



Themenspecial 2017

## WOMEN IN IT

Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2017, einer empirischen Studie mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland, 1.000 Unternehmen aus dem Mittelstand in Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus der Branche IT, und der Bewerbungspraxis 2017, einer empirischen Studie mit über 3.400 Kandidaten

Prof. Dr. Tim Weitzel  
Dr. Sven Laumer  
Dr. Christian Maier  
Caroline Oehlhorn  
Jakob Wirth  
Christoph Weinert

Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
Centre of Human Resources Information Systems

Prof. Dr. Andreas Eckhardt  
German Graduate School of Management and Law, Heilbronn

In Auftrag gegeben von Marc Irmisch-Petit  
Monster Worldwide Deutschland GmbH



CHRIS  
UNIVERSITY OF BAMBERG

MONSTER



# WOMEN IN IT

Das Themenspecial „Women in IT“ ist Teil der jährlich durchgeführten Studien „Recruiting Trends 2017“ und „Bewerbungspraxis 2017“ des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS)<sup>1</sup> der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Zusammenarbeit mit der German Graduate School of Management and Law, Heilbronn und im Auftrag der Monster Worldwide Deutschland GmbH. Der vorliegende Themenschwerpunkt greift die Unterrepräsentation von Frauen in IT-Bereichen aus Unternehmenssicht auf. Hierzu wurden die Top-1.000-Unternehmen<sup>2</sup>, 1.000 Unternehmen des Mittelstands<sup>3</sup> sowie die Top-300-Unternehmen aus der IT-Branche<sup>4</sup> in Deutschland befragt. Die IT Branche zeigt sich im Bereich Personalbeschaffung aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen als besonders innovativ und Ergebnisse aus dieser Branche können daher als guter Indikator für zukünftige Entwicklungen gesehen werden. Komplettiert werden diese Ergebnisse mit den Einschätzungen von mehreren hundert Kandidaten, die innerhalb dieser Studie in drei Gruppen eingeteilt werden: Arbeitnehmerinnen im Bereich IT, Arbeitnehmer im Bereich IT und Arbeitnehmerinnen aus anderen Tätigkeitsbereichen.

An der Unternehmensbefragung beteiligten sich 126 der 1.000 größten deutschen Unternehmen (Rücklaufquote 12,6 Prozent), 88 der 1.000 größten Unternehmen aus dem Mittelstand (Rücklaufquote 8,8 Prozent) und 37 der 300 größten Unternehmen aus der IT-Branche (Rücklaufquote 12,3 Prozent). Die Verteilung der Stichproben der jeweiligen Studienteilnehmer ist gemäß dem aktuellen Datenbankregister von Bisnode hinsichtlich der Merkmale Umsatz, Mitarbeiterzahl und Branchenzugehörigkeit in Bezug auf die entsprechende Grundgesamtheit repräsentativ. Details zur Durchführung der Studie sowie eine Beschreibung der Studienteilnehmer sind online ([www.uni-bamberg.de/isdl/recruitingtrends2017](http://www.uni-bamberg.de/isdl/recruitingtrends2017)) verfügbar.

Unsere Recruiting-Trends-Studien zeigen seit 15 Jahren die unverändert großen Probleme von Unternehmen, offene IT-Stellen zu besetzen. Gleichzeitig sind Frauen in Studium wie Karriere unverändert unterrepräsentiert. Die Rekrutierung von mehr Frauen ist laut Unternehmen einer der wichtigsten Ansätze, um diese Besetzbarkeitsprobleme zu adressieren. Aus diesem Grund analysiert der Themenschwerpunkt „Women in IT“ die Ergebnisse mit dem Fokus auf Frauen in IT-Berufen und greift hierbei die folgenden Aspekte auf:

- 1. Die Unterrepräsentation von Frauen in IT-Berufen aus Sicht der Unternehmen und der IT-Expertinnen selbst**
- 2. Wahrnehmung der Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in IT-Berufen**
- 3. Maßnahmen, um mehr Frauen für IT-Positionen zu begeistern**
- 4. Beurteilung des Arbeitsmarktes und der Chancengleichheit durch IT-Expertinnen**
- 5. Beurteilung der aktuellen Arbeit in IT-Bereichen und der Work-Life-Balance**
- 6. Attraktivität von Arbeitgebern**
- 7. Kanäle zur Stellensuche und Bewerbung der IT-Expertinnen**

1 CHRIS ist ein Forschungsprojekt der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, das sich mit Chancen und Trends in Bezug auf den Einsatz von IT in Personalprozessen beschäftigt ([www.uni-bamberg.de/isdl/chris](http://www.uni-bamberg.de/isdl/chris)).

2 Es handelt sich um die größten deutschen Unternehmen, die mehr als 50 Mio. Euro Umsatz generieren und mehr als 250 Mitarbeiter beschäftigen.

3 Es handelt sich um die größten deutschen Unternehmen, die zwischen 10 Mio. und 50 Mio. Euro Umsatz generieren und 50 bis 250 Mitarbeiter beschäftigen.

4 Es handelt sich um die größten deutschen Unternehmen aus der IT-Branche, die mehr als 50 Mio. Euro Umsatz generieren und mehr als 250 Mitarbeiter beschäftigen.

# DIE UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN IN IT-BERUFEN AUS SICHT DER UNTERNEHMEN UND DER IT-EXPERTINNEN SELBST

## DIE UNTERREPRÄSENTATION ZEIGT SICH SCHON AN DER GERINGEN ANZAHL DER BEWERBERINNEN

Viele Vorurteile über den Zusammenhang zwischen Geschlecht und „IT“ sind in den letzten Jahren verschwunden oder deutlich kleiner geworden. So spielen inzwischen gleich viele Frauen wie Männer regelmäßig Videospiele. Und wenn Ada Lovelace zu Beginn des 19. Jh. wohl nur als Lord Byrons Tochter eine Erziehung durch Charles Dickens, Michael Faraday und Charles Babbage genießen und als erste Programmiererin bekannt werden konnte, sind technische Berufe und Studiengänge heute nicht mehr reine Männersache. Nichtsdestoweniger studieren Frauen noch immer deutlich seltener Wirtschaftsinformatik oder Informatik als ihr Anteil an der Bevölkerung vermuten lassen sollte. Und ein Blick in die IT-Abteilungen vieler Unternehmen verrät, dass dort nicht einmal ein Zehntel der Mitarbeiter weiblich ist. Die Unterrepräsentation von Frauen in IT-Bereichen zeigt sich vor allem auch in den Zahlen der Bewerberinnen für IT-Positionen: Bei den IT-Unternehmen sind nur etwa 17,4 Prozent aller Bewerber für IT-Positionen weiblich, bei den mittelständischen Unternehmen nur 14,4 Prozent und bei den Top-1.000-Unternehmen sogar nur 13,3 Prozent (vgl. Abbildung 1).

Aus diesem Grund halten es über zwei Drittel der Top-1.000-Unternehmen für wichtig, Frauen für IT-Berufe zu begeistern. In der traditionell besonders von Besetzbarkeitsproblemen geplagten IT-Branche sind es sogar fast neun von zehn, während dies nur 55,3 Prozent der mittelständischen Unternehmen so sehen (vgl. Abbildung 2).

Jenseits abstrakter Gleichstellungsziele geben die Top-1.000- und IT-Unternehmen verschiedene konkrete Gründe an, warum sie mehr Frauen für IT-Positionen begeistern möchten. So liegt bei 61,7 Prozent der Top-1.000-Unternehmen

Abbildung 1: Anteil an Bewerberinnen für IT-Positionen in den Unternehmen

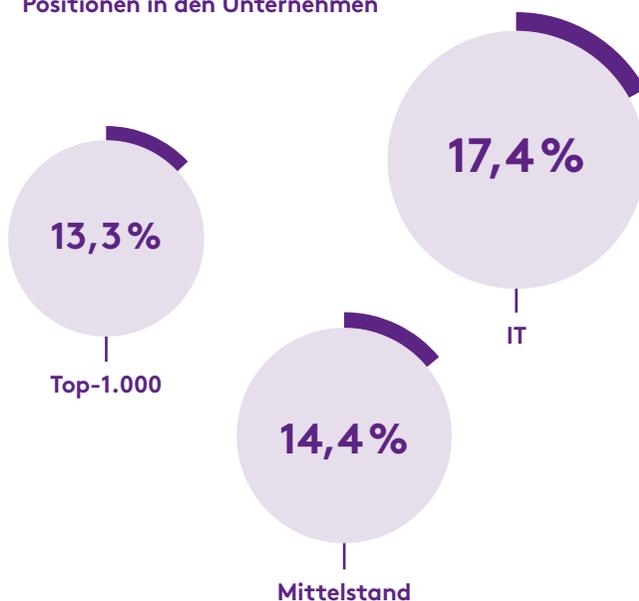
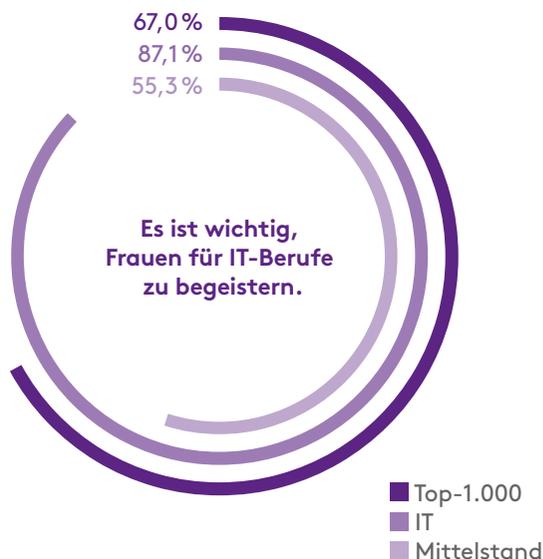


