österreich genannt, in welchem Land es prinzipiell nicht üblich sei, über die eigene Bezahlung zu sprechen: *“Das ist in Österreich so ein Ding, ja. (Pause) Die meisten, ich weiß nicht, wollens nicht oder es ist nicht erlaubt, dass man den Kollegen sagt, was man verdient, das ist sehr unerwünscht und nicht üblich.”*

Auf die Fragestellung ob man mit seinem Lohnverhältnis zufrieden sei oder nicht gab es sowohl positive als auch negative Antworten, weswegen hier kein aussagekräftiges Fazit festgestellt werden kann. Das Thema Gehaltsverhandlungen hingegen, welches in mehreren Interviews aufgegriffen wurde, zeigte eine eindeutige Tendenz bezüglich der Aussagen der befragten Personen. Man konnte erkennen, dass Gehaltsverhandlungen für Frauen in der IT-Branche eine große Herausforderung darstellen und mit viel Unsicherheit einhergehen: *“(...) aber es ist schon so, man muss sich selber unter Beweis stellen, also das glaub ich bekommt man VIEL mehr als Frau mit als als Mann. Das ist vielleicht auch dann der Grund, warum Männer WESENTLICH höhere Einstiegsgehälter oder wesentlich höhere Gehälter verhandeln.”*

Prämien oder Gehaltserhöhungen müssen prinzipiell von den Frauen dezidiert eingefordert werden: *“Es wurde mir aufgetragen, diese Arbeit zu machen, was ich gemacht hab und ERST nachdem ich selbst zu meinem Chef gegangen bin und meinte- So wie schaut's aus? Bekomm ich denn hier was dafür, weil ich mein ich mach das Stunden hier?- Habe ich eine Prämie bekommen.”*

2. Oberkategorie Karriere

Unterkategorien: Aufstiegschancen, Aufstiegsambition, Rekrutierung, "gläserne Decke"

Die zweite Oberkategorie stellt das Thema Karriere in den Mittelpunkt und beinhaltet dabei sowohl Aspekte wie empfundene Aufstiegschancen, die eigene Aufstiegsambition, Rekrutierungsprozesse als auch die "gläserne Decke".

Bezüglich der empfundenen Aufstiegschancen wurden sowohl positive als auch negative Antworten gegeben. Dabei wurde ein paar Mal der Faktor Alter genannt, was auf eine Korrelation der beiden Variablen schließen lässt: *"Das überlege ich mir gar nicht. Ich bin 56, ich geh in sechs Jahren in Pension."* Betrachtet man die Antworten der Interviewpartnerinnen, welche sich auf das Thema Aufstiegsambition beziehen, so kamen sowohl Antworten, die auf eine angestrebte Karriere hindeuteten als auch gegenteilige Aussagen. Meistens wurden jedoch relativ unsichere Antworten gegeben, welche darauf schließen lassen, dass sich die Interviewpartnerinnen in diesem Bereich eher wenige Gedanken gemacht haben: *"(...) also jetzt in dem Unternehmen, ja, also zur Projektleitung zumindest schon, so generell hab ich mir noch nicht so die Gedanken drüber gemacht."*

Aussagen, welche sich auf das Thema Rekrutierung im IT-Sektor beziehen, stützen sich oftmals auf das Geschlecht der Bewerber*innen. Dabei wurde zweimal erwähnt, dass man versucht, darauf zu achten, genügend Frauen in die IT-Branche zu integrieren. Eine Interviewpartnerin, welche unter anderem selbst im Einstellungsprozess involviert war, meinte dabei: *"(...) aber grundsätzlich achte ich schon darauf, wenn es die Möglichkeit gibt, eine FRAU einzustellen, um da irgendwie bisschen ein Gleichgewicht herzustellen."*

Das Thema der "gläsernen Decke" wurde direkt von zwei Interviewpartnerinnen angesprochen und in beiden Fällen wurde zwar erwähnt, dass für sie keine "gläserne Decke" sichtbar ist, das jedoch daran liegen könnte, dass sie sich nicht in einer hohen beruflichen Position befinden: *"Auch das ist etwas was ich oft nur vom Hörensagen kenn, diese "gläserne Decke". Muss man aber auch dazu sagen, dass ich natürlich nicht ganz oben bin. (Pause) Also ich bin jetzt Senior Consultant, ich mach jetzt dann den Schritt zum Manager, aber es sind dann wirklich auch ein paar Schritte bis zum ganz oberen Management, also ich weiß auch nicht, ob ich dorthin komme und ich glaube, dass wenn dann eher dort die Probleme auftauchen."*

"Ich hab jetzt auch nie eine Karriere angestrebt, dass ich die Karriereleiter rauf geh. Ich wollt eigentlich IMMER bei der Softwareentwicklung bleiben. Kann durchaus sein, dass ich dadurch an eine gläserne Decke gestoßen wäre, die männliche Kollegen nicht haben, das kann ich nicht sagen."

Die Thematik wurde jedoch auch auf umwegen beschrieben und wies dabei auf existierende "gläserne Decke" hin: *"Jetzt wo ich bei der Firma im November begonnen hab, bin ich eben als Senior Consultant eingestiegen, mit mir parallel hat ein Kollege begonnen, der ist JÜNGER als sich, ist GLEICH als Manager eingestiegen und auch im Projekt mit allen Männern mit denen ich zu tun habe, sind alle schon auf Manager Level. (Pause) Das*

hat mir dann schon persönlich zu denken gegeben, weil ich mir gedacht hab, vielleicht sollt ich AUCH schon dort sein und die Arbeit die ich mache entspricht eigentlich auch dem Level.“

Wie bereits erwähnt, bezieht sich die “gläserne Decke” auf Aufstiegsmöglichkeiten, welche für Frauen nicht im selben Maß gegeben sind wie für Männer. Diese sind oftmals nicht direkt sichtbar, da direkte Diskriminierungen wegen eines gesetzlichen Diskriminierungsverbots nicht möglich sind (vgl. Hofbauer, 2006). Auch Sengenbergers Theorie eines segmentierten Arbeitsmarktes weist auf unterschiedliche Möglichkeiten der beruflichen Karriere und Entwicklung verschiedener Personen hin (vgl. Sengenberger, 1978). Hier kann das Merkmal Geschlecht als eine der möglichen Ursachen gesehen werden.

Puncto Karriere haben Frauen immer noch mit Stereotypen zu kämpfen, welche eher Männer in der Rolle einer Führungsperson sehen. Besonders schwer scheint es dem weiblichen Geschlecht zu fallen, sowohl in typisch männlich dominierten Bereichen als auch hinsichtlich typisch männlichen Positionen stereotypisierten Vorstellungen entgegen zu wirken. So wird der Überbegriff Führungskraft meist mit Männern assoziiert, sodass Frauen sich nicht in dieser Rolle wahrnehmen (vgl. Schwier/ Sievering, 2017). Laut Schwier und Sievering (vgl. 2017) unterscheiden sich Frauen und Männer beispielsweise in den Bereichen Risiko und Wettbewerb hinsichtlich ihrer Vorlieben. Der männliche Prototyp neigt eher dazu, sich zu überschätzen und nimmt lieber am Wettbewerb teil, im Gegensatz zu seinen weiblichen Kollegen. Diese Tatsache kann unter anderem auf Geschlechterstereotypen zurückgeführt werden, welche hauptsächlich das weibliche Geschlecht betreffen. Zudem kann bei Frauen eher eine Tendenz zur Ängstlichkeit und emotionaler Unsicherheit, sowie eine Abneigung gegen die Teilnahme an einem Wettbewerb festgestellt werden.

3. Oberkategorie Mutter-sein

Unterkategorien: Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Mutterschaft, Karenz, Karenzmöglichkeiten

Die Oberkategorie Mutter-sein beschäftigt sich auf der einen Seite mit individuellen Einflüssen, welche eine Elternschaft auf das Arbeitsleben in der IT-Branche der befragten Personen nimmt, auf der anderen Seite werden betriebliche Bedingungen wie z.B. Karenz oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten und generelle Rahmenbedingungen der Unternehmen bezüglich einer Mutterschaft behandelt. Die Unterkategorie Karenz zielt hier auf etwaige Veränderungen hinsichtlich Karriere und beruflichen Alltag ab, wohingegen die Unterkategorie Karenzmöglichkeiten auf das betriebliche Angebot hinweist.

Hinsichtlich der genannten Kinderbetreuungsmöglichkeiten kann darauf geschlossen werden, dass diese je nach Größe des Unternehmens variieren. Dabei wurden bei großen Unternehmen Angebote wie Betriebskindergarten etc. genannt, bei kleinen Unternehmen wurden jedoch Aussagen wie: *“Die Firma ist ZU klein. Die kann das nicht anbieten.“* getätigt. Zusätzlich schien es offensichtlich, dass sich mehrere befragte Personen noch keine Gedanken über Kinderbetreuungsmöglichkeiten gemacht haben beziehungsweise

sich diesbezüglich erkundigt hatten. Dies lässt darauf schließen, dass, sofern hier kein Bedarf besteht, auch kein Interesse vorhanden ist. Bezüglich des Themenpunktes Mutterschaft lässt sich eindeutig zeigen, dass dieser Aspekt einen Einfluss auf den Arbeitsalltag nimmt. Besonders der Zeitaspekt stand dabei im Mittelpunkt: *“Dadurch, dass ich Kinder habe, bin ich auch selten mit den Kollegen unterwegs, also wenn es jetzt zum Beispiel, ähm, ein Social Event gibt, ein Teamevent, da bin ich SEHR selten dabei, einfach zeitlich bedingt.”*

“Ich glaub, dass eher DAS, das Thema ist, was einem abhalten könnte und natürlich die Doppelbelastung EGAL in welchem Job, Kinder sind einfach ein riesen Teil, wenn die ins Leben treten und beanspruchen einfach auch Energie.”

Hier kann erneut darauf hingewiesen werden, dass eine doppelte Vergesellschaftung über zwei verschiedenen Arbeitsformen und diesbezügliche Anforderungen, folgend, auch zu einer doppelten Diskriminierung führt. Dies zeigt sich indem das weibliche Geschlecht meist zu einer unbezahlten Hauhaltsarbeit oder “Kinderarbeit” verpflichtet ist, was wiederum eine Integration am Arbeitsmarkt erschwert. und somit zu einer fehlenden Gleichberechtigung der Geschlechter führt. Prinzipiell ist eine soziale Position eines Menschen von dessen sozialer Herkunft, dem Geschlechterverhältnis, welches die Verantwortung für Kind und Haushalt voraussetzt und vom Verhältnis zwischen den Gesellschafts-Sektoren Erwerbsarbeit und Haushalt abhängig (vgl. Flecker, 2017).

Auch auf das Thema Karriere und Karriere-Ambition (hier findet teils eine Überschneidung mit der vorigen Kategorie statt) scheinen Kinder einen Einfluss zu nehmen: *“So bissl ohne Ziel und ohne Plan, also so langfristig meine Karriere betrachtet, aber das PASST auch so für mich, weil die Kinder jetzt so klein sind”*

Besonders auffallend war außerdem die Tatsache, dass mehrere Interviewpartnerinnen von Situationen erzählt haben, in welchen sie auf eine mögliche Schwangerschaft angesprochen wurden. Dabei wurde dezidiert ein Unterschied zu männlichen Kollegen erkannt und genannt. Hier wird deutlich, dass Kinder kriegen, sowie Karenz noch eindeutig Frauensache ist: *“Ich kann mich erinnern, da war ich vielleicht erst ein Jahr bei uns, da hat mein Chef gesagt, aber weißt eh , wennst ma jetzt wegfallst wegen Kindern oder so (Pause) und dann denk ich mir, ich bin SINGLE, mein Arbeitskollege der hat gerade GEHEIRATET, warum sagst du das nicht ihm, das wär viel wahrscheinlicher, dass er jetzt Kinder kriegt, als ICH.”*

Bei den genannten Karenz-Möglichkeiten wurden sowohl die üblichen gesetzlich vorgesehenen Karenz-Möglichkeiten genannt, des Weiteren wurden jedoch auch häufig Möglichkeiten wie VäternKarenz und Papa-Monate erwähnt: *“Also ich hab jetzt zum Beispiel drei Kollegen, die sind alle jetzt Väter geworden also nacheinander und die haben ALLE jetzt da so ein Papamonat sich da frei genommen und einer war sogar ein dreiviertel Jahr, nein, ein viertel Jahr war er nicht da, also drei Monate.”*

Das Thema Karenz brachte verschiedene Themen zum Vorschein. Dabei wurde unter anderem die fehlende Arbeitszeit, welche innerhalb einer in Anspruch genommenen Karenz entsteht, als auch Veränderungen, welche danach auf einen zukommen können, aufgegriffen. Es wurde dabei unter anderem betont, dass man danach oftmals andere

Tätigkeiten bekommt oder Abteilung wechseln muss: *“Es ist immer so, wennst in Karenz gehst, bekommst dann, wenn du zurückkommst, nur des was KEINER machen will.”*

“Wegen meiner Tochter, habe ich intern dreimal die Tätigkeit gewechselt, das heißt ich hab mich DREIMAL in neue Technologien einarbeiten müssen.”

“Dann war ich in Karenz und dann, wo ich zurückgekommen bin, da haben Sie dann mal überlegt, wohin muss ich denn eigentlich, wo gehör ich hin.”

Puncto der Kategorie Mutter-sein wird wiederum die doppelte Vergesellschaftung der Frau deutlich. Frauen tragen heutzutage auf zwei verschiedene Arten zur gesellschaftlichen Reproduktion bei, das bedeutet, sie sind nicht nur mit einer marktvermittelten Arbeit zeitlich ausgelastet, sondern sind zusätzlich auch noch für Hausarbeit bzw. Kinderarbeit verantwortlich. Hier können Herrschaftstheorien des männlichen Geschlechts, das kapitalistische Patriarchat und auch die sozialkonstruktivistische Perspektive, die sich auf geschlechtsbedingte Ungleichheiten bezieht, als mögliche Ursache diskutiert werden (vgl. Flecker, 2017).

4. Oberkategorie Strukturen der IT-Branche

Unterkategorien: Trends, Branchenmerkmale, Corona-Einfluss, Gender-Unterschiede der IT-Mitarbeiter*innen, Sichtbarkeit/ Repräsentation, Rollenvorbilder

Die nächste Oberkategorie beschäftigt sich sowohl mit allgemeinen Strukturen, Merkmalen und Trends des IT-Sektors als auch mit typischen Branchen-Merkmalen wie z.B. ob es sich eher um eine “junge” oder “alte” Branche handelt. Zusätzlich stehen Erfahrungen hinsichtlich geschlechtsbezogener Unterschiede zwischen IT-Mitarbeitern und IT-Mitarbeiterinnen, die Repräsentativität und Sichtbarkeit des weiblichen Geschlechts als auch fehlende weibliche Rollenvorbilder im Fokus.

Einer der mehrmals genannten Trends war die Tatsache, dass immer mehr Frauen in den IT-Bereich kommen und hier ein positiver Trend erkennbar ist. Zudem wurde erwähnt, dass es sich bei der IT-Branche um einen Themenbereich handelt, der in Zukunft immer wichtiger werden wird: *“Das sind natürlich zum größten Teil dann auch Männer, mit denen ich arbeite, aber es werden auch immer mehr Frauen.”*

“IT wird in der heutigen Zeit immer relevanter, also gerade Digitalisierung, ein großes Thema.”

