

A background image showing several hands of different people holding a globe of the Earth. The hands are positioned around the globe, with some pointing at specific locations. The globe is the central focus, showing continents and oceans. The hands are of various skin tones and are wearing different types of watches and bracelets.

## **Karriereverläufe von Informatikerinnen und Informatikern nach der Familiengründungsphase**

**Ergebnisse des ESF-Projekts „Alumnae Tracking“ zu hinderlichen und  
förderlichen Bedingungen beim beruflichen Wiedereinstieg aus Sicht der  
Befragten und aus unternehmerischer Perspektive**

Vortrag anlässlich des ifb-Kolloquiums Familienforschung am 28.04.2015

Anja Gärtig-Daug, Silvia Förtsch



# Gliederung

- Ausgangssituation und Fragestellung
- Einführung in das Projekt “Alumnae Tracking”
- Hinderliche und förderliche Bedingungen beim beruflichen Wiedereinstieg
- Förderangebote der Unternehmen
- Best Practice Beispiele
- Fazit



# Ausgangssituation und Fragestellung

- zunehmender Bedarf an qualifizierten Informatikern und Informatikerinnen
- Erfolgreiche Marktpositionierung von IT-Unternehmen erfordert adäquate Befriedigung männlicher wie weiblicher Zielgruppen  
→ Hohes Interesse an gemischt-geschlechtlichen Entwicklungsteams
- Nachwuchsprojekte der Fakultät WIAI wollen jungen Frauen ermöglichen, ihre Begabung und ihr Interesse für Informatik zu entdecken  
→ kontinuierlicher Anstieg der Studentinnenzahlen in den Informatikstudiengängen; im WS 2014/2015 waren 30% der Studienanfänger weiblich



# Ausgangssituation und Fragestellung

- Charakteristische Arbeitssituation im Informatikbereich:
  - rascher technologischer Wandel mit einhergehender hoher Fortbildungserfordernis
  - überwiegend Tätigkeit im Projektgeschäft mit hohem Termindruck und Reisetätigkeit
  - Unregelmäßigkeit im Arbeitsaufkommen
  - Männlich dominiertes Arbeitsumfeld
- Wie gestaltet sich die Arbeitssituation für Mütter im IT-Bereich?
- Ist eine längere berufliche Auszeit möglich?
- Welche Vereinbarkeitsprobleme treten bei Müttern im IT-Bereich auf?
- Was begünstigt einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg?
- Welche Förderangebote hinsichtlich Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, Work-Life-Balance und Karriereentwicklung werden seitens der Unternehmen angeboten?



# ESF-Forschungsprojekt “Alumnae Tracking” (Oktober 2012 – März 2015)

- Alumnae Tracking untersucht Lebens- und Karriereverläufe von Frauen und Männern, die einen Informatikstudiengang an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg gewählt bzw. bereits absolviert haben.
- 30 Unternehmen unterschiedlicher Betriebsgrößen wurden in die Untersuchung einbezogen und zu ihrer Unternehmenskultur sowie zu Karriere- und Work-Life-Balance-Maßnahmen befragt.
- Projektleitung: Prof. Dr. Ute Schmid, Professur für Angewandte Informatik, insb. Kognitive Systeme, Frauenbeauftragte der Fakultät WIAI



# Empirische Studie

- Die Analyse umfasst objektive Kriterien wie schulische Abschlussnoten, Studiengang, familiärer Status, Personalverantwortung, Einkommen.
- Subjektive Kriterien wie z. B.
  - Aspekte zur Lebenszufriedenheit und Work-Life-Balance
  - Persönliche Lebens- und Arbeitsziele
  - Selbstwirksamkeitserwartungen
  - Rolleneinstellungen



# Beschreibung der Stichprobe

- Befragung der Ehemaligen in drei Wellen (2013, 2014, 2015)
  - 280 Ehemaligen (15% Frauen) beantworteten den Fragebogen der 1. Welle
  - 136 Ehemaligen (14% Frauen) beantworteten den Fragebogen der 2. Welle
  - 113 Ehemaligen (12% Frauen) beantworteten den Fragebogen der 3. Welle



- Befragung der Studierenden zu zwei Zeitpunkten (2013, 2014)
  - 116 Studierende (28% Frauen) beantworteten den Fragebogen 2013
  - 106 Studierende (43% Frauen) beantworteten den Fragebogen 2014
- Befragung von 30 Unternehmen unterschiedlicher Betriebsgrößen (Februar bis September 2014)





# Zeitliche Abfolge der Erhebungen

Februar 2013	Juni 2013	Februar 2014	April/Mai 2014	Juni 2014	September 2014	November Dezember 2014
AB_2013 1. Welle			AB_2013 2. Welle			AB_2013 3. Welle
			AB_2014 1. Welle			AB_2014 2. Welle
						AB_2015 1. Welle
	SB_2013			SB_2014		
		UB				

AB: Absolventen-/Absolventinnenbefragung

SB: Studierendenbefragung

UB: Unternehmensbefragung



# Fragenblock zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Partnerschaft

Februar 2013	Juni 2013	Februar 2014	April/Mai 2014	Juni 2014	September 2014	November Dezember 2014
AB_2013 1. Welle			AB_2013 2. Welle			AB_2013 3. Welle
			AB_2014 1. Welle			AB_2014 2. Welle
						AB_2015 1. Welle
	SB_2013			SB_2014		
		UB				

AB: Absolventen-/Absolventinnenbefragung  
SB: Studierendenbefragung  
UB: Unternehmensbefragung

