

Die Ursachen für den Ausstieg von Frauen aus der IT-Branche

Entwicklung eines Interviewleitfadens

Monika Proebster ¹ und Nicola Marsden ¹

Abstract: Frauen verlassen die IT-Branche trotz zahlreicher Gleichstellungsinitiativen überproportional häufig. Im Projekt *Tech2stay* werden im Rahmen eines Reallabors gemeinsam mit Unternehmen Interventionen zur Förderung des Verbleibs von Frauen in der IT entwickelt. Grundlage bildet ein teilstrukturierter Interviewleitfaden, der auf psychologischen Theorien wie der Social Identity Theory, der Role Congruity Theory und der Theory of Tokenism basiert. Ziel ist es, subjektive Deutungsmuster, strukturelle Barrieren sowie Bedingungen für einen Wiedereinstieg zu erfassen. Der Beitrag erläutert die theoretische Fundierung und methodische Ausgestaltung des Leitfadens, der sowohl theoriebasierte als auch offene Erzählanlässe kombiniert. Die Interviews dienen nicht nur der wissenschaftlichen Analyse, sondern unterstützen auch die Entwicklung praxisnaher Maßnahmen zur Förderung gendersensibler Organisationskulturen. Perspektivisch sollen die Erkenntnisse in konkrete Interventionen überführt und im Reallabor erprobt werden.

Keywords: Interview, Gender, qualitative Forschung, IT-Branche

1 Einleitung

Frauen sind in der Tech- und IT-Branche weiterhin stark unterrepräsentiert und sehen sich mit strukturellen Hürden, geschlechtsspezifischen Vorurteilen und einer männlich geprägten Arbeitskultur konfrontiert [Eu24]. Trotz zahlreicher Initiativen zur Förderung von Diversität und Gleichstellung zeigt die Forschung, dass Frauen die Branche überproportional häufig verlassen [Ch17; HM18; Me10]. In Deutschland arbeiten kurz nach dem Berufseinstieg mit 30 Jahren nur noch 20% der Bachelorabsolventinnen in der Branche und im Alter von 45 Jahren haben mehr als 90% der Frauen mit einem Abschluss in Information and Communication Technology (ICT) das Berufsfeld wieder verlassen [Ic18]. Dieses Phänomen geschlechtsspezifischer Ausstiegsdynamiken – häufig als „leaky pipeline“ beschrieben – verweist auf tief verankerte strukturelle Ausschlüsse innerhalb technischer Organisationskulturen [CI05]. Studien belegen, dass die Abwanderung nicht primär auf individuelle Defizite, sondern auf organisationale Praktiken, kulturelle Passungsprobleme und soziale Inklusionsbarrieren zurückzuführen ist [Ch17; He16; HM18].

¹ Hochschule Heilbronn, Lab für Sozioinformatik, Max-Planck-Straße 39, D-74081 Heilbronn,
monika.proebster@hs-heilbronn.de,  <https://orcid.org/0000-0002-9271-8356>;
nicola.marsden@hs-heilbronn.de,  <https://orcid.org/0000-0003-1316-8147>