Hier erwähnte eine Interviewpartnerin, dass seitens des Unternehmens viel für eine steigende Frauenquote getan wurde und aufgrunddessen auch der Wohlfühlfaktor im Arbeitsumfeld steigt: *“(…) aber hat die Firma jetzt eigentlich schon sehr viel in die Richtung unternommen, um mehr Frauen zu bekommen und das hat schon sehr gefruchtet also es ist wirklich schon, glaub wir waren bei 33% Anteil. (...) “Ich find schon, dass sich des und ich hab mich nicht davor unwohl gefühlt, aber es is schon dadurch ein anderes Arbeitsklima ob man, oder ein anderes Umfeld ob man jetzt mit vier männlichen Kollegen Mittagessen*

geht oder obs jetzt vielleicht drei Frauen sind oder ob man vielleicht nur mit drei Kolleginnen den Nachmittagskaffee aus anderen Abteilungen (Pause) also wie gesagt ich hab mich vorher auch nicht unwohl gefühlt. (...) "Es ist halt immer aufgefallen, dass man in einem sehr männlichen Umfeld ist, mich hats nicht gestört aber es ist jetzt trotzdem irgendwie was anderes also hat, würd ich sagen, das Arbeitsklima und den Wohlfühlfaktor schon einmal sehr, sehr angehoben."

Bezüglich der Branchenmerkmale wurde besonders häufig der Fachkräftemangel und die Unterbesetzung des IT-Sektors thematisiert, wodurch es u.a. mehr Personal als Arbeitsstellen gibt. *"Sind wir uns ehrlich, es gibt mehr Jobs als Leute."*

"Ich bin in IT-Beratung und das ist so ein bisschen ein Geschäftsmodell, das alle sind unterbesetzt. Das is nicht mein erstes Unternehmen, aber sie sind immer unterbesetzt."

Auch die Vielfalt bezüglich der Anforderungen und Stellen im IT-Sektor wurde des Öfteren erwähnt: *"Also es ist eher der IT-Bereich selbst, der sehr abwechslungsreich ist."*

Zusätzlich betonte eine der befragten Frau die starke Diskrepanz hinsichtlich technischer Fähigkeiten in der Gesellschaft und eine dementsprechende Herausforderung: *"Man hat einen wahnsinnigen Gap mit, sag ich mal, älteren Generationen die ned amal ein Smartphone in die Hand nehmen würden und auf der anderen Seite die junge Generation die einem quasi schon erklärt, dass sie schon mit drei Jahren am iPhone herumgewischt haben. Also da ist so eine riesen Diskrepanz (Pause) die man gesellschaftlich auch immer merkt und die muss man in einem Unternehmen einfach auf eine grüne Wiese bringen und das ist aus meiner Meinung aus ein riesen Defizit was man nie lernt in Studien und auch auf der Universität nicht."*

Der Corona-Einfluss wurde insbesondere bezüglich der steigenden Möglichkeit auf Homeoffice erwähnt. Zudem wurde eine Änderung der Unternehmenskultur genannt, welche es ermöglichte, Konferenzen nicht mehr nur in Präsenz, sondern fortlaufend auch virtuell durchzuführen: *"Vor der Pandemie wars zwar erlaubt aber es wurde fast nicht genutzt, weil einfach diese Unternehmenskultur mit "wir machen virtuelle Besprechungen", das war nicht normal, das war nicht etabliert."*

Eine unterschiedliche Behandlung bzw. unterschiedliche Voraussetzungen aufgrund des weiblichen Geschlechts im Arbeitsalltag der IT-Branche wurde durch viele verschiedene Aussagen der befragten Personen deutlich. Dabei wurden hauptsächlich negative Auswirkungen erwähnt, jedoch auch von positiven Folgen wurde erzählt: *"Also meine Erfahrung war schon, dass ich hier glaub ich (Pause) mir als Frau leichter getan habe, nachzufragen und auch Unterstützung zu bekommen."*

"(...) also Nachteile halt sicher, das was ich gesagt hab, dass man halt wesentlich präsenter ist, wesentlich mehr als Opfer mal gesehen wird oder das ist eh eine Frau mit der kann ichs eh machen und vielleicht auch massiver erkämpfen muss."

"(...) auf der anderen Seite hat man aber einen Wiedererkennungswert und wenn man sich einen Namen gemacht hat, ist man quasi auf einem Podest auf dem man gar nicht mehr runter kommt."

“(...) wir haben gemeinsam ein Produkt für den Markt vorzubereiten, es war so ein coole Zeit alle waren so äh motiviert und alles und wir hatten dann nach einige Zeit diesen Teaser für dieses Projekt vor dem Führungsteam und da wurden nur die Männer genannt, also alle außer mir und ich war ok soll ich einfach auslöschen was ich gemacht habe, oder?”

“(...) zum Beispiel wenn man etwas erzählt oder wenn man zusammen in einem Termin ist wo man nicht allein ist von seinem Unternehmen oder von seiner Branche, dann sind die Fragen normalerweise an die männlichen Kollegen gerichtet (Pause) oder man nimmt das ein bisschen skeptisch und nicht seriös und äh sind da ab und zu auch die Body Language Geschichte zu wem drehen alle, nicht zur jungen Frau.”

Eine Interviewpartnerin erklärte Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts mit einer selbsterfüllenden Prophezeiung (siehe: S. 79): *“Ich glaube es ist ein bisschen eine “self-fulfilling-prophecy”, wenn man das so nennen kann, ähm, es ist so ja, ähm, so wie die, wenns irgendwie eine Fachassistentin und einen Fachassistenten gibt, dann wird meistens die Fachassistentin zu Sachen hergenommen oder es ist ganz selbstverständlich für Geschäftsführer dass die (Pause) dass die, das weibliche Pendant zu ihren Kollegen, den Kaffee kocht.”*

Der Unterpunkt Sichtbarkeit beziehungsweise die Repräsentation des weiblichen Geschlechts kam zu einem eindeutigen Ergebnis. Frauen in der IT-Branche sind immer noch stark unterrepräsentiert, was folgend mit einer überproportionalen Sichtbarkeit einhergeht: *“Ich hab in vielen Teams gearbeitet, wo ich die einzige Frau war.”*

“(...)was ich natürlich bemerke als Frau ist, dass man halt wenn man bewusst hinschaut in der Minderheit ist, also man ist definitiv sicher ned nur gefühlt, sondern auch Zahlenmäßig in der Minderheit.”

Hier wurde auch sehr oft die starke Unterrepräsentation in der Ausbildung genannt: *“Da haben dann viele wieder aufgehört und im Studium wars dann auch durchwegs sehr männerlastig, vor allem dann im Masterstudium. (Pause) Also, eigentlich bei meiner Sponson waren, glaub ich 4 aus 40. Also (lachen) es war sehr wenig.”*

Zwei der Interviewpartnerinnen erwähnten das Problem des IT-Sektors, dass es keine weiblichen Rollenvorbilder gibt, an welchen man sich orientieren bzw. welche man sich als Vorbild nehmen könnte: *“Ich habe natürlich hab auch immer geschaut wie andere Kollegen auftreten und da habe, da gab es tatsächlich sehr wenig female Rolemodels in meine Branche.”*

Insbesondere an der Spitze scheint es zu wenige weibliche Rollenvorbilder zu geben: *“(...) was vielleicht in der IT-Branche speziell dazu kommt ist, dass es weniger Role-Models gibt, also dass es vielleicht den Frauen schwerer fällt, (Pause) diesen Schritt zu machen, weil man an der Spitze dann eben mehr Männer sieht als Frauen und, und daraus dann vielleicht dann schließt, eben die Männer können das besser also die Männer sind da eher geeignet. Also dieses fehlende, fehlende Vorbilder, die sind in der IT besonders ein Thema.”*

Bezüglich der vorher genannten Beispiele merkt man, dass das Merkmal Geschlecht einen großen Einfluss auf die Berufswelt nehmen kann, da eine differenzierte Behandlung bzw.

ungleiche Verteilung der Geschlechter Mann und Frau sich nicht nur auf die Berufswahl, sondern auch auf die Hierarchiestufen auswirken kann. Hier kann auf die bereits im Theorieteil erklärte vertikale als auch horizontale Segregation hingewiesen werden. Die vertikale Segregation bezieht sich auf eine geschlechterbezogene Struktur von Hierarchien, aber auch Statusgruppen. Im Gegensatz dazu betitelt eine horizontale Segregation den ungleichen Anteil von Frauen und Männern bezüglich verschiedener Branchen und auch Berufen (vgl. Hofbauer, 2006). Insbesondere die horizontale Segregation ist im IT-Bereich erkennbar.

5. Oberkategorie Weiterbildungsmöglichkeiten

Unterkategorien: Weiterbildung, Frauenförderungsprogramme

Die fünfte Oberkategorie beinhaltet sowohl das betriebliche Weiterbildungsangebot, die selbstständige Weiterbildung aber auch speziell genannte Förderungsprogramme für Frauen werden dabei thematisiert.

Betreffend betrieblicher Weiterbildungsmöglichkeiten waren sich die Interviewpartnerinnen im Großen und Ganzen einig und gingen von einem ausreichenden Angebot aus und auch die Unternehmen wurden prinzipiell als fördernd betrachtet. Es wurde jedoch des Öfteren erwähnt, dass generell ein Zeitproblem dabei besteht und zusätzlich ein großer Anspruch an einer selbstständigen Weiterbildung und Eigeninitiative besteht: *“Es gibt bei uns in der Firma generell ein sehr breites Weiterbildungsangebot, das von allen genutzt werden kann.”*

“Weiterbildung ist in den meisten Fällen. ähm (Pause), dass man sich selber weiterbildet.”

“Also soweit ich weiß gibt sie es, ich glaub im Moment fehlt so bissi die Zeit und die Muße.”

“Also das ist halt geistig würd ich sagen schon eine Herausforderung, dass man dran bleibt, dass man sich weiterbildet und dass man sich da am Schopf nimmt, dass man vielleicht einmal am Abend, äh, auch einmal ein Sachbuch zur Hand nimmt.”

Eine befragte Person behauptete, sie sei in ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn eher von Frauen als von Männern gefördert worden: *“Wirklich gefördert muss ich aber sagen, bin ich eher von Frauen worden, als von Männern.”*

Auffallend war die Tatsache, dass die meisten Interviewpartnerinnen, ohne explizit darauf angesprochen zu werden, von speziellen Frauenförderungsprogrammen erzählten, wie z.B. Frauen in Tech oder Frida: *“(…) dass es sogar zusätzliche Programme gibt, das die Unternehmen versuchen, Frauen auch speziell zu fördern, auch zu motivieren und zu halten.”*

Die Meinung ob Förderungsprogramme, welche speziell auf das weibliche Geschlecht ausgerichtet sind, positiv oder negativ wahrgenommen werden, scheint zu variieren: *“Wir haben zum Beispiel auch, (Pause) also wir haben zusätzlich Ausbildungen nur für Frauen, dass man zum Beispiel auch in einem geschützten Rahmen ist oder so, wobei mir das egal ist. Ich mein, ich hab solche auch schon besucht, wenn sie mich angesprochen haben,*

aber mir ist das wurscht, wenn die Schulung jetzt nur für Frauen ist oder ob das gemischt ist.“

“(…) das es schon ganz gute Angebote, auch so Frauenförderungsmaßnahmen gibt, zum Beispiel von der Forschungsförderungsgesellschaft, die haben oft so gratis Workshops, wo ich auch schon so an zwei, drei teilgenommen hab.“ Die genannten Frauenförderungsprogramme der Interviewpartnerinnen waren dabei: “Frida”, “women who code” und Workshops speziell für Frauen der Forschungsförderungsgesellschaft. Die Tatsache, dass Weiterbildungen existieren, welche lediglich auf ein Geschlecht spezialisiert sind, zeigt, dass es sich bei der Arbeitswelt um keinen geschlechtsneutralen Bereich handelt (vgl. Gottschall, 2010).

6. Oberkategorie Anspruch (von sich selbst und von außen)

Unterkategorien: Selbstanspruch, Fremdanspruch, Anforderungen/
Herausforderungen, Belastungen, Anforderung: Selbstbewusstsein, Anforderung:
Sozialkompetenz

Dieser Themenpunkt befasst sich sowohl mit dem Leistungsanspruch, den sich die Interviewpartnerinnen selbst stellen, als auch mit dem Leistungsanspruch, der von “außen” kommt. Hierbei geht es sowohl um fachliche als auch soziale Anforderungen im Arbeitsalltag. Aufgrund der häufigen Erwähnungen kamen zwei zusätzliche Unterpunkte zustande: “Anforderung Sozialkompetenz” und “Anforderung Selbstbewusstsein”.

Aufgrund verschiedener Aussagen lässt sich erkennen, dass es einen eher hohen Selbstanspruch der Frauen in der IT gibt. Das bedeutet, dass die Mitarbeiterinnen, welche interviewt wurden, bezüglich ihrer Arbeitsleistung viel von sich selbst verlangen: *“Also in dem Fall bin das ich, die zu viel von sich verlangt und das ist ein, (Pause) das ist etwas was ich besser lernen muss, auf mich selbst zu achten und auf mich selbst zu schauen.“*

Zudem wurde erwähnt, dass eine Frau bezüglich der Bewerbung auf eine Stelle meist den Selbstanspruch hegt, erstmal sicher sein, der Tätigkeit gewachsen zu sein, bevor sie sich bewirbt, im Gegensatz zu männlichen Bewerbern, welche es erstmal sozusagen einfach versuchen: *“(…)das hat mir wieder gezeigt, dass wir Frauen da oft langsamer sind und ich glaube, das ist schon so eine weibliche Eigenschaft. (Pause) Die Männer, die sagen, eher jetzt werd ich Manager und dann schauen sie, was man eigentlich machen muss, um Manager zu sein. Frauen, die, wenn sie das dann machen, was ein Manager macht, dann fühlen sie sich auch erst sicher genug zu sagen, jetzt will ich offiziell die Rolle. Also es ist dieses Gefühl hab ich immer wieder: (Pause) Frauen wollen’s echt wirklich gut können und erst dann trauen sie sich auch zu sagen, dass sie das machen und die Männer sagen erstmal, sie machen das und dann schauen sie mal, wie sie es machen.“*

Bezüglich des Fremdanspruches kam es zu der mehrmals getätigten Aussage, welche darauf hinweist, dass sich eine Frau in der IT erst einmal beweisen muss und besonders anfänglich mehr als ihre männlichen Kollegen leisten muss: *“(…)du musst dich immer beweisen indem du Projekte nicht nur zur Befriedigung ausführst, sondern mehr machst, das ist immer dieses Äußerl mehr.“*

“(...) ja bei den Männern, die kennen sich natürlich aus mit den Computern und IT und so, das ist ein Mann und als Frau muss man erstmal beweisen, dass du überhaupt so viel weißt, wie der Durchschnittsmann und dann, dann wenn du mal diesen Level erreicht hast, dann kannst du zeigen dass du mehr kannst, aber zuerst einmal musst du beweisen dass du so viel kannst wie die Männer, was die Männer nicht müssen, weil das ist ein Mann, klar kann der das.”

Hinsichtlich der Anforderungen und Herausforderungen der IT-Branche waren sich die Gesprächspartnerinnen einig und beurteilten diese als eher hoch. Man erwähnte immer wieder, dass es sich dabei um einen Bereich handelt, in dem man sozusagen am Ball bleiben muss, um mitzukommen. Man konnte jedoch erkennen, dass die Anforderungen prinzipiell gut angenommen werden und der Tätigkeitsbereich den meisten Spaß bereitet: *“Ja also das ist, das muss man sich halt klar werden, wenn man in einen technischen Beruf einsteigt und gerade in der IT man halt lebenslang wirklich mitlernen muss, das ist nicht so, dass du das einmal lernst und dann kannst du für dein Leben lang quasi irgendetwas machen, sondern da musst du quasi am Ball bleiben.”*

“(...)also ich weiß nicht so, aber alle zwei Jahre mach ich eigentlich andere Dinge, ohne dass es mir aufgefallen ist, dass sich mein Tätigkeitsfeld verändert und das ist was, was ich sehr gerne mag, weil ich kann mit diesem Alltagstrott nicht, wenn ich was schon so oft gemacht hab, mach ich schon gern auch wieder was Neues aber wenn man sich da eher in dieser Routine wohlfühlt, ist das eher ein Berufszweig den man nicht wählen sollte, sag ich mal so.”

