



Ausschuss für Gleichstellung und Frauen

28. Sitzung (öffentlich)

16. Januar 2025

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:06 Uhr bis 14:33 Uhr

Vorsitz: Britta Oellers (CDU)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

IT-Talente wecken – Mädchen und Frauen für IT-Berufe begeistern **3**

Antrag
der Fraktion der FDP
Drucksache 18/10524

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

* * *

IT-Talente wecken – Mädchen und Frauen für IT-Berufe begeistern

Antrag
der Fraktion der FDP
Drucksache 18/10524

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

Vorsitzende Britta Oellers: Ich begrüße Sie zur 28. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen. Mein herzlichstes Willkommen gilt im Besonderen den Sachverständigen, die unserer Einladung gefolgt sind und nun an dieser öffentlichen Anhörung im Saal und per Videoschaltung teilnehmen.

Die Einladung zur heutigen Sitzung wurde unter der Dokumentennummer E 18/1123 veröffentlicht. Ich gehe von Ihrem Einverständnis mit der Tagesordnung aus. Die Sitzung wird per Live-Videostream im Internet übertragen.

Dann treten wir in die Tagesordnung ein. Gegenstand der heutigen Anhörung ist der Antrag der Fraktion der FDP „IT-Talente wecken, Mädchen und Frauen für IT-Berufe begeistern“, Drucksache 18/10524.

Ich danke den Sachverständigen für ihre vorab eingereichten schriftlichen Stellungnahmen, die eine wesentliche Arbeitserleichterung für uns bedeuten.

Eingangsstatements der Sachverständigen sind nicht vorgesehen. Die Abgeordneten werden sich vielmehr direkt mit den Fragen an die Sachverständigen wenden. Damit im Anschluss alle Sachverständigen ihre Interessen bei der Beantwortung der Fragen angemessen vertreten können, werden sie gebeten, nur die konkret an sie gerichtete Frage zu beantworten. Die Abgeordneten bitte ich darum, keine Statements abzugeben und Fragen nicht pauschal an alle Sachverständigen zu richten, sondern die Adressaten direkt namentlich zu nennen.

Die Fraktionen werden gebeten, pro Fragerunde jeweils eine Frage an höchstens drei Sachverständige in der Reihenfolge nach ihrer Größe zu stellen. Die jeweilige Frage soll unmittelbar im Anschluss von den gefragten Sachverständigen in maximal drei Minuten beantwortet werden.

Sie können davon ausgehen, dass die Abgeordneten Ihre vorab schriftlich eingereichte Stellungnahme im Detail zur Kenntnis genommen haben. Bitte nehmen Sie daher Abstand von ausführlichen Widersagen Ihrer schriftlichen Stellungnahme.

Wir steigen in die erste Fragerunde ein und beginnen mit der Antragstellerin.

Franziska Müller-Rech (FDP): Ich darf mich zunächst im Namen der FDP-Fraktion ganz herzlich bei allen Sachverständigen bedanken, dass Sie umfangreiche Stellungnahmen eingereicht haben und dass Sie uns hier heute analog oder digital Rede und Antwort stehen.

Meine Frage geht an Frau Schrimpf, an Frau Swanson und an Frau Gortat. Sie haben in Ihren Stellungnahmen die Bedeutung von Vorbildern für junge Mädchen hervorgehoben, damit diese sich für einen Beruf in der IT-Branche entscheiden. Was sind Ihrer

Meinung nach konkrete Schritte, um mehr weibliche Vorbilder sichtbar zu machen und damit auch Stereotype zu durchbrechen?

Leah Schrimpf (Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft Bitkom [per Video zugeschaltet]): Vielen Dank von meiner Seite für die Einladung, hier heute als Sachverständige zu sprechen. Ich bin beim Bitkom Digitalverband unter anderem für den Themenbereich „digitale Gesellschaft“ zuständig. Dazu gehören auch die Frauenthemen.

Die Rolle von Vorbildern haben wir in unserer Stellungnahme hervorgehoben. Konkrete Maßnahmen sehen wir unter anderem in möglichst breit angelegten Kommunikationskampagnen, die sich an junge Frauen richten und beispielsweise über digitale Medien ausgespielt werden können. Das ist ein Schritt, den wir als essenziell erachten.

Bei dem Projekt FRIDA beispielsweise geht es in erster Linie um Vorbilder, die in der Fachebene in IT-Berufen arbeiten. Es wird eine konkrete Verknüpfung zu den Tätigkeitsprofilen hergestellt, die in der IT-Branche auf junge Frauen warten. Es gilt dabei, eines der größten Klischees in diesem Kontext abzubauen, nämlich dass IT-Berufe vermeintlich einsame Coder-Berufe sind, die ausschließlich in Kellerräumen ausgeübt werden können. Dabei gibt es dort Gestaltungsmöglichkeiten, die weit darüber hinausgehen. Digitales Design etwa erfordert auch bestimmte interdisziplinäre Profile.

Die Kommunikationskampagnen sollten also einerseits die Zielgruppe direkt ansprechen und andererseits einen interdisziplinären Fokus bzw. einen interdisziplinären Ansatz verfolgen, der sichtbar macht, dass IT mehr ist als nur Programmieren und Entwickeln. Das ist für die Zielgruppe der jungen Frauen, aber auch für Frauen, die schon in Berufen tätig sind, aus unserer Sicht essentiell.

Katharina Gortat (Digital Innovation Hub Düsseldorf/Rheinland): Ich habe in meiner Stellungnahme ebenfalls erwähnt, dass Vorbilder für Mädchen in IT sehr wichtig sind. Dabei geht es darum, dass sie sich mit den Vorbildern identifizieren können.

Das bedeutet, dass es um junge Frauen geht, die in IT- oder Technologieberufen tätig sind, die zum Beispiel Kampagnen gemacht oder Awards für erfolgreiche Projekte gewonnen haben, die sie gemacht haben. Ein Beispiel ist Lisa Ihde, Mitte 20, die auch in der „Forbes 30 Under 30“-Liste geführt wird, die viele Projekte macht und mehrere Bücher geschrieben hat. Wir brauchen junge Frauen, mit denen sich die Mädchen identifizieren können.

Für Kommunikationsmaßnahmen sind meiner Meinung nach Instagram und besonders TikTok zu nutzen, um Vorbilder in der IT weiter nach vorne zu bringen und um Beispiele zu geben, dass IT cool sein kann, dass man damit sehr viele soziale und gesellschaftliche Projekte machen kann, um die Gesellschaft nach vorne zu bringen.

Alexandrea Swanson (#SheTransformsIT): Ich darf die #SheTransformsIT-Geschäftsstelle beim Bundesverband der Deutschen Industrie in Berlin leiten. Wir sind eine gemeinsame Geschäftsstelle von BDI und Bitkom und haben uns unter anderem dem Thema „Sichtbarkeit von Frauen in der Digitalisierung“ verschrieben.

Es gibt einen tollen Spruch: Was du nicht sehen kannst, kannst du auch nicht sein! – Das trifft auf unsere IT-Branche sehr stark zu. Die Wahrnehmung ist leider immer noch so, dass die Arbeit in der IT nicht kreativ, nicht dynamisch ist. Viele gehen immer noch davon aus, dass man unten im Keller sitzt und alleine die Aufgaben erledigt. Doch genau das Gegenteil ist der Fall.

Deswegen haben wir mehrere Kommunikationsformate, online auf LinkedIn, aber auch auf Instagram, um Frauen in der digitalen Arbeitswelt vorzustellen. FRIDA, Frauen in der digitalen Arbeitswelt, ist ein Social-Media-Format, das wir auf YouTube, auf LinkedIn und auf Instagram bespielt haben. Dort haben wir in zwei Staffeln Frauen in digitalen, technischen Berufen vorgestellt und gezeigt, wie viel Spaß das macht und welche Bandbreite die IT-Berufe bieten.

Solche Kampagnen und Video-Formate können aber auch sehr teuer und aufwendig sein, deswegen wollten wir auch ein niederschwelliges Format umsetzen, und das machen wir jeden Donnerstag, das ist unser „#SheSpotlight-Format“. Auch darin geht es um Sichtbarmachung. Der Plan ist, dass die Formate regelmäßig stattfinden und dass die Frauen selber von deren Arbeitsweg in die IT erzählen

„FrauWirktDigital“ war ein gemeinsames Projekt von der Mercator-Stiftung und vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit. Darin findet man andere regionale Projekte, die stattfinden, denn es findet regional viel in dieser Republik statt. Wir kennen die Projekte leider noch nicht alle, weil wir das bislang noch nicht gesammelt haben.