Zahlreiche weitere (internationale) Studien zeigen, dass die Fach- und Unternehmenskultur in der IT eine der Hauptursachen für die hohe Fluktuation und den Weggang von weiblichen IT-Fachkräften darstellt [He16; Ma21; PM17; TG21; Tr22]. Ein zusätzliches zentrales Problem ist die Wahrnehmung technischer Berufe als „männlich konnotiert“ [Wa04], was dazu führt, dass Frauen als Out-Group betrachtet werden und sich verstärkt unter Beweis stellen müssen, um als gleichwertig anerkannt zu werden. Forschungsergebnisse von Moss-Racusin et al. [Mo12] demonstrieren, dass bereits bei der Einstellungspraxis unbewusste Vorurteile wirken, wodurch weibliche Bewerberinnen schlechter bewertet werden als ihre männlichen Kollegen. Darüber hinaus berichten Frauen in der Tech-Branche häufig von fehlender Unterstützung durch Netzwerke und Mentor*innen [Tr22], erschwertem Zugang zu Führungspositionen [SS22] und einer geringen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben [CB19; WBB13]. Bisherige Forschungen geben zwar erste Hinweise darauf, wie die konkreten alltäglichen Praktiken in der IT, die die Kultur bestimmen, geschlechtergerechter umgestaltet werden sollten, um einen Kulturwandel zu bewirken; jedoch sind diese oft noch nicht ausreichend praxiserprobt und ausgereift. Zudem sind viele der Studien im amerikanischen Raum oder im europäischen Ausland durchgeführt worden, wodurch sich die Ergebnisse nur bedingt auf die Bedingungen in Deutschland übertragen lassen.

Der vorliegende Beitrag stellt die Entwicklung eines teilstandardisierten Interviewleitfadens vor, der auf Erkenntnissen psychologischer Theorien basiert, darunter die Social Identity Theory [Ta71; Ta82; TT79], die Role Congruity Theory [EK02] und Kanter's Theory of Tokenism [Ka77]. Ziel ist es, zentrale Einflussfaktoren wie Diskriminierung, Karrierehürden, Unternehmenskultur und Work-Life-Balance aus der Perspektive von Frauen, die der Tech-Branche den Rücken gekehrt haben, zu erfassen und zu analysieren sowie mögliche Bedingungen für einen Verbleib oder Wiedereinstieg zu identifizieren. Durch die Anwendung dieses Interviewleitfadens sollen Methoden und Möglichkeiten identifiziert werden, die dazu beitragen können, strukturelle Veränderungen in der Branche anzustoßen und die Entwicklung effektiver Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in technischen Berufen zu unterstützen. Dabei wird neben den Ursachen für den Ausstieg untersucht, unter welchen Bedingungen Frauen möglicherweise in die Tech-Branche zurückkehren würden und welche konkreten Maßnahmen Unternehmen ergreifen können, um langfristig ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen.

Im Folgenden werden die theoretischen Grundlagen dargelegt, die zentrale Mechanismen der Marginalisierung von Frauen in der IT-Branche erfassen und kontextualisieren. Daran anschließend wird die Entwicklung eines theoriebasierten, methodisch fundierten Interviewleitfadens vorgestellt, der nicht nur eine vertiefte Analyse individueller Ausstiegserfahrungen ermöglicht, sondern zugleich auf organisationale Transformationspotenziale zielt. Der Leitfaden versteht sich als forschungsbasierter Interventionsimpuls: Er schafft die Voraussetzung, bislang wenig sichtbare strukturelle Ausschlüsse systematisch zu identifizieren – und legt damit das Fundament für evidenzbasierte Maßnahmen, die nicht nur Symptome adressieren, sondern den kulturellen Wandel in der Tech-Branche aktiv mitgestalten.

2 Theoretische Grundlagen

Im Folgenden werden verschiedene sozialpsychologische Theorien, die Erklärungsansätze für die Situation von Frauen in der IT liefern, in Grundzügen skizziert und ihr Bezug zur Thematik kurz angeschnitten. Besonders relevant sind hier Theorien und Ansätze, die Gruppenzugehörigkeit/Identität betreffen, Effekte durch Marginalisierung sowie Geschlechterrollen und Stereotype theoretisch beleuchten, darunter die Social Identity Theory [Ta71; Ta82; TT79], die Gender Role Congruity Theory [EK02], Tokenism [Ka77], sowie Geschlechterstereotype und Stereotype Threat [SA95]. Zudem werden die damit verbundenen geschlechtsspezifischen Folgen für Frauen kurz angeschnitten – darunter fehlendes Mentoring und der fehlende Zugang zu beruflichen Netzwerken sowie eine ungünstige Work-Life-Balance und Arbeitskultur.