**134 Teilnehmer:**  
**17 Frauen (12,7%), 117 Männer (87,3%)**  
**darunter 7 Mütter (41,2%), 48 Väter (41,0%)**



# Fragenblock zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Partnerschaft

- Angelehnt an HIS-Befragung:

*Gregor Fabian/Kolja Briedis: Aufgestiegen und erfolgreich Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen, HIS: Forum Hochschule 02/2009.*

- Anzahl und Alter der Kinder
- Einschätzung der gegenwärtigen Vereinbarkeitssituation bei Akademikern: allgemein – persönlich
- Inanspruchnahme von Elternzeit
- Formelle und informelle Kontakthalteprogramme
- Rückkehrpläne und Rahmenbedingungen, die die Rückkehr erleichtern
- Aufgetretene Vereinbarkeitsprobleme
- (Noch) nicht realisierter Kinderwunsch



# Fragenblock zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Partnerschaft

- Ergänzt um eigene Fragen zu:
  - Social Freezing
  - Aufteilung der Kinderbetreuung
  - Anknüpfen an bisherige Karriereschritte
  - Gewünschte und realisierte Arbeitszeit/-verteilung
  - Knüpfen und Pflegen beruflicher Kontakte



## Anzahl und Alter der Kinder

- 41,0% (48) der Absolventen und 41,2% (7) der Absolventinnen haben mindestens 1 Kind.
- Anteil der befragten Väter und Mütter mit Kindern im Alter von

	Väter	Mütter
< 3 Jahre	56,3%	42,9%
3-6 Jahre	43,8%	42,9%
6-10 Jahre	29,2%	14,3%
10-14 Jahre	6,3%	14,3%
> 14 Jahre	6,3%	28,6%



# Einschätzung der gegenwärtigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

- **Allgemeine Vereinbarkeitssituation:**  
gut/sehr gut: 50,7% der Männer ohne Kinder, 40,0% der Frauen ohne Kinder  
gut/sehr gut: **43,75%** der Väter, **50,0%** der Mütter
- **Persönliche Vereinbarkeitssituation:**  
gut/sehr gut: 60,9% der Männer ohne Kinder, 50,0% der Frauen ohne Kinder  
gut/sehr gut: **52,1%** der Väter, **42,9%** der Mütter



# Aufteilung der Kinderbetreuung

- Befragte Väter:**

Zeit, die man mit Kindern verbringt	Zeit, die Partner mit Kindern verbringt					Total
	1 bis unter 3 Stunden	3 bis unter 6 Stunden	6 bis unter 9 Stunden	9 bis unter 12 Stunden	Über 12 Stunden	
Weniger als 1 Stunde	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 100.00	1 100.00
1 bis unter 3 Stunden	2 8.00	6 24.00	10 40.00	2 8.00	5 20.00	25 100.00
3 bis unter 6 Stunden	0 0.00	5 26.32	5 26.32	2 10.53	7 36.84	19 100.00
6 bis unter 9 Stunden	0 0.00	0 0.00	2 66.67	1 33.33	0 0.00	3 100.00
Total	2 4.17	11 22.92	17 35.42	5 10.42	13 27.08	48 100.00



# Aufteilung der Kinderbetreuung

- Befragte Mütter:**

Zeit, die man mit Kindern verbringt	Zeit, die Partner mit Kindern verbringt				Total
	Bin allein	Weniger a	1 bis unt	3 bis unt	
1 bis unter 3 Stunden	0 0.00	2 100.00	0 0.00	0 0.00	2 100.00
3 bis unter 6 Stunden	1 33.33	0 0.00	2 66.67	0 0.00	3 100.00
6 bis unter 9 Stunden	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 100.00	1 100.00
Über 12 Stunden	0 0.00	0 0.00	1 100.00	0 0.00	1 100.00
Total	1 14.29	2 28.57	3 42.86	1 14.29	7 100.00





## Inanspruchnahme von Elternzeit

	Väter	Mütter
ja, (immer) in vollem Umfang	7 (14,6%)	2 (28,6%)
ja, (nicht immer) in vollem Umfang	12 (25,0%)	3 (42,9%)
erstmalig in Elternzeit	0 (0%)	1 (14,3%)
erstmalig in Elternzeit + teilzeittätig	1 (2,1%)	0 (0%)
nein, habe es aber in nächster Zeit vor	9 (18,8%)	0 (0%)
nein	19 (39,6%)	1 (14,3%)