Heike Troles (CDU): Auch von uns vielen Dank an alle Expertinnen und Experten heute und für ihre Stellungnahme. Meine erste Frage geht an Frau Dr. Dornick, Frau Schrimpf und Frau Gortat. Gibt es Ansätze oder Beispiele aus anderen Ländern, die zeigen, wie geschlechtergerechte Strukturen in IT und MINT erfolgreich aufgebaut wurden?

Dr. Sarah Dornick (Technische Universität Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung [per Video zugeschaltet]): Ich bin Postdoc an der TU Berlin und dort am Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigt. Ich lehre und forsche im Bereich „Geschlecht in MINT und Planung“.

Die Frage zielt auf die internationale Expertise ab. Dadurch, dass ich mich hauptsächlich in der Hochschule bewege, bin ich im Bereich „Didaktik“ gut vernetzt und kenne Ansätze, wie geschlechter- und diversitätsorientiert an Hochschulen in MINT-Fächern unterrichtet werden kann.

Tatsächlich gibt es Ansätze, die genau in diese Richtung zielen, an der Fachkultur etwas zu verändern. Denn wenn junge Frauen für IT oder auch andere MINT-Berufe begeistert worden sind und dann an die Universitäten kommen, erleiden sie einen kleinen Realitätsschock.

Dass IT kreativ und dynamisch sein kann, muss sich dann beweisen – in den Hochschulen und später in der Arbeitswelt. Eine schwedische Forscherin hat in Umeå in der MINT-Fakultät ein Didaktikzentrum aufgemacht. Dort gibt es einen engen interdisziplinären Austausch, um auch neue Formate zu entwickeln. Es gibt dort zum Beispiel

die Idee, in die Fachkultur anders hineinzuwirken und ganz eng miteinander zusammenzuarbeiten.

Leah Schrimpf (Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft Bitkom [per Video zugeschaltet]): Ich möchte ein bisschen konkreter auf die Unterschiede im Bereich der Wahrnehmung des am Ende tatsächlichen Berufs eingehen. Ich glaube, der Realitätschock findet gerade im Übergang von Schule zu Ausbildung oder zum Studium statt. Dort mangelt es an Interdisziplinarität, und dazu gibt es auch internationale Beispiele.

Dann geht es aber auch darum, den Beruf so auszugestalten und bekannter zu machen, sodass er als ein Beruf wahrgenommen wird, der gerade für Frauen attraktiv sein kann – auch in der sozialen Konstruktion und in den sozialen Erwartungshaltungen, in denen wir in unserer Gesellschaft leben.

Das ist zum Beispiel im asiatischen Raum viel besser gelungen. In Indien beispielsweise ist es selbstverständlich, dass die IT-Fachkräfte mit Blick auf Programmierentwicklung und Co. zum Großteil weiblich sind. Dort ist das Geschlechterverhältnis genau umgekehrt, weil es den Grundsatz und das Verständnis gibt, dass Berufe in der IT besonders sicher sind – das ist eine Herausforderung für das weibliche Geschlecht, die bei uns zum Glück gesellschaftlich nicht so eine große Rolle spielt – und die Jobs in der Branche sehr flexibel sind.

Das heißt, ich kann zum Beispiel von zu Hause aus arbeiten und habe flexible Arbeitszeiten. Ich muss mich nicht unbedingt an den 9-to-5-Joballtag halten, sondern kann dort eine besondere Flexibilität genießen und habe andere Gestaltungsmöglichkeiten. Da sind wir dann wieder bei den Vorbildern und bei dem Thema, das wir von uns als Wirtschaft selber fordern, nämlich diese Facetten des Berufs viel sichtbarer zu machen und viel stärker in die Öffentlichkeit zu tragen. So etwas dient für mich auch als Inspiration mit Blick auf die Begeisterung von Frauen.

Schließlich geht es noch darum, die Rahmenbedingungen zu verbessern, die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zu verbessern und mehr Möglichkeiten für Frauen zu schaffen, in dieser Arbeitswelt tätig zu sein. Aber das springt den Rahmen dieser Frage.

Katharina Gortat (Digital Innovation Hub Düsseldorf/Rheinland): Ich bin Halbfranzösin und habe mir deswegen einmal die Zahlen in Frankreich angeguckt. Leider sind diese nicht viel besser als in Deutschland.

In Asien hingegen arbeiten viele Frauen in der IT. Deswegen habe ich einmal geschaut, wie die Zahlen dazu in der EU aussehen. Der Anteil von Frauen in Wissenschaft und Technik beträgt in Litauen 52 %. In Bulgarien und Lettland sind es 51 %. Wie kommt es, dass in diesen Ländern der Anteil der Frauen, die in IT arbeiten, höher ist als zum Beispiel in Deutschland? – Ein Aspekt ist, dass es zum Beispiel in Bulgarien seit den 1960er-Jahren sehr viele Unternehmen in der Elektronikbranche gab und dort von Anfang an sowohl Frauen als auch Männer in IT-Berufen gearbeitet haben.

Das heißt, Mädchen haben dort eventuell eine Mutter, die Physikerin oder Ingenieurin ist und die selber schon in der IT gearbeitet hat. Sie erleben das als etwas ganz „Normales“.

Gleichzeitig haben in der sozialistischen Zeit auch mehr Frauen in der IT gearbeitet. Dadurch hat sich das Rollenbild von Frauen anders dargestellt.

Das zeigt wiederum, dass Vorbilder sehr wichtig sind, denn die Mädchen sehen schon in ihrem Elternhaus, seitdem sie ganz klein sind, dass IT etwas Gutes sein kann, dass IT Spaß machen kann, dass das auch wirklich ein Beruf werden kann und dass sie mit diesem Interesse, mit dieser Neugierde und mit diesem Wissen in der Schule weiter lernen und IT als einen guten Beruf ansehen.

İlayda Bostancıeri (GRÜNE): Auch von Seiten der Grünen-Fraktion vielen Dank für Ihre Stellungnahmen und dafür, dass Sie uns heute mit Ihrer Expertise zur Seite stehen und unsere Fragen beantworten.

Meine erste Frage richtet sich unter anderem an Frau Dr. Dornick und an Frau Schrimpf. Sie haben beide in Ihren Stellungnahmen kommentiert, dass die vorliegenden Beschlusspunkte mindestens in Teilen zu kurz greifen. Mich würde interessieren, welche Analysen und Lösungsperspektiven aus Ihrer Sicht fehlen und welche Maßnahmen es braucht, um Sexismus und Ungleichbehandlung nicht nur mehr in den Blick zu rücken, sondern auch effektiv zu bekämpfen. Diese Frage würde ich gerne auch an Frau Swanson richten.

Leah Schrimpf (Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft Bitkom [per Video zugeschaltet]): Ein Pflichtfach „Informatik“ wäre ein zentraler Hebel, um alle Kinder, egal ob Junge oder Mädchen, egal mit welchem sozialen Hintergrund, im Bereich „digitale Kompetenzen“ auf ihre Zukunft vorzubereiten und für die Möglichkeit, in solchen Berufen zu arbeiten, zu sensibilisieren. Eine solche Maßnahme wäre ein zentraler Knackpunkt und muss auf jeden Fall stark im Fokus stehen. Ein wichtiger Bestandteil bei der Umsetzung von einem solchen Pflichtfach ist die Fort- und Ausbildung von Lehrkräften und potentiell angehenden Lehrkräften.

Es geht nämlich nicht nur darum, digitale Kompetenzen zu vermitteln oder über Digitalisierung zu lernen, dass ein interdisziplinärer Ansatz sich nicht nur darauf fokussiert, zwei Programmiersprachen und MS-Office kennenzulernen, sondern dass dieser Unterricht gendersensibel und klischeefrei stattfindet. Es gibt viele sehr gute Unterrichtsmaterialien, auch von großen Verlagshäusern, die genau darauf fokussieren und sicherstellen wollen, dass das passiert. Aber das ist nicht nur eine Aufgabe der Lehrmaterialien, sondern auch Aufgabe der Lehrkräfte.