Abbildung 2: Begeisterung für IT-Berufe



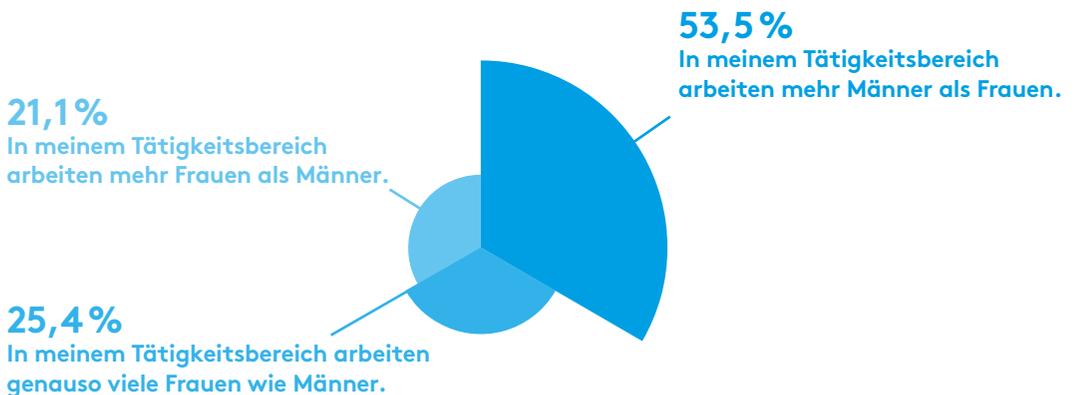
men der Hauptgrund für die Einstellung von mehr Frauen auf IT-Positionen eher darin, dass so dem Fachkräftemangel entgegen gewirkt werden kann. Bei den IT-Unternehmen steht mit 59,1 Prozent die positive Veränderung des Arbeitsklimas an erster Stelle (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3: Gründe für die Einstellung von mehr Frauen auf IT-Positionen aus Sicht der Top-1.000- und der IT-Unternehmen**



Dass ein ungleiches Verhältnis von Frauen und Männern in IT-Bereichen existiert, bestätigen nicht nur die Unternehmen, sondern auch die IT-Expertinnen. So gibt mehr als die Hälfte von ihnen an, dass in ihrem Tätigkeitsbereich mehr Männer als Frauen angestellt sind (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4: Verhältnis von Frauen und Männern in IT-Bereichen aus Sicht der IT-Expertinnen**



Wenn sie es sich aussuchen könnten, würden 66,7 Prozent der weiblichen IT-Fachkräfte mit gleich vielen Frauen wie Männern arbeiten wollen. 18,5 Prozent wünschen sich mit mehr Männern als Frauen zu arbeiten und 11,1 Prozent würden am liebsten nur mit Männern arbeiten wollen. Erstaunlicherweise möchten nur 1,9 Prozent der IT-Fachfrauen ausschließlich mit Frauen und nur 1,8 Prozent mit mehr Frauen als Männern zusammenarbeiten (vgl. Abbildung 5).

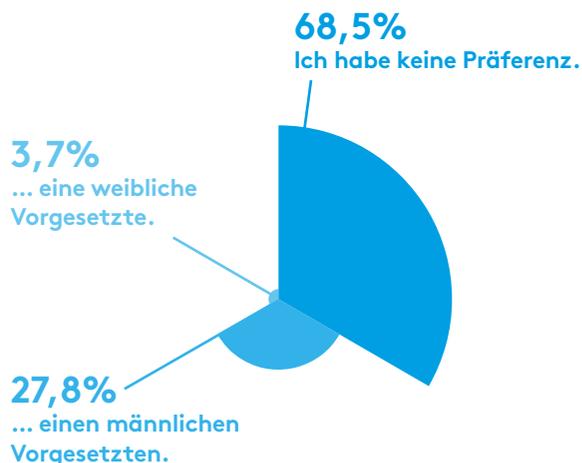
Auch was das Geschlecht der Vorgesetzten betrifft, zeigen sich klare Verhältnisse wie auch Präferenzen: 67,5 Prozent haben derzeit einen männlichen Vorgesetzten und nur 21,1 Prozent eine weibliche Vorgesetzte. 11,4 Prozent der Arbeitnehmerinnen aus der IT geben zudem an, dass sie keine Vorgesetzte bzw. keinen Vorgesetzten haben. Könnten sie wählen, so hätten 68,5 Prozent der Studienteilnehmerinnen keine Präferenz bezüglich des Geschlechts ihres Vorgesetzten. 27,8 Prozent wünschen sich hingegen einen Mann und nur 3,7 Prozent eine Frau als Vorgesetzte(n) (vgl. Abbildung 6).

**Abbildung 5: Präferiertes Geschlecht der Kollegen aus Sicht der IT-Expertinnen**

Wenn es möglich wäre, würde ich lieber mit ... arbeiten.



**Abbildung 6: Präferiertes Geschlecht des Vorgesetzten aus Sicht der IT-Expertinnen**

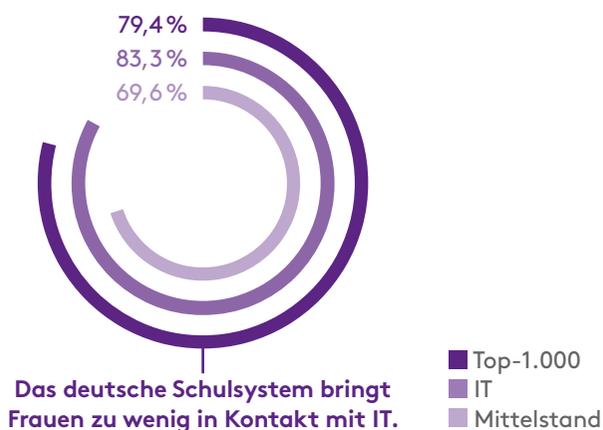


## WAHRNEHMUNG DER URSACHEN FÜR DIE UNTERREPRÄSENTATION VON FRAUEN IN IT-BERUFEN

DIE URSACHEN SIND SOWOHL AUF DIE ERZIEHUNG WIE AUCH AUF DAS HANDELN DER UNTERNEHMEN ZURÜCKZUFÜHREN

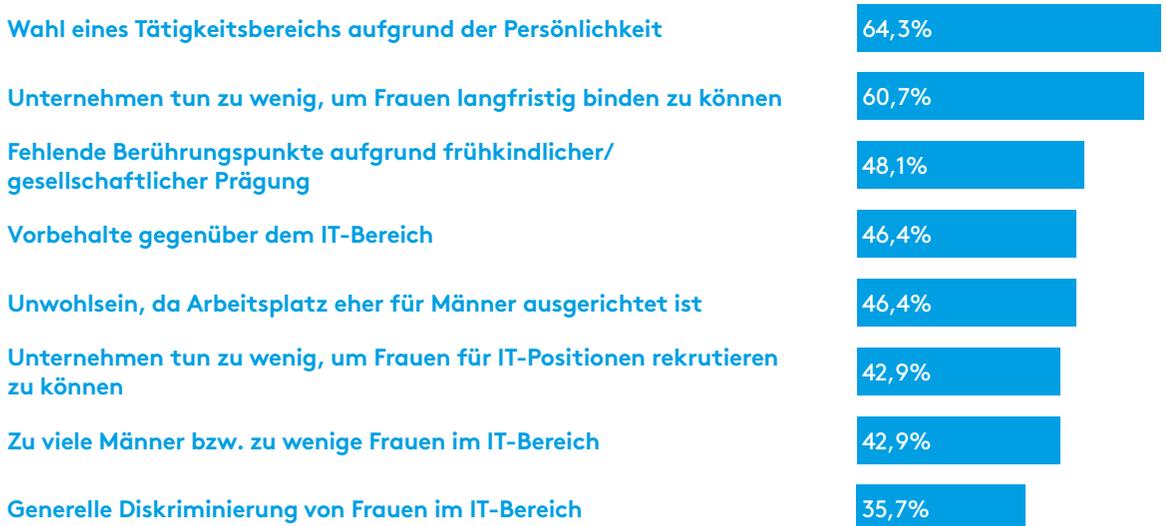
Über die Ursachen, weshalb nur wenige Frauen im IT-Bereich arbeiten, wird viel spekuliert. Einen möglichen Grund, weshalb sich nur wenige Frauen auf ausgeschriebene Stellen im IT-Bereich bewerben, sehen die Unternehmen im deutschen Schulsystem: 79,4 Prozent der Top-1.000-Unternehmen sind der Meinung, dass das deutsche Schulsystem Frauen zu wenig mit IT in Kontakt bringt. Mit 83,3 Prozent sehen das ähnlich viele IT-Unternehmen, während dies nur die Meinung von 69,6 Prozent der mittelständischen Unternehmen widerspiegelt (vgl. Abbildung 7).