# Gründe, warum die Elternzeit nicht (immer) in vollem Umfang genutzt wurde

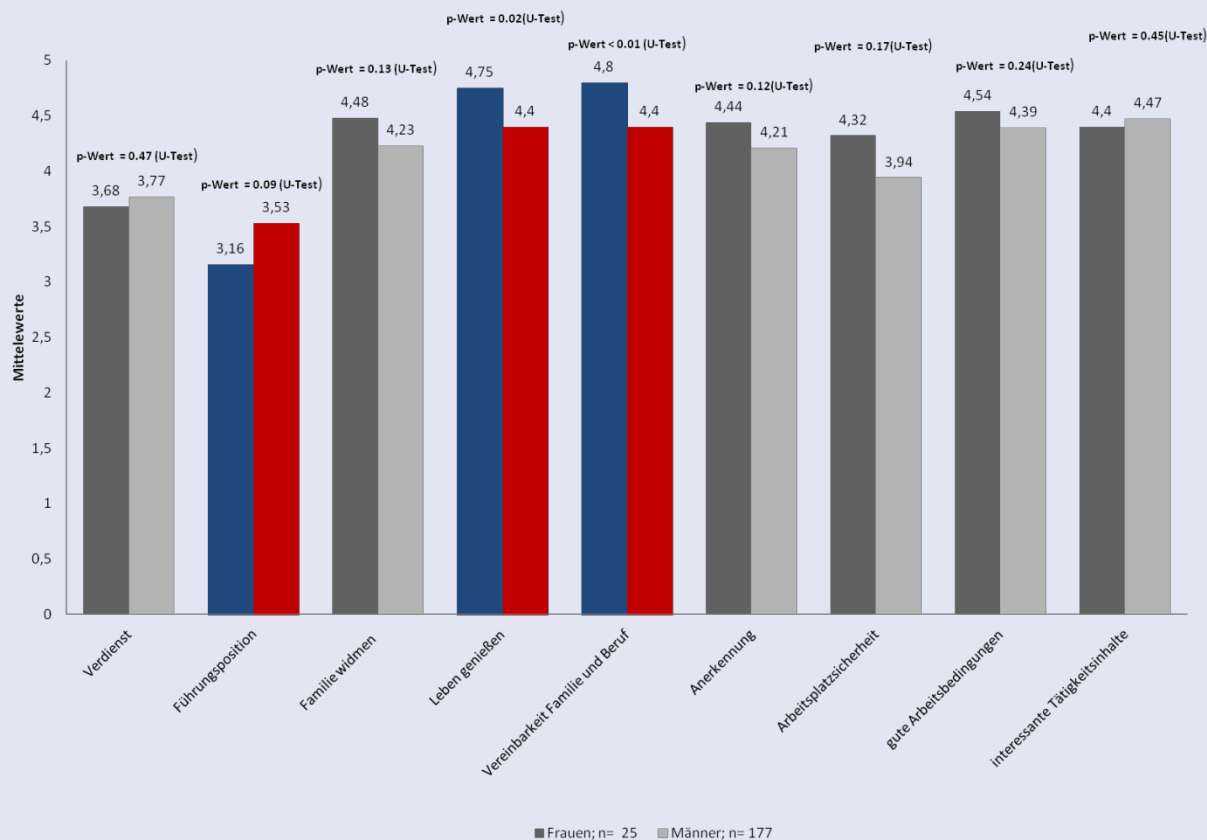
(Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich)

	Väter	Mütter
Kein Anknüpfen an vorherige Karriereschritte	2	0
Angst vor Arbeitslosigkeit	0	0
Befürchtung, nicht auf vorherige Stelle zurückkehren zu können	1	0
Finanzielle Notwendigkeiten	8	1
Kurze Zeit reichte aus	5	3
Partner übernahm Teil der Elternzeit	11	0



# Unterschiede in den Lebens- und Arbeitszielen

(Ergebnisse aus der Befragung AB\_2013 1. Welle, Frauen: n = 25, Männer: n=177)





# Rückkehr auf vorherige Position nach der Elternzeit

- Vorhaben: 96,4% der Väter und 100% der Mütter
- Realisierung (Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennung möglich)

	Väter	Mütter
ja, wieder in Vollzeit tätig	26 (60,5%)	1 (14,3%)
ja, Aufgaben der vorherigen Position sind teilzeitfähig	2 (4,6%)	3 (42,9%)
nein, alte Position wurde mir nicht mehr angeboten	0 (0%)	0 (0%)
nein, ich wollte mich beruflich umorientieren	1 (2,33%)	0 (0%)



# Rückkehr auf vorherige Position nach der Elternzeit

- **Realisierung** (Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennung möglich)

	Väter	Mütter
weiterhin Projektleitung	14 (13 in Vollzeit) (32,56%)	3 (Teilzeit) (42,86%)
weiterhin Führungsverantwortung	12 (11 in Vollzeit) (27,9%)	1 (Teilzeit) (14,3%)
Projektleitung abgegeben	0 (0%)	1 (infolge der Reduktion des Arbeitspensums) (14,3%)
Führungsverantwortung abgegeben	0 (0%)	1 (infolge der Reduktion des Arbeitspensums) (14,3%)



# Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennung möglich)

	Väter	Mütter
ja, zu große berufliche Beanspruchung	15 (34,9%)	1 (14,2%)
ja, zu große berufliche Beanspruchung d. Partners	4 (9,3%)	3 (42,9%)
ja, kein passender Platz in Kita	9 (20,9%)	2 (28,6%)
ja, keine ausreichend langen Kita-Öffnungszeiten	7 (16,3%)	2 (28,6%)
ja, Probleme beim Finden einer geeigneten Teilzeitstelle	3 (7,0%)	1 (14,3%)



# Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennung möglich)

	Väter	Mütter
nein, Partner kümmert sich	11 (25,6%)	0 (0%)
nein, gleichberechtigte Aufteilung der Kinderbetreuung	3 (7,0%)	0 (0%)
nein, private Kinderbetreuung	5 (11,6%)	3 (42,9%)
nein, Kita-Platz/Tagesmutter	6 (13,9%)	3 (42,9%)



# Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennung möglich)

	Väter	Mütter
nein, flexible Zeiteinteilung	6 (13,9%)	3 (42,9%)
nein, Home office	4 (9,3%)	4 (57,1%)
nein, Teilzeittätigkeit	1 (2,33%)	6 (85,7%)





