

## Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen

„Referenz-Betriebs-System“ (Information Nr. 19)

Umfrage des BiBB

A 5121

Hinweise:

B 7746-107

B 7748-109

B 3146-111

B 7746-108

B 3146-120

G 141

F 1251

Zum Jahresende 2000 wurde die RBS-Umfrage 3/2000 begonnen, die sich mit dem Thema „Ausbildung junger Frauen in den IT-Berufen“ beschäftigt. Es soll der Frage nachgegangen werden, warum der Anteil von weiblichen Auszubildenden in den Berufen Fachinformatikerin, Informatik-Kauffrau, IT-System-Elektronikerin, IT-System-Kauffrau und Informationselektronikerin vergleichsweise gering ist. Von den angeschriebenen 1900 Betrieben haben 758 Ausbildungsbetriebe geantwortet, deren Fragebogen diesem RBS-Info zu Grunde liegen. (Das RBS stellt eine Stichprobe dar, in der die Großbetriebe überproportional vertreten sind; deshalb werden die Befragungsergebnisse nach Betriebsgrößenklassen im alten und neuen Bundesgebiet gewichtet. Alle Ergebnisse im Bericht sind nach Beschäftigten gewichtet. Gewichtungen nach Betrieben werden ausdrücklich angegeben.)

### Wenige Betriebe bilden in den IT-Berufen aus

Von den Ausbildungsbetrieben, für die ein auswertbarer Fragebogen vorliegt, bilden 7 %<sup>1)</sup> in einem der fünf IT-Berufe aus. Von den anderen Betrieben gaben nur 2 % an, einen Versuch zur Ausbildung im IT-Bereich unternommen zu haben. Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz im IT-Bereich lagen dagegen immerhin bei 10 % dieser Unternehmen vor – eine deutliche Bestätigung des Interesses der Jugendlichen an den neuen IT-Berufen.

Nach den Gründen für die Nichteinstellung von Bewerber/innen gefragt, wurde neben den fehlenden IT-Tätigkeitsfeldern (13 % der Nennungen) und

nicht vorhandenem Bedarf (14 %) als weiterer wichtiger Grund genannt, keine Ausbildungsbeurteilung zu haben (20 %). Deutlich erkennbar ist, dass es nur in einigen wenigen Fällen an den Bewerber/innen liegt, wenn ein Betrieb nicht ausbildet (ca. 3 % der Nennungen: „zu wenig“ sowie ebenfalls 3 % „keine geeigneten“).

### Zumeist wird in einem Beruf ausgebildet

Rund 38 %<sup>1)</sup> der Betriebe, die in mindestens einem der IT-Berufe ausbilden, beschäftigten angehende Informatikkaufleute und ein Drittel Fachinformatiker/innen, wie die folgende Grafik zeigt.

Die große Mehrheit der Betriebe (88 %) bildet in einem, jeder zehnte in zwei und nur wenige in drei und vier IT-Berufen aus<sup>1)</sup>. Betriebe, die in zwei IT-Berufen ausbilden, tun dies typischerweise für die Berufe Fachinformatiker/in und Informatikkaufleute.

Offensichtlich bilden nahezu alle Betriebe für den eigenen Bedarf aus, denn 87 % dieser Betriebe antworteten auf die Frage „Werden zukünftig... IT-Tätigkeiten in Ihrem Betriebe zunehmen?“ mit „Ja“; 71 % von ihnen meldeten einen zusätzlichen Fachkräftebedarf im IT-Bereich.