2.1 Social Identity Theory

Die Theorie der sozialen Identität [Ta71; Ta82; TT79], weiterentwickelt als Self-Categorization Theory [HT87] beschreibt, wie Menschen ihre Identität teilweise aus der Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen ableiten. Diese Gruppen können auf verschiedenen Merkmalen basieren, darunter Geschlecht, Beruf oder ethnische Herkunft. Die Theorie erklärt, dass Individuen ihre eigene Gruppe (In-Group) positiv bewerten, während sie Außenstehende (Out-Group) tendenziell negativer wahrnehmen. Diese Gruppendynamiken können zu Vorurteilen und systematischer Benachteiligung führen, insbesondere in Berufsfeldern mit einem starken Geschlechterungleichgewicht wie der Tech-Branche. Die Tech- und IT-Branche ist seit ihrer zunehmenden Maskulinisierung auf Programmier*innenebene in den 80er-Jahren durchgängig männlich dominiert [MM15], was dazu führt, dass Frauen oft als Out-Group wahrgenommen werden. Diese Wahrnehmung hat weitreichende Folgen. So bilden Männer in der Tech-Branche oft informelle Netzwerke, die Frauen nur schwer zugänglich sind. Dies erschwert ihnen den Zugang zu Mentoring, Karrierechancen und wichtigen Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten [Me10]. Frauen müssen sich stärker beweisen, um als kompetent wahrgenommen zu werden. Forschung zeigt, dass weibliche IT-Fachkräfte häufiger als weniger technisch versiert angesehen werden als ihre männlichen Kollegen, selbst wenn sie über die gleichen Qualifikationen verfügen [Mo12; Mo18]. Auch der sog. „Prove it again bias“ ist in diesem Sinne zu interpretieren: Frauen müssen immer wieder erneut ihre Kompetenz unter Beweis stellen, während Männer automatisch als kompetent angesehen werden [WPH16]. Dies führt dazu, dass Frauen strenger bewertet, ihre Fehler kritischer wahrgenommen und ihre Erfolge weniger anerkannt oder seltener erinnert werden.

Frauen, die sich in der Tech-Branche isoliert oder nicht willkommen fühlen, neigen eher dazu, die Branche zu verlassen [Ch17]. Dieses mangelnde Zugehörigkeitsgefühl kann auch durch einen Missmatch der eigenen Werten und Überzeugungen und der vorherrschenden *Geek-Culture* verstärkt werden, was dazu führt, dass sich die Personen fehl am Platz fühlen [Ch09; Ch13; TGS24; Va07].

2.2 Gender Role Congruity Theory

Die Gender Role Congruity Theory (Geschlechtsrollenkongruenz-Theorie) von Eagly und Karau [EK02] besagt, dass Menschen positiver bewertet werden, wenn ihr Verhalten mit den traditionellen Geschlechterrollen übereinstimmt (Kongruenz) und negativer, wenn sie diesen widersprechen (Inkongruenz). Frauen werden traditionell mit kommunikativen, empathischen und kooperativen Eigenschaften assoziiert, während technische Berufe und Führungspositionen eher mit durchsetzungsstarken, analytischen und wettbewerbsorientierten Eigenschaften verbunden werden – Eigenschaften, die stereotypisch Männern zugeschrieben werden (auch [Ec10; EWD00]). Diese Inkonsistenz zwischen Geschlechts- und Berufsrolle führt dazu, dass Frauen in der IT-Branche auf strukturelle Barrieren, Vorurteile und höhere Leistungsanforderungen stoßen. So müssen Frauen in stereotypisch männlichen Berufsfeldern ihre Qualifikation überproportional oft unter Beweis stellen (s. „Prove it again bias“ [WPH16]), und werden auch in Führungsrollen als „untypisch“ wahrgenommen [He12; HO07]. Zudem werden Frauen, die durchsetzungsstark oder selbstbewusst auftreten, als wenig sympathisch oder „zu aggressiv“ wahrgenommen [Le18; RP08]. Stereotype über bestimmte Gruppen bestehen generell nicht nur aus deskriptiven Anteilen, sondern sind auch präskriptiv [Ec10]. Die negativen Folgen, wenn Personen gegen vorherrschende Geschlechterstereotype verstoßen, sind auch als sog. „Backlash-Effekt“ beschrieben worden [RM13; RP08]. So werden Frauen negativ bewertet, wenn sie sich nicht geschlechtskonform verhalten, d.h. durchsetzungsfähige Frauen werden seltener eingestellt oder befördert, weil sie als „weniger warmherzig“ als Frauen üblicherweise wahrgenommen werden [CFG07; Fi99].