# Schwierigkeiten/Erleichterung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Antworten zur offenen Frage)

- (Weitere) Schwierigkeiten werden nur von Vätern genannt/konkretisiert:
  - Schwere Umsetzbarkeit von regelmäßigen Arbeitszeiten im Projektgeschäft
  - Mangel an flexiblen Betreuungszeiten und U3-Plätzen
  - Reisetätigkeit, keine Teilzeitmöglichkeit, hohe berufliche Beanspruchung (12 h/24 h-Dienste) der Partnerin
  - Unverständnis des Arbeitgebers: „Altbacken-geführter Familienbetrieb“
- Grund für gute Vereinbarkeit (Nennung durch eine Mutter): Interessen (Karriere) verschieben sich



# Übereinstimmung von Arbeitszeit/ -verteilung) mit Arbeitszeitwünschen (Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennung möglich)

	Väter	Mütter
ja, sowohl Arbeitszeit, als auch Verteilung	18 (41,9%)	5 (71,4%)
nein, gerne weniger Stunden	7 (16,3%)	0 (0%)
nein, gerne weniger Tage	2 (4,7%)	0 (0%)
nein, gerne mehr Stunden	0 (0%)	0 (0%)
nein, gerne mehr Tage	0 (0%)	0 (0%)



# Bestandteile der Unternehmensbefragung

- Unternehmenscharakteristika
- Arbeitsplatz und Arbeitszeitgestaltung
- Förderangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderangebote zur Karriereentwicklung
- Anforderungen an berufsbezogene Kompetenzen
- Prozess der Stellenbesetzung



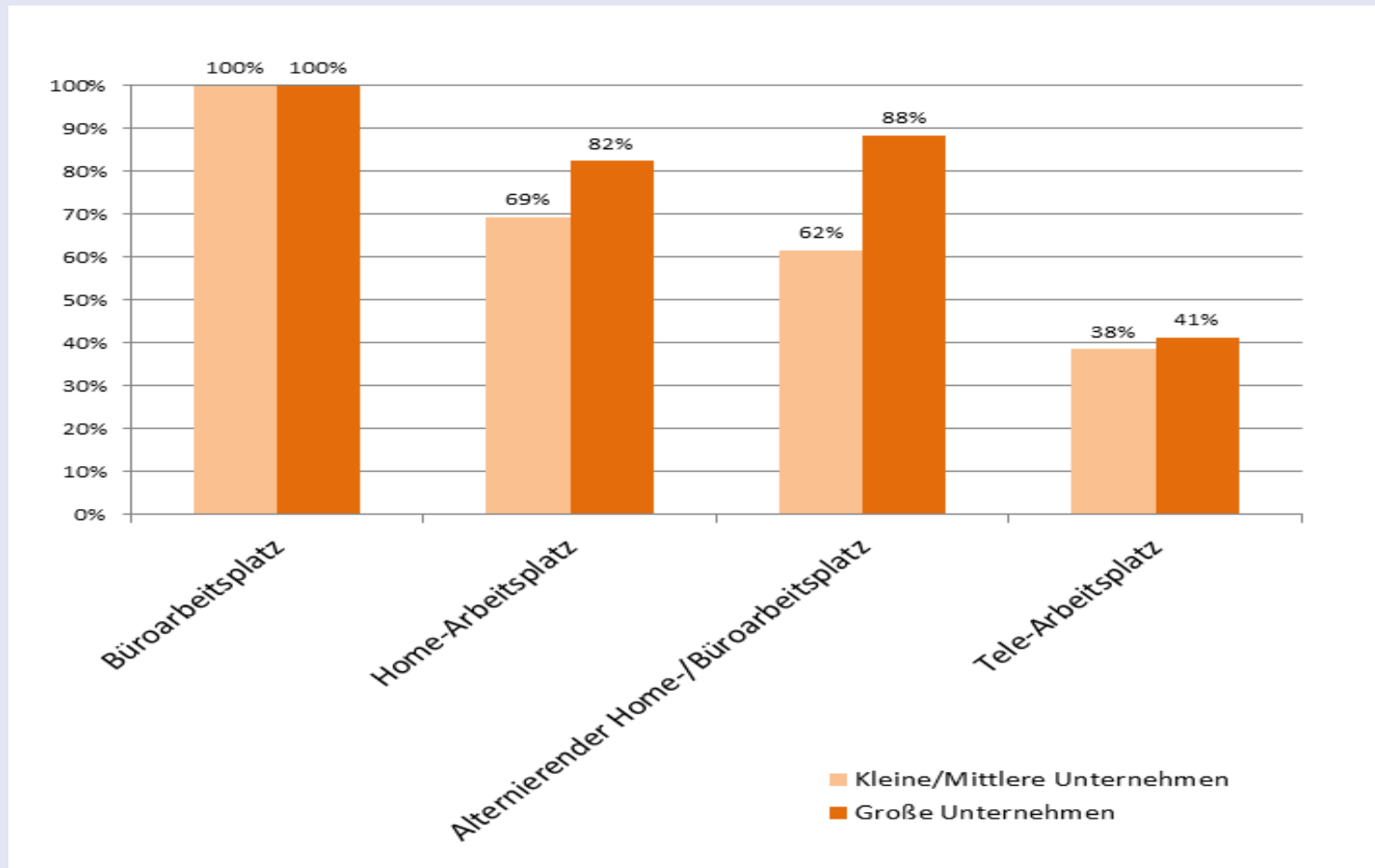
# Bestandteile der Unternehmensbefragung