Viele der befragten Frauen wiesen daraufhin, dass sich bei der IT-Branche um ein Gebiet handelt wo man seine Anforderungen möglich schnell erledigen muss: *“Es ist sicher oft nicht einfach, weil man mit hunderten Sachen gleichzeitig bombardiert wird, alle wollen etwas von einem, alle wollen es möglichst schnell.”*

Die genannten Belastungen variieren prinzipiell, wobei beispielsweise die Branche, die Tätigkeit als auch die Jahreszeit als Grund genannt wurden. Hier kann somit kein wirklich aussagekräftiges Fazit erstellt werden. Von einer Interviewpartnerin wurde jedoch stark betont, dass es sich im IT-Bereich um ein Tätigkeitsfeld handelt, welches stark von Burnout getrieben ist und viele daher die Branche wechseln. *“Also ich hab sehr, sehr viele in meinem Umfeld, Männer wie Frauen, die jetzt sehr, sehr Burnout getrieben, also gefährdet sind und oder auch ins Burnout gegangen sind.”*

Ein sehr eindeutiges Resultat konnte durch die Analyse der Anforderung eines starken Selbstbewusstseins im beruflichen Alltag festgestellt werden. Dieses scheint sowohl bei Gehaltsverhandlungen als auch im allgemeinen Umfeld besonders wichtig zu sein um als Frau in der IT-Branche ernst genommen zu werden: *“Ich bin ein sehr kontaktfreudiger Mensch, sehr extrovertiert, hab auch ein Selbstbewusstsein, sonst kummst zu gor nix (Pause) und wie gesagt, wenn ich was möchte und ich weiß es steht mir zu, ich bin keine Querulantin oder so, aber wenn ich weiß mir steht was zu, dann will ich das auch haben Wenn du das nicht hast, wenn du diesen Charakterzug nicht mitbringst, hast du keine Chance, absolut keine Chance”*

“Naja am Anfang so als Mädchen halt und machst halt und tust halt und dann irgendwann hab ich mir gedacht das kanns nicht sein. (Pause) Und spätestens dann, wenn du eigene

Ideen hast, die du einbringen möchtest, aber die nicht gehört werden. Ich bin wie gesagt selbstbewusst, dann musst du schon am Tisch hauen und sagen: Ähm, was spricht jetzt dagegen eigentlich?"

Das Problem, warum Frauen oftmals mit weniger Selbstbewusstsein auftraten, wird von einer Interviewpartnerin folgendermaßen begründet: *"(...) für Frauen, weil sie vielleicht vom Wesen her, das was man halt immer jahrelang eingetrichtert bekommt, du darfst nicht ZU viel verlangen, du darfst nicht ZU Selbstbewusst sein usw. und so fort. Des san halt Muster, die sich in unserer Gesellschaft eingepägt haben."*

Auch das Thema Sozialkompetenz kam zu einem klaren Ergebnis. Hier wurde oft erzählt, dass insbesondere einer Frau "soziale Tätigkeiten" zugeteilt werden, dass diese in der Branche sehr wichtig sind und teilweise unterschätzt werden. Hier besteht auch ein gewisser Selbstanspruch (und kann somit teilweise zur Kategorie Selbstanspruch zugeteilt werde) den die Frauen an sich selbst stellen: *"(...)aber natürlich sind dann eher oft die Frauen, die sich auch für Zwischenmenschliches einsetzen und NICHT nur für fachliche Dinge."*

"Ich glaub, durch meine Art, die eher frauentypisch ist, mit der kommunikativen sozialeren Art, ähm, auch bessere Zugänge zu den Personen gefunden habe, dass das auch kooperativer und unterstützender funktioniert. (Pause) Also ich bin da überall SEHR gut aufgenommen worden und hab den Eindruck gehabt, dass mir sehr gern geholfen wird."

"(...) also bei mir ist das halt so, ich schau, dass ich mit allen Kollegen zurecht komm und somit tu ich mir jetzt auch etwas einfacher."

"Ich kann ma vielleicht vorstellen, dass einige Frauen einfach eine bissi bessere empathische Fähigkeit sag ich mal, mitbekommen haben, einfach weil wir im SOZIALEN Umfeld mehr interagieren."

Hier wurde auch deutlich, dass diese Sozialkompetenz bei Frauen auch von außen gefordert und gleichzeitig als etwas selbstverständliches betrachtet wird: *"Ja genau dann gabs einen Kollegen, der war dann einfach (unverständlich), den wollt keiner und der ist dann bei mir gelandet weil er so quasi gemeint hat, naja ich als Frau hab mehr Einfühlungsvermögen also das passiert glaub ich schon öfter, dass so unbewusst manche Chefs denken, ah eine FRAU kann besser mit Menschen und denen dann praktisch die Leute mit denen sonst keiner zurecht kommt, zuschiebt."*

Laut Oskar Negt wird dem weiblichen Geschlecht schon immer die "Reparatur und Säuberung von Seele, Körper und Geist" zugeteilt (vgl. 1985, S.105). Diese Tätigkeiten werden am Arbeitsmarkt eher der Kategorie "bad jobs" zugeteilt und gehen meist mit einer eher geringeren Entlohnung einher.

Um das Stereotyp "typische Frauenarbeit" zu erklären, kann unter anderem auf genderspezifisch-zugewiesene Fähigkeiten wie zum Beispiel ein stärkeres Einfühlungsvermögen, Geduldssamkeit oder Fürsorglichkeit Bezug genommen werden. Da man jedoch davon ausgeht, diese Fähigkeiten würden in der "Natur der Frau" liegen, wie auch in den durchgeführten Interviews ersichtlich und somit nichts besonderes darstellen,

werden diese Merkmale oft abgewertet. Hier kann eine unterschiedliche Aufteilung der Geschlechter in der Arbeitswelt entstehen, wodurch eine Benachteiligung durch soziale Kompetenzen zu Stande kommt (vgl. Flecker, 2017).

Eine Interviewpartnerin wies darauf hin, dass Sozialkompetenzen in der IT-Branche eine wichtige Fähigkeit darstellen, jedoch meist unterbewertet werden und keinen Bestandteil in der Ausbildung einnehmen: *“Man merkt nur, ja also ich hab was mit Computer gemacht, dass ich nichts mit Leuten zu tun hab. Im Endeffekt ist es genau umgekehrt, du hast 90% deiner Zeit ist es eigentlich Psychologie und was Soziologisches in der Interaktion und du hast das Fachwissen TOTAL im Hintergrund und das musst du haben aber das was du dann eigentlich auf die, die, wie sagt man so schnell, die PS auf die Strecke bringen, ist dann eben, ist es die MENSCHLICHE Interaktion zu finden und das ist auch das spannende und da ist die riesen Diskrepanz und das fällt den Technikern oder den Technikerinnen, die sind den meisten Fällen GAR NICHT ausgebildet. Du hast nur mit Computer zu tun und da lernst du aber nicht, wie man mit Menschen umgeht und ich glaub das ist so bissl a Aufholbedarf oder a GROÙE Herausforderung.”*

7. Oberkategorie Arbeitsmodelle

Unterkategorien: Teilzeit, Homeoffice, Flexibilität

Die Oberkategorie Arbeitsmodelle thematisiert allgemeine Strukturen und Arbeitsbedingungen, welche im IT-Sektor gegeben sind. Hier sind unter anderem betriebliche Angebote wie Teilzeit und Homeoffice inbegriffen, aber auch die allgemeine Flexibilität, welche das Unternehmen bieten kann und gleichzeitig von ihren Mitarbeiter*innen verlangt, sind hier ein Thema.

Aufgrund der Ergebnisse wurde klar, dass die Möglichkeit Teilzeit zu arbeiten in den meisten Fällen gegeben ist. Dabei wurde oftmals erwähnt, dass viele Mitarbeiter*innen, welche ihre Bachelor- oder Masterarbeit schreiben oder am PHD arbeiten, in einem Teilzeitarbeitsverhältnis arbeiten. *“Ja, also ich kenn ein paar die Teilzeit arbeiten, ja eben eh viele Junge arbeiten am PHD und so.”*

Homeoffice wurde von vielen mit der Corona-Pandemie in Verbindung gebracht und dabei wurde von einer steigenden Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten berichtet. Ein paar der befragten Frauen erzählten jedoch davon, dass bereits vor der Pandemie eine Option auf Homeoffice bestand. *“Das war auch schon vor Corona, weniger Homeoffice aber man hat sich Homeoffice nehmen können in einem Ausmaß von gewissen Tagen im Jahr, die hat man sich individuell einteilen können”*

Ebenfalls von zwei befragten Personen erwähnt wurde, dass es gerne gesehen ist, weiterhin ins Büro zu kommen: *“Also momentan, ich arbeite mehr im Homeoffice obwohl es ist immer so ein bisschen, also wir sind sehr eingeladen ins Office zu kommen, aber nicht gepusht.”*

Generell wird die IT-Branche als eher flexible Branche mit flexiblen Arbeitgeber*innen wahrgenommen. Es wurde jedoch ebenfalls von zwei Interviewpartnerinnen erwähnt, dass

eine gewisse Flexibilität auch von den Mitarbeiter*innen verlangt wird, wie z.B. Arbeitseinsatz oder Erreichbarkeit am Wochenende: *“(...) also ich kenn niemanden der fixe Arbeitszeiten hat bei uns in der IT. (Pause) Ich kenn viele mit Gleitzeit, viele arbeiten überhaupt nur Teilzeit, also es ist gut möglich, dass man eine sehr gute Life-Work Balance hat und dagegen spricht halt, was man an sich selber für Bedingungen stellt.”*

“(...) wo man dann auch manchmal am Wochenende arbeiten muss beziehungsweise halt auch die Verantwortung übernehmen muss.”

“(...)man muss SEHR flexibel sein und man sollte auch SEHR aufgeschlossen sein.”

Die Flexibilität der Branche ergibt sich prinzipiell aus der Tatsache, dass die Tätigkeiten im IT-Arbeitsumfeld ortsunabhängig erledigt werden können - nicht etwa wie ein/e Postbot*in oder eine Ärzt*in, welchen diese Möglichkeit erst gar nicht gegeben ist. Hier lässt sich sagen, dass diese Flexibilität seitens des Unternehmens grundsätzlich als positiv wahrgenommen werden kann, in puncto Vereinbarkeit von Job und Familie und zwar für beide Geschlechter. *“Ich kann arbeiten WANN ich will, ich arbeite meistens von zu Hause, äh, jetzt hauptsächlich auch kinderbedingt und arbeite einfach so vor mich hin.“*

Zusätzlich wurde erwähnt, dass aufgrund des Kindes die Arbeitsstunden auf Teilzeit reduziert wurden: *“(...) was dann auch war, ich hab dann meinen Sohn bekommen, war Teilzeit und dann war das Thema (Karriere) sowieso vom Tisch.”*

Hier sollte darauf hingewiesen werden, dass überwiegend Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, also Teilzeit, geringfügig, in befristeten Verträgen, in Leiharbeitsverhältnissen oder selbstständig tätig sind. Dem gegenüber steht das Normalarbeitsverhältnis, welches eine dauerhafte, existenzsichernde Vollzeitbeschäftigung beschreibt und prinzipiell überwiegend von Männern übernommen wird. So sind ca. 90% aller Männer in einem Normalarbeitsverhältnis, jedoch nur knapp die Hälfte aller Frauen befinden sich in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis und arbeiten zu einem großen Anteil in geringfügigen Arbeitsverhältnissen oder in Teilzeit. Die Benachteiligung des weiblichen Geschlechts bezüglich des Beschäftigungsverhältnisses wird deutlich. Basierend auf einem Unzufriedenheitsindex, welcher darauf hinwies, dass Frauen in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis oftmals unzufriedener sind als in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis konnte gezeigt werden, dass das atypische Beschäftigungsverhältnis oftmals nicht freiwillig eingegangen wird (vgl. Pernicka/ Stadler, 2006).

8. Oberkategorie Selbst und Fremdwahrnehmung

Unterkategorie: Selbsteinschätzung, Fremdeinschätzung

Diese Oberkategorie stellt sowohl die Selbsteinschätzung der Interviewpartnerinnen als auch die Fremdeinschätzung von außen, also des Teams, der Führung oder der Kund*innen, in den Vordergrund. Dabei geht es sowohl um fachliche als auch soziale Kompetenzen.

Die Selbsteinschätzung der befragten Personen schien grundsätzlich eher relativ positiv zu sein: *“Bei mir ist es halt die Sicherheit, das Wissen und die Qualität, die ich mitbringen kann, ja.”*

“(…) ich muss sagen, ich bin auch ein Mensch, der Sachen gerne weitertreibt, der Leute unterstützt, der, also mir macht das nicht so viel aus, also ich bins gewohnt, dass ich ganz viele Sachen parallel offen hab.”

Die Sozialkompetenz (wie in Kategorie 6 genauer erläutert) wird auch als eigene Stärke wahrgenommen: *“Das ist sogar ein PLUSPUNKT von Frauen nämlich (Pause) , die diese, sag ich mal, Übersetzer spielen können. Das ist meiner Meinung nach ein SUPER Pluspunkt.”*

Eine der interviewten Frauen erwähnte jedoch das “Impostor-Syndrom”, das Gefühl ein Hochstapler/ eine Hochstaplerin zu sein, welches ihrer Meinung nach insbesondere Frauen betreffen würde: *“Vor allem glaub ich schon, dass Frauen oft a bissl mehr an diesem “Impostor-Syndrom” leiden, glaub ich schon, dass es da schon a bissl mehr Frauen gibt. (Pause) Würd zumindest sagen, was ich auch von einer Kolleginnen weiß, ist schon ein Ding. Ja, neigt man glaub ich eher dazu.”* Das Impostor-Syndrom beschreibt ein psychologisches Phänomen, bei dem die betroffene Person stark von einer Unsicherheit bezüglich der eigenen Kompetenzen betroffen ist und somit Erfolge meist als Zufall oder Glück abgestempelt werden. Menschen mit diesem Syndrom gehen davon aus, dass sie ihre Erfolge nicht verdient hätten und sehen sich selbst als Hochstapler*in. Diesbezüglich besteht auch die Angst eines Tages "ertappt" zu werden und in Folge als Betrüger*in wahrgenommen zu werden (vgl. Longford/ Clance, 1993).

Hinsichtlich der Fremdeinschätzung wurde ein klares Bild deutlich, wie eine Frau im IT-Sektor wahrgenommen wird. Bezüglich der Leistung herrscht hier in den meisten Fällen eine klare Unterschätzung der fachlichen Qualitäten. *：“(…) die haben mich nie alle ernst genommen”*

“(…) also du wirst immer unterschätzt.”