Sich darauf zu konzentrieren, dass dies Bestandteil der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften ist, die junge Menschen im Allgemeinen und junge Frauen im Speziellen prägen und ihnen Informationen für ihren weiteren Lebensweg mitgeben, ist für mich einer der zentralen Knackpunkte. Denn eine Schule besuchen wir alle im Laufe unseres Lebens, zumindest für einen Mindestzeitraum. Dort passiert extrem viel, und da können kleine Äußerungen und kleine Unterschiede Welten ausmachen.

Das wäre der eine Punkt, den ich hervorheben würde. Der andere ist, in der Hochschule Studiengänge im Bereich der Informatik didaktisch neu und anders anzugehen sowie einen viel stärkeren Fokus auf Interdisziplinarität und Praxisbezug zu setzen.

Dr. Sarah Dornick (Technische Universität Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung [per Video zugeschaltet]): Ich bekomme im Rahmen meiner Forschung viel Feedback, das in die gleiche Richtung geht. Wir wollen Frauen erreichen, sie fit machen. Aber es gibt noch ein anderes Geschlecht, das in diesem Bereich sehr häufig vertreten ist und das auch Skills benötigt. Wir müssen daran arbeiten, dass sie Kommunikationsskills bekommen, und wir müssen mehr schauen, wie Konflikte angegangen und Projekte gemanagt werden und wie die gesellschaftspolitische Relevanz von Informatik ist.

Solche Dinge interessieren viele Personen. Wir haben in einigen Studien festgestellt, dass Frauen häufig ein gesellschaftspolitisches Interesse haben und eine Verantwortung fühlen, weswegen sie die Informatik verlassen. Wir haben in klimapolitischen Studien herausgefunden, dass Frauen sich viel mehr vom Klimawandel betroffen fühlen und diesen deswegen auch viel stärker in ihrer Arbeit im Fokus haben.

Wir müssen aber auch die Forschung stärken, denn viele Studien dazu gibt es noch nicht. Es geht auch um Rollenvorbilder, aber letztendlich müssen wir auf die Arbeitskultur und auf die Fachkultur schauen. Denn die Leute müssen dort auch eine Karriere machen können, sonst bedeutet das für diejenigen, die das Studium beginnen, verschwendete Zeit, verschwendetes Geld und verschwendete Ressourcen. Das heißt, wir müssen eine sichere Zukunftsperspektive für die Personen, die wir versuchen, für diesen Bereich zu interessieren, bieten: ein diskriminierungsarmes Umfeld und Karrierechancen.

Deswegen brauchen wir noch mehr Forschung, denn eine Berufskultur zu transformieren, ist nicht so einfach.

Alexandrea Swanson (#SheTransformsIT): Viele Vorschläge auch aus unserer Stellungnahme kommen direkt aus #FrauWirktDigital. #SheTransformsIT hat die Studie ins Leben gerufen, weil wir gemerkt haben, dass sich auch nach 20 Jahren an der Zahl von Frauen in IT-Berufen nicht viel geändert hat. Deswegen haben wir uns kritisch hinterfragt. Was von unserer Seite ein bisschen zu kurz gekommen ist, ist eine klare Strategie.

Wir machen hier eine Veranstaltung, dort einen Aktionstag, da ein Kommunikationsformat, aber eigentlich dient das nie so richtig dem Ziel, weil wir uns nie die große Frage gestellt haben, wo wollen wir bis wann sein. Dann könnte man entsprechend handeln und Maßnahmen umsetzen. Das ist nicht nur mit Blick auf Frauen in IT, sondern auch für das Thema „Gleichstellung“ interessant.

Aber ein viel größeres Thema ist die verbindliche Förderung von MINT-Initiativen. Häufig sind solche Projekte auf zwei Jahren beschränkt oder auf externes Sponsoring angewiesen. Das bedeutet, sie sind zuerst mit der Finanzierungsfrage beschäftigt und danach geht es erst um die Umsetzung. Dort sehe ich viel Luft nach oben. Wenn es um Kommunikationskampagnen, den Ausbau vom Pflichtfach „Informatik“ und die Stundenanzahl geht, muss man viel konkreter sein

Abschließend möchte ich betonen, dass wir bei #SheTransformsIT als interdisziplinäres Bündnis mit der Politik, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Forschung zusammenarbeiten.

Uns vereint das Ziel, mehr Frauen für die Digitalisierung zu gewinnen. Dieser Antrag ist ein sehr guter Start. Man kann bestimmte Bausteine noch ergänzen und mit einer klaren Strategie Förderung unterstützen. Dass man sich diesem Thema aber widmet und dass man diesen Antrag annimmt, ist für mich ein erster und wichtiger Schritt, damit wir weiter vorankommen und uns in fünf Jahren nicht noch einmal zu diesem Thema treffen müssen.

Christin-Marie Stamm (SPD): Auch im Namen der SPD-Fraktion bedanke ich mich bei Ihnen, dass Sie heute da sind – ein sehr spannendes Thema.

Ich habe eine Frage an Herrn Ewe, Frau Swanson und Frau Schrimpf. Uns interessieren die aktuell drängendsten Fragen und Probleme in der digitalen Nutzung in Schulen gibt. Würden Sie zustimmen, dass digitale Tools längst nicht in allen Fächern genutzt werden, und wenn ja, warum?

Uwe Ewe (Kindertechnologiezentrum Dortmund): Erst einmal entschuldige ich die fehlende Stellungnahme. Es war bei meinem Terminkalender einfach nicht möglich, diese noch im Vorfeld einzureichen. Auf Wunsch kann ich sie aber gerne noch nachreichen.

Ich arbeite seit über zehn Jahren in einem Schülerforschungszentrum in Dortmund. Dort kommen alle Schulformen und viele Klassen zusammen. Ich bin kommunal sehr gut vernetzt, sodass ich seit über zehn Jahren einen guten Einblick in die Schulen habe.

Was uns die Lehrkräfte häufig zurückmelden, ist die unzureichende Infrastruktur. Trotz Digitalpakt haben nicht alle Schulen die Ausstattung, die sie gerne hätten. Zudem müssen sich Lehrkräfte teilweise komplett in neue Betriebssysteme einarbeiten. Die fehlende Heterogenität in der Ausstattung ist mit Sicherheit ein Thema.

Fehlende Heterogenität besteht aber auch in der Ausbildung von Lehrkräften. Ebenso wie die gendersensible Didaktik elementar wichtig ist, ist es aber auch so, dass beim Thema „IT und Informatik“ Lehrkräfte mit völlig unterschiedlichen Voraussetzungen anfangen.

Ich biete diesbezüglich eine Fortbildung für Lehrkräfte an. Ich habe Lehrkräfte, denen müssen wir den Start des iPads zeigen. Bei denen geht es in den Kursen darum, wie sie eine App öffnen oder installieren. Demgegenüber gibt es Lehrkräfte, die brauchen nur ein paar Ideen, Inspirationen, wie sie das in den Unterricht mit einbinden können.

Das sind für außerschulische Bildungsorte, wie wir es sind, große Herausforderungen. Ich bin es von den Schulklassen gewöhnt, dass es beim Bildungsstand große Diskrepanzen gibt. Aber bei den Lehrkräften müsste es eigentlich besser gehen. Diesbezüglich muss in der Ausbildung etwas gemacht werden

Ich fasse zusammen: unzureichende Infrastruktur, Fortbildungsmangel und die Heterogenität der Ausstattung sind die Punkte, an denen ich ansetzen würde.

Alexandrea Swanson (#SheTransformsIT): Ich bin keine Digitalpakt-Expertin, aber bei #SheTransformsIT legen wir einen sehr starken Fokus darauf, wie ein Quereinstieg gelingen kann.

Ich bin 2014 aus den USA nach Deutschland für ein Fulbright-Stipendium als Fremdsprachenassistentin gekommen und habe für ein Jahr an einer Gesamtschule in Hessen gearbeitet. Ich gehe dorthin jedes Jahr zurück, um den Kontakt aufrechtzuerhalten, aber dort hat sich der Stand einfach nicht so richtig entwickelt. Wir brauchen eine Selbstverständlichkeit, dass Lehrkräfte selbstbewusst und gerne Technik in den Lehrräumen benutzen. Ich glaube, das scheitert häufig – das sagen auch Studien – an fehlenden Zeitressourcen oder an der Weiterbildung.