- Unternehmenscharakteristika
- Arbeitsplatz und Arbeitszeitgestaltung
- Förderangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderangebote zur Karriereentwicklung
- Anforderungen an berufsbezogene Kompetenzen
- Prozess der Stellenbesetzung



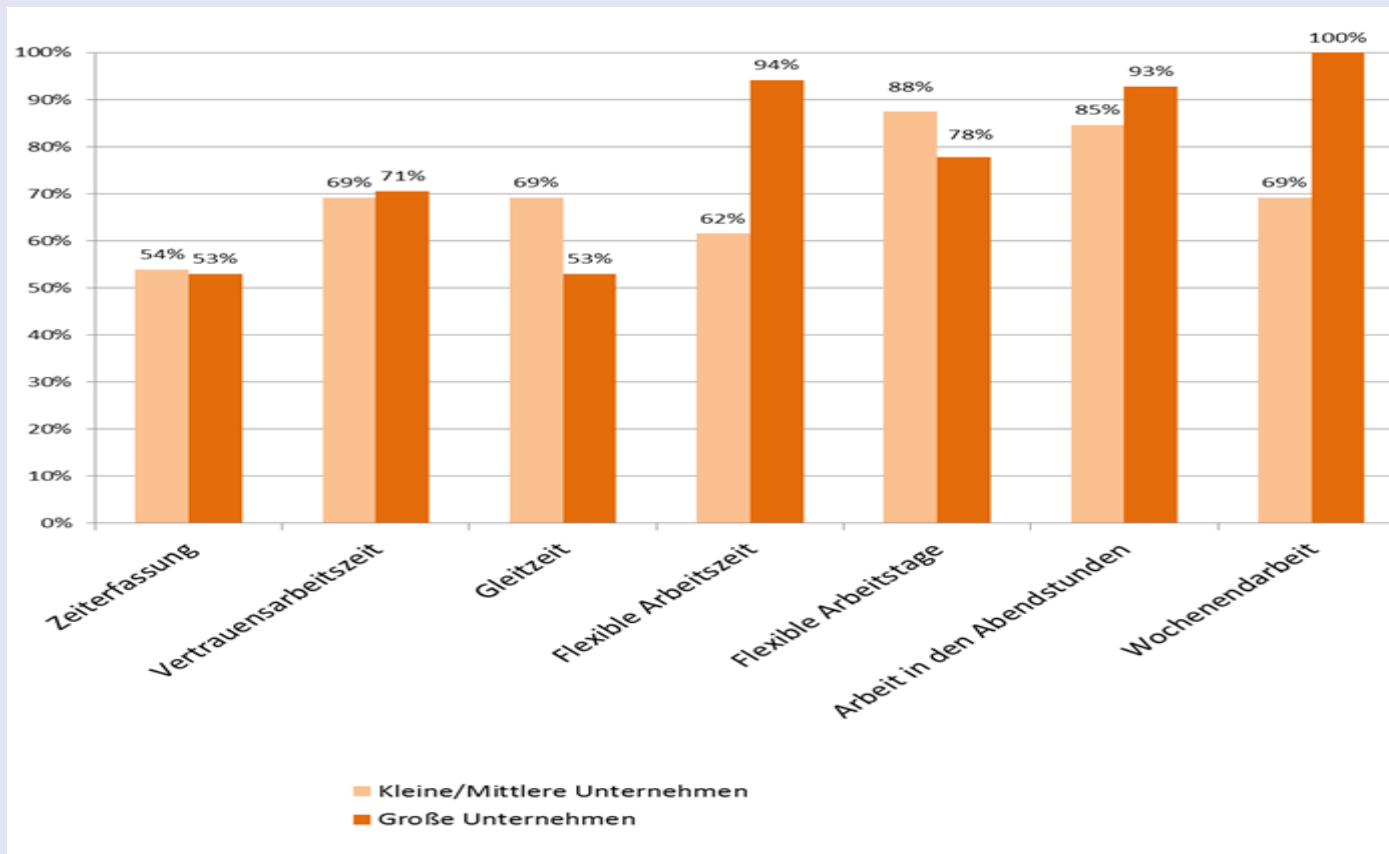
# Förderangebote der Unternehmen

## Arbeitsplatzgestaltung:



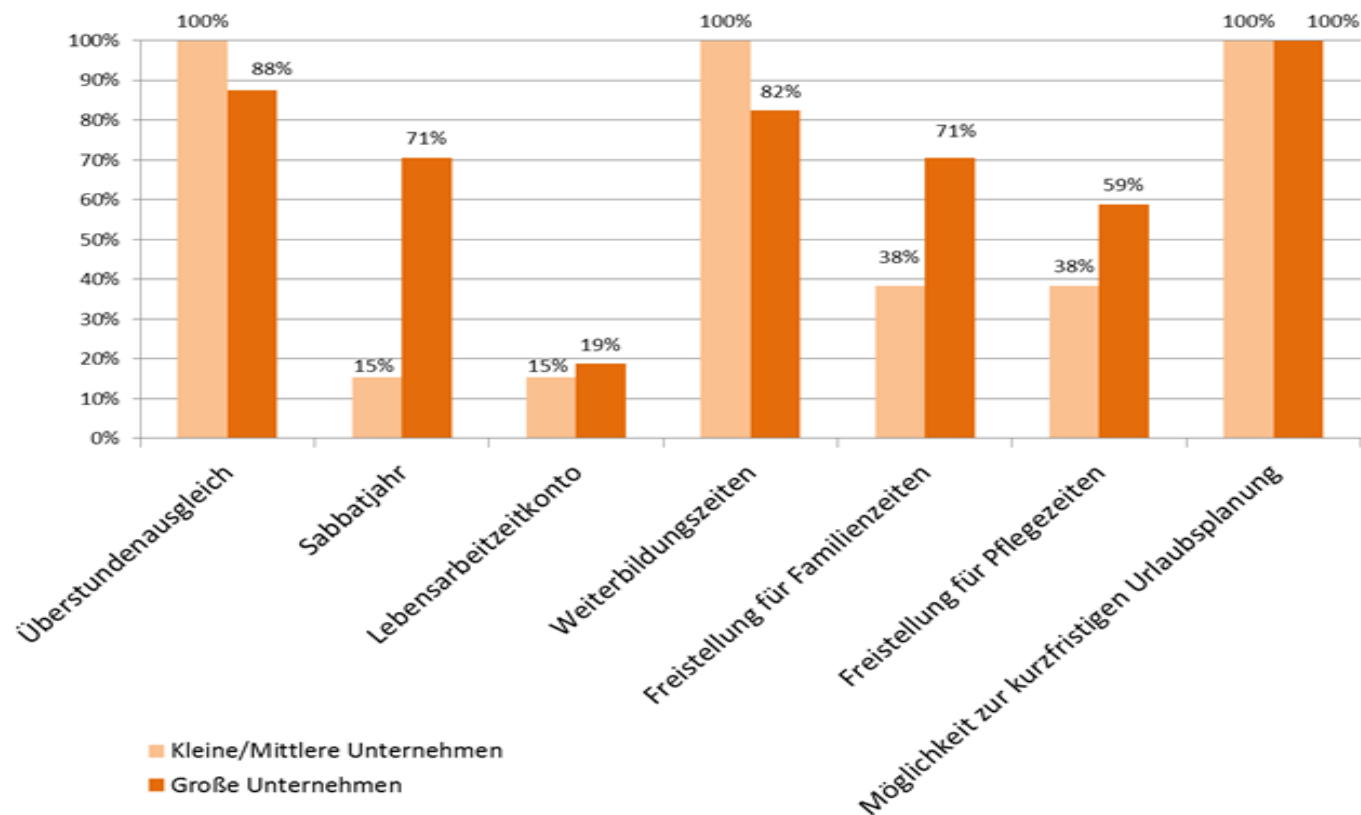