**Abbildung 7: Das deutsche Schulsystem als fehlende Kontaktstelle zwischen Frauen und IT**



Zur Identifikation weiterer Gründe, weshalb nur wenige Frauen in IT-Bereichen arbeiten, wurden zudem die IT-lerinnen im Rahmen der Studie befragt. So geben 64,3 Prozent von ihnen an, dass Frauen schon aufgrund ihrer Persönlichkeit eher einen anderen Tätigkeitsbereich wählen. Zudem täten die Unternehmen aus Sicht von 60,7 Prozent der IT-Expertinnen zu wenig, um Frauen langfristig an den Tätigkeitsbereich binden zu können. Fast die Hälfte der Teilnehmerinnen sind außerdem der Meinung, dass Berührungspunkte aufgrund frühkindlicher bzw. gesellschaftlicher Prägung fehlen (Mädchen spielen bspw. eher mit Puppen als mit Modelleisenbahnen). 46,4 Prozent äußern des Weiteren, dass Frauen von vornherein Vorbehalte gegenüber Tätigkeiten im IT-Bereich haben (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Gründe, weshalb nur wenige Frauen in IT-Bereichen arbeiten aus Sicht der IT-Expertinnen**



## MASSNAHMEN, UM MEHR FRAUEN FÜR IT-POSITIONEN ZU BEGEISTERN

**DIE UNTERNEHMEN TUN VIEL, DOCH DIE FRAUEN HABEN DEN EINDRUCK, DASS SIE ES NUR ZU IMAGEZWECKEN TUN**

### MASSNAHMEN, DIE UNTERNEHMEN ERGREIFEN

Schon heute ergreifen Unternehmen die verschiedensten Maßnahmen, um Frauen auf IT-Bereiche und -Positionen aufmerksam zu machen. Die vier am meisten umgesetzten Maßnahmen aus Sicht der Top-1.000-Unternehmen sind die Teilnahmen an Programmen zur Nachwuchsförderung, die Kommunikation von Angeboten zur Verbesserung der Work-Life-Balance seitens des Unternehmens, die Präsentation eigener Mitarbeiterinnen als Vorbilder und Angebote von Unterstützungsprogrammen für neue Mitarbeiterinnen. Weniger genutzt werden dagegen weitere Kommunikationsmaßnahmen, die sich ausschließlich an Frauen richten (z.B. gezieltes Ansprechen auf Veranstaltungen, explizite Aufforderung zur Bewerbung mittels Stellenanzeigen oder Kampagnen mit Fokus auf Frauen) (vgl. Abbildung 9).

**Abbildung 9: Maßnahmen der Top-1.000-Unternehmen zur Rekrutierung von Frauen für IT-Positionen**



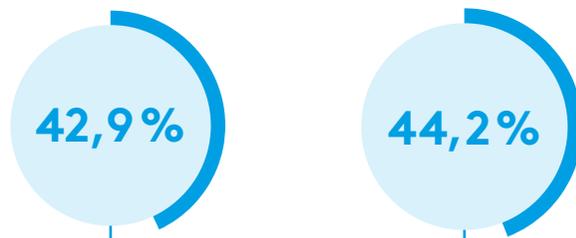
Auch die Gestaltung des Bewerbungsprozesses an sich zählt zu diesen Maßnahmen, zu welchen sich inzwischen einige Unternehmen freiwillig selbstverpflichtet haben. Diese speziellen Prozesse sind so ausgelegt, dass sie ein gerechtes Bewerbungsverfahren ermöglichen. Beispiele hierfür sind die geschlechtsneutrale Formulierung von Stellenanzeigen, die Anonymisierung von Bewerbungen durch die Personalabteilung für die erste Auswahlrunde oder der Aufbau eines Talent-Pools mit Fokus auf Frauen. In Anbetracht des wahrgenommenen Mangels an Frauen in IT-Positionen und der Wünsche der Unternehmen, mehr Frauen einzustellen, ist es dennoch verwunderlich, dass nur 9,8 Prozent der Top-1.000-Unternehmen spezielle Prozesse implementiert haben, um Frauen während des Bewerbungsverfahrens berücksichtigen zu können (vgl. Abbildung 10).

**Abbildung 10: Prozesse zur Berücksichtigung von Frauen während des Bewerbungsverfahrens**



**Wir haben spezielle Prozesse implementiert, um Frauen während des Bewerbungsverfahrens berücksichtigen zu können.**

**Abbildung 11: Beurteilung der Rekrutierungsmaßnahmen der Unternehmen aus Sicht der IT-Expertinnen**



**Unternehmen tun zu wenig, um Frauen für IT-Positionen rekrutieren zu können.**

**Ich habe häufig den Eindruck, dass Unternehmen nur zu Imagezwecken kommunizieren, dass Frauen willkommen sind bzw. gerne eingestellt werden.**

**WAHRNEHMUNG DER MASSNAHMEN DURCH DIE IT-EXPERTINNEN**

Obwohl die Unternehmen heute schon verschiedene Maßnahmen anwenden, um mehr Frauen für IT-Positionen rekrutieren zu können, bedeutet es nicht zwangsläufig, dass diese auch erfolgreich sind.

So sind 42,9 Prozent der IT-Fachfrauen der Meinung, dass die Unternehmen noch immer zu wenig tun, um Frauen für IT-Berufe rekrutieren zu können. Außerdem haben 44,2 Prozent von ihnen häufig den Eindruck, dass Unternehmen nur zu Imagezwecken kommunizieren, dass Frauen willkommen sind bzw. eingestellt werden (vgl. Abbildung 11).

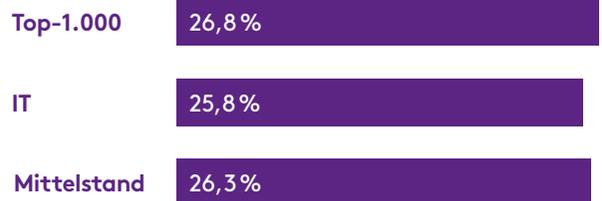
Des Weiteren hat sich über ein Drittel der weiblichen IT-Fachkräfte in der Studie häufig bei einem Unternehmen beworben, das im Vorfeld explizit kommuniziert hatte, dass die Bewerbungen von Frauen hier willkommen sind. 28,8 Prozent haben sich häufig bei Unternehmen beworben, obwohl sie den Eindruck hatten, dass die ausgeschriebene Stelle eher nicht an Frauen adressiert war. 7,5 Prozent hatten sich häufig gar nicht erst beworben, wenn dieser Eindruck erweckt wurde.

## BEURTEILUNG GESETZLICHER GESCHLECHTERQUOTEN

Mit dem Beschluss des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen gilt für börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeitern seit Januar 2016 die Pflicht, den Aufsichtsrat mit mindestens 30 Prozent Frauen zu besetzen. Schon lange vor dem Beschluss wurde die Einführung einer Frauen- bzw. Geschlechterquote in der Wirtschaft kontrovers diskutiert. So zeigt sich, dass die Einführung der Geschlechterquote keine durchwegs positiven Reaktionen hervorruft: Nur etwa ein Viertel der Unternehmen bewertet die Einführung als positiv (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 12: Bewertung der eingeführten Geschlechterquote aus Sicht der Unternehmen**

Die Einführung der gesetzlichen Geschlechterquote in Aufsichtsräten ist positiv.



Die IT-Expertinnen bewerten die Einführung allerdings sehr viel positiver: 66,7 Prozent finden es gut, dass die Geschlechterquote eingeführt wurde. Die Hälfte von ihnen würde auch die Einführung einer solchen Quote in kleineren Unternehmen begrüßen. 76,9 Prozent finden es auch gut, dass einige Unternehmen Frauen schon im Auswahlprozess bevorzugen, wenn sie dieselben Qualifikationen wie ihre männlichen Mitbewerber mitbringen. Außerdem sprechen sich 73,1 Prozent der IT-lerinnen für eine Männerquote in Bereichen aus, die eher durch Frauen dominiert werden (z.B. Kindergärten, Grundschulen, Personalabteilungen). Die Bewertungen der IT-ler auf dieselben Fragestellungen fällt hingegen deutlich verhaltener aus (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Bewertung von Geschlechterquoten aus Sicht der IT-Expertinnen und -Experten**

Ich finde die Einführung der gesetzlichen Geschlechterquote in Aufsichtsräten deutscher DAX-Unternehmen gut.



Ich fände es gut, wenn eine gesetzliche Geschlechterquote auch in kleineren Unternehmen (nicht DAX-Unternehmen) eingeführt werden würde.