Es ist schade, auch für unsere Zukunft, dass diejenigen, die dann in die Wirtschaft einsteigen wollen, nicht wissen, wie sie eine PowerPoint bauen oder mit Excel umgehen – und wir reden hier nicht von Hightech.

Es geht um die Infrastruktur, aber auch um den Zugang. Das heißt nicht, dass das Geld nicht da ist. Vielmehr geht es um die Umsetzung und die Nutzung von neuen Technologien.

Leah Schrimpf (Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft Bitkom *[per Video zugeschaltet]*): Herr Ewe hat die großen Herausforderungen, die aktuell bestehen, benannt. Die Frage zielte auf die digitalen Lernmaterialien ab: Sowohl in der Förderung des Digitalpakts 1 als auch in der wahrscheinlich auf uns zukommenden Förderung des Digitalpakts 2.0 sind digitale Lehr- und Lernmaterialien sowie Lizenzen für digitale Tools nicht im Förderrahmen vorgesehen.

Das bedeutet, dass diese Dinge nicht mit Digitalpakt-Geldern beschafft werden können. Vielmehr müssen sie per Einzelentscheidung über Landeslizenzen, die einzelne Bundesländer mit Anbietern abschließen, oder von Kommunen bzw. Schulen selbst beschafft werden. Das sind aktuell die einzigen Wege, über die digitale Lehr- und Lernmaterialien in den Schulalltag einfließen können.

Das bedeutet, erstens, dass die Materialien nicht selbstverständlicher Bestandteil des Unterrichts in jeder Schule in Deutschland sind und genutzt werden können und, zweitens, dass die Nutzung von digitalen Materialien und digitaler Infrastruktur im Bildungssystem aktuell sehr heterogen ist. Das ist eine Nebenwirkung des Bildungsföderalismus, so wie er existiert. Je nachdem, in welches Bundesland man schaut, kann man unterschiedliche Dinge und Herausforderungen beobachten und bewegt sich das Management der Infrastruktur auf einem ganz anderen Level.

Kleineren Bundesländern wie Hamburg, Berlin oder dem Saarland fällt es deutlich leichter, zum Beispiel ein zentrales Infrastrukturmanagement zu betreiben und einen zentralen IT-Service anzubieten, auf den die Schulen zugreifen können, sodass sie sich nicht mit der Administration befassen müssen. Das können Länder wie Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg oder Bayern in der Praxis nicht umsetzen. Das heißt, wir haben hier unterschiedliche Herangehensweisen und Herausforderungen, die bewältigt werden müssen, die aber auch zu selten den Transfer in die Breite finden.

Es ist eine kleine Krankheit des Bildungsföderalismus, dass man zu selten im Rahmen dieser Best Practices voneinander lernt und das adaptiert, was andere schon längst ausprobiert haben, und dass man zu selten und auch nur in vereinzelt Fällen in diesem Kontext mit der Wirtschaft zusammenarbeitet und sich dem bedient, was zum Teil schon existiert, anstatt es neu aufzubauen. Es gibt diesbezüglich viele Beispiele von mittlerweile gescheiterten Lernplattformprojekten, von denen man lange glaubte, sie würden erfolgreich werden. Diese hätten wir uns sparen können.

Enxhi Seli-Zacharias (AfD): Frau Dr. Dornick hat sich in ihrer Stellungnahme unter anderem mit der Studienabbruchquote beschäftigt. Mich würden hierzu ein paar Rohdaten interessieren. Vielleicht können Sie uns einmal sagen, wo beispielsweise die Quote bei männlichen und weiblichen Studenten liegt und in welchem Semester die Abbruchquote besonders hoch ist. Wir wissen beispielsweise, dass die Abbruchquote im Studiengang „Mathematik“ bei fast 80 % liegt – und das schon zu Beginn des Studiums im ersten oder zweiten Semester.

Frau Dr. Dornick sagt in ihrer Stellungnahme auch, dass das mit der Fachkultur zusammenhänge. Ich persönlich sehe das etwas differenzierter und möchte daher die allgemeine Frage ausweiten und auch an Herrn Ewe und Frau Schrimpf richten: Hat das spezifisch nur mit der Fachkultur zu tun, oder sind es unter anderem auch die technischen Anforderungen? Ich spreche jetzt klassisch von Mathematik. Jeder von uns kennt das aus der eigenen Schulzeit, dass es in jeder Klasse bestimmte Mitschüler gab, die eine größere Affinität zum Thema hatten als andere. Hat die Abbruchquote zu großen Teilen wirklich nur mit der Fachkultur zu tun, oder sind dafür vielleicht noch weitere, für uns unsichtbare Faktoren entscheidend?

Dr. Sarah Dornick (Technische Universität Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung [per Video zugeschaltet]): Die Rohdaten kann ich leider nicht ad hoc liefern; ich habe die Statistik nicht in meinem Kopf. Ich glaube, es ist für unsere Frage hier nicht ganz so entscheidend, in welchem Semester die Personen abbrechen, aber vielleicht kann es helfen, das noch einmal nachzulesen und in die Rohdaten zu schauen.

Aber die Frage, ob das nicht vielleicht eine Affinitätsfrage ist, finde ich sehr spannend. In unserem Alltagsmuster denken wir immer, Mädchen seien viel kommunikativer und redeten viel lieber, während die Jungs lieber Mathe mögen würden.

Tatsächlich existieren diese Klischees nicht einfach so. Sie werden immer wieder reproduziert. Das beginnt schon in der Frühbildung, im Kindergarten. Ich habe selber eine Tochter und kann beobachten, in welche Kategorie sie eingeordnet wird in Bezug auf ihre Vorlieben.

Affinität ist aber etwas – das habe ich selber gelernt –, was man herstellen kann. Ich bin kein Mathe-Fan. Aber ich hatte ein halbes Jahr lang eine Mathelehrerin, bei der ich Mathe geliebt habe. Das heißt, es kommt wirklich stark darauf an, wie das Thema vermittelt, wie ein Bezug auch zu mir hergestellt wird.

Ein Lehrer, der glaubt, dass Jungs Mathe cool finden, der wird Mathe auch so unterrichten, dass es die Jungs cool finden. Den wird es nicht interessieren, ob die Mädchen das auch cool finden. Ich glaube, wir könnten gerade für unser Problem hier viel gewinnen, wenn wir von diesen naturalisierten Verständnissen wegkommen und mehr fragen, was wir fördern und in was wir investieren können, gerade auch mit Bezug auf die Lehrkräfteausbildung. Das ist ein wichtiger Punkt.

Noch eine Sache, die mir aufgefallen ist: Das Lernen wird immer als so selbstverständlich angesehen, aber es ist schwierig, gut, geschlechter- und diversitätssensibel, bindend differenziert und partizipativ zu unterrichten, sodass sich alle angesprochen fühlen.

Uwe Ewe (Kindertechnologiezentrum Dortmund): In der Frage, ob man bestimmte Sachen charakterlich zuschreiben sollte, müssen wir aufpassen, dass wir keine Stereotype reproduzieren. Role Models sind wichtig und wertvoll, wenn man sie gefunden hat. Wenn man Themen, die weiblich konnotiert sind, aber mit spezifischen Formaten wie einem Mentorenprogramm verknüpft, reproduziert man im selben Moment diesen Stereotyp. Man muss aufpassen, dass man nicht in diese Falle läuft.

Ich habe bei mir Gruppen im IT-Bereich, und ich wehre mich dagegen, die Geschlechter zu trennen, weil ich der Meinung bin, dass ich damit manche Sachen befeue. In speziellen Fällen kann das aber sinnvoll sein. Im IT-Bereich ist es so, dass im Laufe der Sozialisation wirklich eine unterschiedliche Herangehensweise angelernt wurde. Es ist oft so, dass die Mädchen in den Gruppen erst anfangen zu programmieren, wenn sie das Thema geblickt haben und wenig Fehler machen. Jungs machen alles kaputt, programmieren erst einmal, und das Programm läuft nicht.

Ich will das nicht bewerten, aber wir haben für eine kurze Zeit extra Mädchengruppen aufgestellt, um ihnen den Safe Space zu geben, sich auf ihre Art und Weise diesem Thema zu nähern. Das waren Mädchen, die wenig Lust hatten zu kommunizieren, die ich mit einem Mentorenprogramm gar nicht erreicht hätte. Die hatten unheimlich viel Spaß an der Informatik und haben alle Jungs abgehängt. Das hat wunderbar funktioniert.