Hier wurde außerdem das Gefühl geäußert, sich nicht nur gegenüber der männlichen Kollegen beweisen zu müssen, sondern auch gegenüber den weiblichen. Hier wird auch von einem fehlenden Zusammenhalt der Frauen gesprochen: *“Sie muss sich immer beweisen, um die Männer und sie muss sich auch, also ich find wir Frauen machen es uns halt wirklich nicht leicht, weil es gibt auch genug Frauen, wir gönnen uns halt irgendwie auch nichts, da ist nicht so ein Zusammenhalt wie bei den Männern find ich (Pause) und dann musst du allen beweisen und das ist halt so traurig, du musst beiden Geschlechtern beweisen, dass du ein RECHT hast dort zu sein wo du bist und das sollte nicht sein.”*

Von einer der befragten Interviewpartnerinnen, wurde diese eher schlechte Fremdeinschätzung jedoch als positiv wahrgenommen: *“(…) am Anfang trauen sie einem nicht so viel zu und man kann sie dann aber praktisch positiv überraschen und ich muss sagen, ich hab das als angenehmer empfunden als umgekehrt. Also ich mag es zum Beispiel nicht, wenn ich wohin geh und es gibt eine GROßE Erwartungshaltung und die kann ich dann nicht erfüllen und also ich hab das als recht angenehm empfunden.”*

Zudem kann aufgrund einer Aussage der Frauen davon ausgegangen werden, dass die Fremdeinschätzung von einer Frau in der IT-Branche eher auf einer zurückhaltenden Art basiert: *“(...) weil sie auch so verschreckt sind, dass sie auch gar nichts sagen können. So überrumpelt - Frau sagt irgendwas, was ist da los?”*

Besonders bei der Fremdeinschätzung lassen sich die drei Bedingungen des symbolischen Interaktionismus gut erkennen: Personen verhalten sich den Objekten in ihrer Umwelt (in diesem Fall Frauen) gegenüber auf eine bestimmte Art und Weise und beziehen sich dabei auf die Bedeutungen, welche diese für sie festgesetzt haben. Diese Bedeutungen entstehen in persönlichen Begegnungen bzw. Interaktionen und werden von Menschen durch eine Auseinandersetzung mit diesen Objekten in einem interpretativen Prozess verwendet, aber auch verändert (vgl. Mead, 1968).

Prinzipiell wirft diese Kategorie die Frage auf, wie sehr sowohl die Fremdeinschätzung die Selbsteinschätzung beeinflusst und umgekehrt. Eine mögliche "selbsterfüllende Prophezeiung" scheint naheliegend. Im Jahr 1948 beschrieb Merton das Phänomen: *„Die selbsterfüllende Prophezeiung ist anfänglich eine falsche Bestimmung der Situation, sie verursacht [aber] ein neues Verhalten, das bewirkt, dass die ursprünglich falsche Auffassung richtig wird. Die vordergründige Gültigkeit der selbsterfüllenden Prophezeiung führt eine Herrschaft des Irrtums fort. Denn der Prophet wird den tatsächlichen Gang der Dinge als Beweis dafür anführen, dass er von Anfang an recht hatte.“* (vgl. Merton, 1948, S. 193)

9. Oberkategorie Erfahrungen im Arbeitsalltag

Unterkategorien: Arbeitsalltag, Team-Erfahrung, Führungserfahrung, Kundenerfahrung, Stereotypisierungen, Sexismus

Die letzte Oberkategorie beschäftigt sich mit Alltagserfahrungen der befragten Frauen und sich dabei sowohl auf das Team, die Führung oder den Kundenkontakt beziehen. Zusätzlich werden die zwei Themen Sexismus und Stereotypisierungen aufgegriffen und diskutiert.

Hinsichtlich des Arbeitsalltags wurden prinzipiell verschiedenste Erfahrungen geteilt, welche sowohl als positiv als auch als negativ aufgenommen werden können. Bezeichnend war die Tatsache, dass zwei der Interviewpartnerinnen den Arbeitsalltag als einen "Kampf" bezeichneten: *“Man braucht viel Durchhaltevermögen, ein dickes Fell (lachen) und ich muss sagen, ich würds keiner Freundin von mir wünschen, weils einfach ein ständiger Kampf ist.”*

“(...) und das ist, das sag ich auch zu meinem Mann, das ist jeden Tag ein Kampf, wennst her kommst. IRGENDEINER kommt dir immer deppat. Es ist so, aber du musst sofort gewappnet sein und das nicht persönlich nehmen. Es ist manchmal leichter, manchmal schwerer, aber es funktioniert.”

Eine der befragten Frauen wies darauf hin, dass insbesondere von "Feministinnen erzogene Kollegen" eine positive Erfahrung im Arbeitsalltag darstellen: *"(...) was die coolsten Erfahrungen waren, meiner Meinung nach, ist wenn ich gemerkt hab das ein Mann von einer Feministin erzogen wurde. Viele meiner Kollegen sind jünger als ich, gerade die Developer und ganz selten passiert das einfach, dass und es ist eigentlich traurig (Pause) , dass einer von ihnen einfach Dinge sagt, die mich überraschen weil ichs von anderen männlichen Kollegen nicht gewöhnt bin und wo man dann eben sich denkt deine Mutter muss eine Feministin gewesen sein, weil du hast SEHR gute feministische Einstellungen (...) schönsten Dinge waren halt oke bei der jüngeren Generation gibts wirklich gelegentlich einen Mann der nicht die gleichen Sätze sagt, (Pause) der nicht, du nicht nur weil du eine Frau bist nochmal extra was leisten musst und der einfach ohne, der einfach genauso loben kann und kritisieren kann also ob das jetzt du bist oder ob das ein männlicher Kollege ist."*

Abgesehen von ein paar Ausnahmen ließ sich in puncto Team-Verhältnis eindeutig ein positives Resümee erkennen. Demnach fühlt sich die Mehrheit der befragten Personen momentan von ihrem kollegialen Umfeld unterstützt und respektiert: *"Also es passt vom kollegialen Verhältnis her, es passt."*

Betrachtet man die Aussagen zu Erfahrungen, welche mit dem Führungspersonal gemacht wurden, erkennt man keinen eindeutigen Trend. Oftmals wurde sich nicht negativ dazu geäußert, es gab jedoch einen Fall von Mobbing und eine explizit genannte negative Erfahrung. Bei dem Mobbing-Fall wurde davon ausgegangen, dass das schikanierende Verhältnis aufgrund der Tatsache, eine Frau zu sein, begünstigt wurde: *"Ich hatte, äh, also der Grund warum ich einen von meinem Arbeitgebern verlassen hab, war ein Case von Mobbing und es ist eine Vermutung aber ich würde sagen das hätt er sich mit einem Mann nicht geleistet (Pause) und ich sehe an mir und vor allem auch an anderen immer wieder Dinge, wo ich mir denken, geh bitte, das machst du jetzt nur weil sie eine FRAU ist. "*

"Ja, also es ist recht einfach, also mein Chef war, der ist jetzt nicht mehr hier, ähm (Pause) wie soll ich sagen (Pause) Frauen gegenüber so nicht so positiv eingestellt."

Typische Stereotypisierungen und diesbezügliche Erfahrungen wurden in den Antworten der Interviewpartnerinnen eindeutig ersichtlich. Typische Geschlechter-Zuteilungen wie "eine Frau in der Technik hat nichts zu suchen", wie auch im letzten Zitat genannt, als auch Vorurteile bezüglich der Kleidung lieferten hier passende Beispiele: *"(...) da hab ich meine Lehre fertig gemacht, da hab ich schon gemerkt, dass als Frau da schwieriger ist, die haben mich auch nicht wirklich akzeptiert, das waren diese typischen alt eingesessenen- Frau in der Technik, das hat nichts zu suchen- das hab ich auch zu spüren bekommen."*

"(...) kann man sagen Mobbing, ja, das war eben da in dem Privatbereich in dem ich tätig war, wo die eben gesagt haben- Frau in der Technik hat nichts zu suchen- und ich hab schon zu spüren bekommen also im Sinne"

"Du darfst nicht wie eine Tussi sag ich mal aufkreuzen, sondern schauen, dass du ohne Ausschnitt oder was auch immer, damit die Kompetenz rauskommt. Es ist eigentlich total sexistisch, dass du dich absichtlich irgendwie kleidest oder auch gibst, dass du immer seriös wirkst, immer aufpassen, was du sagst, NICHT zu viel ins Private gehen."

Bezieht man sich hier auf Judith Butler, welche davon ausging, dass die Betonung der Geschlechtsunterschiede, einer feministischen Ungleichheitsforschung prinzipiell widersprechen, stellen stereotypische Verhaltensmuster, auch in der Arbeitswelt ein Problem dar (vgl. Butler, 2003).

Außerdem fällt hier eine starke Kategorisierung von Personen nach ihrem Geschlecht auf, welche die Menschheit in zwei unterschiedliche Gruppen und entweder der Kategorie Mann oder der Kategorie Frau zugeteilt. Hier lässt sich ein diskursives Konstrukt erkennen, welches zwar behauptet, sich auf natürliche biologische Unterschiede zu stützen, jedoch laut Butler wahrheitsgemäß auf Macht- und Herrschaftsstrukturen abzielt (vgl. Butler, 1991).

Bezogen auf Erfahrungen mit Kunden wurde auch zweimal die Aussage getätigt, als Frau nicht ernst genommen zu werden: *“Na so von der Arbeit her muss ich sagen, ich hab einen super Chef, ich hab super Kollegen, die Kunden sind manchmal wirklich, da denkst du dir warum eigentlich? (lachen) Genauso wenn ich abhebe und er so - ja er möchte mit nem TECHNIKER sprechen-. Ich so- ja bitte? Wie kann ich Ihnen weiterhelfen?- Er so- können sie mich zu nem Techniker weiterleiten?- Ja, ich bin Technikerin aus dem Corporation Center, wie kann ich Ihnen weiterhelfen?- Ist kein KOLLEGE verfügbar?”*

“(...)manche Kunden, die können halt nicht mit Frauen” Dieses Problem weist sowohl auf Sexismus als auch auf typische Stereotypen hin, welche davon ausgehen, eine Frau könnte keine Kompetenz in einem technischen Bereich aufweisen. Butler verweist darauf, dass eine Kategorisierung in männlich/ weiblich die Basis für sexistische Machtstrukturen bildet (vgl. Butler, 1991).

Auch von Erfahrungen, welche explizit sexistischen Verhaltensmuster und Denkweisen zugeteilt werden können, wurde berichtet. Dabei wurde ein Fall von körperlicher Belästigung erwähnt, aber auch die IT-Branche selbst wurde als sexistisch bezeichnet: *“(...) eine Erfahrung die ich mir noch wünschen würde, wenn ich irgendwann eine weibliche Kollegin kennen lernen, die nicht die gleichen Erfahrungen gemacht hat, die mir nicht die 183igste Version von die IT ist sexist erzählt und ich nichts machen kann, außer zu nicken und zu sagen -Jop ist sie.”*

“Ja, über dann auch Anzüglichkeiten im Job (Pause) also mir hat wirklich einmal ein Vorgesetzter äh, auf den Allerwertesten gegriffen.”

Hier kann auf Butlers folgende These Bezug genommen werden: Bei der Wahrnehmung und Interaktion der Menschen stellt der Körper einen der wichtigsten Faktoren dar. Personen definieren den anderen Menschen, aufgrund einer heteronormativen Matrix der Gesellschaft, immer zuerst über das Geschlecht. Dieses nimmt den wichtigsten Punkt in einer gegenseitigen Wahrnehmung ein, die oftmals unbewusst passiert und schon als Kind erlernt wird (vgl. Butler, 1991).

7.2 Ergebnisse bezogen auf die Forschungsfrage

Bezogen auf die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit: **“Wie beurteilen Frauen im IT-Sektor ihr berufliches Umfeld/ ihren beruflichen Alltag hinsichtlich einer männerdominierten Branche?”** kam man zu folgenden Ergebnissen:

Allgemein ist den Frauen bewusst, dass sie in der IT-Branche eine Minderheit darstellen, weswegen das weibliche Geschlecht stets im Fokus steht. Dies wird sowohl als Vorteil als auch als Nachteil empfunden, oftmals jedoch auch relativ neutral bewertet. Man hat jedoch den Eindruck, dass es wenige weibliche Rollenvorbilder gibt, welche man sich als Vorbild nehmen könnte.

Prinzipiell werden unterschiedliche Chancen bzw. Bedingungen zwischen den Geschlechtern festgestellt. Eine ungleiche Bezahlung, eine unterschiedliche Einstufung/ Bezeichnung bezüglich der Berufspositionen, welche eine ungleiche Entlohnung oftmals rechtfertigen, liefern hier gute Beispiele. Hier wird ein gespaltener Arbeitsmarkt sehr deutlich. Dieser beruht im Allgemeinen auf verschiedenen Merkmalen der Arbeitnehmer*innen, wie in diesem Fall auf dem Geschlecht der Person (vgl. Sengenberger, 1978).

Die meisten Frauen in der IT-Branche sind mit stereotypischem Denken konfrontiert, welches ihnen das Gefühl vermittelt, als Frau im IT-Bereich nichts bzw. weniger verloren zu haben. Dabei entsteht oftmals der Anspruch, sich selbst und dem beruflichen Umfeld die berufliche Leistung beweisen zu müssen und zusätzlich mehr leisten zu müssen als männliche Kollegen. Das Thema Mutterschaft bzw. Elternschaft wird von den Frauen als relativ branchenunabhängig betrachtet. Dabei herrscht zwar ein Bewusstsein über die Auswirkungen, welche eine Karenz oder die in Anspruch genommene Kinderbetreuungszeit auf das Berufsleben nehmen kann, der IT-Bereich selbst wird dabei jedoch nicht als “kinderunfreundlich” wahrgenommen. Viele Frauen haben das Gefühl, dass ein positiver Trend hinsichtlich der Frauenquote im IT-Sektor existiert. Hier besteht der Eindruck, dass in den meisten Fällen darauf geachtet wird, mehr Frauen in die IT-Branche zu bekommen. Dabei wird sowohl die allgemeine als auch die frauenspezifische Förderung als eher positiv wahrgenommen. Die meisten Frauen haben insbesondere hinsichtlich zwei verschiedener Anforderungen das Gefühl, sie seien wichtig im beruflichen Alltag des IT-Sektors: eine gewisse Kompetenz im sozialen Verhalten und ein starkes Selbstbewusstsein. Diese beiden Kompetenzen werden insbesondere von weiblichen Mitarbeiterinnen der IT sowohl von sich selbst als auch von “außen” verlangt, um gut zurechtzukommen. Bezüglich der Anforderung Sozialkompetenz wird sowohl von den befragten Frauen als auch von ihrem Umfeld behauptet, dies sei eine typisch weiblich-attributierte Kompetenz.

Bezugnehmend auf die drei Aspekte der Theoriebasis, lassen sich die diesbezüglich Annahmen auch in den vorliegenden Ergebnissen finden:

1. Im IT-Sektor, einer männerdominierten Branche, existiert eine gesellschaftliche Zuschreibung des Geschlechts, welche auf einer ständigen Reproduktion der Geschlechterverhältnisse beruht (vgl. Butler, 1991).

2. Die Welt des Arbeitslebens kann nicht als geschlechtsneutral gesehen werden (vgl. Gottschall, 2010). Das Geschlecht hat einen Einfluss auf die Beschäftigungsverteilung, sowohl auf horizontaler als auch auf vertikaler Ebene. Es entsteht eine vertikale Segregation beispielsweise bezüglich unterschiedlicher Arbeits-Hierarchien und eine horizontale Segregation bezüglich einer ungleichen Branchenverteilung (siehe unter anderem Kapitel: 5.3)
3. Wir verhalten uns den Objekten unserer Umwelt gegenüber auf eine bestimmte Art und beziehen uns dabei auf die Bedeutungen, die wir für sie haben. Diese Bedeutungen entstehen in persönlichen Begegnungen bzw. Interaktionen und werden von Menschen durch eine Auseinandersetzung mit diesen Objekten in einem interpretativen Prozess verwendet, aber auch verändert (vgl. Mead, 1968).