Ich finde es gut, dass einige Arbeitgeber (z.B. öffentlicher Dienst) bei Bewerbern mit gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen einstellen.



Ich fände es gut, wenn in einigen Tätigkeitsbereichen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten (z.B. Kindergärten, Grundschulen, Personalabteilungen), auch eine gesetzliche „Männerquote“ eingeführt werden würde.



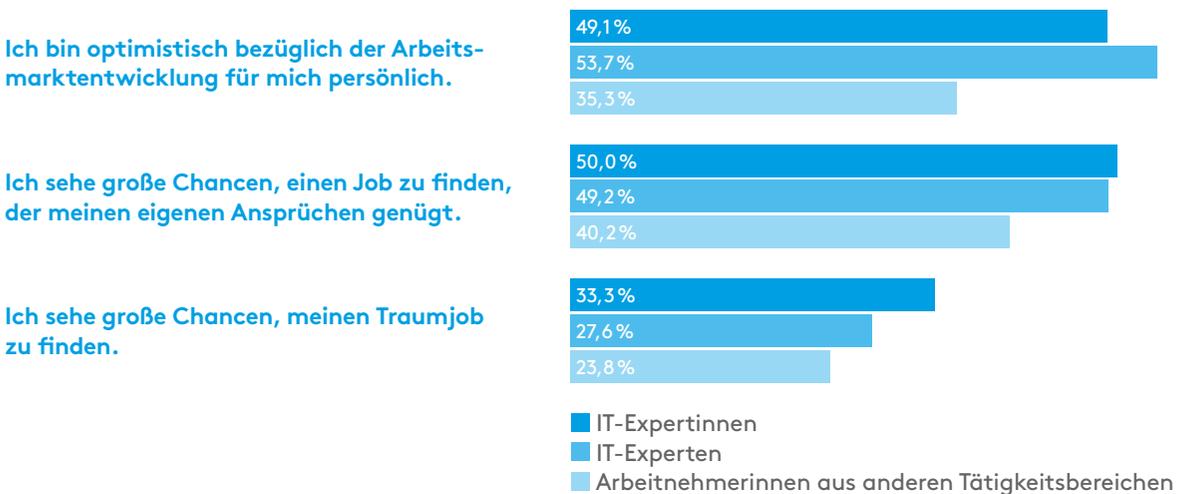
■ IT-Expertinnen  
■ IT-Experten

# BEURTEILUNG DES ARBEITSMARKTES UND DER CHANCENGLEICHHEIT DURCH IT-EXPERTINNEN

## FRAUEN, DIE IN DER IT ARBEITEN, SIND OPTIMISTISCHER ALS ANDERE ARBEITNEHMERINNEN

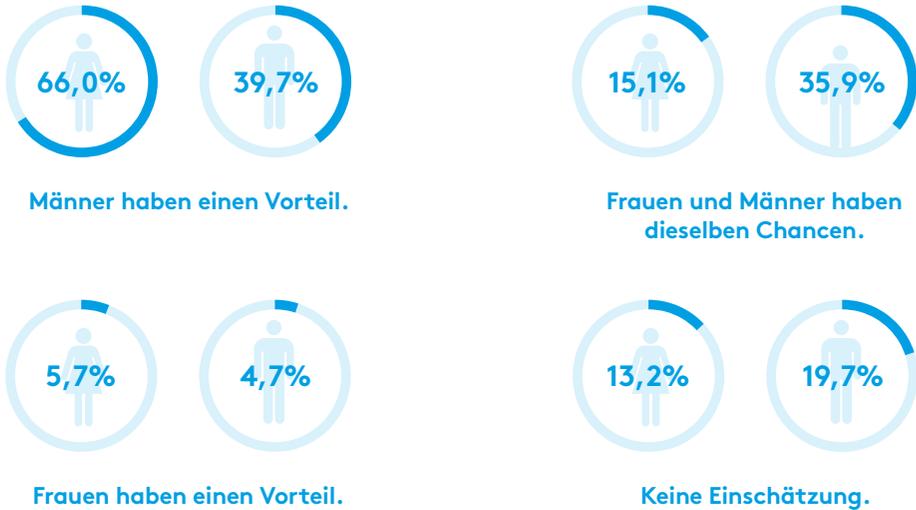
Generell blicken die IT-Expertinnen optimistisch auf die Situation am Arbeitsmarkt. 49,1 Prozent sind optimistisch in Bezug auf die Arbeitsmarktentwicklung für sich persönlich. Die Hälfte von ihnen sieht ebenfalls große Chancen einen Job zu finden, der den eigenen Ansprüchen genügt. Ein Drittel gibt sogar an, dass dies auch auf die Chance, den eigenen Traumjob zu finden, zutrifft. Der Vergleich zu den anderen weiblichen Studienteilnehmern zeigt, dass sowohl die IT-Fachfrauen wie auch die IT-Fachmänner ihre Einstellungen zur aktuellen Lage des Arbeitsmarktes deutlich positiver bewerten (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Einschätzung der Arbeitsmarktentwicklung



Jedoch sehen die IT-Expertinnen ihre Chancen auf Einstellung als noch immer nicht vergleichbar zu denen ihrer männlichen Mitbewerber, selbst wenn sie die gleichen Qualifikationen und Erfahrungen mitbringen würden. 66,0 Prozent sehen Männer auch heute noch immer im Vorteil. Die IT-Experten hingegen bewerten diese Wahrnehmung weitaus weniger negativ: hier sind 39,7 Prozent der Meinung, dass Männer im Vorteil sind. Während nur 15,1 Prozent der IT-lerinnen dieselben Chancen auf Einstellung für Frauen und Männer sehen, sind es bei den IT-lern mit 35,9 Prozent sogar mehr als doppelt so viele (vgl. Abbildung 15).

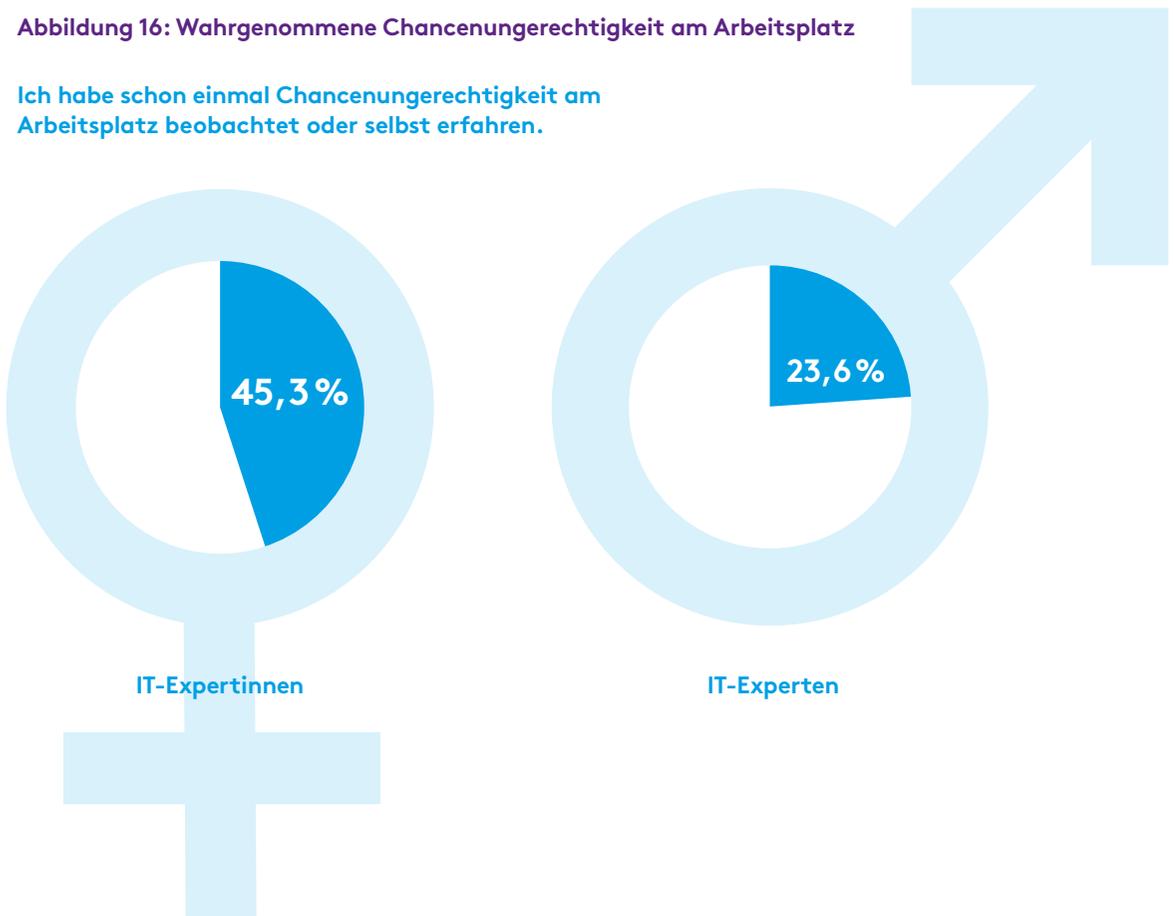
Abbildung 15: Vorteile in Bezug auf Einstellungschancen bei gleicher Qualifikation und Erfahrung von Frauen und Männern



Auch im Punkt Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz unterscheidet sich die Meinung der IT-Expertinnen und -Experten stark: 45,3 Prozent der Frauen haben Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz beobachten können oder sogar selbst erfahren. Mit 23,6 Prozent sind es jedoch deutlich weniger Männer, die bereits Chancengerechtigkeit beobachtet oder selbst erfahren haben (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Wahrgenommene Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz

Ich habe schon einmal Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz beobachtet oder selbst erfahren.