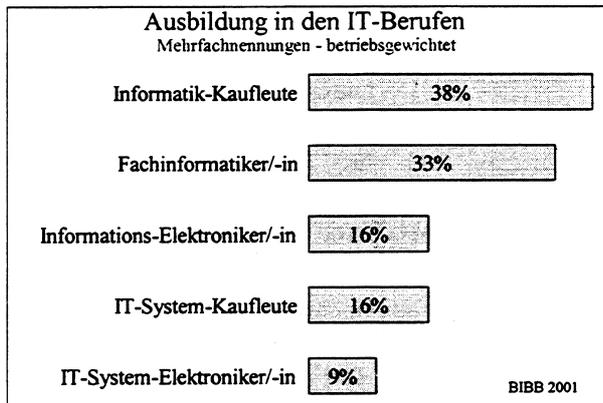
### Anteil von Frauen niedrig

Nach unseren Befragungsergebnissen lag der Anteil der weiblichen Ausbildungsplatzbewerberinnen für IT-Berufe, im Jahre 2000 bei rund einem

<sup>1)</sup> betriebsgewichtet



Abbildung 1

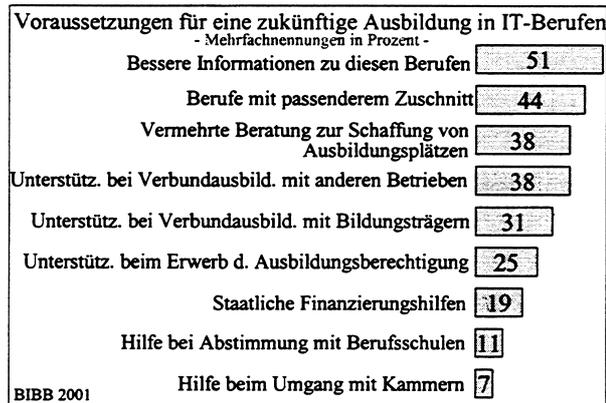


Fünftel. Allerdings waren sie geringfügig weniger erfolgreich als ihre männlichen Kollegen. Der Anteil von Frauen an den eingestellten Auszubildenden – ebenfalls auf das Jahr 2000 bezogen – lag mit 16 % rund vier Prozentpunkte darunter. Diese 16 % entsprechen in etwa dem Anteil von weiblichen Auszubildenden, der jährlich vom Statistischen Bundesamt für die IT-Berufe festgestellt wird. Trotz zahlreicher bildungspolitischen Initiativen hat sich hieran in den letzten Jahren kaum etwas geändert, was auch die Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zeigt. Vor allem in den weniger kaufmännisch ausgerichteten Berufen scheint es schwierig zu sein, den Frauenanteil zu erhöhen. Das ist um so bedauerlicher, da es sich hier um ein außerordentlich stark wachsendes Segment des Ausbildungsmarktes handelt. Denn Betriebe, die bereits jetzt in einem der fünf IT-Berufe ausbilden, planen für das im Herbst 2001 beginnende Ausbildungsjahr mehr als doppelt so viel Auszubildende einzustellen wie im Jahr 2000 tatsächlich eingestellt wurden.

#### Planungen für die nächsten drei Jahre

Obwohl die Betriebe im Allgemeinen annehmen, dass IT-Tätigkeiten zunehmen werden, finden sich – hiermit verglichen – eher zögerliche Angaben für einen Ausblick auf eine zukünftige Ausbildung im IT-Bereich. Aber immerhin 15 % aller noch nicht im IT-Bereich auszubildenden Ausbildungsbetriebe halten es für „wahrscheinlich“ oder „sehr wahrscheinlich“, dies innerhalb der nächsten drei Jahre zu tun. Sollte es gelingen, diese Betriebe für eine Ausbildung im IT-Bereich zu gewinnen, würde dies eine Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes in den fünf IT-Berufen bis zu 14 % bedeuten, bezogen auf die Einstellungsabsichten der IT-auszubildenden

Abbildung 2



Betriebe. Allerdings wären aus Sicht der Betriebe Hilfestellungen nützlich.