Frauen haben genauso das Recht, sich zurückzuziehen und die Nerdy-Programmiererin zu werden, wie ihre männlichen Kollegen. Deshalb würde ich Charaktereigenschaften komplett herauslassen. Gendersensible Didaktik bedeutet, dies bei der Erarbeitung von Lehrmaterialien immer mit zu bedenken. Ansonsten haben Einrichtungen wie wir ständig damit zu kämpfen, die Folgen wieder aufzufangen.

Leah Schrimpf (Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft Bitkom [per Video zugeschaltet]): Wenn ich es richtig im Kopf habe, liegt die Abbruchquote in den Informatikstudiengängen bei circa 40 % – ungefähr 20 % mehr als die durchschnittliche Abbruchquote in Bachelorstudiengängen in Deutschland. Genaue Zahlen dazu, in welchem Semester das typisch ist, habe ich leider nicht im Kopf.

Liegt ein Abbruch an der Fachkultur oder gibt es unsichtbare Gründe dafür? – Ich würde alles, was meine Vorredner gesagt haben, unterstreichen und noch zwei, drei

vielleicht wirklich unsichtbare Gründe hinzufügen, die aber nichts mit Affinität zu tun haben.

Das eine ist die Interdisziplinarität. Statistisch liegt der Frauenanteil in interdisziplinären Informatikstudiengängen, zum Beispiel in der Medizininformatik, bei 44 %. In der Wirtschaftsinformatik und in der Medieninformatik sind es ähnliche Zahlen. In der klassischen Informatik, dem reinen Informatikstudium, sind es hingegen 20 %. Das sind etwa 25 % weniger Frauen. Die absoluten Zahlen sind zwar vergleichsweise niedrig, trotzdem spricht der Anteil Bände. Das heißt, die inhaltliche Herangehensweise, die gewählt wird, um diese Fächer zu unterrichten, ist ein Grund, weshalb insbesondere Frauen das Studium nicht antreten oder es abbrechen.

Das andere, für unsere Augen vielleicht unsichtbare, sind Mentoring- und Netzwerksysteme, insbesondere Netzwerke unter Studierenden, die sich an die Frauen in diesen Studiengängen richten, um ihnen eine Form von Safe Space zu bieten, in dem sie sich austauschen können, wie sie dieses Studium inhaltlich erleben oder gestalten wollen oder welche Schwerpunkte sie setzen.

Bestimmte Netzwerke für bestimmte, unterrepräsentierte Gruppen zu stärken, ist in vielen Studiengängen kein Fokusthema. Oft entstehen solche Gruppen an der Hochschule auch aus der Studierendeninitiative selbst heraus. Das wird in der Hochschulkultur von institutioneller Seite nicht immer mitgedacht, hat aber einen langfristigen Effekt darauf, ob man in dem Studiengang bleibt. Es kann einen großen Unterschied machen, Gleichgesinnte oder einen Ansatz, mit dem Studium umzugehen, zu finden, sodass man dort glücklich wird. Das mag für unsere Augen tatsächlich unsichtbar sein, wenn wir von außen darauf schauen.

Vorsitzende Britta Oellers: Vielen Dank. Wir kommen zur zweiten Fragerunde.

Franziska Müller-Rech (FDP): Ich möchte zum Thema „Quereinstieg und Weiterbildung“ meine Frage an Frau Schrimpf und an Frau Swanson richten. Sie haben in Ihren Stellungnahmen geschrieben, dass auch der Quereinstieg erleichtert werden und dass es dafür bessere Weiterbildungsangebote geben sollte. Könnten Sie uns näher erläutern, was wir dafür tun müssten und ob es andere Länder gibt, die dafür als Vorbild dienen können?

Alexandrea Swanson (#SheTransformsIT): Diese Frage beschäftigt uns bei #SheTransformsIT schon seit unserer Gründung. Laut einer Bitkom-Studie haben wir derzeit 149.000 offene IT-Stellen. Aus der wirtschaftlichen Perspektive heraus brauchen wir nicht nur mehr Frauen, sondern alle Fachkräfte in IT – je schneller, desto besser. Deswegen müssen wir nicht nur einfache Quereinstiegsmöglichkeiten, sondern Plattformen mit klar formulierten Anforderungen schaffen.

Wir als Initiative machen uns stark für das Thema, aber tagtäglich erreichen uns viele E-Mails und Nachrichten auf sozialen Kanälen, die nach einem klaren und deutlichen Weg dahin fragen. Es gibt ein Informatikstudium, aber wir wissen auch, dass viele Frauen dieses Studium nicht wählen oder sich für einen anderen Weg entscheiden.

Deswegen ist das Thema „Quereinstieg“ auch einer der großen Hebel, die wir jetzt nutzen können. Das ist auch eine Kernforderung der #FrauWirktDigital-Studie, auch mit Blick auf NRW. Als eine Maßnahme könnte man eine Online-Plattform erstellen, die anzeigt, wo diese Jobs sind und welche Anforderungen man dafür erfüllen muss. Es gibt ein sehr gutes, kürzlich erschienenenes Buch unter anderem von Lisa Ihde, „Per Anhalter durch die IT-Branche“, indem sie die Fragen beantwortet, was man in den jeweiligen Jobs macht und welche Qualifikationen man benötigt. Es braucht genauso eine Art Übersicht.

Frauen gehen oft zuerst einmal von der Frage aus, welche Qualifikationen sie haben. Wenn diese nicht reichen, müssen sie einen Quereinstieg finden. Informationen dazu sind aber schwer zu finden – wenn man überhaupt daran herankommt. Deswegen plädieren wir für ein Online-Plattformen-Portal, auf dem steht, welche Qualifikationen man braucht und wie man in die Jobs hineinkommt. Häufig haben Frauen sogar viel mehr Zertifikate als Männer, trauen sich aber trotzdem nicht, sich für die Stelle zu bewerben. Deswegen wäre eine solche Plattform auch ein Netzwerk, ein Ort der Ermutigung, und könnte sehr hilfreich sein.

In einer vorherigen Studie, die wir mit Prof. Dr. Ira Diethelm gemacht haben, sind wir der Frage nachgegangen, wie ein Quereinstieg ins Informatiklehramt gelingt. Gemeinsam mit der Gesellschaft für Informatik und Carl-Zeiss-Stiftung haben wir eine dabei eine Übersicht geschaffen, wo alle Qualifikationen und Wege ins Informatiklehramt aufgezeichnet sind. So etwas könnte man direkt umsetzen.

Leah Schrimpf (Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft Bitkom [per Video zugeschaltet]): Wir haben aktuell Zahlen aus einer Unternehmensbefragung veröffentlicht, die aufzeigen, woher die Unternehmen ihre IT-Fachkräfte rekrutieren: Circa 34 % der Kräfte haben irgendeine Form von interner Qualifizierung oder Weiterbildung gemacht; 24 % sind außerhalb des Unternehmens quer eingestiegen. Das heißt, der Quereinstieg ist schon eine von der Wirtschaft viel genutzte Quelle für IT-Fachkräfte, gerade in dieser aktuellen Mangellage. Deswegen ist es sehr wichtig, sich damit auseinanderzusetzen und Frauen zu adressieren.

Ich möchte das, was Frau Swanson gesagt hat, gerne ergänzen. Erstens geht es darum, Wissen zu generieren darüber, was die Wege sind, was die Berufsprofile sind und wie man dorthin kommt. Wichtig ist dabei, dieses Wissen dorthin zu tragen, wo es zählt, nämlich in die Arbeitsagenturen. Das Personal, das Arbeitssuchende über Wege in einen neuen Beruf berät, muss wissen, welche Berufsprofile und Möglichkeiten es gibt, wie lange ein Quereinstieg dauert, was das alles kostet bzw. welche Fördermöglichkeiten bestehen.

Zweitens müssen Anreize geschaffen werden, damit der Quereinstieg tatsächlich wahrgenommen wird. Es gibt zum Teil geförderte Wege wie den Bildungsgutschein. Eine Maßnahme, die auf Bundesebene leider vor zwei Jahren gescheitert ist, die wir aber befürworten, ist die Einführung einer Bildungsteilzeit. Ein solches Programm orientiert sich bezogen auf die Weiterbildung nah am wirtschaftlichen Bedarf und schafft die Möglichkeit, in Teilzeit oder in Vollzeit eine Weiterbildung wahrzunehmen, die auch einen Quereinstieg in die IT bedeuten kann.