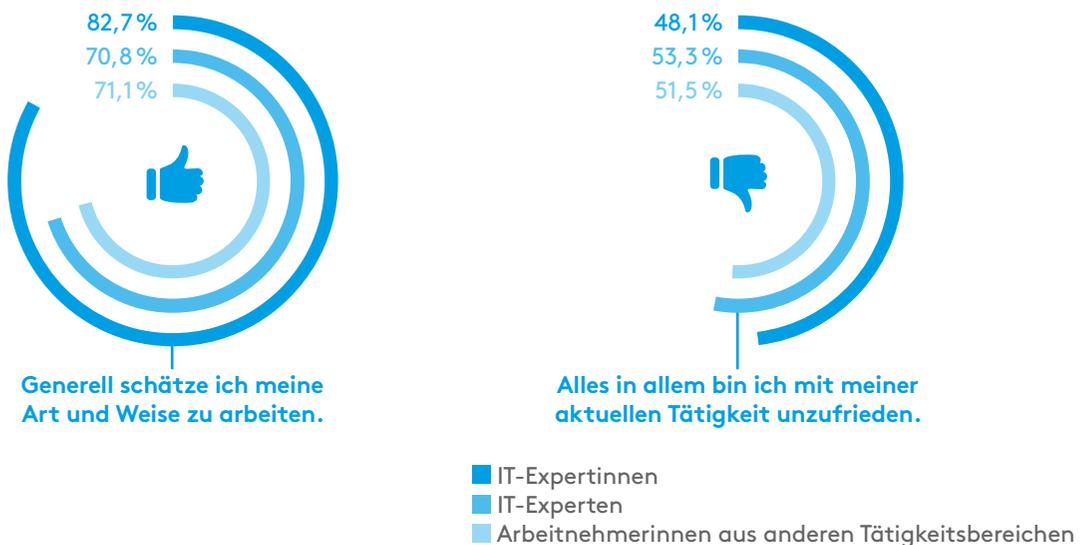


# BEURTEILUNG DER AKTUELLEN ARBEIT IN IT-BEREICHEN UND DER WORK-LIFE-BALANCE

## FACHFRAUEN AUS DER IT BEWERTEN IHRE WORK-LIFE-BALANCE BESSER ALS IHRE MÄNNLICHEN KOLLEGEN UND FRAUEN AUS ANDEREN TÄTIGKEITSBEREICHEN

In Bezug auf ihre aktuelle Jobsituation geben 42,3 Prozent der IT-lerinnen an, dass die Arbeit an ihrem Arbeitsplatz angenehm sei. 82,7 Prozent schätzen sogar die eigene Art und Weise zu arbeiten. Dennoch sind 48,1 Prozent von ihnen mit ihrer aktuellen Tätigkeit unzufrieden. Im Vergleich bewerten prozentual ähnlich viele IT-Fachmänner und Frauen, die nicht in IT-Bereichen tätig sind, dass die Arbeit an ihrem Arbeitsplatz angenehm ist. Jedoch schätzen deutlich weniger von ihnen die eigene Art und Weise zu arbeiten. Die Studienergebnisse legen außerdem dar, dass der Anteil der Nicht-IT-lerinnen, die mit ihrer Tätigkeit unzufrieden sind, vergleichsweise größer ist als der Anteil der weiblichen IT-Fachkräfte.

Abbildung 17: Bewertung der eigenen Arbeit

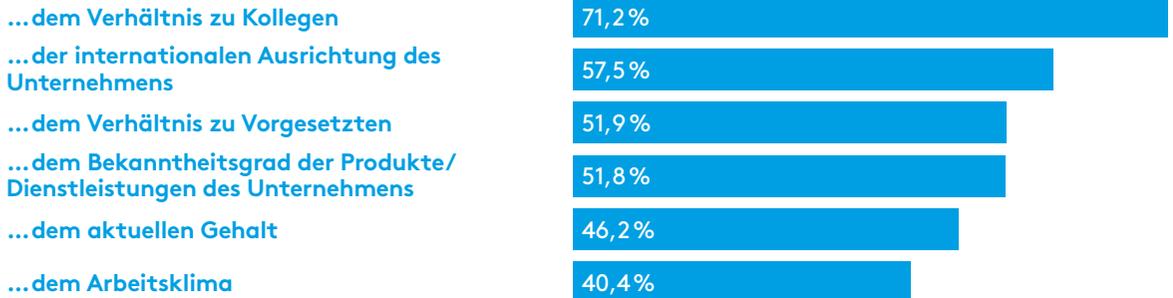


Die Unzufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit lässt sich auf verschiedene Teilaspekte der Arbeit zurückführen: Die Hälfte der Teilnehmerinnen aus der IT ist beispielsweise mit den Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten unzufrieden. Der Wissensaustausch innerhalb des Unternehmens, das Angebot an vielfältigen Aufgaben und interessanten Tätigkeiten wie auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes stellen etliche Studienteilnehmerinnen ebenfalls nicht zufrieden. Dennoch gibt es auch eine Reihe von Faktoren, mit denen sie sehr zufrieden bzw. zufrieden sind. Hierzu zählen vor allem das Verhältnis zu den Kollegen und Vorgesetzten und die internationale Ausrichtung des Unternehmens (vgl. Abbildung 18).

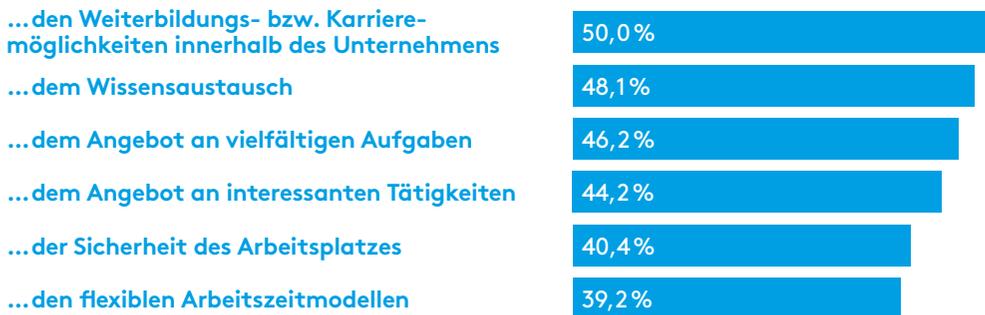
Abbildung 18: Faktoren der Zufriedenheit und Unzufriedenheit weiblicher IT-Fachkräfte