Generell muss darauf aufmerksam gemacht werden, dass viele der behandelten Themen wie z.B. Stereotypisierungen, Sexismus, Gender Pay-Gap etc. auch in anderen Branchen, welche keine so stark unterschiedliche Frauen-/ Männer-Quote haben, erkennbar sind. Es lässt sich jedoch die Vermutung aufstellen, dass Frauen in einer Männerbranche allein aufgrund der starken Minderheit erstmals unsicherer auftreten, was sich folgend auf den gesamten Arbeitsalltag bzw. die Karriere auswirken kann, da Unsicherheit insbesondere in der Arbeitswelt schlecht aufgenommen wird, wie auch folgendes Zitat zeigt: *“(...)dieses nicht ernst nehmen ist vor allem dann, wenn man UNSICHER ist oder wenn man gewisse Schwächen zeigt.”*

Allgemein lässt sich sagen, dass Frauen ihren Arbeitsalltag und ihr berufliches Umfeld sowohl positiv als auch negativ wahrnehmen, dass es den meisten jedoch auffällt, dass es sich dabei um eine typische Männerbranche handelt. Obwohl manche Erfahrungen im Arbeitsalltag und im Arbeitsumfeld als positiv beurteilt wurden, überwogen dennoch die Erfahrungen, welche sich auf Stereotypisierungen, Sexismus oder typische männliche Strukturen im Alltag und Umfeld bezogen.

Die meisten befragten Interviewpartnerinnen waren sich über geschlechtsbedingte Unterschiede in der Branche bewusst und hatten oftmals das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden, mehr leisten zu müssen oder unterschätzt zu werden. Dabei bezog man sich unter anderem auf unterschiedliche Gehälter, Aufstiegschancen oder Anforderungen. Zudem wurden die meisten Interviewpartnerinnen oftmals mit Geschlechterklischees, wie: eine Frau, in der IT-Branche hat nichts zu suchen, konfrontiert, welche eine Herausforderung im Alltag darstellt. Auch ein unterschiedliches Verhalten, bzw. eine unterschiedliche Vorgehensweise der Geschlechter, z.B. bei den Gehaltsverhandlungen, wurden von den Frauen im IT-Bereich wahrgenommen. Diese Verhaltensunterschiede wurden unter anderem als Grund für Geschlechterunterschiede, wie den Gender-Pay-Gap, herangezogen und begründeten dabei Geschlechterklischees und Stereotypen sowie ungleiche Bedingungen für weibliche und männliche Mitarbeiter*innen in der Branche.

7.3 Diskussion der Ergebnisse

Insbesondere durch eine Interviewpartnerin und von ihr getätigten Aussagen ergab sich eine spannende Perspektive, welche einen breiten Diskussionsrahmen liefert. Demnach wurde von ihr erläutert, dass sie sich bezüglich ihres Arbeitsalltages von ihrem Mann, welcher ebenfalls im IT-Sektor tätig ist, beraten lässt und bezüglich einer bevorstehenden Gehaltsverhandlung von ihrem Bruder sozusagen "coachen", also in der Art "trainieren" lässt: *"Mein Mann unterstützt mich auch immer darin und ist ein gutes Sample wenn ich sag- he das und das ist passiert, äh, kannst du mir einfach dann dein Feeling dazu geben? (Pause) Dann sagt er, das würd ich NIE mit mir tun lassen und ich geh dann quasi von ihm gecoacht in die Situationen."*

"Davor war das absolut nicht so also ich war eindeutig unterbezahlt, ich hab wirklich sehr intensiv verhandeln müssen, ich hab mich von meinem Bruder coachen lassen der ist von HR um dort reinzugehen mit einem HALBWEGSEN Gefühl ob meine absoluten eher unterbezogene als übergezogene Forderungen sind."

Aufgrund dieses Beispiels lässt sich sehr gut erkennen, dass das prototypische Verhalten bzw. Handeln in der IT-Branche eher auf das männliche Geschlecht abzielt. Das heißt, von einer Frau in einer männerdominierten Branche wird prinzipiell verlangt, sich männlich zu verhalten, zumindest hat sie das Gefühl, sie müsse sich wie ein Mann verhalten, um weiterzukommen.

Abgesehen von der Fragestellung, wie sehr sich weibliches vom männlichen Verhalten/Denken prinzipiell abgrenzen lässt, bin ich zusätzlich auf die Frage gestoßen, ob Frauen lediglich das Gefühl haben, sich wie ein Mann verhalten zu müssen, oder ob dem wirklich so ist. Anschließend kann man sich hier die Frage stellen, ob man die beiden Geschlechter Mann und Frau überhaupt voneinander unterscheiden muss. An dieser Stelle kann auf eine Aussage Judith Butlers (vgl. 1997) hingewiesen werden, welche die Problemstellung gut auf den Punkt bringt. Demnach macht die Fragestellung, welche sich mit dem Ende der Geschlechterunterscheidung beschäftigt, laut ihr keinen Sinn. Für sie stellt die Geschlechterdifferenz eine Realität dar, welche man sich nicht einfach wegwünschen kann oder gegen welche man argumentieren könnte. Für Butler stellt die Unterscheidung der Geschlechter eine wichtige Basis dar, um zu denken oder sprechen oder als Körper zu existieren.

Ein weiteres Phänomen ließ sich aufgrund der Interviews und diesbezüglichen Aussagen erkennen: Viele Frauen hegen kein wirkliches Bewusstsein bezüglich ihrer weiblichen Rolle und bezüglich Differenzen, welche sich aufgrund der Geschlechter ergeben. So wurde des Öfteren darauf hingewiesen, dass ihnen manches "zumindest nicht auffällt", was zeigt, dass auf viele Themen, speziell was Genderunterschiede betrifft, einfach kein Fokus gelegt wird bzw. als "normal" angesehen wird. Zusätzlich fiel auf, dass nur wenige der befragten Frauen in ihren Erzählungen, wie bereits vorhin erwähnt, keine genderneutrale Sprache verwendeten, was ebenfalls auf ein mangelndes Gender-Bewusstsein hinweist. Auch bezüglich der Kinderbetreuungsmöglichkeiten wurde oftmals erwähnt, dass man sich diesbezüglich noch nicht erkundigt habe, weil es noch nicht oder nicht relevant sei. Eine der Frauen gab hier jedoch eine sehr treffende Aussage: *"War auch IMMER einer meiner*

Fragen, also an zukünftig Arbeitgeber, was ist mit Väterkarenz, was ist mit dem und dem. Betrifft mich zwar nicht". Die Interviewpartnerin erkundigte sich also bei zukünftigen Arbeitgebern wie diese beispielsweise zu Väterkarenz etc. stehen, um sich ein Bild über deren Umgang mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten und deren Flexibilität bezüglich Elternschaft - hier noch insbesondere auf Männer/ Frauen Gleichheit- durch den Aspekt Väterkarenz, zu machen. Dies kann als eine wichtige Vorgehensweise betrachtet werden, insbesondere in einer Branche, welche eher durch das männliche Geschlecht geprägt ist. Dies führt unter anderem zu dem Gedankengang, dass speziell bezüglich des Themas Bewusstsein-Schaffen von Gender-Unterschieden im IT-Sektor noch einiges an Aufklärungsarbeit getan werden sollte und hier unbedingt beide Geschlechter gleichermaßen miteinbezogen werden sollten.

Diesbezüglich lässt sich behaupten, dass ein Problem erstmal erkannt werden muss, um es anschließend auch lösen zu können und solange Frauen im IT-Sektor nicht bewusst auf ihre Gleichberechtigung, ihre Rolle, ihren Status, ihre Arbeitsbedingungen, ihr Umfeld usw. achten und falls gegeben Unterschiede oder auch Ungerechtigkeiten erkennen, kann sich hier keine Besserung ergeben.

Eine Interviewpartnerin berichtete von einem "crazy wednesday" in der Arbeit, an dem alle Frauen in der Firma, jeden Mittwoch, Kleider anziehen: *"(...) dass du auch dazu stehst, dass du eine Frau bist. Jetzt haben wir gesagt, so was machen wir, hab mir ein schönes Kleid gekauft und gesagt, pfoah, jetzt kann ich das nirgends mehr anziehen. Jetzt hab ich gesagt, weißt was du, du, du morgen ziehen wir alle Kleider an. Haben wir es so gemacht. Das hat dann so einen Anklang gefunden- herst das ist cool- ich mein wir sind Frauen, wir stehen dazu. Wir sind keine Emanzen, überhaupt nicht, aber es ist cool. Dann haben wir gesagt, wir machen den crazy Wednesday. Das heißt, jeden Mittwoch ziehen wir ein Kleid an."*

Hier wird deutlich, dass die Frauen in dieser Firma bzw. Abteilung das Bedürfnis haben, zu ihrem Geschlecht zu stehen, dieses zu demonstrieren und gleichzeitig dabei versuchen, sich von ihren männlichen Kollegen abzugrenzen. Durch diese Gruppenbildung und ein gemeinsames Auftreten scheint Stärke zu entstehen, welche erstmal auf Gegenwind beim anderen Geschlecht gestoßen ist: *"Anfangs wars ja ganz dramatisch. Da habens geschaut, da hat man gemerkt, das war ihnen total, also gar nicht sympathisch und da habens gesagt- was ist mit EUCH jetzt "takelts" euch alle auf am Mittwoch."* Bei dieser Erzählung kann auf Judith Butlers Annahme hingewiesen werden, dass wir Geschlecht stets in einem performativen Akt wie z.B. Kleidung, die wir tragen, erzeugen und somit eine Geschlechterordnung stets aufrechterhalten (vgl. Butler, 1991).

Bei dieser Aussage einer Interviewpartnerin wurde deutlich, dass ihre Unsicherheit nicht aufgrund ihres Geschlechts sondern auch aufgrund ihres Alters und ihrer Herkunft besteht: *"Ich weiß, muss ich sagen, ich war jung ich, äh, war eine Ausländerin, ich meine ich bin immer noch eine, das wird für immer so bleiben (lachen) aber jetzt bin ich mehr used to it (lachen) äh, aber da war es am Anfang vom ganzen Werdegang und es gab mehrere Gründe warum ich mich so unwohl und unsicher gefühl.t"*

Dieser Fall weist nicht nur auf eine "dreifache Diskriminierung" hin, er fördert zudem die Frage, ob sich auch ein Mann bezüglich seines Alters und seiner Herkunft gleichermaßen "unsicher" fühlen würde. Laut der Interviewpartnerin stellt das Alter bei männlichen

Kollegen nicht dasselbe Problem dar wie bei Frauen: "Bei Männer ist Alter kein Problem.(Pause) Sogar wenn sie jung sind ok, aber wenn sie Frau ist und noch jung, das ist dann eine bisschen schwache Position."

Ein weiteres Ergebnis konnte in Bezug auf den Aspekt Sprache festgestellt werden. Demnach zeigte die Tatsache, dass lediglich drei der 13 interviewten Frauen eine gendergerechte Sprache verwendeten und somit nach wie vor keine geschlechtergerechten Formulierungen etabliert sind, so gut wie kein Bewusstsein hinsichtlich dessen Wichtigkeit besteht. Formulierungen wie: "ich als Experte", "der Experte", der Programmierer etc. weisen darauf hin, dass selbst im Sprachgebrauch einer Frau aus der IT-Branche der Prototyp eines/ einer IT-Mitarbeiters/ Mitarbeiterin als männlich angesehen wird. Dieses Thematik wurde auch von einer der interviewten Frauen erkannt, welche meinte: *"Ich sag zum Beispiel auch oft die männlichen Sachen, also ich gender nicht, wenn ich rede, weils mir zu mühsam ist, obwohl ich weiß, dass es theoretisch sinnvoll ist und es gemacht gehört und wenn sich jemand drüber aufregt, sag ich nichts, also ich fang dann eigentlich nicht zum diskutieren an. (Pause) Das Einzige was ich ab und zu in den Raum stell, wo ich gemerkt hab, dass ich selber auch falsch denke, ich habe in einem Buch gelesen, das war auf Englisch, da ist immer gestanden, THE developer, THE manager usw. und ich hab bei allen immer ihn vor mir, und dann ist ab und zu gestanden she und immer wenn she gestanden ist, hats mich kurz gerissen und dann hab ich mir gedacht, naja, ja kann ja auch eine FRAU sein. Ich bin ja selber auch eine Frau. Da ist mir klar geworden, dass es durchaus ein Problem ist, die Sprache."*

Auffallend ist hier, dass selbst die Frau, von der die Aussage stammt, prinzipiell meint, sie würde nicht Gendern, da es ihr zu mühsam wäre. Hier wird klar, dass die Wichtigkeit zwar einerseits erkannt wird, der Aufwand jedoch zu groß scheint, um dem Problem entgegenzuwirken. Sprache stellt einen wichtigen Aspekt in der Gleichberechtigung zwischen den beiden Geschlechtern dar, wie bereits im Theorieteil bezugnehmend auf Judith Butler erwähnt wurde. So beschäftigt sich auch Butler, welche sich dabei auf die Sprechakttheorie nach Austin bezieht, mit dem Thema Sprachen und Geschlecht und geht dabei davon aus, dass Sprachen Identitäten konstruieren. So entsteht durch das Sprechen eine Formung der beiden Geschlechtskategorien Mann und Frau und diese werden durch eine ständige Wiederholung bestätigt (vgl. Butler, 1991).

7.4 Diskussion:

Geschlechtsbezogene Verhaltensunterschiede als Ausgangsbedingung

7.4.1 Verhaltensunterschiede der Geschlechter in der Ausbildung

In Kapitel 4.6.1 wurden bereits die Verhaltensunterschiede bezüglich Mädchen und Jungen in der Ausbildung thematisiert. Hier wurde u.a. deutlich, dass Mädchen zusammengefasst weniger selbstbewusst, weniger durchsetzungskräftig und teamorientierter auftreten als ihre männlichen Kollegen. Bezüglich der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit konnten ähnliche Resultate erzielt werden. Demnach wurde, wie bereits hinsichtlich der beiden Unterkategorien Sozialkompetenz und Selbstbewusstsein deutlich, dass hier ein besonderer Anspruch an das weibliche Geschlecht besteht (siehe Ergebnisteil: 6. Oberkategorie Anspruch von sich selbst und von außen S. 73).

Die folgende Aussage einer interviewten Frau: *“Die Männer, die sagen eher, jetzt werd ich Manager und dann schauen sie, was man eigentlich machen muss, um Manager zu sein. (Pause) Frauen, die, wenn sie das dann machen was ein Manager macht, dann fühlen sie sich auch erst sicher genug zu sagen- jetzt will ich OFFIZIELL die Rolle- also es ist, dieses Gefühl hab ich immer wieder: Frauen wollens echt wirklich gut können und erst dann trauen sie sich auch zu sagen, dass sie das machen und die Männer sagen erstmal sie machen das und dann schauen sie mal wie sie es machen.”* wies hier ebenfalls auf die unterschiedliche Vorgehensweise zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Karriere hin.

Demnach scheinen Männer sowohl ein größeres Selbstbewusstsein bezüglich höherer Positionen und einhergehender Tätigkeiten mitzubringen, als auch ein “mutigeres” Verhalten aufzuweisen. Frauen hingegen wirken eher zurückhaltend, pflichtbewusst und wollen ihre Fähigkeit erstmals ausreichend bestätigt bekommen, um diese anschließend “anzuwenden”. Dies wird in einer zweiten Aussage bestätigt: *“Männer können ja meistens eins sehr gut und zwar sich selber verkaufen und groß reden und ich find das fehlt halt manchmal noch, wir wollen unsere Leistung halt meistens durch Leistung zeigen.”* Ein weiteres Zitat: *“Ich glaub Männer, die fragen halt einfach nicht so viel nach.”* zeigt ebenfalls einen geschlechtsbedingten Unterschied hinsichtlich des Verhaltens. Hier kann auf verschiedene Annahmen Bezug genommen werden: Männer fragen nicht so viel nach, weil sie selbstbewusster sind und Frauen unsicherer oder weil sie hinsichtlich des Nachfragens eine größere Hemmschwelle haben, sich “hilfebedürftig” zu zeigen und Frauen hier kein wirkliches Problem sehen.