## Arbeitszeitgestaltung:



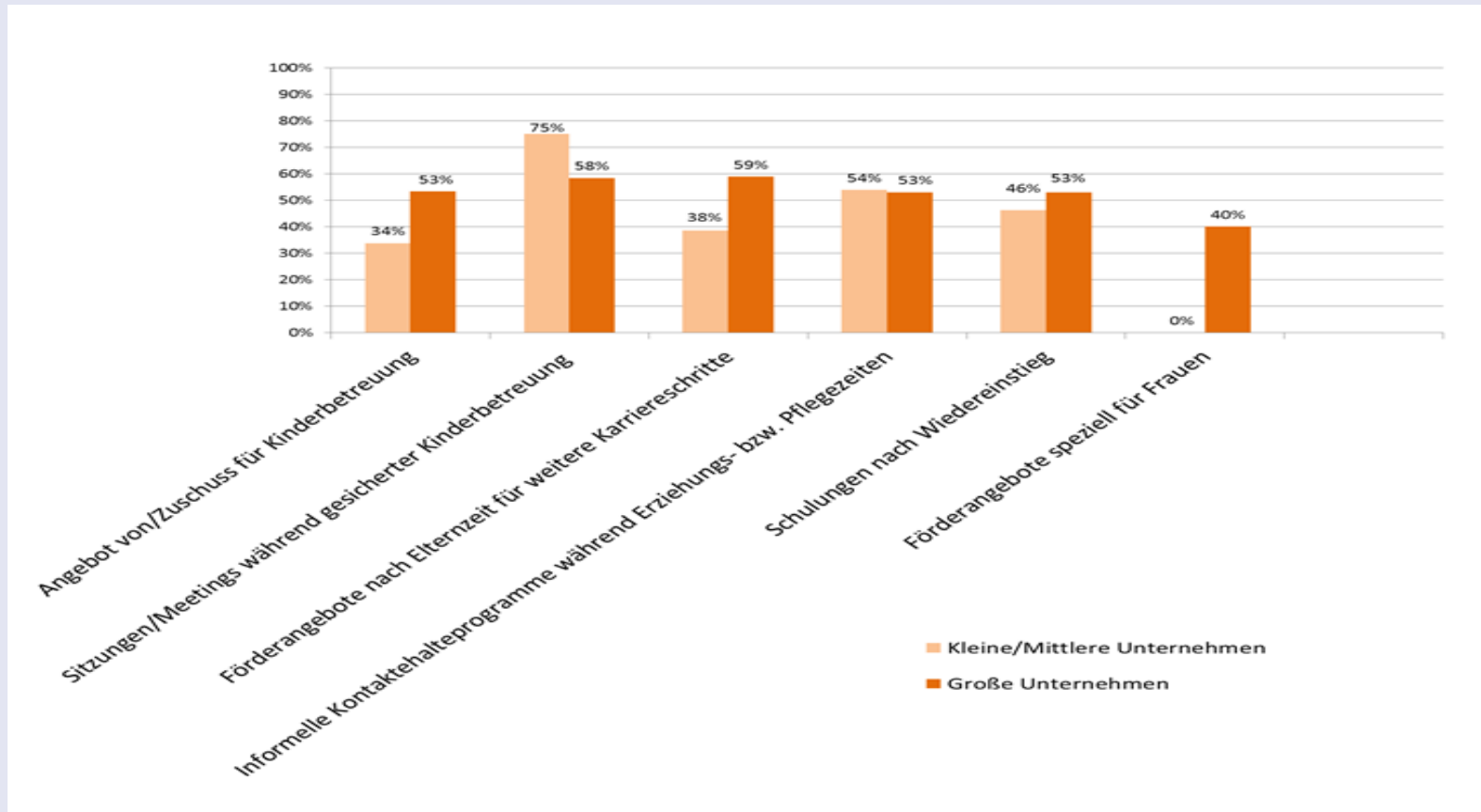


## Arbeitszeitfreistellung:





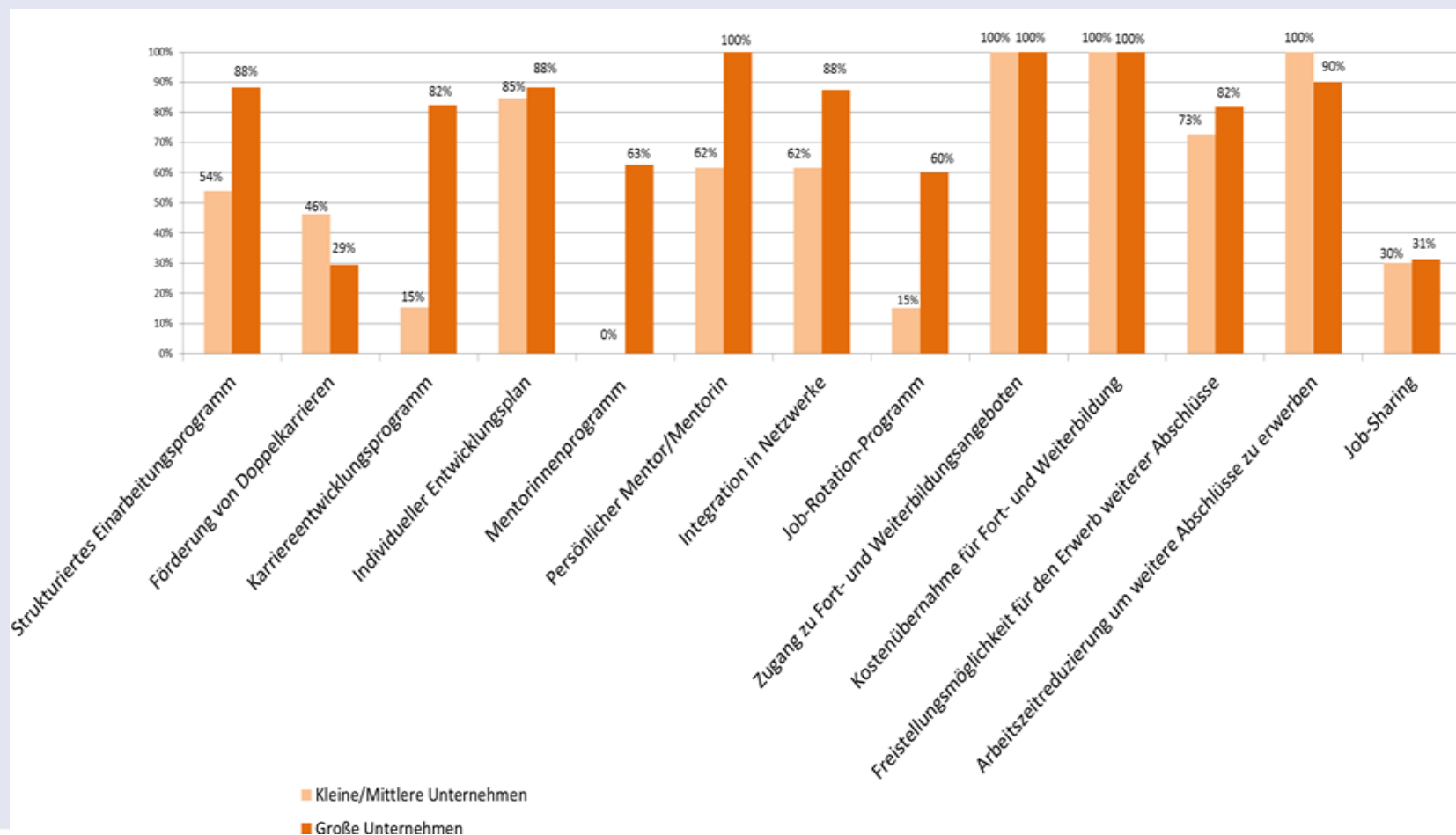
# Förderangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:







## Förderangebote zur Karriereentwicklung:





# Best Practice Beispiele

## Praxisbeispiel 1: Flexible Arbeitszeitmodell

- Kleines wissenschaftliches Institut für Hochschulsoftware (17 Angestellte)
- Flexibles Arbeitsplatzmodell
- Auf Wunsch von zwei Mitarbeitern Home-Office/alternierender Home-/Büroarbeitsplatz
- **Begründung:** Die Partnerinnen der Mitarbeiter sind in leitenden Positionen an einem anderen Ort tätig. Durch die Arbeit von zu Hause ist eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich. Die Kinder können durch den flexiblen Arbeitsplatz leichter betreut werden.