2.3 Stereotype Threat

Aufgrund traditioneller Geschlechterrollen und bestehender beruflicher Segregation werden technische Berufe häufig als „männlich“ angesehen (s. oben). Frauen, die in diesen Bereichen tätig sind, stehen daher unter verstärkter Beobachtung und müssen mit dem Phänomen des Stereotype Threat [SA95] umgehen – der Angst, bestehende negative Stereotype zu bestätigen. Stereotype Threat beschreibt, dass allein das Wissen über ein negatives Stereotyp über die eigene Gruppe zu einer schlechteren Leistung in diesem Bereich führen kann.

2.4 Tokenism

Tokenism beschreibt das Phänomen, dass Angehörige unterrepräsentierter Gruppen – insbesondere Frauen oder Minderheiten – in bestimmten Arbeitsumfeldern oder Positionen sichtbar platziert werden, ohne dass dies zu einer tatsächlichen Veränderung der Machtverhältnisse oder der Unternehmenskultur führt [Ka77]. Mit Tokenism geht eine erhöhte Sichtbarkeit der entsprechenden „Token-Personen“ einher, was zu erhöhtem Leistungsdruck führt. Da sie als Ausnahmeerscheinung gewertet werden, besteht zudem die

Gefahr verstärkter Geschlechter-Stereotypisierung, da sie als Repräsentantinnen der Gruppe gewertet werden [Ka77]. Dieser Minderheitsstatus von Frauen führt dazu, dass sie sich ihrer eigenen Gruppenzugehörigkeit, in diesem Fall, *Frau in der IT* konstant bewusst sind (Salienz der Gruppenzugehörigkeit), was die Situation zusätzlich verschärft. „Token-Frauen“ werden häufiger als „Aushängeschilder“ für Diversity-Initiativen genutzt, während sich die tatsächlichen Karrierechancen oder die Unternehmenskultur kaum verändern. Auch werden Frauen oft in nicht-technischen oder kommunikativen Rollen platziert, anstatt in leitenden technischen Positionen [AME16]. Nicht zuletzt erschwert die Isolation auch den Aufbau und Zugang zu Netzwerken sowie Mentoring [EIK11].

2.5 Fehlende Netzwerke und Mentoring

Zahlreiche Studien zeigen, dass Frauen in technischen Berufen seltener Zugang zu Mentoring haben als ihre männlichen Kollegen [AME16; EIK11; ORS12]. Viele technologische Unternehmen sind historisch von männlichen Führungskräften geprägt. Der Homophilie-Effekt beschreibt das Phänomen, dass Führungskräfte dazu neigen, Nachwuchstalente zu fördern, die ihnen ähnlich sind – was dazu führt, dass männliche Führungskräfte oft andere Männer mentorieren [ICS10].