Drittens hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales letztes Jahr in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit die Nationale Online-Weiterbildungsplattform pilotiert. Das ist gut. Diese könnte man zum Beispiel nutzen, um genau dieses Wissen, über das ich gerade gesprochen habe, zu verankern und um eine konkrete Anlaufstelle zu schaffen.

Das funktioniert aber nur, wenn man sich auf dieser Plattform auch für die Zusammenarbeit mit gewinnorientierten Anbietern öffnet, weil viele Quereinsteigsprogramme von Anbietern kommen, die das aus wirtschaftlichen Gründen tun. Wenn diese nicht auf den Plattformen auftauchen, obwohl sie einen guten Quereinstieg in IT-Berufe ermöglichen können, kann man sich die Plattform aus meiner Sicht auch sparen.

Ilayda Bostancieri (GRÜNE): Ich habe noch eine kurze Frage, die an den Quereinstieg anknüpft. Ich würde gerne auf die Verantwortung der IT-Unternehmen zu sprechen kommen und fragen, inwiefern dort die Forderung und die Förderung von Gleichstellung und Diversität vorangetrieben werden kann. Wie können wir die Unternehmen in Verantwortung nehmen? Diese Frage würde ich gerne an Frau Gortat, Frau Dr. Dornick und an Frau Schrimpf richten.

Katharina Gortat (Digital Innovation Hub Düsseldorf/Rheinland): Es ist oft so, dass in großen Unternehmen das Diversitätsthema schon angekommen ist. Sie machen sich Gedanken darüber und müssen das auch tun, weil es ein sehr wichtiges Thema ist und 2025 noch wichtiger wird. Es gibt Beispiele von großen Unternehmen wie SAP oder Adesso, die das Interesse an IT bei Frauen wecken möchten und spezielle Programme für Frauen entwickelt haben, damit diese sich entweder dort oder in einem Talent-Leadership-Programm weiterbilden, bevor sie bei dem Unternehmen arbeiten.

Diversität ist ein schönes Wort. Es geht aber darum, die Maßnahmen, die man aufsetzt, auch umzusetzen. Das heißt, es muss eine Person geben, die sich darum kümmert, dass diese Maßnahmen auch umgesetzt werden. Denn sonst reden wir nur darüber, dass wir Diversität brauchen.

Diversität ist auf dem Arbeitsmarkt momentan ein großes Thema, um Fachkräfte für einen Wechsel zu motivieren. Gleichzeitig muss es aber auch dazu führen, dass intern etwas passiert. Ich glaube aber, dass dieses Thema auch immer das erste ist, dass in einem Unternehmen gestrichen wird, wenn es sich etwa in einer finanziellen Krise befindet. Trotzdem müssten Unternehmen auch weiterhin Programme aufsetzen und Komitees bilden, die sich darum kümmern, damit die Maßnahmen auch umgesetzt werden.

Dr. Sarah Dornick (Technische Universität Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung [per Video zugeschaltet]): Ich möchte zur vorigen Frage noch ergänzen, dass es in Berlin einen Quereinsteigsstudiengang nur für Frauen gibt, der sehr beliebt ist. Die Idee bei diesem Studiengang ist es, zunächst anzuerkennen, dass Frauen schon jede Menge andere Kompetenzen haben, und diese Kompetenzen als studienrelevant mit einzubeziehen, sodass der Master in Informatik quasi gegeben werden kann.

Ich fände es zudem interessant, gesamtgesellschaftlich darüber nachzudenken, dass Technik immer auch ein Bestandteil von Lebenswelt ist: Staubsaugerroboter programmieren etc. Man hat ja tausend Maschinen zu Hause. Das sollte diskursiv in die Lebenswelt zurückgeholt werden. In den Unternehmen gilt es, den Weg genau andersrum zu gehen: Gender-Diversität muss Bestandteil der Leitkultur der Unternehmen sein. Oft wirkt das ein bisschen aufgesetzt und wird belächelt, dann ist das aber nur Papier. Aber es muss wirklich Bestandteil der Leitkultur sein, und dafür muss das Thema gesamtgesellschaftlich ernst genommen werden.

Meine Forschung hat jedoch ergeben, dass es nicht wirklich ernst genommen wird, hier Geld zu investieren, Forschung zu betreiben und eine Firmen- oder Fachkultur zu entwickeln, die diskriminierungsarm ist.

Denn tatsächlich haben wir sehr viele Diskriminierungsvorfälle. Ich höre aus dem Studium oder auch aus der Arbeitswelt, dass es Personen gibt, die ständig Alltagsdiskriminierung in ihrem Berufsleben oder im Studienleben erleiden. Ich finde, an dieser Frage müssen wir noch arbeiten, und die Unternehmen müssen ernsthaft darüber nachdenken.

Wir haben auch kaum Forschung dazu. Es gibt Leute, die irgendwie so etwas wie Diversität machen und eine gewisse Qualifikation haben, aber wirklich kritisch-reflexives Wissen, wie etwa Technik Ungleichheiten oder Geschlechterstereotype reproduziert, steht bei denen nicht im Zentrum. Wenn wir in diese Fragen mehr investieren und uns damit beschäftigen, und dieses Wissen dann an die Hochschulen und in die Didaktik zurückspielen, dann existiert auch ein größeres Verständnis dafür bei denen, die später in die Unternehmen gehen.

Das sind aber alles Dinge, die nicht sofort zu haben sind; das ist das Problem der Forschung.

Leah Schrimpf (Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft Bitkom [per Video zugeschaltet]): Die großen Konzerne haben mit dieser Frage oft kein Problem, vor allem die großen amerikanischen Konzerne nicht. Dort gibt es ein ganz anderes Selbstverständnis davon, welche Rolle Diversity, Equity und Inclusion im Arbeitsalltag spielen muss. Das sehen wir auch in den deutschen Niederlassungen dieser amerikanischen Konzerne. Zudem sind dort die Ressourcen ganz anders verteilt; man kann dort ausreichend Ressourcen einsetzen, um – das möchte ich noch einmal hervorheben – eine zentrale Strategie zu entwickeln, konkrete KPIs festzuschreiben und sich als Unternehmen darauf festzulegen, wo man wann sein möchte und welche Ziele man sich steckt.

Das ist eine der der wichtigsten Maßnahmen, die Unternehmen selber treffen müssen, um das Thema voranzutreiben. Die Wirtschaftlichkeit darin zu erkennen, liegt eigentlich auf der Hand, aber auch das ist eine Arbeit, die in den Unternehmen stattfinden muss – durch eine Sensibilisierung vor allem der zentralen Führungskräfte und eine Zuschreibung der Verantwortung für das Erreichen dieser Ziele zu bestimmten Personen. Das darf kein Hobbythema sein, sondern es muss ein wirkliches Ziel sein, auf das man hinarbeitet.

Gibt es irgendeine Form von politischem Management, was man betreiben kann, um Unternehmen dabei zu unterstützen, dorthin zu kommen? – Das ist ein schwieriges Thema. Sobald es eine Regulierung gibt, die den Unternehmen vermeintlich von außen übergestülpt wird, setzen sie das weniger gern um, als wenn es von ihnen selber kommt.

Über bestimmte Anreize Unternehmen in diese Richtung zu pushen, kann aber helfen. Man könnte zum Beispiel die Weiterbildungsförderung für Unternehmen an bestimmte Anforderungen knüpfen, etwa dass der Quereinstieg von Frauen zu einem gewissen Prozentsatz vom Unternehmen unterstützt werden muss. Das ist kein ausgeklügeltes Konzept von mir, aber das wäre etwas, mit dem man mit Blick auf Unternehmen eine Brücke zwischen Frauenförderung und Weiterbildung schlagen könnte, um einen Anreiz von außen zu schaffen. Das meiste muss aber trotzdem von innen kommen. Solange die Strategie nicht intern verankert ist, die Zuständigkeiten und Ziele nicht definiert sind, wird es schwierig, das in die Praxis zu bringen.