Insgesamt kommt es hier zu der Vermutung einer Folgewirkung. Männer weisen prinzipiell ein größeres Selbstbewusstsein hinsichtlich ihrer Fähigkeiten und Qualitäten auf und bewerben sich somit für höher gestellte Positionen. Aufgrund dessen werden ihre Annahmen oftmals bestätigt, was wiederum zu einer Verstärkung ihrer positiven

Selbsteinschätzung führt. Bei Frauen hingegen kommt es oftmals erst gar nicht zu einer Bestätigung ihrer Qualifikationen, da prinzipiell das Vertrauen in sich selbst fehlt.

7.4.2 Die Bedeutung von Netzwerkarbeit und Frauennetzwerke

Wie bereits in Kapitel 4.6.2 erläutert, kann sowohl das Netzwerk selbst als auch Netzwerkarbeit einen großen Einfluss auf das Berufsleben nehmen. Laut Novak und Simonitsch müssen speziell Frauen erkennen, wie wichtig es ist, sich ein gutes Netzwerk aufzubauen und dieses auch zu nutzen. Frauen "netzwerken" oftmals auf eine andere Weise als Männer und haben Angst davor, etwas anzunehmen bzw. von jemand anderem zu profitieren (vgl. Novak/ Simonitsch, 2010).

Laut einer Interviewpartnerin bestehen in der Arbeitswelt oftmals Männer-Netzwerke, wo Frauen oftmals nicht teilnehmen dürfen: *"Wir sind in der IT-Abteilung im Haus über 1000 Leute, ja und, ähm, zum Beispiel es gibt ein paar Teamleiter, Männer, die Skifahren gehen einmal im Jahr oder sie machen sich irgendetwas anderes aus und (lachen) ich hab ihnen gesagt, dass sie, dass es nie eine Frau schaffen würde mit ihnen mitzufahren und sie - oja, wenn sie auch so viel trinken würde und weißt eh- dann haben wir Ewigkeiten darüber diskutiert und irgendwann haben sie dann eingestanden, dass es einfach ist, weil es eine FRAU ist. (Pause) Also sie würden eine Frau, die auch das weibliche verkörpert, nie mitnehmen zu sowas, also du bist dann schon benachteiligt durch sowas find ich zum Beispiel, weil du dann nie in die Netzwerke reinkommst."*

Bei diesem Zitat wird klar ersichtlich, dass es sich insbesondere auf Führungsebene um eine Art Männer-Club handelt, welche eine gewisse Exklusivität schafft und Frauen den Zutritt verhindert. Demnach entsteht eine Art Teufelskreislauf, welche die Diskriminierung des weiblichen Geschlechts fördert: durch die fehlenden Frauen in den Chefetagen entsteht also eine Art Männerverein, welcher wiederum verhindert, dass es hier zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis kommt.

Hier ergibt sich unter anderem ein Grund, warum Frauen auf ihre eigenen, weiblich bestimmten Netzwerke angewiesen sind: *"(...)wir haben zum Beispiel ein Frauennetzwerk, das wir gemacht haben, weil wir gesagt haben meistens machen es sich die Frauen auch NOCH MAL schwieriger. Wir wollen zumindestens, dass wir uns auch gegenseitig helfen, die Männer machen das sowieso oder halt, dass wir uns kennen und schneller Ansprechpartner finden."* Sie bestätigt hier, dass es dem männlichen Geschlecht meist leichter fällt, sich zu vernetzen bzw. diese eher dazu neigen sich gegenseitig zu helfen, Frauen jedoch dazu neigen, es sich und ihrem Geschlecht schwieriger zu machen, wenn es darum geht, sich gegenseitig zu helfen und unterstützen. Frauennetzwerke bieten hier eine gute Lösung. Insbesondere für Frauen mit Kindern können solche Plattformen wichtige Ressourcen zur Verfügung stellen, so wie auch eine Interviewpartnerin darauf aufmerksam machte: *"Aktuell ist Frida irgendwie Frauen-Netzwerk irgendwas, gell, ähm ja da hab ich aber eher den Eindruck dass es für die Frauen in der IT, so bissl eine Plattform ist, um sich grad speziell mit Kindern glaub ich ähm (Pause) um dann Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen ja."*

Beispiele für Frauennetzwerke oder Initiativen in der IT-Branche sind unter anderem:

- women who code: <https://www.womenwhocode.com>
- lean in: <https://leanin.org/#!>
- FIT: <https://www.fit-kongress.de/win>
- women in technology: <https://www.womenintechnology.org>
- she transforms it: <https://www.shetransformsit.org>

8. Conclusio

8.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Hinsichtlich der Forschungsfrage: "Wie beurteilen Frauen im IT-Sektor ihr berufliches Umfeld und ihren beruflichen Alltag hinsichtlich einer männerdominierten Branche" kann folgendes Fazit erstellt werden:

Die IT-Branche wird prinzipiell als eine sehr vielseitige Branche mit besonders unterschiedlichen Tätigkeiten, aber auch Positionen wahrgenommen, weswegen hier sowohl die Belastungen als auch Anforderungen stark variieren. Die subjektiv empfundenen Anforderungen und Belastungen der Interviewpartnerinnen werden jedoch im Allgemeinen als passend empfunden. Allgemein wird der IT-Sektor als recht flexibel wahrgenommen, was sowohl Homeoffice- als auch Teilzeitmöglichkeiten betrifft. Diese Flexibilität wird jedoch auch oftmals von den Mitarbeiter*innen beispielsweise durch eine ständige Erreichbarkeit erwartet. Insbesondere die Covid-19 Pandemie hatte einen starken Einfluss auf die Homeoffice-Möglichkeit der MitarbeiterInnen, welche den Arbeitsalltag grundlegend veränderte.

Der bestehende Fachkräftemangel wurde des Öfteren betont und dementsprechende Auswirkungen beschrieben. Hier erzählten die Frauen von einer geringeren Erwartung an die IT-MitarbeiterIn, aber auch von einer größeren Belastung aufgrund einer ständigen Unterbesetzung. Es wurde klar sichtbar, dass sehr wenige Frauen im IT-Sektor arbeiten, eine Erkenntnis, die von jeder Interviewpartnerin geteilt wurde. Dadurch entsteht eine eindeutige Sichtbarkeit des weiblichen Geschlechts, welche verschiedene Auswirkungen mit sich bringen kann. Einerseits bekommen Frauen, haben sie ihre Leistung schon einmal zu Beweis gestellt, eine gewisse Podest-Stellung. Andererseits wird ihnen von Anfang an ein geringeres Vertrauen entgegengebracht. "Man muss sich beweisen" war dabei eine häufig getätigte Aussage, welche die Position einer IT-Frau verdeutlicht. Man erkannte jedoch auch aufgrund verschiedener Beschreibungen, dass ein eindeutiger Trend bezüglich der Frauenquote erkennbar ist, indem mehr und mehr darauf geachtet wird, mehr Frauen in den IT-Sektor zu bekommen.

Bezüglich des Gehalts und der entsprechenden Zufriedenheit konnte kein eindeutiges Fazit gemacht werden. Deutlich erkannt wurde jedoch eine fehlende Gehaltstransparenz, welche eine Einschätzung, ob das eigene Gehalt fair erscheint oder nicht, erschwert. Dies kann jedoch branchenunabhängig als Problem betrachtet werden. Ein vorhandener Gender-Pay-Gap wurde ebenfalls oft erwähnt, stellt jedoch ebenfalls kein branchenspezifisches Thema dar. Auffällig war hingegen die oftmals erwähnte Unsicherheit hinsichtlich Gehaltsverhandlungen sowohl beim Einstieg in den Job als auch währenddessen und die dabei empfundene Diskrepanz im Vergleich zum männlichen Geschlecht.

Grundsätzlich wurde deutlich, dass das Muttersein einen Einfluss auf die Karriere beziehungsweise den Arbeitsalltag nimmt. Dabei wurde z.B. erwähnt, dass man aufgrund der Kinderbetreuung wenig an außerbetrieblichen Tätigkeiten teilnehmen kann oder auch

aufgrund dessen Teilzeit statt Vollzeit arbeitet. Besonders erkennbar war der Einfluss einer Karenz auf den Beruf. Hier wurde erwähnt, dass man oftmals anderen Tätigkeiten oder anderen Abteilungen zugeteilt wurde, aber auch die prinzipiell fehlende Arbeitszeit, während der Karenz, wurden besprochen.

Bezüglich des betrieblichen Umgangs mit Elternschaft wurde sowohl von positiven als auch negativen Erfahrungen erzählt. Eine Interviewpartnerin, die vor kurzem erfahren hat, dass sie schwanger sei, wurde diesbezüglich nur positiv darauf angesprochen und unterstützt. Dem entgegen wurde jedoch auch deutlich, dass viele Führungskräfte Frauen darauf aufmerksam machen, dass es nicht gern gesehen sei, wenn sie aufgrund einer Schwangerschaft ausfallen würden. Karenzmöglichkeiten sind prinzipiell aufgrund eines gesetzlichen Rahmens gegeben und auch eine oftmals in Anspruch genommene Väterkarenz oder die Möglichkeit eines Papamonats wurden erwähnt.

Betreffend Weiterbildungsmöglichkeiten wurde deutlich, dass es zwar genügend Angebote gibt, jedoch eine große Eigeninitiative, Motivation und Zeit erforderlich sind, um sowohl die betrieblichen Angebote wahrzunehmen als auch die selbstständige Weiterbildung anzustreben. Häufig wurden spezielle Frauenförderungsprogramme und Netzwerke für Frauen genannt, welche insbesondere Frauen unterstützen sollen, in der IT-Branche Fuß zu fassen.

Ein eindeutiges Fazit konnte bezüglich der Fremdwahrnehmung einer Frau in der IT-Branche gezogen werden, welcher meist relativ wenig zugetraut wird. Darum entsteht der Anspruch, seine Leistung stets zu beweisen und oftmals auch mehr zu leisten als die männlichen Kollegen. Auch der Selbstanspruch der meisten Frauen wird dadurch höher, was zu einer doppelten Belastung führen kann.

Sehr auffallend waren zwei Anforderungen, welche an eine Frau im IT-Sektor im Arbeitsalltag gestellt werden: ein soziales Verhalten bzw. Sozialkompetenz und ein starkes Selbstbewusstsein. Diese "soziale Anforderung" wurde sowohl von den Frauen an sich selbst gestellt als auch von "außen", das heißt beispielsweise von der Führungskraft verlangt. Es scheint deutlich, dass ein gewisses soziales Gespür eher von einer Frau erwartet wird als von einem Mann. Zudem wurde deutlich sichtbar, dass von einer weiblichen Mitarbeiterin in der IT-Branche ein gewisses Maß an Selbstbewusstsein verlangt wird, um ernst genommen zu werden und um weiterzukommen. Dies wurde mehrfach in verschiedenen Aussagen getätigt.

Der erlebte Umgang im Team wurde prinzipiell als respektvoll wahrgenommen und geschildert, Führungserfahrungen hingegen scheinen zu variieren, was jedoch keinen Aufschluss über die Branche gibt. Zudem konnte aufgrund unterschiedlicher Erzählungen festgestellt werden, dass viele Frauen im IT-Sektor mit stereotypischem Denken konfrontiert sind. Weibliche IT-Mitarbeiterinnen erleben dabei oftmals Aussagen wie "eine Frau gehört nicht in die Technik". Auch sexistische Erfahrungen wurden gemacht, zählen jedoch in meiner Datenauswertung zur Minderheit und können nicht als branchenspezifisch betrachtet werden.

Generell lässt sich sagen, dass die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit mit dem Forschungsstand und diesbezüglichen Erkenntnissen grundsätzlich übereinstimmen und

somit viele der Annahmen bestätigt werden konnten, wie z.B. Erfahrungen bezüglich Stereotypen und Klischees, Gender-Pay-Gap sowie eine starke Unterrepräsentation des weiblichen Geschlechts im IT-Sektor. Auch die getätigte Annahme auf Seite 30, dass sich Verhaltensunterschiede der Geschlechter auch im Berufsleben wiederfinden und einen Einfluss darauf nehmen, wie typische Männer- und auch typische Frauenbranchen entstehen, konnte im Allgemeinen durch die Analyse "Anforderung Sozialkompetenz" und "Anforderung Selbstbewusstsein" bestätigt werden. Viele der genannten Ergebnisse können nicht speziell auf die IT-Branche, eine Männerbranche, zurückgeführt werden, scheinen aber aufgrund des männlichen Umfeldes besonders sichtbar zu sein.

8.2 Möglicher Lösungsansatz bezüglich der niedrigen Frauenquote

Nun stellt sich die Frage, welche Lösungen es gäbe, um der niedrigen Frauenquote in der IT-Branche entgegenzuwirken. Wie bereits des Öfteren erwähnt, gibt es die Möglichkeit von speziellen Frauenförderungsprogrammen. Mit einer Frauenförderung versucht man der Unterrepräsentation von Frauen in männerdominierten Branchen und in höheren Positionen entgegenzuwirken. Man strebt das Ziel an, einen möglichst gleichen Anteil an Frauen und Männern in allen Hierarchieebenen, besonders hinsichtlich Führungsposten, gleichzeitig aber auch den Abbau von bestehenden Benachteiligungen für Frauen im Beruf zu ermöglichen. Um diesem Problem entgegen zu wirken, können verschiedene Methoden bzw. Maßnahmen eingesetzt werden, wie z.B. die vorrangige Einstellung einer Frau bei einer Arbeitsplatzvergabe, die vorrangige Aufnahme von Plätzen hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, sowie die Chance einer gleich qualifizierten weiblichen Bewerberin den Vorrang bezüglich eines beruflichen Aufstiegs zu ermöglichen (vgl. österreich.gv, Frauenförderung, online).

Einen weiteren Lösungsansatz kann der umstrittene Einsatz einer Frauenquote bieten. Die Bundesregierung Österreich verpflichtet sich selbst, einen gewissen Anteil an Frauen, bekannt als Frauenquote, in Aufsichtsräten von Unternehmen, welche als staatsnah definiert werden, einzuführen. Unternehmen dieser Art gehören mindestens zu 50% dem Staat, wie beispielsweise die Asfinag, die ÖBB oder die Oenb. Hier konnte das Ziel durchgesetzt werden, bis zum Ende des Jahres 2013 eine Frauenquote von 25% und bis Ende 2018 einen Frauenanteil von 40% in staatsnahen Unternehmen zu erreichen. Diese Quoten beziehen sich jedoch nur auf jene Aufsichtsratsmitglieder, die vom Bundesministerium selbst in das Unternehmen geschickt werden. Das bedeutet, dass die Frauenquotenregelung nicht für den gesamten Aufsichtsrat gilt, sondern lediglich für den Teil, der vom Bundesministerium in Auftrag gestellt wird. Die für die Bundesregierung selbst ernannte Regelung der Frauenförderung wurde im Public Corporate Governance Kodex festgesetzt. Bei einer Neubestellung eines Aufsichtsrates in einem börsennotierten Unternehmen oder einem Betrieb mit mehr als 1000 Mitarbeiter*innen wird ein Mindestanteil von 30% Frauen angestrebt. Falls diese Vorgabe nicht eingehalten wird, gilt die Regelung des "leeren Stuhls", das bedeutet, dass das Mandat ohne Besetzung bleibt (vgl. österreich.gv, online).