## Zufrieden mit...



## Unzufrieden mit...



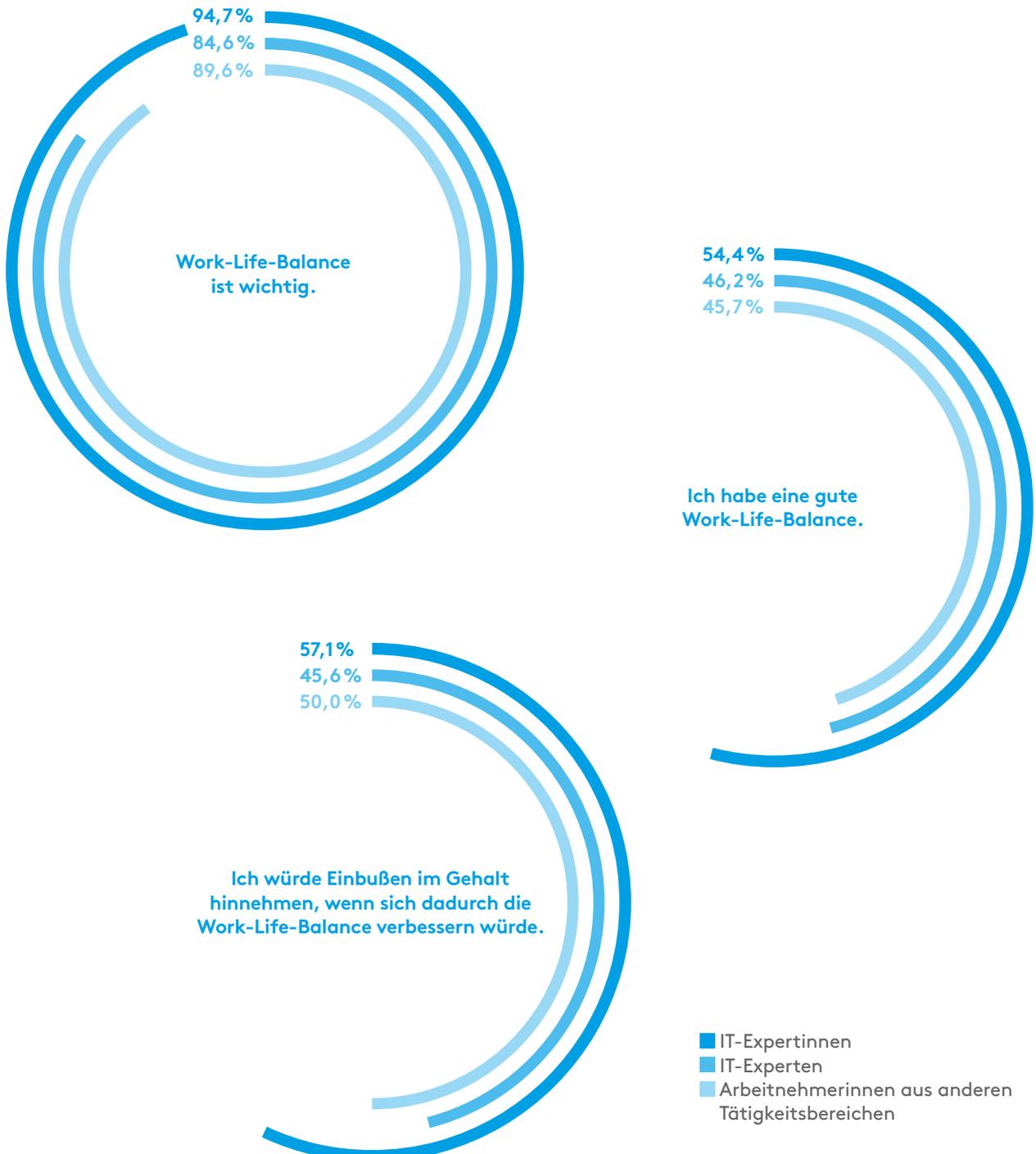
In diesem Zusammenhang nannten die Studienteilnehmerinnen auch verschiedene Aspekte, die ihr derzeitiger Arbeitgeber verbessern müsste, damit sie das Jobangebot eines anderen Unternehmens ablehnen würden. Darunter fallen Faktoren wie das Weiterbildungsangebot, die Art und Weise der Personalführung und die zu erwartenden Karrieremöglichkeiten. Ferner sehen die IT-Expertinnen auch das Gehalt und das in Aussichtstellen einer Beförderung als Maßnahmen, welche ihre Arbeitgeber noch verbessern müssten. Der Vergleich zu ihren männlichen Kollegen zeigt, dass der Anteil an IT-Expertinnen, welche die einzelnen Verbesserungsmaßnahmen genannt haben, in fast allen Punkten höher ist (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Verbesserungsmaßnahmen der Arbeitgeber



Ein immer wieder diskutierter Punkt ist ebenso das Thema Work-Life-Balance. 94,7 Prozent der Arbeitnehmerinnen aus der IT beurteilen die Work-Life-Balance als wichtig. Hier zeigt sich ein Unterschied von zehn Prozentpunkten zu ihren männlichen Kollegen. So schätzen auch weniger IT-Experten und weniger Frauen aus anderen Tätigkeitsbereichen ihre persönliche Work-Life-Balance im Vergleich zu den IT-Expertinnen als gut ein. Dagegen würden deutlich mehr IT-Expertinnen Einbußen im Gehalt hinnehmen, wenn sich dadurch ihre Work-Life-Balance verbessern würde (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Bedeutung und Beurteilung der Work-Life-Balance



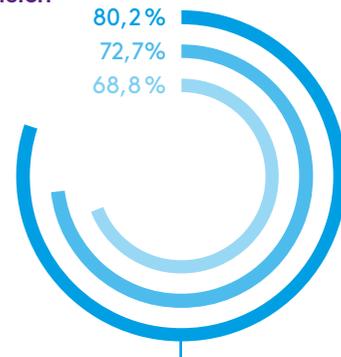
# ATTRAKTIVITÄT VON ARBEITGEBERN

## IT-EXPERTINNEN STELLEN DURCHSCHNITTLLICH HÖHERE ANFORDERUNGEN AN UNTERNEHMEN UND SETZEN EIN ANSPRECHENDES GEHALT VORAUSS

In Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität haben weibliche IT-Fachkräfte bestimmte Anforderungen an Unternehmen, bevor sie sich dort bewerben. 80,2 Prozent von ihnen geben indes an, dass sie heute sogar höhere Anforderungen an Unternehmen stellen als noch vor ein paar Jahren. Damit stellt ein größerer Anteil heute höhere Anforderungen als die IT-Experten oder als Frauen, die nicht im IT-Bereich tätig sind (vgl. Abbildung 21).

- IT-Expertinnen
- IT-Experten
- Arbeitnehmerinnen aus anderen Tätigkeitsbereichen

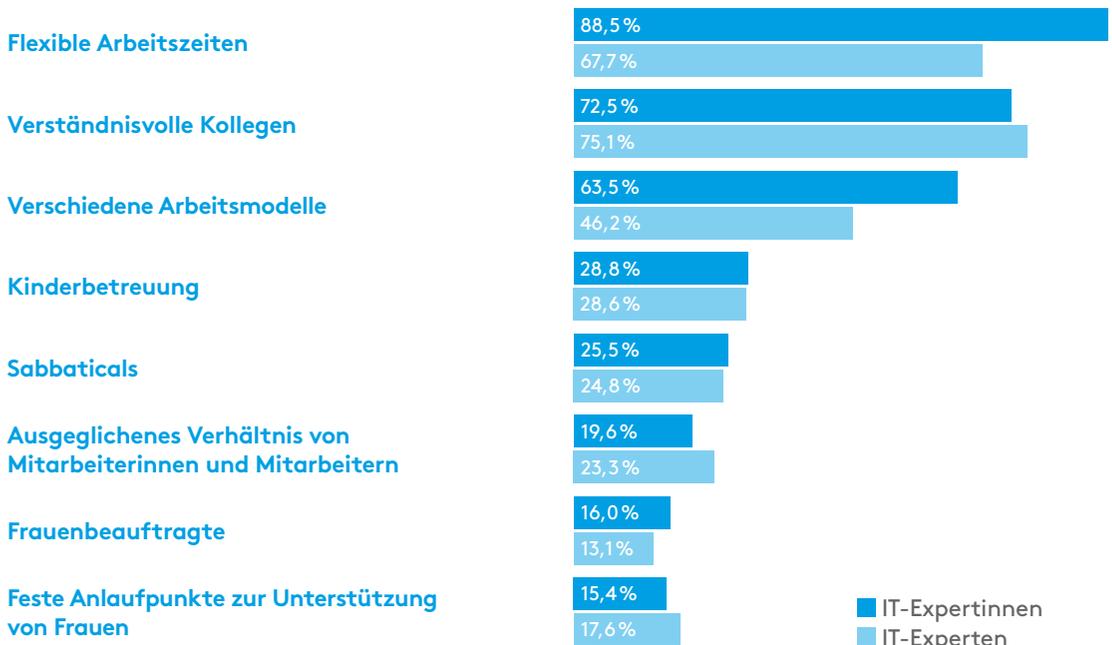
Abbildung 21: Anforderungen an Unternehmen im Vergleich



Ich stelle heute höhere Anforderungen an Unternehmen als noch vor ein paar Jahren.

Die Anforderungen, welche an die Unternehmen gestellt werden, werden von den IT-Fachfrauen dabei hinsichtlich ihrer Wichtigkeit unterschiedlich bewertet. Für den Großteil von ihnen sind ein Job mit flexiblen Arbeitszeiten, verständnisvollen Kollegen oder verschiedenen Arbeitsmodellen wie Teilzeit besonders wichtig. Eine eher untergeordnete Rolle spielen Faktoren wie Kinderbetreuung, die Möglichkeit, Sabbaticals zu nehmen, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und das Vorhandensein einer Frauenbeauftragten bzw. von festen Anlaufpunkten, wenn Unterstützung benötigt wird (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Anforderungen der IT-Expertinnen und -Experten an Unternehmen

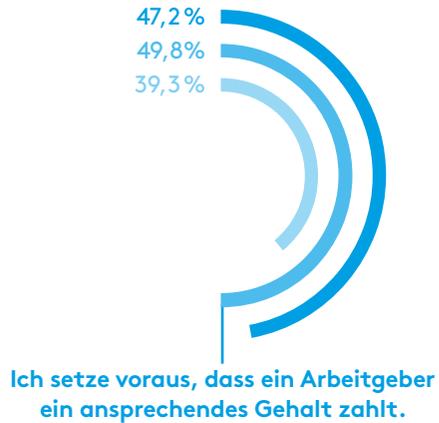


- IT-Expertinnen
- IT-Experten

In Bezug auf die Gehaltsvorstellungen zeigt sich nur ein kleiner Unterschied zwischen den Männern und Frauen aus der IT-Branche. Im Gegensatz zu den Frauen aus anderen Branchen setzen jedoch mehr IT-lerinnen voraus, dass ihr Arbeitgeber ein ansprechendes Gehalt zahlt (vgl. Abbildung 23).