Der verbreitete Wunsch „Bessere Information über neue Ausbildungsberufe“, gefolgt von „Berufe mit passenderem Berufszuschnitt“, liegen deutlich an der Spitze. Auch wenn in den vergangenen Jahren sowohl die Schaffung neuer als auch die Novellierung vorhandener Ausbildungsberufe diesen Wünschen Rechnung getragen haben, kommen die entsprechenden Informationen bei den Betrieben nicht oder nur unvollständig an. Es ist offensichtlich notwendig, die Informationswege zu den Betrieben zu verbessern.

Bemerkenswert sind die vergleichsweise häufigen Nennungen zur Unterstützung bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze (38 %) und bei der Verbundausbildung mit anderen Unternehmen (38 %) sowie mit Bildungsträgern (31 %), die bei der Frage nach den Voraussetzungen für eine Ausbildung in den IT-Berufen genannt werden. Immerhin handelt es sich hier um Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Ausbildung haben, aber dennoch zu rund einem Drittel Unterstützungsleistungen reklamieren, um mit einer Ausbildung im IT-Bereich beginnen zu können. Hinter diesem Aspekt fallen Wünsche nach staatlicher Finanzierung oder Hilfen beim Umgang mit Kammern oder Berufsschulen deutlich zurück.

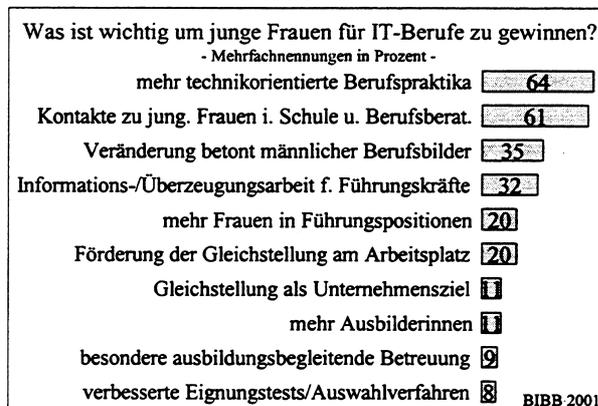
#### Betriebliches Problembewusstsein und Förderungsmöglichkeiten

In Frage 15 – die sich an alle Betriebe richtete – wurde nach Einschätzungen der Betriebe zu Ursachen der geringen Beteiligung von jungen Frauen in der Ausbildung in den neuen IT-Berufen und

## Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen (Fortsetzung)

nach Möglichkeiten dies zu ändern, gefragt. Die Antworten der Betriebe spiegeln Erfahrungen in der Ausbildung von Frauen wider. Zugleich geben sie Aufschluss über Problembewusstsein von Betrieben, über Geschlechtsunterschiede in Berufszugang und Ausbildung sowie betriebliche Ursachen für die Benachteiligung von Frauen. Die 758 ausbildenden Betriebe, die den Fragebogen beantworteten, haben insgesamt 585 Angaben gemacht, davon 517 geschlossene und weitere 68 offene. Mehrfachnennungen waren möglich.

**Abbildung 3**



### *Verbesserung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung stehen an erster Stelle*

Die Mehrzahl der Nennungen (vorgegebene Antworten) bezieht sich auf Verbesserungsvorschläge für Berufsvorbereitung in Schulen und Berufsberatung und damit auf die Phase der Berufsorientierung und Berufswahl junger Frauen. Am häufigsten – rund 64 % der Nennungen – wurde von den Betrieben der Vorschlag aufgegriffen, mehr technikorienteerte Berufspraktika für junge Frauen anzubieten, um Interesse an den neuen IT-Ausbildungsberufen zu wecken. An zweiter Stelle stehen mit 61 % der Nennungen verbesserte Kontakte zu möglichen Bewerberinnen in Schulen und Berufsberatung als notwendiger Ansatzpunkt zur Veränderung.

Dieses Bild spiegelt sich auch in den offenen Nennungen wider. Auch hier wird das Ausgangsproblem – die geringe Anzahl von weiblichen Auszubildenden in den neuen IT-Berufen – auf vorberufliche und schulische Ursachen zurückgeführt „Vor-

arbeit in Schulen“ und, „mangelndes Interesse an Technikzusammenhängen von Mädchen“ aufgrund geschlechtsspezifischer Sozialisation wird in der Mehrzahl der offenen Nennungen erwähnt.

