

Alumnae Tracking

Frauenkarrieren in der Informatik

Projektbeschreibung und -ziele

Das vom Europäischen Sozialfonds und dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen finanzierte Forschungsprojekt *Alumnae Tracking* verfolgt das Ziel, Ursachen für geschlechtsspezifische Segregation im Berufsleben aufzudecken und den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Bereichen zu erhöhen [7].

Im europäischen Vergleich ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland branchenübergreifend gering. So waren in der Privatwirtschaft 2010 nur etwa 30 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt [11]. Betrachtet man lediglich die Besetzung der Top-Positionen in den größten börsenorientierten Unternehmen, so liegt der Frauenanteil mit 18 % noch deutlich niedriger [6, 9]. In der IT-Branche beträgt der Frauenanteil im Top-Management sogar nur rund 7 % [12].

Ein Grund dafür ist im vergleichsweise niedrigen Anteil weiblicher Studierender in der Informatik zu sehen. Trotz steigender Zahl von Studienanfängerinnen sind Frauen mit einem Anteil von 22,1 % an allen Studierenden im 1. Fachsemester Informatik noch immer unterrepräsentiert [13]. Von diesen erreichen bislang nur wenige Frauen eine Führungsposition [5].

Im Rahmen des Alumnae-Tracking-Projekts wird untersucht, ob Informatikerinnen in einem männlich dominierten Arbeitsumfeld auf dem Weg nach oben an eine gläserne Decke stoßen [4, 8] oder ob weibliche Informatikabsolventinnen aufgrund ihrer individuellen Gewichtung von privaten und beruflichen Zielen keine Führungsposition anstreben.

Methodik und Fragestellungen

Innerhalb der Projektlaufzeit von Oktober 2012 bis März 2015 werden Studierende und Ehemalige der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik (WIAI) der Otto-Friedrich Universität Bamberg zu drei Zeitpunkten schriftlich befragt. Auf diese Weise sollen Veränderungen in der beruflichen Position sowie in der Lebensplanung mit ihren jeweiligen Einflussfaktoren erfasst und Geschlechterunterschiede aufgedeckt werden.

Als theoretische Grundlage für die Erhebung und deren Auswertung dient das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben (vgl. Abbildung 1), das von Abele (2002) entwickelt wurde. Entsprechend diesem Modell hängt die berufliche und private Entwicklung neben soziodemografischen Variablen von motivationalen Faktoren, Fähigkeiten, Interessen und dem Selbstkonzept einer Person ab. Zusätzlich ist die Zielerreichung durch förderliche und hinderliche Bedingungen im privaten und beruflichen Umfeld bedingt [1].

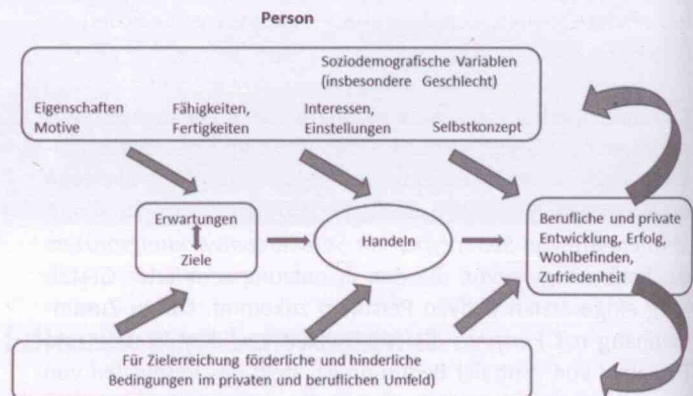


Abbildung 1: Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben, Quelle: Abele, A. (2012), S. 111, eigene Darstellung

In diesem Beitrag werden ausgewählte Ergebnisse zu den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Befragten, den jeweiligen Zielen sowie hinderlichen Faktoren für das Erreichen einer Führungsposition dargestellt. Darüber hinaus wird untersucht, ob sich die Befragten in ihrer Berufszufriedenheit hinsichtlich Geschlecht und Führungsposition unterscheiden. Tabelle 1 gibt einen Überblick, mit welchen Fragen die soziodemografischen Variablen wie Geschlecht und familiärer Status sowie die Konstrukte Fähigkeiten und Fertigkeiten, Ziele, hinderliche Bedingungen im beruflichen Alltag, Führungsposition und Berufszufriedenheit operationalisiert wurden.

Führungsposition

Als Führungskraft werden im vorliegenden Beitrag alle Personen mit leitender Funktion aufgefasst. Demgegenüber ist der Begriff der Führungskraft im Führungskräftemonitor der DIW weiter gefasst. Dort werden auch Beschäftigte mit hoch qualifizierten Tätigkeiten, wie beispielsweise wissenschaftliche Angestellte oder Ingenieure, zu den Führungskräften gezählt [11]. Gemäß der eingangs erwähnten Zahlenlage untersuchen wir, ob auch unter den Absolventen unserer Fakultät weitaus mehr männliche Befragungsteilnehmer als Frauen eine Führungsposition innehaben.