**Abbildung 23: Ansprechende Gehälter als Voraussetzung**

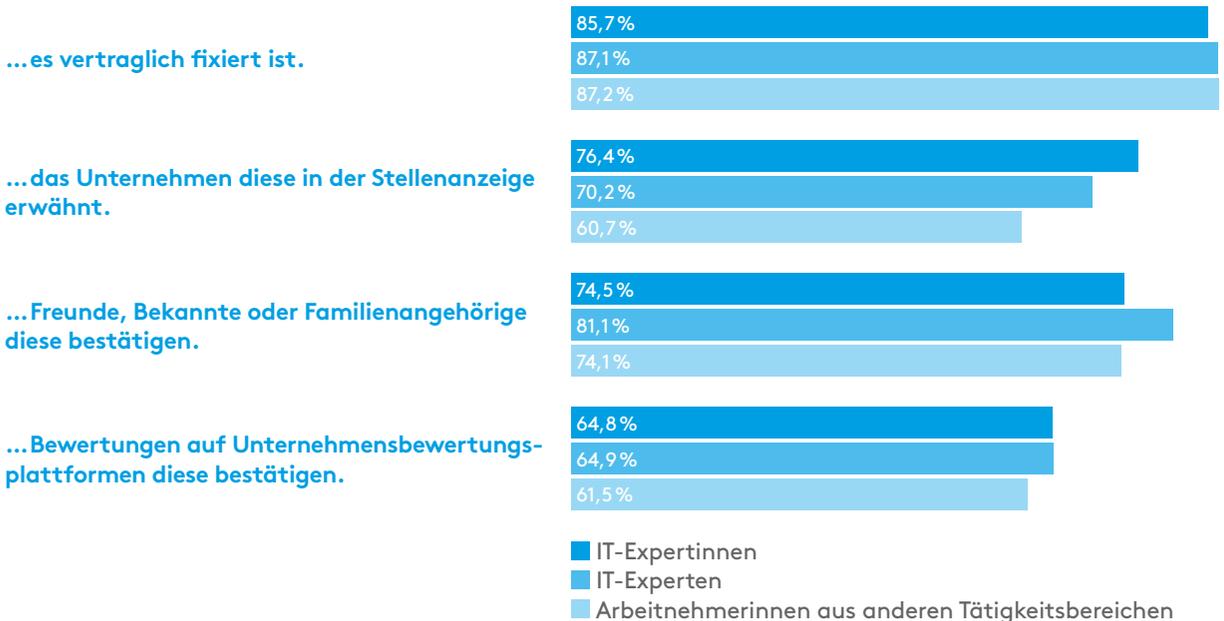
- IT-Expertinnen
- IT-Experten
- Arbeitnehmerinnen aus anderen Tätigkeitsbereichen



Unternehmen geben zu ausgeschriebenen Stellen verschiedene zusätzliche Informationen. Davon sind jedoch nicht immer alle überzeugend und nicht alle Kandidaten finden sie glaubwürdig. 85,7 Prozent der IT-Expertinnen glauben in diesem Zusammenhang dann den Aussagen eines Unternehmens, wenn diese vertraglich fixiert wurden. Etwas weniger von ihnen vertrauen Aussagen, die in Stellenanzeigen veröffentlicht oder von Freunden bzw. Bekannten, aber auch auf Unternehmensbewertungsplattformen bestätigt wurden. Im Vergleich mit den männlichen IT-lern und Arbeitnehmerinnen, die nicht im IT-Bereich tätig sind, zeigen sich nur hinsichtlich der Aussagen in Stellenanzeigen oder von Bekannten merkbare Unterschiede (vgl. Abbildung 24).

**Abbildung 24: Glaubwürdigkeit der Aussagen von Unternehmen**

**Ich glaube den Aussagen eines Unternehmens, wenn ...**



Bezogen auf diese Aussagen von Unternehmen gibt auch fast jede Zweite der IT-Fachfrauen an, dass sie schon einmal ein Job-Angebot eines Unternehmens abgelehnt haben, da die im Laufe des Bewerbungsprozesses versprochenen Arbeitskonditionen nicht mit den nach außen beworbenen Werten übereinstimmen. Im Vergleich dazu haben mit 37,2 Prozent bzw. 34,5 Prozent weniger IT-Fachmänner und Nicht-IT-Fachfrauen schon einmal ein Jobangebot aus diesen Gründen abgelehnt (vgl. Abbildung 25).

- IT-Expertinnen
- IT-Experten
- Arbeitnehmerinnen aus anderen Tätigkeitsbereichen

**Abbildung 25: Keine Übereinstimmung der Arbeitskonditionen mit den nach außen beworbenen Werten als Ablehnungsgrund**



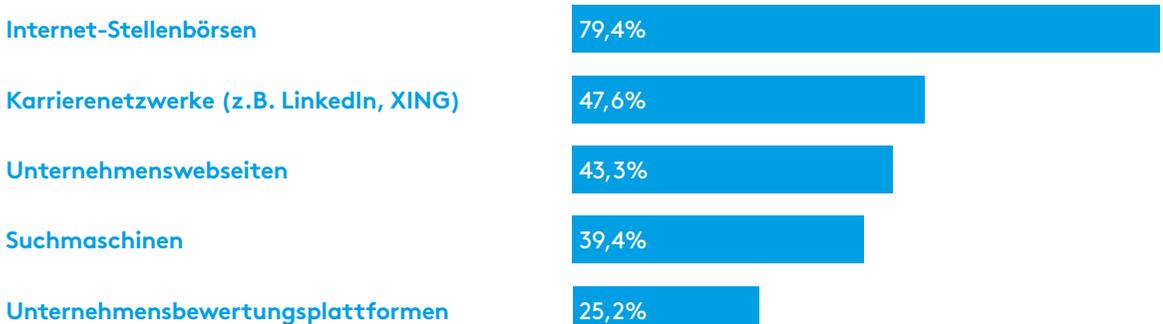
Da ich im Laufe des Bewerbungsprozesses gemerkt habe, dass die versprochenen Arbeitskonditionen (z.B. Home-Office) des Unternehmens nicht mit den nach außen geworbenen Werten übereinstimmen, habe ich schon einmal ein Job-Angebot abgelehnt.

## KANÄLE ZUR STELLENSUCHE UND BEWERBUNG DER IT-EXPERTINNEN

### FRAUEN IN DER IT-BRANCHE BEFÜRWORTEN DEN EINSATZ VON SOCIAL-MEDIA-ANWENDUNGEN FÜR DIE REKRUTIERUNG UND NUTZEN DIESE VERMEHRT ZUR STELLENSUCHE

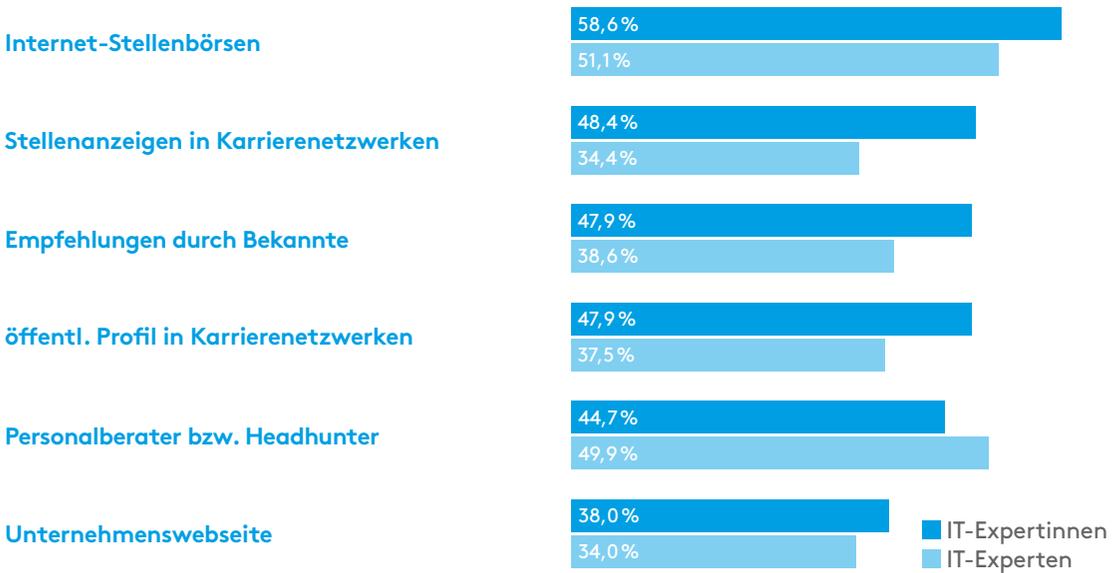
Suchen IT-Expertinnen nach offenen Stellen oder potenziellen Arbeitgebern, nutzen sie hierfür verschiedene Kanäle zur Informationsbeschaffung. An erster Stelle stehen Internet-Stellenbörsen, gefolgt von Karrierenetzwerken und Unternehmenswebseiten (vgl. Abbildung 26).