Hier entsteht einerseits die Problematik, dass Frauen nicht mehr aufgrund ihrer Leistung, sondern wieder, wenn auch andersherum, auf ihr Geschlecht reduziert werden. Auch die Aussage einer Interviewpartnerin führte dieses Dilemma vor Augen: *"Die haben geschimpft, ah das ist nur besetzt worden wegen der FRAUENQUOTE, das wurde mir erzählt über eine andere Frau und dann hab ich gesagt wenn dir das nicht passt, dass die dort sitzt aber nur blöd reden, ja und das ist halt, wir Frauen sind Frauenquote."* Auf der anderen Seite fördert eine Frauenquote eine gleiche Besetzung von Frauen und Männern auf einer gesetzlichen und damit unumgänglichen Ebene.

Alles in allem scheint es schwierig einen passenden Weg zu finden, um den IT-Sektor mit mehr weiblichen Mitarbeiterinnen zu besetzen und die, die bereits ein Teil davon sind, angemessen zu fördern. Jedoch bleibt das Problem, Frauen für eine typische Männerbranche begeistern zu können. Hier wäre unter anderem sinnvoll, bereits in der

Ausbildung, bestenfalls so früh wie möglich, mit einer technischen Förderung von Mädchen zu beginnen, wie bereits im Forschungsstand (u.a. Seite:15) thematisiert wurde. Diese Meinung wurde bereits im Jahr 1986 von Kolm vertreten: *“Unsere Schlussfolgerung ist, dass es nötig ist, in die Computerwissenschaft das einzuführen, was wir die “weibliche Perspektive” nennen. Wir müssen der Auffassung entgegenreten, dass Computerwissenschaft ein ausschließlich technischer Gegenstand ist und Mädchen davon überzeugen, dass sie in der Computerwissenschaft eine wichtige Rolle haben. Ein Ort, um damit anzufangen, ist die Schule”* (vgl. S.158).

8.3 Limitationen/ Ideen für weitere Forschungen

Die folgend genannten Limitationen wurden aufgrund einer möglichen Sprengung des Rahmens der Masterarbeit nicht umgesetzt, sollen jedoch für weitere Forschungen anregen.

Eine Limitation der Arbeit stellt zum einen der direkte Vergleich zu Männern in der IT-Branche dar. Hier wäre es für zukünftige Forschungen interessant, auch das männliche Geschlecht bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen, ihrem Arbeitsumfeld, Karrieremöglichkeiten etc. zu befragen, um etwaige Differenzen zu erkennen. Zusätzlich sollte erwähnt werden, dass auch eine quantitative Studie wichtige Erkenntnisse, Zahlen, Daten und Fakten im Bereich Frauen im IT-Sektor liefern würde. Hier würde man somit zwar weniger detaillierte Antworten erhalten, jedoch könnte ein größerer Datenpool mit mehr befragten Personen generiert werden.

Es sollte außerdem beachtet werden, dass sich diese Arbeit ausschließlich auf Frauen, welche bereits in der IT-Branche tätig sind, konzentriert und der Faktor Ausbildung somit nur einen Rand-Aspekt darstellt. Eine Befragung von Student*innen oder Schüler*innen und somit ein Fokus auf den "Anfang" würde ebenfalls einen interessanten Einblick in die geschlechtlichen Differenzen im Tech-Bereich liefern. Man könnte zum Beispiel Studentinnen befragen, ob es sich beim IT-Studium um ein männliches Studium handelt, was sie dazu bewogen hat, diesen Bereich zu wählen, welche Herausforderungen existieren etc..

Weiterer Forschungsbedarf ergäbe sich auch hinsichtlich des Faktors Zeit, wodurch sowohl Entwicklungen als auch Trends erkannt werden könnten. Falls genügend Arbeitskapazitäten zur Verfügung stehen würden, könnte man sich auf eine Längsschnittanalyse konzentrieren, um etwaige Veränderungen zu erkennen.

Die gewonnenen Ergebnisse werfen weitere Fragen auf, unter anderem welche Unterschiede zwischen Frauen unter sich, beispielsweise bezogen auf das Alter oder auch auf die Herkunft, die durch weitere Untersuchungen ergänzt werden könnten. Hierauf kann auf folgende Aussagen einer Interviewpartnerin aufmerksam gemacht werden, welche des Öfteren auch das Zusammenspiel Geschlecht mit Alter erwähnte: *"Ich weiß , muss ich sagen ich war JUNG ich äh war eine AUSLÄNDERIN, ich meine ich bin immer noch eine, das wird für immer so bleiben (lachen) aber jetzt bin ich mehr used to it (lachen) äh aber da war es am Anfang vom ganzen Werdegang und es gab mehrere Gründe warum ich mich so unwohl und unsicher gefühlt."*

Des Weiteren sollte betont werden, dass sich die vorliegende Arbeit nur auf Wien bezieht. Auch Länderunterschiede würden einen interessanten Untersuchungsfokus darstellen. Diese Masterarbeit bezieht sich außerdem auf den gesamten IT-Bereich. Auch zwischen den einzelnen Sparten der IT könnte man Unterschiede untersuchen oder sich auf lediglich eine, wie z.B. die Programmiersparte, spezialisieren. Zudem könnte man sich anstelle von angestellten erwerbstätigen Frauen in der IT-Branche auf selbständige Frauen konzentrieren. Auch hier besteht Forschungsbedarf für zukünftige Untersuchungen.

8.4 Ausblick

Wie bereits des Öfteren angeführt, handelt es sich bei der IT- und Softwarebranche um einen der einflussreichsten Impulsgeber in der Wirtschaft. Es existiert keine andere Branche, welche eine gleich hohe Wertschöpfung erzielt und gleichzeitig ein ähnlich großes Spektrum an Wirtschaftszweigen aufweist. Die IT-Branche entwickelt sich äußerst schnell weiter, wobei man sowohl die aktive Forschung, Entwicklung als auch die internationale Vernetzung und Zusammenarbeit als zentralen Faktor für den Erfolg nennen kann (vgl. WKO, online). Laut dem Statista Research Department (vgl. online, 2022) geht man davon aus, dass der Wachstum der weltweiten Ausgaben für den IT-Bereich im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 9,6% steigen wird.

Einer der Vorteile der IT-Branche ist die Tatsache, dass sie nicht nur in sich selbst wächst und besteht, sondern zusätzlich von anderen Branchen immer stärker nachgefragt wird. Industrieunternehmen müssen, um zukunftsfähig mithalten zu können, so ressourcen-effizient wie möglich arbeiten und zusätzlich ihre Flexibilität steigern. Hier liefern meist moderne und schnell arbeitende Software und IT-Programme Lösungen, um sowohl Geschäfts- als auch Produktionsprozesse zu optimieren. Begriffe wie Digitalisierung und Industrie 4.0 beziehen sich dabei auf eine immer stärkere Verschmelzung einer virtuellen und realen Welt (vgl. WKO, online).

Die Trends der Digitalisierung betreffen jedoch nicht nur die Industrie selbst, zusätzlich nehmen diese auch ihren Einfluss auf den Dienstleistungssektor und die öffentliche Verwaltung. Entwicklungen wie künstliche Intelligenz und Machine Learning befähigen Softwares dazu, immer stärker in verschiedene Bereiche einzudringen. Ein Beispiel dafür liefern Chatbots, welche bereits heute zahlreiche Callcenter Mitarbeiter*innen ersetzen und automatisch Nutzeranfragen beantworten. Folgend können Kosten für ressourcenreiche Prozesse, welche in jedem Unternehmen einen großen Teil ausmachen, stark reduziert werden (vgl. WKO, online).

Die IT-Branche weist somit ein großes Zukunftspotenzial sowohl in der Informations- als auch in der Wissensgesellschaft auf. Bezüglich der weltweiten gesellschaftlichen Veränderungen nimmt sie oftmals die Rolle als Vorreiter ein, indem sie moderne Arbeitsformen oder Arbeitszeiten einsetzt und zudem ein lebenslanges Mitlernen fordert. Mit einer überaus schnellen Entwicklung und Eroberung des Marktes kann die IT-Branche als Magnet für junge Leute gesehen werden. Dieses schnelle Wachstum sowie ein hoher Gestaltungsspielraum stehen für eine "New Economy" (vgl. Krell 2002).

Wirft man jedoch heutzutage einen Blick auf den IT-Sektor, so erkennt man eine stark geschlechts-segmentierte Branche, wo das männliche Geschlecht weitaus stärker vertreten ist als das weibliche- eine "Old Economy". Das eher durch den Mann geprägte Kulturmuster bestimmt dabei sowohl den Arbeitsalltag als auch das Arbeitsumfeld (vgl. Stolz, 2004).

Im Zuge des Projektes „Weiterbildung für Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen“ konnte gezeigt werden, dass das weibliche Geschlecht zwischen den Rollen einer typischen Frauenidentität und einer IT-Mitarbeiterin hin- und hergerissen ist. Barbara Affeldt, Gender-

und Netzwerkexpertin, stellte dazu folgende Thesen auf, um zukünftige Diskussionen anzuregen (vgl. 2003):

These 1: Prinzipiell wird davon ausgegangen, dass man sich in der IT-Branche bezüglich zu besetzender Posten auf Fachlichkeit und Sachgerechtigkeit bezieht, begründet durch eine wertfreie naturwissenschaftliche Ideologie. Die Erfahrung von weiblichen Bewerberinnen zeigt jedoch, dass die Verhaltensebene je nach Geschlecht variieren kann. Beispielsweise bei der Zuteilung einer weiblichen Mitarbeiterin von "einfachen" Jobs oder Tätigkeiten ohne Entscheidungsfunktion oder Entwicklungspotential. Als Folge entsteht oftmals Verunsicherung, weniger Selbstvertrauen oder das Gefühl, als Fremdkörper nicht dazuzugehören. Anschließend besteht die Möglichkeit der Frauen darin, sich anzupassen, die Wahrnehmung zu verdrängen, die Umgebung zu akzeptieren und sich mit den Gegebenheiten zu identifizieren oder auch innere sowie äußere Konflikte (vgl. Affeldt 2003).

These 2: Frauen nehmen in der IT-Branche oftmals eine Art Pionierrolle ein, wie vor ihnen die ersten Wissenschaftlerinnen oder Forscherinnen. Demnach stellen folgende Kompetenzen die Basis für eine erfolgreiche Frau in der Branche dar: eine starke Identifikation mit den beruflichen Aufgaben, starkes Durchsetzungsvermögen, hohes Selbstwertgefühl sowie fachliches Können. Demgegenüber stehen jedoch sehr hohe Leistungserwartungen und Eigenansprüche in einer stark männlich dominierten Branche (vgl. Affeldt, 2003).

These 3: Bezogen auf die ersten beiden Thesen werden Nischen gesucht, in denen das Konfliktpotential so klein wie möglich gehalten wird. Jene Nischen sollen auf der einen Seite die äußeren Konflikte, wie Diskriminierung oder geringere Gehaltsstufen und auf der anderen Seite innere Konflikte, wie Unsicherheit und das Gefühl eine "Außenseiterin" zu sein, entgegenwirken. Auch bei Selbstständigkeit und Freiberuflichkeit erkennt man den Genderaspekt hinsichtlich ungleich verteilter Aufträge oder Honorarerbträge. Sogar in Betrieben, welche mit oder für Frauen arbeiten, sind ähnliche Trends zu erkennen (vgl. Affeldt, 2003).

Wie nun mehrfach thematisiert, wird die IT-Branche auch zukünftig immer weiter wachsen und einen immer wichtigeren Part in unserer Marktwirtschaft einnehmen. Jene angeführten Trends von Affeldt ließen sich auch in der vorliegenden Arbeit erkennen und können somit bestätigt werden. Beachtet man die Tatsache, dass diese Thesen im Jahr 2003 angeführt wurden und weiterhin keine sichtbaren positiven Veränderungen erzielt wurden, so kann man zu folgendem Fazit kommen: Es ist an der Zeit, sich Gedanken darüber zu machen, wie man die IT-Branche möglichst attraktiv für seine Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen gestaltet und dabei darauf achtet, dass beide Geschlechter gleichermaßen miteinbezogen werden. Dabei geht es darum, Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten etc. passend zu gestalten. Auch etwaigen Vorurteilen und Stereotypen wie "IT ist für Männer" muss man entgegenwirken, damit sich weibliche Mitarbeiterinnen wohlfühlen und eine Karriere im IT-Sektor in Betracht ziehen.

Es bleibt zu vermuten, dass sich viele Frauen durch ein männliches, stereotypisch geprägtes Bild der IT-Branche abschrecken lassen. Fest steht, dass weibliche Mitarbeiterinnen im IT-Sektor eindeutig mit einem Arbeitsumfeld, welches noch immer von

Männern bestimmt wird, umgeben sind. Geschlechterklischees sind hierbei immer noch stark vertreten und erschweren den Arbeitsalltag von Frauen, welche sich für eine typische Männerbranche entschieden haben. Dies führt zu einer Segregation am Arbeitsmarkt, je nach Geschlecht, zu Diskriminierungen bzw. Benachteiligungen für Frauen und zu einem Bereich der Gesellschaft, in welchem keine geschlechtliche Diversität gegeben ist. Aus soziologischer Perspektive ergibt sich hierbei ein Problem bezüglich der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, welches dringend mehr Bewusstsein erfordert, um jeder Person, unabhängig von ihrem Geschlecht, dieselben Bedingungen und Voraussetzungen im Berufsleben zu schaffen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit machen deutlich, dass nach wie vor keine Gleichheit zwischen den Geschlechtern im IT-Sektor gegeben ist. Diversität und Vielfalt stellen jedoch einen wichtigen Faktor hinsichtlich des Erfolges in der Arbeitswelt dar und müssen somit stets als Priorität gesehen werden. Das weibliche Geschlecht stellt immer noch eine Ressource dar, welche zu wenig in Anspruch genommen wird. Um Geschlechtervielfalt anzustreben und zudem das gesamte Arbeitsmarktpotenzial ausreichend auszuschöpfen, müssen Frauen stärker in die IT-Branche integriert werden.

9. Literaturverzeichnis

- Affeldt, B. (2003): Der Rollenspagat: Zwischen Frauenidentität und IT-Beruf. Beitrag auf der Tagung „Vernetzung von IT-Ausbilderinnen“ am 12. und 13. Februar 2003 in Bonn. Tagungsdokumentation unter: www.it-ausbilderinnen.de aus der Genderperspektive. In Handbuch Arbeitssoziologie (pp. 671-698). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Agentur Junges Herz, Fachkräftemangel: Eine Definition (o.D.), online In: <https://www.agentur-jungesherz.de/hr-glossar/fachkraeftemangel-deutschland-analyse-definition-zahlen/#fachkraeftemangel-eine-definition> (abgerufen am 14.9.2022)
- Bergmann, N., Lachmayr, N., Mayerl, M., & Pretterhofer, N. (2021). Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen–Fokus auf förderliche Ansätze.
- Blickhäuser, A. (2002): Gender Trainings – ein Instrument zum Erwerb von Gender-Kompetenz. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg.): Forum 4-2002, S. 14 ff.
- Bolkart, J. (o.D.) Statistiken zu IT-Services, [statista.at](https://de.statista.com/themen/1421/it-services/#dossierKeyfigures), online In: <https://de.statista.com/themen/1421/it-services/#dossierKeyfigures> (abgerufen am 8.9.2022)
- Borch, H. & Weissmann, H. (2000) : Erfolgsgeschichte IT-Berufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) Jg. 29.2000.H. 6, S. 9-12.
- Bublitz, H. (2010). Judith Butler zur Einführung, 3. vollständig überarbeitete Auflage.
- Bundeskanzleramt: Einkommen und Gender-Pay.Gap online In <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> (abgerufen am 14.9.2022)
- Butler J :(1991) Das Unbehagen der Geschlechter. Suhrkamp, Frankfurt am Main 1991
- Butler J. (2003) Violence, Mourning, Politics, *Studies in Gender and Sexuality*, 4:1, 9-37
- Butler, J. (1995). Körper von Gewicht. Berlin-Verl..
- Butler, J. (1997). Das Ende der Geschlechterdifferenz. Jörg Huber/Martin Heller (Hg.), Konturen des Unentschiedenen. Interventionen, Basel: Stroemfeld, S. 25-43.
- Butler, J. (2004). Undoing gender. routledge.
- Cyba, E. (2010) : Patriarchat: Wandel und Aktualität. In: Becker, Kortendiek (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. VS Verlag, 2010, S. 17 ff.