Fähigkeiten und Fertigkeiten

Es wird betrachtet, ob sich der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen durch unterschiedliche Befähigung zur Führung erklären lässt. Generell gelten gute Noten, Fachwissen und soziale Kompetenzen als förderlich für einen erfolgreichen Berufseinstieg und -aufstieg [16]. Es wird deshalb untersucht, ob sich Informatikerinnen und Informatiker in ihrer universitären Abschlussnote sowie in der subjektiven Einschätzung ihrer Fach- und Führungskompetenzen unterscheiden.



Konstrukt	Operationalisierung	Skala/Merkmalprägung
Soziodemografische Variablen		
Geschlecht	Geschlecht	männlich weiblich
Familiärer Status	Anzahl Kinder unter 18 Jahren	keine 1 Kind 2 Kinder 3 Kinder mehr als 3 Kinder
Fähigkeiten und Fertigkeiten		
Objektive Fachkompetenz	Studiensabschlussnote	1,0 bis 4,0
Subjektive Einschätzung der Fachkompetenz ¹⁾	Spezielles Fachwissen	5-stufige Likertskala (1: in sehr geringem Maße; 5: in sehr hohem Maße)
	Breites Grundlagenwissen	5-stufige Likertskala (1: in sehr geringem Maße; 5: in sehr hohem Maße)
Subjektive Einschätzung der Führungskompetenz ²⁾	Kommunikationsfähigkeit	5-stufige Likertskala (1: in sehr geringem Maße; 5: in sehr hohem Maße)
	Verhandlungsgeschick	5-stufige Likertskala (1: in sehr geringem Maße; 5: in sehr hohem Maße)
	Organisationsfähigkeit	5-stufige Likertskala (1: in sehr geringem Maße; 5: in sehr hohem Maße)
	Führungsqualitäten	5-stufige Likertskala (1: in sehr geringem Maße; 5: in sehr hohem Maße)
	Kooperationsfähigkeit	5-stufige Likertskala (1: in sehr geringem Maße; 5: in sehr hohem Maße)
	Verantwortungsfähigkeit	5-stufige Likertskala (1: in sehr geringem Maße; 5: in sehr hohem Maße)
	Konfliktmanagement	5-stufige Likertskala (1: in sehr geringem Maße; 5: in sehr hohem Maße)
Lebens- und Arbeitsziele²⁾		
Wichtigkeit aus subjektiver Sicht	Gut verdienen	5-stufige Likertskala (1: gar nicht wichtig; 5: sehr wichtig)
	Leitende Funktion übernehmen	5-stufige Likertskala (1: gar nicht wichtig; 5: sehr wichtig)
	Sich der Familie widmen	5-stufige Likertskala (1: gar nicht wichtig; 5: sehr wichtig)
	Das Leben genießen	5-stufige Likertskala (1: gar nicht wichtig; 5: sehr wichtig)
	Beruf und Familie vereinbaren	5-stufige Likertskala (1: gar nicht wichtig; 5: sehr wichtig)
	Anerkennung im Beruf erwerben	5-stufige Likertskala (1: gar nicht wichtig; 5: sehr wichtig)
	Einen sicheren Arbeitsplatz haben	5-stufige Likertskala (1: gar nicht wichtig; 5: sehr wichtig)
	Gute Arbeitsbedingungen haben	5-stufige Likertskala (1: gar nicht wichtig; 5: sehr wichtig)
	Interessante berufliche Tätigkeit	5-stufige Likertskala (1: gar nicht wichtig; 5: sehr wichtig)
Hinderliche Faktoren für berufliche Entwicklung³⁾		
Zutreffen aus subjektiver Sicht	Zu wenig weibliche Vorbilder	5-stufige Likertskala (1: trifft gar nicht zu; 5: trifft stark zu)
	Männlich geprägte Kultur	5-stufige Likertskala (1: trifft gar nicht zu; 5: trifft stark zu)
	Aufgabenorientiertes Arbeiten	5-stufige Likertskala (1: trifft gar nicht zu; 5: trifft stark zu)
	Benachteiligung bei der Stellenbesetzung	5-stufige Likertskala (1: trifft gar nicht zu; 5: trifft stark zu)
	Geringe Förderung durch männliche Vorgesetzte	5-stufige Likertskala (1: trifft gar nicht zu; 5: trifft stark zu)
	Probleme bei Vereinbarkeit von Familie und Beruf	5-stufige Likertskala (1: trifft gar nicht zu; 5: trifft stark zu)
	Geringere prestigeträchtige Arbeitsfelder	5-stufige Likertskala (1: trifft gar nicht zu; 5: trifft stark zu)
Führungsposition	Führungsverantwortung für Anzahl Mitarbeiter	unter 10 10 bis unter 50 50 bis unter 200 200 bis unter 500 Über 500

Quellen:
1) Schaefer, H./Briedis, K. (2004), Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform, HIS-Projektbericht, Hannover.
2) Hochschulinformations-System GmbH (2009), Hochqualifiziert und auf dem Weg. Eine Befragung von Masterabsolventinnen und Masterabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2008/2009, Hannover.
3) Langfeldt, B./Mitschau, A. (2013), Geschlechterdisparitäten in Berufs- und Karriereverläufen von Mathematikerinnen und PhysikerInnen innerhalb und außerhalb klassischer Beschäftigungsmodelle, Hamburg/Bielefeld/Berlin.

Tabelle 1: Operationalisierung der soziodemografischen Variablen und untersuchten Konstrukte, eigene Darstellung