Christin-Marie Stamm (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Ewe, an Frau Schrimpf und an Frau Dr. Dornick. Die FDP fordert die Entwicklung eines Programms in Anlehnung an das Programm „Mediencouts NRW“, bei dem sich Schülerinnen zu Mentorinnen für IT-Berufe ausbilden lassen, um für diese Berufe in der Schule und den sozialen Medien zu werben. Welche Fähigkeiten müssten Schülerinnen dafür mitbringen, und welche Inhalte könnten solche Programme aus Ihrer Sicht enthalten?

Uwe Ewe (Kindertechnologiezentrum Dortmund): Von dem Programm „Mediencouts“ haben wir in Dortmund auch einen Ableger. Dieses Projekt hat meiner Meinung nach aber gar nichts mit dem Antrag zu tun, weil es dort um Medienkompetenzen geht. Das Erkennen von Fake News hat nichts mit der Informatik zu tun, wobei man über die Grundlagen sicherlich diskutieren kann.

Aber in dem Projekt „Mediencouts“ ist auch keine explizite Förderung für Mädchen vorgesehen, weil sich das Projekt an Schulen richtet; und in den Schulklassen ist das Geschlechterverhältnis ungefähr 50-50. Deshalb kann ich explizit in Bezug auf das Mediencout-Projekt nicht viel sagen.

Leah Schrimpf (Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft Bitkom [per Video zugeschaltet]): Das Mediencout-Projekt ist mir bekannt. Wir haben eine eigene Schulinitiative „Smart School“, in der wir jedes Jahr digitale Vorreiterschulen auszeichnen. Das sind mittlerweile 127 Schulen in ganz Deutschland, und viele von ihnen sind auch an Mediencout-Projekten beteiligt bzw. setzen diese bei sich um.

Wenn ich mir eine Abwandlung des Mediencout-Projekts vorstelle, mit dem IT-Berufe für Mädchen sichtbar gemacht werden sollen, dann würde dort Vernetzung eine große Rolle spielen. Mädchen, die als Mentorinnen oder Ambassadors für diese Berufe werben, müssten ein bestimmtes Standing haben und eine bestimmte Anerkennung durch die Mitschülerinnen genießen, sodass sie ernst genommen werden oder als Ansprechpartnerinnen dienen können, zu denen man gerne geht, um sich mit ihnen auszutauschen.

Ich glaube, für die konkreten Inhalte eines solchen Projekts haben wir heute auch schon ein paar Inspirationen bekommen. Wichtig wäre, auf die verschiedenen Berufsprofile hinzuweisen und dabei keine weiteren Klischees zu reproduzieren, sondern konkret auf die Kompetenzen und Möglichkeiten zu schauen, sodass dadurch sichere Räume entstehen können für Mädchen, in denen sie sich ausprobieren oder austauschen können. Das wären aus meiner Sicht die Anforderungen, die ich an ein solches Programm stellen würde.

Dr. Sarah Dornick (Technische Universität Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung [per Video zugeschaltet]): Mir persönlich ist dieses Medienscout-Programm nicht bekannt, und ich kenne auch keine Studien darüber. Oft passiert bei solchen Programmen aber nicht unbedingt das, was man damit bezweckt. Deswegen ist es gut, dass Sozialwissenschaftler die tatsächlichen Dynamiken untersuchen haben. Denn Projekte, die auf die gesellschaftliche Realität einwirken sollen, verhalten sich nicht wie Experimente, die man durchführt und deren Ergebnisse man vorherberechnet. Das ist ein bisschen komplexer. Darum bin ich als Soziologin bei solchen Projekten immer erst einmal skeptisch.

Das Zweite, was ich daran nicht so gut finde, ist, dass die „Betroffenen“ Ressourcen mobilisieren sollen: Sie müssen zusätzliche Zeit aufbringen, irgendetwas erlernen und das dann präsentieren. Die Frage ist: Warum müssen die das machen? Was haben sie davon? Bekommen sie dafür irgendetwas anerkannt? Es geht hier schließlich auch um Lebenszeit und um die mit Master- und Bachelorprogrammen gefüllte, sehr knappe Studienzeit. Wir müssen immer fragen, wieso die Betroffenen immer angehalten werden, Ressourcen einzusetzen, obwohl sie doch gar nicht das Problem sind. Das ist eine ganz grundlegende Kritik, die ich Ihnen gerne mit auf den Weg geben würde.

Natürlich bieten solche Projekte gute Möglichkeiten, sich zu vernetzen. Aber oft sind die bereits vernetzt, wenn sie sich aus der Schule kennen. Man müsste diesbezüglich schon noch ein bisschen genauer hinterfragen, was das Tolle für die Mädchen ist und ob es sie wirklich empowert.

Wir haben hier an der TU Berlin am ZIFG ein Projekt nur für Mädchen, dessen Finanzierung im Zuge der Sparmaßnahmen vielleicht ausgesetzt wird. Es heißt Techno-Club, und in diesem arbeiten wir eng mit Berliner Schulen zusammen. Die Mädchen kommen in diesem Rahmen ans Zentrum, und wir machen dort mit ihnen Technikbildung, und zwar kritisch reflexiv, interdisziplinär, auf Vernetzung ausgelegt und mit einem gesellschaftspolitischen Fokus.

Das kommt richtig gut an und ist sehr erfolgreich. In diesem Programm müssen die Mädchen nicht irgendetwas tun, sondern werden wirklich empowered. Das erscheint mir viel besser, weil Mädchen ansonsten immer etwas geben sollen oder machen müssen. Allerdings sind die Jungs dann wieder aus dem Blick.

Wir müssen aber auch an die Jungs ran, die zum großen Teil gar nicht so sein wollen. Die wollen cool sein und mit den Mädchen zusammen lernen. Die brauchen auch Kompetenzen, meistens Sozialkompetenzen, auch wenn das ein bisschen klischeehaft klingt. Das stimmt für beide Geschlechter. Wir dürfen das nicht machen mit dieser Binarität,

aber natürlich haben wir da so Mehrheiten. Empowerment ist immer wichtig, aber wir müssen schauen, dass wir nicht einseitig vorgehen.

Vorsitzende Britta Oellers: Vielen Dank. – Für die nächste Runde bekommt Frau Wendland von der CDU das Wort.

Simone Wendland (CDU): Herzlichen Dank, Sie haben uns viele interessante Aspekte geliefert, über die wir nachdenken werden. Das Thema lautet „IT-Talente wecken – Mädchen und Frauen für IT-Berufe begeistern“. Aber es gibt nicht nur akademische IT-Berufe.

Wir wollen keine Frau zurücklassen, und es gibt viele Frauen, die dem Arbeitsmarkt demnächst vielleicht nicht mehr zur Verfügung stehen, weil sie bestimmte Skills nicht haben, weil sie ratlos vor den neuen Arbeitswelten stehen und denken, dass sie das nicht können. Viele Frauen bewerben sich nur auf solche Stellen, bei denen sie ganz sicher sind, dass sie das auch können – im Gegensatz zu Männern. Diese denken: Das wird schon irgendwie klappen; ich kann das.

Ich glaube, wir müssen an der Schnittstelle zwischen Schulabschluss und dem Berufsbeginn überlegen, wie man Mädchen dafür interessieren kann, einen Beruf zu wählen, indem sie solche Fähigkeiten erwerben und auch einsetzen können. Natürlich müssen wir auch die Unternehmen für entsprechende Strategien sensibilisieren, aber damit erreichen wir die Frauen und die Mädchen nicht. Es geht mir hier um die nicht akademischen Berufe, und ich richte meine Frage vorrangig an Frau Swanson und Frau Gortat.

Sind Netzwerke wie „SHE Innovates Tech Club“ oder „Inspiring Girls“ geeignet, diese Mädchen und Frauen dafür zu begeistern? Wie gehen wir mit KI in der Arbeitswelt um? Wie schützen wir Frauen, und wie fördern wir sie gleichzeitig, wenn sie solche Berufe ergreifen sollen und wollen?

Katharina Gortat (Digital Innovation Hub Düsseldorf/Rheinland): Mit dem „SHE Innovates Tech Club“ sprechen wir Frauen, Gründerinnen sowohl im Tech-Bereich als auch im Nicht-Tech-Bereich an. Als ich das SHE-Innovates-Programm aufgebaut habe, habe ich gemerkt, dass es leider noch nicht genügend Gründerinnen im Technologiebereich gibt, somit würde das Programm vielleicht ein oder zwei Jahre laufen, und das wäre es dann.