Da es insgesamt weniger Frauen in Führungspositionen gibt, fehlen weibliche Vorbilder und Mentorinnen, die junge Frauen in technischen Berufen unterstützen könnten. Auch werden Frauen in Führungspositionen überproportional oft mit Mentoring-Anfragen konfrontiert, was ihre Kapazitäten übersteigt [EC07]. Männliche Führungskräfte zögern jedoch manchmal, Frauen zu mentorieren, aus Angst vor Fehlinterpretationen der Beziehung oder sozialem Druck [RC99]. Aus diesen Gründen gibt es weiterhin wenige Frauen in Führungspositionen, wodurch sich der Kreislauf des fehlenden Mentorings verstärkt [WPH16]. Wie in Abschnitt 2.1 bereits erwähnt, profitieren Männer zudem häufiger von informellen Netzwerken, die Frauen oft nicht zugänglich sind [Me10]. All diese Aspekte tragen dazu bei, dass Frauen mit weniger Unterstützung in ihrer Karriereentwicklung konfrontiert sind, was langfristig zu geringeren Aufstiegschancen und einer höheren Abwanderungsrate führt [ORS12; Tr22].

2.6 Work-Life-Balance und Arbeitskultur

Die IT-Branche ist traditionell männlich geprägt, was sich in einer wettbewerbsorientierten, leistungsfokussierten und hierarchischen Arbeitskultur widerspiegelt [Tr22; Wa04]. Frauen in der IT stehen oft vor dem Dilemma, sich entweder an eine männlich geprägte Arbeitskultur anzupassen - mit langen Arbeitszeiten und geringer Flexibilität - oder als weniger ambitioniert wahrgenommen zu werden [WBB13].

Frauen übernehmen statistisch gesehen weiterhin den Großteil der Betreuungs- und Pflegearbeit [De22], was eine zusätzliche Belastung darstellt und sind weiterhin damit assoziierten

gesellschaftlichen Rollenerwartungshaltungen ausgesetzt [Ec10]. Daher sind die Folgen fehlender Kinderbetreuung in vielen Regionen Deutschlands meistens zu Lasten der Frauen und deren Karrieren. Dies spiegelt sich auch bei der Verteilung von Teilzeit zwischen den Geschlechtern wider: Insgesamt arbeiten in Deutschland 67% der Mütter in Teilzeit, aber nur 9% der Väter (Stand 2023, [St25]).

In einigen Studien berichteten Frauen zudem auch von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz [Pr20; SV11; Wo17]. Die in diesem Kapitel benannten Aspekte und Einflussfaktoren sind in bisheriger Forschung wiederholt thematisiert bzw. als relevante Faktoren, die sich auf die Retention von Frauen in der IT auswirken können, identifiziert worden (s. auch [MRP23] sowie [HM18] für die Identifikation von (gewichteten) Retention-Faktoren). Nichtsdestotrotz erhebt die Aufführung dieser Faktoren nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Die geplante Studie soll auch weitere Erkenntnisse liefern, welche Faktoren in Deutschland für den Verbleib von Frauen in der IT-Branche eine zentrale Rolle spielen.

3 Entwicklung eines Interviewleitfadens

Der Interviewleitfaden wurde im Rahmen des Forschungsprojekts *Tech2stay* konzipiert, das sich im Format eines Reallabors mit beteiligten Unternehmen und weiteren Stakeholdern der Frage widmet, wie Karrieren von Frauen in der IT langfristig gefördert und strukturelle Barrieren abgebaut werden können. Die Erkenntnisse aus dem qualitativen Teilprojekt bilden die empirische Grundlage für die Entwicklung und Erprobung konkreter, verhaltenswissenschaftlich fundierter Interventionen. Das Projekt ist auf drei Jahre angelegt und umfasst zahlreiche Beobachtungsstudien, Befragungen, Interviews, partizipative Workshops, bzw. Interventionen und Evaluationen, die mit den in der IT tätigen Frauen und den zugehörigen Unternehmen und Stakeholdern durchgeführt werden. Dafür werden in der Anfangsphase eine Reihe von ca. 15 Interviews mit den dort beschäftigten Frauen sowie eine Serie von 10-15 Interviews mit Frauen, die die IT-Branche bereits verlassen haben, durchgeführt. Auch wenn es etliche Überschneidungen gibt, so stellt der vorliegende Artikel dezidiert den Interviewleitfaden für die Befragung der Frauen, die die Branche bereits verlassen haben, vor. Ziel der Interviews ist es, die subjektiven Deutungsmuster, biografischen Erfahrungen und strukturellen Rahmenbedingungen zu rekonstruieren, die zum Ausstieg aus der IT-Branche geführt haben – ebenso wie mögliche Bedingungen für einen Verbleib oder Wiedereinstieg.