**Abbildung 26: Häufig genutzte Informationskanäle zur Suche nach offenen Stellen und potenziellen Arbeitgebern**



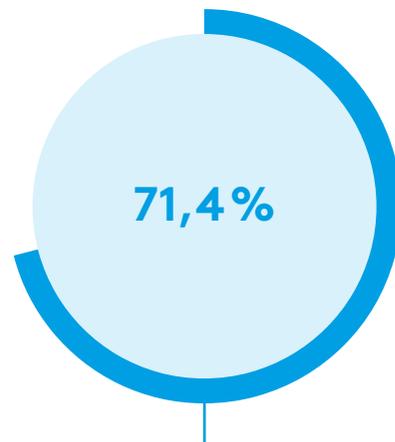
Werden jedoch jene Kanäle betrachtet, über die sie aufgrund ihrer eigenen Erfahrung große Chancen sehen, eine neue Anstellung zu finden, zeigen sich Unterschiede zu den am häufigsten genutzten Informationskanälen: Internet-Stellenbörsen und Stellenanzeigen in Karrierenetzwerken werden zwar noch immer die größten Chancen, eine neue Anstellung zu finden, zugeschrieben. Dennoch sehen die IT-Expertinnen auch in Empfehlungen durch Bekannte, öffentlichen Profilen in Karrierenetzwerken sowie Personalberatern bzw. Headhuntern die Chance gegeben, eine neue Anstellung zu finden. Unter diesem Aspekt zeigen sich Geschlechterunterschiede: IT-Experten sehen beispielsweise in Personalberatern oder Headhuntern größere Chancen, eine neue Anstellung zu finden, als in Empfehlungen durch Bekannte oder öffentlichen Profilen in Karrierenetzwerken (vgl. Abbildung 27).

**Abbildung 27: Kanäle mit den größten Chancen, eine neue Anstellung zu finden**



Vor allem Social-Media-Anwendungen, denen auch Karrierenetzwerke (z. B. LinkedIn, XING) oder Unternehmensbewertungsplattformen (z. B. kununu) zugerechnet werden, nehmen einen besonderen Stellenwert bei den weiblichen IT-Fachkräften ein. So finden es 71,4 Prozent generell gut, wenn Unternehmen Social-Media-Anwendungen zum Zweck der Personalbeschaffung einsetzen (vgl. Abbildung 28). 58,4 Prozent der IT-Fachfrauen denken zudem, dass Unternehmen von ihnen erwarten, dass sie in Social-Media-Anwendungen nach Stellenanzeigen suchen. Von den männlichen IT-Fachkräften denken dies nur 49,8 Prozent, unter den Arbeitnehmerinnen, die nicht in IT-Bereichen arbeiten, sind es 52,4 Prozent.

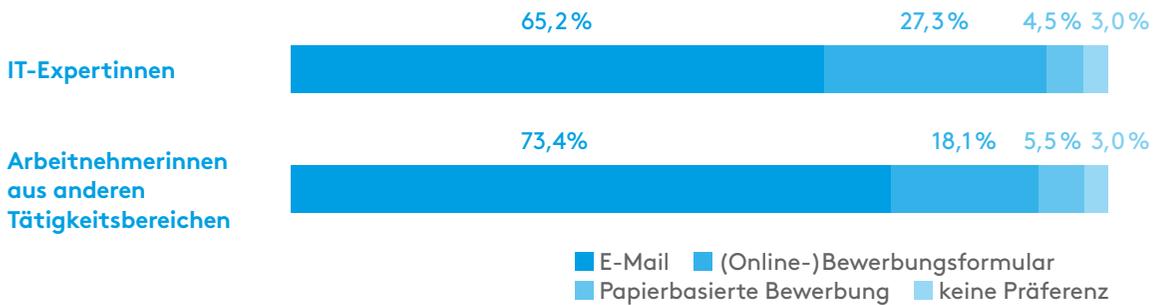
**Abbildung 28: Einstellung weiblicher IT-Fachkräfte zum Einsatz von Social-Media-Anwendung in der Personalbeschaffung**



**Ich finde es generell gut, wenn Unternehmen Social-Media-Anwendungen zum Zweck der Personalbeschaffung einsetzen.**

Werden nun die bevorzugten Bewerbungsformen der IT-Expertinnen betrachtet, so zeigen die Studienergebnisse klare Präferenzen: Im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen, die nicht im IT-Bereich tätig sind, bevorzugen deutlich mehr Frauen aus der IT die Bewerbung über Formular und weniger über E-Mail. Die Bewerbung über den Postweg nimmt dagegen bei beiden Gruppen nur einen Bruchteil ein (vgl. Abbildung 29).

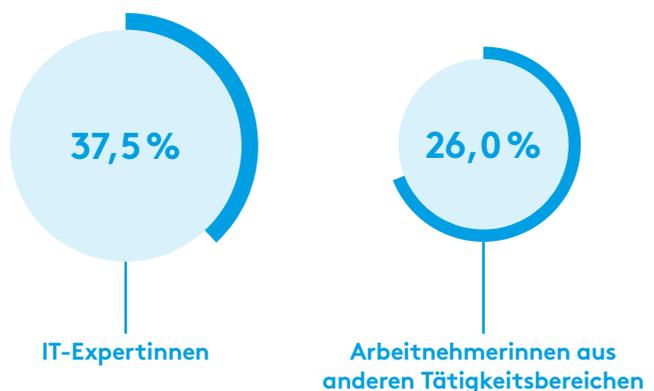
**Abbildung 29: Bevorzugte Bewerbungsformen der weiblichen Bewerberinnen**



Im Zusammenhang mit der Bewerbungsform kommen immer wieder Diskussionen um die sogenannte anonyme Bewerbung (vgl. Themenspecial Bewerbung der Zukunft). Diese Art der Bewerbung ohne persönliche Daten soll einen diskriminierungsfreieren Auswahlprozess hinsichtlich Geschlecht, Alter oder auch Herkunft ermöglichen. Eine anonyme Bewerbung würde sogar mehr als ein Drittel der befragten IT-Expertinnen wählen, während nur 26,0 Prozent der Arbeitnehmerinnen aus anderen Tätigkeitsbereichen eine anonyme Bewerbung einer traditionellen vorziehen (vgl. Abbildung 30).

**Abbildung 30: Einstellung zur anonymen Bewerbung der weiblichen Bewerberinnen**

Ich ziehe eine anonyme Bewerbung einer Bewerbung mit persönlichen Daten vor.



Weitere Auswertungen der „Recruiting Trends 2017“ und der „Bewerbungspraxis 2017“ sind zu folgenden Themenschwerpunkten verfügbar:

- » Active Sourcing und Social Recruiting
- » Bewerbung der Zukunft
- » Employer Branding und Attraktivitätskriterien
- » Mobile Recruiting

Details zur Durchführung der Studie und die Beschreibung der Stichproben finden Sie online unter [www.uni-bamberg.de/isdl/recruitingtrends2017](http://www.uni-bamberg.de/isdl/recruitingtrends2017)

Darüber hinaus können bezogen werden:

- Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C., Oehlhorn, C., Wirth, J., Weinert, C., und Eckhardt, A. (2016): Active Sourcing und Social Recruiting – Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2016 und der Bewerbungspraxis 2016, Research Report, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C., Oehlhorn, C., Wirth, J., Weinert, C., und Eckhardt, A. (2016): Best Practices und „Big Failures“ in der Rekrutierung – Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2016 und der Bewerbungspraxis 2016, Research Report, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C., Oehlhorn, C., Wirth, J., Weinert, C., und Eckhardt, A. (2016): Bewerbung der Zukunft – Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2016 und der Bewerbungspraxis 2016, Research Report, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C., Oehlhorn, C., Wirth, J., Weinert, C., und Eckhardt, A. (2016): Employer Branding und Personalmarketing – Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2016 und der Bewerbungspraxis 2016, Research Report, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C., Oehlhorn, C., Wirth, J., Weinert, C., und Eckhardt, A. (2016): Mobile Recruiting – Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2016 und der Bewerbungspraxis 2016, Research Report, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C., Oehlhorn, C., Wirth, J., Weinert, C., und Eckhardt, A. (2016): Techniksprung in der Rekrutierung – Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2016 und der Bewerbungspraxis 2016, Research Report, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- von Stetten, A., Laumer, S., Maier, C., Weinert, C., Weitzel, T., Wirth, J., Eckhardt, A., und Kraft, B. (2015): Recruiting Trends im Mittelstand 2015 – Eine empirische Untersuchung mit 1.000 Unternehmen aus dem deutschen Mittelstand, Research Report, Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Kontakt:

Dr. Katrin Luzar

Monster Worldwide Deutschland GmbH

Ludwig-Erhard-Straße 14

D-65760 Eschborn

Telefon: 06196-9992-688

E-Mail: [studien@monster.de](mailto:studien@monster.de)

[www.monster.de](http://www.monster.de)