### *Männliche IT-Berufsbilder als Zugangsbarriere*

In der Rangfolge an dritter Stelle wird das Problem gesehen, dass die neuen IT-Berufsbilder einseitig mit männlichen Berufsorientierungen verknüpft werden. Insgesamt beziehen sich 35 % der Nennungen auf eine notwendige Veränderung der männlich besetzten IT-Berufsbilder, in denen immer noch technische Anforderungen vor kaufmännischen und dienstleistungsorientierten Anforderungen in der Außendarstellung rangieren.

### *Notwendige Veränderungen von Einstellungsmustern bei Führungskräften und von betrieblichen Führungsstrukturen*

In der Rangfolge an vierter Stelle stehen betriebliche Gründe für die geringen Ausbildungsquoten von Frauen in IT-Berufen. In 32 % der Nennungen wird es als bedeutsam angesehen, Informations- und Überzeugungsarbeit bei Führungskräften zu leisten, um Frauen für die Ausbildung in den neuen IT-Berufen zu gewinnen. Immerhin 20 % der Nennungen weisen darauf hin, dass Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz eine wichtige Forderung ist. Auch Frauen in Führungspositionen werden mit ebenfalls 20 % der Nennungen gleichermaßen für wichtig erachtet, um junge Frauen für IT-Berufe zu gewinnen.

### *Die Ausbildungspraxis wird als vergleichsweise unproblematisch bewertet*

Die letzten Rangplätze beziehen sich auf die gängige Praxis der Auswahl von Bewerbern und auf die Gestaltung der Ausbildung selbst. Obwohl Frauen in Führungspositionen als wichtige Weichensteller für die Gleichstellung von Frauen bewertet werden, wird die positive Wirkung von Ausbilderinnen mit 11 % vergleichsweise gering eingeschätzt. Eine besondere ausbildungsbegleitende Betreuung junger Frauen mit nur 9 % der Nennungen fällt ebenso wenig ins Gewicht. Auch die von den Betrieben eingesetzten Eignungstests und praktizierten Auswahlverfahren werden als unproblematisch angesehen. Nur 8 % der Nennungen weisen darauf hin, dass betriebliche Eignungstests und Auswahlverfahren daraufhin über-



prüft werden müssten, ob durch ihren Einsatz – ungewollt und unbemerkt – männliche Bewerber bevorzugt werden.

#### *Betriebliche Unterschiede Ost-West*

Dieses Bild gilt für Betriebe aus dem Osten Deutschlands allerdings nur bedingt. Nahezu gleich häufig wie im Westen besetzen die Ostbetriebe die Antwortmöglichkeit „mehr technikorientierte Berufspraktika“ mit 65 % (West 64 %), und auch die „Kontaktpflege zur Schule und Berufsberatung!“ wird mit 57 % (West 62 %) nicht sehr unterschiedlich eingestuft. Vergleichsweise viele Ausbildungsbetriebe aus den neuen Bundesländern bewerten hingegen eine besondere ausbildungsbegleitende Betreuung junger Frauen als wichtig (Ost 19 %, West 7 %); auch die häufigeren Nennungen der „verbesserten Eignungstests und Auswahlverfahren“ im Osten (13 %) gegenüber dem Westen (7 %) fallen ins Auge. Dagegen sehen Betriebe im Osten weit weniger Handlungsbedarf für die „Veränderung der betont männlichen IT-Berufsbilder“. Nur 24 % aller Nennungen beziehen sich darauf und liegen mit einer Differenz von 14 Prozentpunkten unter dem Wert von 38 % bezogen auf die Nennungen der Betriebe im Westen.