- Charta der Vielfalt, online (o.D.) In: <https://www.charta-der-vielfalt.de> (abgerufen am 5.9.2022)
- Derichs-Kunstmann, K., Auszra, S., & Müthing, B. (1999). Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Bielefeld: Kleine.
- Dietzen, A. & Westhoff, G. (2001): Junge Frauen in IT-Berufen. Zu den Ursachen geringer Ausbildungsbeteiligung. Fachtagung „IuK-Technologie – Portal zur Wissensgesellschaft“. Bonn
- Dresing, T. & Pehl, T. (2015). Praxisbuch Interview & Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende (6. Auflage). Eigenverlag.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, MA: Lexington.
- Economica (2021) Sheconomy.media. IT-Branche hat stark an Bedeutung gewonnen, online In: <https://sheconomy.media/it-branche-hat-stark-an-bedeutung-gewonnen/> (abgerufen am 29.6.2022)
- Erhardt, A. & Jansen, M. (2003): Gender Mainstreaming. Grundlagen, Prinzipien, Instrumente. Polis 36. Wiesbaden: Hessische Landeszentrale für politische Bildung
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1999): Die Kompetenzbiografie. Münster
- Fischer, K., & Grandner, M. (2019). Globale Ungleichheit. Über Zusammenhang von Kolonialismus, Arbeitsverhältnissen und Naturverbrauch. Wien–Berlin, Mandelbaum.
- Flecker, J. (2017). Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung (Vol. 4860). UTB.
- Ghassemi, S., Kronsteiner-Mann, C., & Austria, W. S. (2009). Zeitverwendung 2008/09: ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede; Endbericht der Bundesanstalt Statistik Österreich an die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst;(GZ: BKA-F140. 300/0003-II/1/2008). Statistik Austria.
- Giddens, A. (1995): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt/News York
- Gottschall, K. (2010). Kapitel X Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt
- Hagemann-White, C. (1992): Berufsfindung und Lebensperspektive in der weiblichen Adoleszenz. Zur Sozialisation junger Frauen. Frankfurt/Main, New York 1992
- Hagemann-White, C. (1993): Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen einer theoretischen Einsicht. In: Feministische Studien, 11.1993. H. 2, S. 68-78

- Harding, S. (2002): Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. 2. Auflage Hamburg 1991. Zitiert nach: Winker, Gabriele: Informationstechnik und Geschlechterhierarchie – eine bewegende Beziehung. In: Technikfolgenabschätzung – Theorie und Praxis 2002, Nr. 2, S. 71
- Hartmann, E. (2004) : Zur Geschichte der Matriarchatsidee. Antrittsvorlesung. Humboldt-Universität Berlin 2004 (PDF auf hu-berlin.de).
- Hochschule für nachhaltige Entwicklung: Die Vielfalt der Geschlechter, online In: <https://www.hnee.de/de/Hochschule/Nachhaltige-Entwicklung/Nachhaltigkeitsmanagement-an-der-HNEE/Nachhaltige-Hochschule/Diversity-Gesundheit-Familie/Diversity-Gleichstellung/Diversity/Die-Vielfalt-der-Geschlechter/Die-Vielfalt-der-Geschlechter-E8483.htm> (abgerufen am 29.8.2022)
- Hofbauer, J. (2006). Konkurrentinnen außer Konkurrenz?. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 31(4), S. 23-44.
- Huber, B., Reiff, I., Ruiz Ben, E., & Schinzel, B. (2001). Frauen in IT-und ausgewählten technischen Ausbildungen und Berufen in Baden-Württemberg.
- Hunt, V., Layton D., & Prince S. (2015). "Diversity matters." McKinsey & Company 1, no. 1 (2015): S. 15-29.
- Hurst, A., & Mayring, P. (2005). Qualitative Inhaltsanalyse. Mikos, Lothar.
- Jungk, S. (2002): Anforderungsprofil. Was ist beim Vernetzen zu beachten? In: Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (Hg.): Treffpunkt Lernen – Ansätze und Perspektiven für eine Öffnung und Weiterentwicklung von Erwachsenenbildungsinstitutionen. Band 2: Variationen institutioneller Öffnung in der Erwachsenenbildung. Bonn: KBE 2002
- Kolm, P. (Ed.). (1986). Frauen, Arbeit und Computerisierung. IBE.
- Krell, G. (2001). Chancengleichheit durch Personalpolitik: Von „Frauenförderung“ zu „Diversity Management“. In Chancengleichheit durch Personalpolitik, S. 17-37. Gabler Verlag.
- Kühnlein, G. & Paul-Kohlhoff, A. (1996): Die Entwicklung von Berufswahlorientierungen und Lebenskonzepten bei Mädchen und jungen Frauen. In: Schober, Karen/Gaworek, Maria (Hg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Nürnberg 1996, S. 113-125
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The imposter phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. Psychotherapy: theory, research, practice, training, 30(3), 495.
- Lauber, V., & Storck, J. (2016). Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung steigert die Zufriedenheit von Müttern. DIW Wochenbericht, 83(10), S. 187-193.

- Lindhoff, L. (2003): Einführung in die feministische Literaturtheorie. 2. Auflage. Stuttgart.
- Löffler, M. (2011) : Feministische Staatstheorien. Eine Einführung. Campus Verlag, 2011, S. 142 f.
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In: Mey, G., Mruck, K. (eds) Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mays, A. (2012) Determinanten traditionell-sexistischer Einstellungen in Deutschland – eine Analyse mit Allbus-Daten. Köln Z Soziol 64, 277–302. <https://doi.org/10.1007/s11577-012-0165-6>
- Mead, G. H. (1968). Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (Stangl, 2022).
- Meisel, P. (2017) Microsoft-Studie: Mädchen können durch weibliche Vorbilder und mehr Praxiserfahrungen für MINT-Disziplinen begeistert werden, online In: <https://news.microsoft.com/de-de/microsoft-studie-madchenfur-mint-disziplinen-begeistern/> (abgerufen am 5.8.2022)
- Menez, R., Munder, I., & Töpsch, K. (2001). Qualifizierung und Personaleinsatz in der IT-Branche: Auswertung der Online-Studie BIT-S (Befragung von IT-Unternehmen der Region Stuttgart).
- Mies, M. (1996): Patriarchat und Kapital. 5. Auflage. Rotpunktverlag, Zürich 1996, (erstveröffentlicht 1988)
- Momentum Institut: Stillstand bei Aufteilung von Kinderbetreuungszeit (o.D.), online In: <https://www.momentum-institut.at/grafik/stillstand-bei-aufteilung-der-kinderbetreuung> (abgerufen am 7.9.2022)
- Merton, R. (1948), The self-fulfilling prophecy, in: The Antioch Review, Jg. 8, S. 193–210.
- Negt, O. (1985). Freizeit als Emanzipations- und Orientierungszeit. Gewerkschaftliche Monatshefte, 1, S. 39-48.
- Nissen, U. & Keddi, B. /Pfeil, P. (2000): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze. Eine Expertise. Berlin 2000
- Novak, B & Simonitsch K: (2019) Frauen im Netzwerk der IKT: Wie erfolgreiche Frauen die Männerdomäne Informations- und Kommunikationstechnologie bereichern und verändern
- Osterloh, M. & Littmann-Wernli, S. (2000): Die „gläserne Decke“: Realität und Widersprüche. In: Peters, Sybille/ Bensel, Norbert (Hg.): Frauen und Männer im Management. Wiesbaden 2000, S. 123-139

- Österreich.gv: Allgemeines zur Frauenförderung (o.D.), online In: https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/frauenfoerderung/Seite.3440001.html (abgerufen am 14.9.2022)
- Paulitz, T.: Netzsubjektivität, (1998). In: Hessische Gesellschaft für Demokratie und Ökologie, Publikationen.
- Pericka, S., & Stadler, B. (2006). Atypische Beschäftigung—Frauensache?. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 31(3),S. 3-21.
- Plicht, H. & Schreyer, F. (2002): Schöne neue Arbeitswelt?. IAB Kurzbericht Nr.11 vom 27.5.2002
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2021). Qualitative Sozialforschung. In Qualitative Sozialforschung. De Gruyter Oldenbourg.
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2003). The Organisation of Employment: an international perspective. Palgrave Macmillan Ltd
- Schäffter, O. (2002): In den Netzen der lernenden Organisation. In: Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (Hg.): Treffpunkt Lernen – Ansätze und Perspektiven für eine Öffnung und Weiterentwicklung von Erwachsenenbildungsinstitutionen, Band 2. Bonn: KBE 2002, S. 25-45
- Schreyer, F. (1999): Frauen sind häufiger arbeitslos – gerade wenn sie ein „Männerfach“ studiert haben. IAB Kurzbericht 14 vom 29.9.1999
- Schwieren, C., & Sieverding, M. (2017). Frauen und Karriere. Fehlender Wille zur Macht?. Ruperto Carola, (10), S. 76-85.
- Sengenberger, W. (1978). Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation (p. 309). Campus Verl..
- Stangl, W.). symbolischer Interaktionismus . Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. (abgerufen am 9.8.2022)
- Statista.com: IT – Services, online In: https://de.statista.com/themen/1421/it-services/#dossierContents__outerWrapper (abgerufen am 29.6.2022)
- Statistik Austria (2022), Einkommen, online in <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen> (abgerufen am 11.8.2022)
- Statista Research Department (2022), Prognostiziertes Wachstum der weltweiten IT-Ausgaben bis 2023 online In: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160459/umfrage/prozentuales-wachstum-der-weltweiten-it-ausgaben-in-ausgewaehnten-bereichen/> (abgerufen am 21.9.2022)

Stolz, I., & verzeichnet diese Publikation, D. D. B. (2004). Weiterbildung für Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen–Januar 2004.

Symbolischer Interaktionismus online (o.D.) In:
<https://lexikon.stangl.eu/14682/symbolischer-interaktionismus>. (abgerufen am 11.8.2022)

Troltenier, I. (2001): Netzwerkkompetenz. Praxisstudie im Auftrag des Hessischen Sozialministeriums, Telehaus Wetter, Marburg Dezember 2001

Troltenier, I. (2003): Vernetzt arbeiten – Erfolgsfaktoren effektiver (Tele-)Kooperation. Beitrag zur Tagung „Vernetzung von IT-Ausbilderinnen“ am 12. und 13. Februar 2003. www.it-ausbilderinnen.de

Vogt, S., & Werner, M. (2014). Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse. Köln: Fachhochschule Köln.

Von Redecker, E. (2011). Zur Aktualität von Judith Butler: Einleitung in ihr Werk. Springer-Verlag.

Walby, S. (1990). Theorizing patriarchy. Oxford: basil blackwell.

Warner, M. (Ed.). (1993). Fear of a queer planet: Queer politics and social theory (Vol. 6). U of Minnesota Press.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), S. 125-151.

Williams, C., L.(1992): The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the „Female“ Professions. In: *Social Problems* 1992, Vol. 39. No. 3, August, S. 253-267

Winker, G. (2002): Informationstechnik und Geschlechterhierarchie – eine bewegende Beziehung. In: *Technikfolgenabschätzung – Theorie und Praxis* 2002, Nr. 2, S. 70-78

WKO, Software & IT: Struktur, Zukunft und Trends der Branche, online In:
<https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/software-it-branche-struktur-zukunft-trends.html> (abgerufen am 8.9.2022)

Women in ICT, online In: www.womeninict.at (abgerufen am 29.6.2022)

Zülfukar, C. (2012). Homophobie und Islamophobie: Intersektionale Diskriminierung am Beispiel binationaler schwuler Paare in Berlin. Bielefeld: transcript.

10. Anhang: soziodemographische Daten der Interviewpartnerinnen

Interview 1 / online

1. Alter: 23
2. Berufserfahrung in Jahren: 4 ½
3. Beschäftigungsverhältnis: Teilzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Projektmanagement in der IT-Branche
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Bachelor
6. Ausbildung: Wirtschaftsinformatik
7. Kinder: keine

Interview 2 / online

1. Alter: 40
2. Berufserfahrung in Jahren: 19
3. Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Senior IT-Consultant
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Doktorat
6. Ausbildung: Informatik/ Technikwissenschaft
7. Kinder: keine

Interview 3 / online

1. Alter: 56
2. Berufserfahrung in Jahren: 33
3. Beschäftigungsverhältnis: Teilzeit, 33 h
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Software-Entwicklung
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Magister
6. Ausbildung: Wirtschaftsinformatik TU
7. Kinder: 1 Kind

Interview 4 / face-to-face

1. Alter: 44
2. Berufserfahrung in Jahren: 27
3. Beschäftigungsverhältnis: Teilzeit/ 31 Stunden
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Sachbearbeiterin kaufmännische Tätigkeit
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Matura
6. Ausbildung: HAK
7. Kinder: 2 Kinder

Interview 5 / online

1. Alter: 35
2. Berufserfahrung in Jahren: 8
3. Beschäftigungsverhältnis: Teilzeit , seit den Kindern
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Software-Engineer
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Master
6. Ausbildung: Bachelor Mechatronic und Robotic, Master Game Engineering
7. Kinder: 2 Kinder

Interview 6 / online

1. Alter: 24
2. Berufserfahrung in Jahren: 10
3. Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Informationstechnologie
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Lehre mit Matura
6. Ausbildung: Informationstechnologie-Technik
7. Kinder: Nein

Interview 7 / online

1. Alter: 36
2. Berufserfahrung in Jahren: 10
3. Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: IT-Unternehmen öffentlicher Bereich
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Lehre
6. Ausbildung: Lehre Bürokauffrau, Weiterbildungen im IT-Bereich
7. Kinder: Nein

Interview 8 / online

1. Alter: 34
2. Berufserfahrung in Jahren: 8
3. Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Informatik
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Master
6. Ausbildung: Medizinische Informatik TU
7. Kinder: Nein

Interview 9 / online

1. Alter: 26
2. Berufserfahrung in Jahren: 3
3. Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: IT-Beratung
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Master

6. Ausbildung: International Management Master
7. Kinder: Nein

Interview 10 / online

1. Alter: 27
2. Berufserfahrung in Jahren: 11
3. Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Network Engineer
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Berufsschule
6. Ausbildung: Informationstechnologie
7. Kinder: Nein

Interview 11 / online

1. Alter: 40
2. Berufserfahrung in Jahren: 20
3. Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: IT-Entwicklung
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Magister
6. Ausbildung: Wirtschaftsinformatik
7. Kinder: Nein

Interview 12 / online

1. Alter: 21
2. Berufserfahrung in Jahren: 3 1/2
3. Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Software Testerin
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Bachelor
6. Ausbildung: Computer Science
7. Kinder: Nein / schwanger

Interview 13 / online

1. Alter: 33
2. Berufserfahrung in Jahren: 9
3. Beschäftigungsverhältnis: Vollzeit
4. Berufsbeschreibung des Berufsfeldes: Teamleitung Applikations und Service Verantwortung
5. Höchster Schul oder Hochschulabschluss: Bachelor
6. Ausbildung: Digitalbusiness
7. Kinder: Nein