## Praxisbeispiel 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Mittelständisches Softwareunternehmen (ca. 220 Angestellte)
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Zugang zu Weiterbildungsveranstaltungen, Fachmessen und Kongressen
- Jährliche Aktionstage speziell für Mädchen
- Kindertagesstätte am Unternehmensstandort
- Finanzieller Zuschuss für interne sowie für externe Erziehungseinrichtungen



## Anerkennung der Maßnahmen:

- Preis „SIEgER 2013 – Gerechte Chancen in der Arbeitswelt“ vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration
- Auszeichnung „Goldener Kinderwagen“ vom Bündnis für Familie Landkreis Erlangen-Höchstadt



## Praxisbeispiel 3: Unterstützung von Frauen in Führungspositionen

- Großes Unternehmen aus der Versicherungsbranche mit IT-Abteilung (Personalbestand 6500 Angestellte)
- Teilzeitmodell: Zwei Frauen teilen sich eine Führungsstelle in Job-Sharing

**Konzept:** Beide Führungskräfte überschneiden sich für einen Tag oder einen halben Tag, um sich auszutauschen, Informationen weiterzugeben und Lösungen zu entwickeln. Statt einer 1,0 Stelle wurde eine 1,2 Stelle entwickelt.



- Gemeinsame Zeit wird für Teambesprechungen genutzt
- Aufgaben sind nicht in zwei unabhängige Hälften geteilt, sondern beide Personen sind gemeinsam für das gesamte Aufgabengebiet verantwortlich.
- Der Anspruch des Unternehmens ist es, dass beide Fachkräfte gleichermaßen Informationen erhalten und weitergeben sowie kompetent handeln



## Ergebnis:

- Oberste Führungsebene bestätigt, dass das Modell gut funktioniert und dem Unternehmen kein Mehraufwand entsteht.
- Betont wird, dass das Modell nicht nur für Frauen geeignet ist, sondern auch Männer anspricht.
- Beide Führungsfachkräfte fühlen sich wohl in ihrer Position.
- Die Stellenteilung ermöglicht nach der Elternzeit den Wiedereinstieg in die Karrierelaufbahn auf gleicher Ebene:



## Praxisbeispiel 4: Unterstützung in der Karriereentwicklung

- Großes deutsches Unternehmen (über 100.000 Angestellte)
- Familienfreundliche Unternehmenskultur hinsichtlich Karrierechancen
- In der Karriereplanung können Beschäftigte Familien- und Pflegezeiten als Karrierebaustein einbringen, um die nächste Hierarchieebene zu erreichen.





- Der Zeitraum, welcher der Familie gewidmet wird, wird somit wertgeschätzt und die Lebenserfahrung
- Organisationsfähigkeit und neue Sozialkompetenzen können für den nächsten Karriereschritt verwendet werden



## Praxisbeispiel 5: Diversity orientierte Personalpolitik

- Großes Unternehmen für Internetdienstleistungen (50.000 Fachkräfte)
- Bei einem geringeren Frauenanteil in Bewerbungsverfahren wird besonderer Wert darauf, gelegt diese Minderheiten zu berücksichtigen.
- Eingegangenen Bewerbungen werden noch einmal gesichtet und bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen wird eine andere Gewichtung zu Grunde gelegt.

**Ergebnis:** So kann es durchaus sein, dass zu einem Bewerbungsgespräch mehr Frauen als Männer eingeladen werden.



## Fazit

- Überwiegend traditionelle Rollenverteilung innerhalb der Partnerschaft.
- Seltener Elternzeit im Umfang von 3 Jahren.
  - Frauen sehen kürzere Zeit als ausreichend an.
  - Bei Männern übernimmt zumeist die Partnerin die Elternzeit, schneller Wiedereinstieg erfolgt aufgrund finanzieller Notwendigkeiten, aber auch aus Karrieregründen.
- Aber: Vereinbarkeitsprobleme werden eher von Vätern, als von Müttern angeführt.



## Fazit

- Bei beiden Geschlechtern: Vereinbarkeitsprobleme aufgrund mangelnder Betreuungsplätze mit ausreichend langen und flexiblen Betreuungszeiten.
- Bei Vätern zusätzlich: Vollzeittätigkeit mit großer beruflicher Beanspruchung
- Bei Müttern: große berufliche Beanspruchung des Partners.
- Zur guten Vereinbarkeit trägt am ehesten bei
  - bei Vätern: Kinderbetreuung durch Partnerin
  - bei Müttern: privates Unterstützungsnetzwerk, Teilzeit, flexible Arbeitsmöglichkeiten, Home Office



# Fazit

- Unternehmenskulturen befinden sich im Wandel:
  - Flexible Arbeitszeitgestaltung
  - Home office
  - Job-Sharing auch bei Führungspositionen
  - Führung in Teilzeit



# Danksagung

- Dieses Projekt wurde gefördert vom Europäischen Sozialfonds, dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen sowie der Technologie-Allianz Oberfranken (TAO).
- Gedankt sei außerdem allen Unternehmen, Studierenden und Ehemaligen, die sich Zeit für ausführliche Interviews und die Beantwortung teils recht langer Fragebögen nahmen.
- Wir bedanken uns bei den studentischen Mitarbeiterinnen Bettina Finzel, Susanne Gall, Elke Heidel, Verena Pfeiffer und Sophie Vollmar für das große Engagement, mit dem sie die Datenerhebung und Datenauswertung unterstützt haben.