#### *Gleichstellung im Betrieb als Unternehmensziel hat kaum Bedeutung*

Eine hinreichend positive Wirkung der Gleichstellungsforderung auf das Unternehmensziel, mehr Frauen in IT-Berufen auszubilden, sehen nur wenige Betriebe mit knapp 11 % der Nennungen. Gleichstellung als Unternehmensziel wird – sofern daraus keine Folgerungen für die Gleichstellung von Frauen in der betrieblichen Realität gezogen werden – offensichtlich eher als Teil einer betrieblichen Imagepflege interpretiert.

#### **Betriebsgröße**

Bezieht man die Betriebsgröße in die Betrachtung mit ein, verändert sich zwar die Rangordnung der Nennungen im Wesentlichen nicht, jedoch die Häufigkeit der Nennung einzelner Fragen; unterschiedliche Einschätzungen aus Klein-, Mittel- und Großbetrieben werden so deutlich.

#### *Kleine Betriebe berücksichtigen stärker einseitige Hürden bei der Auswahl von Bewerberinnen*

Im Gegensatz zu Mittel- und Großbetrieben sind Kleinbetriebe eher bereit, gängige betriebliche Eignungstests und Auswahlverfahren kritisch zu über-

denken, um Ausbildungspotenziale bei Bewerberinnen ausreichend wahrnehmen zu können. Die durchschnittliche Anzahl der Nennungen zwischen Kleinbetrieben und Mittel- und Großunternehmen unterscheidet sich hier um 13 Prozentpunkte.

Mit rund 30 % der Nennungen von Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten wird die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz als wichtig angesehen, um zukünftig mehr Frauen in IT-Berufen auszubilden. Betriebe aller anderen Größen sehen dies in geringerem Umfang als wichtig an (18 bis 19 % Nennungen).

#### *Großbetriebe kritisieren die mit Männlichkeit und Technik verknüpften IT-Berufsbilder und betonen notwendige Einstellungsänderungen auf der Führungsebene*

Insgesamt setzen Groß- und Mittelbetriebe mehr auf verbesserte Berufsvorbereitung durch Schule, Berufsberatung und technikbezogene Berufspraktika als Kleinbetriebe.

Im Vergleich zu Kleinbetrieben vermuten größere Betriebe jedoch stärker, dass die geringe Ausbildungsbeteiligung von Frauen in IT-Berufen auch darauf zurückzuführen ist, dass die neuen IT-Berufe in ihrer Außendarstellung zu deutlich auf männliche Berufsorientierungen zielen. Die Anzahl der Nennungen von größeren Betrieben und kleineren Betrieben unterscheidet sich um 13 Prozentpunkte.

Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten sehen Einstellungsänderungen auf der Führungsebene mit bis zu 22 Prozentpunkten Unterschied als wichtiger an als Betriebe der anderen Größenklassen.

#### *Verbesserte Kontakte zu möglichen Bewerberinnen in Schulen und Berufsberatung sind am wichtigsten*

Vergleicht man die Anzahl der Nennungen von bereits ausbildenden Betrieben im IT-Bereich mit denen von Betrieben, die nicht im IT-Bereich ausbilden, so ergibt sich folgendes Bild:

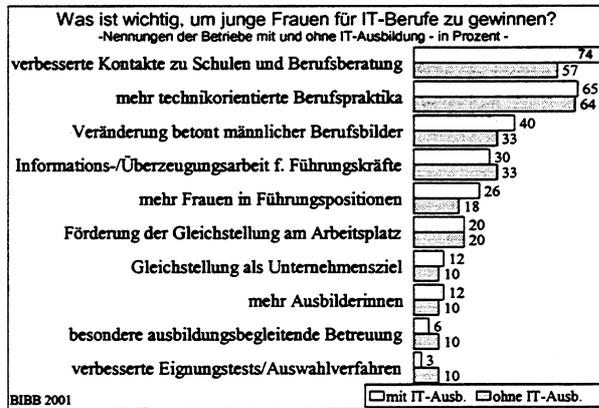
Ausbildende Betriebe in IT-Berufen bewerten im Unterschied zu den übrigen Betrieben verstärkte Kontakte zu möglichen Bewerberinnen in der Phase der Berufsorientierung und Berufswahl mit 74 % der Nennungen gegenüber 57 % als die wichtigste Maßnahme, um den Frauenanteil in der Ausbildung in den neuen IT-Berufen zu erhöhen.