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Interviewleitfadens waren die in Abschnitt 2 dargestellten theoretischen Konzepte, insbesondere die Social Identity Theory, die Role Congruity Theory und Kanters Theory of Tokenism. Diese liefern zentrale Erklärungsansätze für Mechanismen wie gruppenbasierte Ausgrenzung, Stereotypisierung, mangelnde Passung zwischen Geschlechts- und Berufsrolle sowie für den Umgang mit struktureller Unterrepräsentation. Entsprechend wurden die Fragen so konzipiert, dass sie – ohne suggestiv zu sein – Erzählungen zu diesen theoretisch fundierten Aspekten anregen. Gleichzeitig berücksichtigt der Leitfaden Prinzipien der qualitativen Interviewforschung nach Helfferich [He11; He14],

insbesondere die Trennung zwischen *Erzählaufforderungen*, *Aufrechterhaltungsfragen* und *spezifischen Nachfragen*.

Um einen *Confirmation Bias* zu vermeiden und die Offenheit für unerwartete Aspekte zu wahren, wurde darauf geachtet, dass die Einstiegsfragen offen formuliert sind und den Interviewten Raum für eigene Schwerpunkte lassen. Zudem orientiert sich der Leitfaden an der Annahme, dass die Entscheidung zum Berufsausstieg häufig komplexe, persönliche und mehrdimensionale Ursachen hat. Daher zielt der Leitfaden nicht allein auf problemzentrierte Aspekte, sondern erlaubt auch Raum für Ressourcen, Potenziale und Zukunftsvorstellungen der Interviewten.

Das Interviewdesign wurde als *narratives, teilstandardisiertes Leitfadeninterview* ausgestaltet. Die Struktur umfasst drei Abschnitte: (1) organisatorischer Einstieg (inkl. Datenschutz, informierte Einwilligung, soziodemografische Daten), (2) Hauptteil mit thematischen Schwerpunkten und (3) Debriefing. Die eigentliche Interviewphase folgt einem modularen Aufbau, wobei jede Fragekategorie auf zentrale Aspekte der theoretischen Konzepte zielt – etwa zur Wahrnehmung von Zugehörigkeit (Social Identity Theory), erlebter Inkongruenz von Geschlechts- und Berufsrolle (Role Congruity Theory), Erfahrungen mit Sichtbarkeit und Vereinzlung (Tokenism) oder Barrieren in Mentoring- und Netzwerksystemen.

Die Teilnehmerinnen werden primär durch einen Aufruf in einem beruflichen Online-Netzwerk, der durch die Kanäle des Projektteams verbreitet wird, rekrutiert. Die Voraussetzung zur Teilnahme besteht darin, dass die Befragte für eine unbestimmte Zeit in der IT-/Branche gearbeitet hat und diese nun gänzlich oder auch erst teilweise verlassen hat. Der Beginn der Interviews ist für Ende April 2025 geplant.

Beispielhafte **Erzählaufforderungen** lauten:

1. Welche Gründe und Schlüsselerlebnisse haben zu der Entscheidung geführt? Gern auch weit ausholen.
2. Was bedeutete es für dich, eine Frau in der Tech-/IT-Branche zu sein?
3. Inwiefern fühltest du dich deinem Team und Unternehmen zugehörig?
4. Hast du Vorbilder im Berufsalltag – sei es auf persönlicher oder inhaltlicher Ebene?
5. Wie gut konntest du berufliche Netzwerke aufbauen?
6. Wie wurden weibliche Führungskräfte im Unternehmen bewertet?