Deshalb unterstützen wir auch Gründerinnen, die nicht im Technologiebereich angesiedelt sind, und vermitteln ihnen diese Kompetenzen. Zudem haben wir ein komplettes Modul, das sich um das Thema „KI“ dreht. Hier lernen sie zum Beispiel, die KI als digitalen Assistenten zu nutzen, um bei ihrer Gründung voranzukommen.

Auch hier ist die Vorbildfunktion wieder wichtig, dass es nämlich möglich ist, auch wenn man aus einem nicht-akademischen Haushalt kommt, sich für Technologie zu interessieren. Wir brauchen Inspiration und Geschichten, dass so etwas möglich ist.

Wir wollen sichere Räume, Safe Spaces aufbauen, in denen Mädchen erst einmal nur unter sich sind und sich zu dem Thema austauschen können. Sie sollen das Gefühl bekommen, dass sie ihre Neugierde stärken und sich ausprobieren können, ohne dass jemand von außen sie beobachtet oder bewertet. Diese sicheren Räume helfen ihnen, auch in ihrer IT-Kompetenz sicherer zu werden, damit sie eventuell einen Beruf aus diesem Bereich auswählen.

Alexandrea Swanson (#SheTransformsIT): #SheTransformsIT funktioniert projektbasiert. Wir haben auch den Anspruch, Frauen und Mädchen für IT-Berufe zu begeistern. Deswegen haben wir Pilotprojekte angefangen, um zu schauen, ob das, was wir uns vorgestellt haben, überhaupt sein Ziel erreicht. Ich denke, Frau Gortat ist mit ihrer Initiative ein bisschen operativer unterwegs.

Entsprechend haben wir gemeinsam mit anderen Partnern zum Beispiel bundesweite Informatikwettbewerbe auch in Schulen ausgerichtet. Wir haben ein Sommercamp nur für Mädchen im Alter von zwölf bis 15 Jahren ins Leben gerufen. Dort können sie in einem geschützten Raum ausprobieren und programmieren oder schauen, wie KI funktioniert. Das soll etwas sein, was wirklich Spaß macht, begeistert und nicht nur am Computer abläuft. Es gibt sogar einen kleinen Roboter mit Namen Edison, den sie programmieren können.

Das gemeinsame Projekt mit BWINF und Vertretern aus der Wirtschaft haben wir letztes Jahr pilotiert. Ein großes Learning dabei ist, wie Mädchen an Bewerbungen oder Ausschreibungen kommen, die nicht dem klassischen Bild entsprechen. Häufig geht auch das über Vollbilder. Deswegen ist es in der Ansprache wichtig, auch andere Zielgruppen mit der Bildsprache abzubilden und unterschiedliche Lehrkräfte mit verschiedenen Hintergründen schon im Vorfeld aktiv dabei zu haben.

Wir fordern, dass man sich auch etwas von dem klassischen Bildungsweg verabschieden muss, wenn es darum geht, einen Einstieg zu schaffen. Aber noch mehr müssen wir auf die Bildersprache achten: Wer wird auf den Bildern gezeigt? Wird die konventionelle Frau mit klassischem Bildungsweg abgebildet oder ist es eine ganz andere Person mit einem anderen Werdegang? Dann sind wir auch schon wieder beim Thema „Vorbilder“.

Es gibt ein Projekt, das wir noch nicht angesprochen haben: die #SheTransformsIT-Initiativen-Landkarte. In diesem Projekt haben wir versucht, allen in Deutschland stattfindenden Initiativen eine Plattform zu geben. Dort kann man alle Angebote filtern und etwas Passendes suchen und finden, egal ob man einen Mentor, ein Netzwerk, einen Programmierkurs oder einen Job sucht. Das zahlt nicht nur auf vernetztes Denken ein, sondern auch darauf, wie wir die vielen tollen Sachen, die in Deutschland stattfinden, sichtbarer und damit auch zugänglicher machen.

Uwe Ewe (Kindertechnologiezentrum Dortmund): Ich wollte nur kurz zwei Sachen ergänzen. Zum einen darf man die frühkindliche Förderung auf gar keinen Fall aus den Augen lassen. Es ist wichtig, dass die Rollenbilder frühzeitig gelebt werden.

Zum anderen treten Unternehmen immer wieder an uns heran, weil sie Probleme haben, die Praktikanten und Praktikanten zu betreuen. Es ist nicht so, dass es zu wenig Praktikanten oder Praktikantinnen gibt. Vielmehr sind die Angebote nicht niederschwellig genug. Die IT-Unternehmen könnten dabei unterstützt werden, diese Praktikanten und Praktikantinnen zu betreuen – das würde helfen.

Dr. Sarah Dornick (Technische Universität Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung [per Video zugeschaltet]): Ich möchte auch nur noch zwei Dinge betonen. Ein Punkt, der mir bei all diesen Initiativen wichtig ist: Der beste Weg, möglichst viele Personen zu erreichen, ist immer noch die Schule. Es gibt Mädchen, die nicht gerne in ein Camp fahren wollen oder die Wettbewerbe nicht toll finden. Gerade Menschen, die aus nicht-akademischen Elternhäusern kommen, denken bei solchen Wettbewerben ja nicht, dass sie dort gewinnen können.

Die Schulen sind also wichtig, doch wenn ich mir dann die Infrastruktur in den Schulen und den Stand der Digitalisierung anschau, dann hinken wir weit zurück. Ich war 2020 für einen Auslandsaufenthalt in Schweden. Dort gab es für jedes Kind in der Schule einen Computer. Auch mein Kind hat als Gastkind sofort einen Computer bekommen. Dort war Covid kein Problem, es gab einfach eine Normalität von Digitalisierung, die wir in Deutschland noch nicht erreicht haben.

Der zweite Punkt betrifft die Lehrkräfte. Wir müssen diese wirklich besser qualifizieren. Geschlechter- und Diversitätssensibilität sind so wichtig in den Fächern und in IT, und dafür müssen wir die Lehrkräfte qualifizieren. Es mag zwar immer wieder Leuchtturmprojekte geben, aber wir müssen damit in die Fläche.

Vorsitzende Britta Oellers: Herzlichen Dank. Gibt es noch Fragen, die gestellt werden müssen? – Das sehe ich nicht.

Deswegen darf ich mich ganz herzlich bei allen Sachverständigen bedanken, dass Sie sich persönlich vor Ort bzw. per Video zugeschaltet die Zeit genommen haben und auch für die schriftlichen Stellungnahmen.

Die Mitglieder des Ausschusses werden sich mit den Ergebnissen der Anhörung beschäftigen und dies in die weiteren Beratungen einfließen lassen. Das Anhörungsprotokoll wird Ihnen in einigen Wochen auf unserer Internetseite zur Verfügung gestellt.

Ich danke Ihnen allen ganz herzlich für Ihre Teilnahme. Die Ausschussmitglieder haben im Anschluss noch eine Sitzung, aber Ihnen, den Sachverständigen und den Gästen, wünsche ich eine gute Heimreise.

Hiermit ist die Sitzung geschlossen.

gez. Britta Oellers
Vorsitzende

Anlage

07.02.2025/12.02.2025

Anhörung von Sachverständigen
des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen

IT-Talente wecken – Mädchen und Frauen für IT-Berufe begeistern
Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/10524

am Donnerstag, dem 16. Januar 2025
13.00 bis (max.) 14.30 Uhr, Raum E3 D01, Livestream

Tableau

eingeladen	Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung Technische Universität Berlin Dr. Sahra Dornick Berlin	Dr. Sarah Dornick (per Videokonferenz)	18/2263
Kindertechnologiezentrum Dortmund (KITZ.do) Uwe Ewe Dortmund	Uwe Ewe	nein
Digital Innovation Hub Düsseldorf/Rheinland GmbH Katharina Gortat Düsseldorf	Katharina Gortat	18/2264
Arbeitskreis Frauen in der Digitalwirtschaft Bitkom e.V. Leah Schrimpf Berlin	Leah Schrimpf (per Videokonferenz)	18/2249
#SheTransformsIT c/o Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. Alexandrea Swanson Berlin	Alexandrea Swanson	18/2247

Weitere Stellungnahme:

Gesellschaft für Informatik

18/2269