Nur 3 % der Nennungen von IT-Ausbildungsbetrieben sehen in verbesserten betrieblichen Eignungstests und Auswahlverfahren eine Möglichkeit, den



## Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen (Fortsetzung)

Abbildung 4



Frauenanteil in der Ausbildung zu erhöhen. Dem stehen 10 % der Nennungen von Betrieben, die nicht im IT-Bereich ausbilden gegenüber.

Auch eine besondere ausbildungsbegleitende Betreuung junger Frauen hat für Betriebe, die IT-Ausbildung durchführen, eine geringe Bedeutung. Nur 6 % der Nennungen von IT-Ausbildungsbetrieben beziehen sich darauf, gegenüber 10 % von Betrieben, die nicht in IT-Berufen ausbilden.

*IT-Ausbildungsbetriebe kritisieren die mit Männlichkeit verknüpfte Darstellung der IT-Berufsbilder*

Betriebe, die in IT-Berufen ausbilden, sehen in der Veränderung der einseitig geprägten männlichen Berufsbilder der neuen IT-Berufe offensichtlich eine wichtige Chance, zukünftig mehr junge Frauen für die Ausbildung zu gewinnen. 40 % der Nennungen beziehen sich darauf, gegenüber 33 % von Betrieben, die nicht in IT-Berufen ausbilden.

Insgesamt bewerten Betriebe, die in IT-Berufen ausbilden, die geringe Ausbildungsquote von Frauen in diesen Berufen als ein Problem mangelnder Information, Motivierung und fehlenden Interesses junger Frauen. Ausbildungsbetriebe in IT-Berufen schlagen daher ebenso wie alle ande-

ren Betriebe vor, die Kontakte zu möglichen Bewerberinnen während der Phasen von Berufsorientierung und Berufswahl zu verbessern. Hierzu gehört auch ein höheres Angebot von entsprechenden Berufspraktika für junge Frauen.

IT-Ausbildungsbetriebe setzen zudem auf die Abkehr von einseitig technik-geprägten männlichen Orientierungen, die mit IT-Berufen verknüpft zu sein scheinen. Dazu sollen insbesondere Führungskräfte geschult werden. Frauen in Führungspositionen werden von IT-Ausbildungsbetrieben als sehr wichtig angesehen. Vermutlich zielt dies auf die damit verbundene Vorbildfunktion für junge Frauen. Eine hohe Anzahl von Frauen in Führungspositionen kann jedoch auch ein Hinweis für insgesamt frauenfreundlichere Betriebsstrukturen sein, durch die junge Frauen zusätzlich motiviert werden können, sich zu bewerben.

Handlungsbedarf für die Verbesserung von Auswahlverfahren und Ausbildung sehen Betriebe, die bereits über Erfahrungen in der IT-Ausbildung verfügen, eher nicht.

**Suchworte:** Frauen in IT-Berufen, Berufe der Informationstechnik, IT-Berufe, Ausbildung in IT-Berufen, Auszubildende in IT-Berufen, Ausbildung junger Frauen in IT-Berufen, Informatikkaufmann/kauffrau, Fachinformatiker/in, Informationselektroniker/in, IT-Systemkaufmann/kauffrau, IT-Systemelektroniker/in, Geschlechtsspezifische Berufswahlmerkmale, Berufswahlmerkmale – geschlechtsspezifisch, BiBB-Untersuchung, Referenz-Betriebssystem-Untersuchung des BiBB/Information Nr. 19