Darauf folgen – situativ und bedarfsorientiert – **Aufrechterhaltungsfragen** wie:

1. Wie war das so? Was passierte da so? Was hast du da erlebt? Wie war das für dich?
2. Könntest du dazu noch etwas mehr erzählen?
3. Du hast vorhin ... erzählt, kannst du da noch etwas mehr dazu sagen?

Und schließlich **Spezifische Nachfragen** zu theoriegeleiteten Beobachtungen:

1. Hast du dich schon mal als Außenseiterin gefühlt?
2. Wurdest du schon mal auf dein Geschlecht reduziert?
3. Hast du schon mal wahrgenommen dass deine technische Expertise/die Expertise von Frauen stärker hinterfragt oder weniger selbstverständlich hingenommen wurde als bei Männern?
4. Hast du Unterschiede in der Art und Weise bemerkt, wie männliche und weibliche Mitarbeitende im Unternehmen behandelt wurden?
5. Mit welchen negativen Konsequenzen (z.B. wenn bestimmte Erwartungen nicht erfüllt wurden) wurdest du schon konfrontiert?
6. Möchtest du noch etwas ergänzen? Was ist dir besonders wichtig?

Durch diese Struktur wird gewährleistet, dass die Erzählungen sowohl induktiv neue Einsichten ermöglichen als auch deduktiv auf theoretisch relevante Dimensionen Bezug nehmen. Die Interviewdurchführung erfolgt unter forschungsethischen Standards, einschließlich informierter Einwilligung und Anonymisierung. Es werden nicht immer alle Fragen gestellt bzw. *Erzählaufforderungen* aufgegriffen – zum einen erübrigen sich manche Fragen nach der Vorstellung am Anfang, zum anderen durch die Form des freien Erzählens.

Die den Fragen zugrunde liegenden Konzepte lassen sich nicht immer 1:1 zuordnen – thematisch sind sie oftmals miteinander verwoben und auch das Wirken von Geschlechterstereotypen zeigt sich in vielen unterschiedlichen Bereichen. Die *Erzählaufforderungen* 2, 3 und 6 sowie die *Spezifischen Nachfragen* 1-4 beziehen sich besonders auf die Social-Identity Theory und Ingroup/Outgroup-Phänomene [Ta71; Ta82; TT79], Gender-Role-Congruity-Theory [EK02] sowie Tokenism [Ka77]. Referenzen auf den Prove-it-again-bias [WPH16] finden sich in den *Spezifischen Nachfragen* 3-5, Bezüge zum Thema (fehlendes) Mentoring [AME16; EIK11; ORS12] und Networking [Me10] in den *Erzählaufforderungen* 4-6.

Die Auswertung erfolgt mittels thematischer Analyse [BC06], wobei die zuvor erläuterten Theoriemodelle als sensibilisierende Konzepte fungieren.

4 Diskussion und nächste Schritte

Die Entwicklung des Interviewleitfadens stellt einen wichtigen methodischen Beitrag zur qualitativen Erforschung des Ausstiegs von Frauen aus der IT-Branche dar. Die Integration psychologischer Theorien wie der Social Identity Theory, der Role Congruity Theory und der Theory of Tokenism gewährleistet eine fundierte theoretische Rahmung, die sowohl strukturelle als auch individuelle Ursachen berücksichtigt. Die theoretische Fundierung ermöglichte die Konstruktion eines Instruments, das sowohl für die explorative Erhebung individueller Erfahrungen als auch für die theoriegeleitete Analyse geeignet ist. Gleichzeitig

soll durch die offene Struktur des Leitfadens sichergestellt werden, dass auch neue, bislang nicht oder wenig bekannte Einflussfaktoren identifiziert werden können.

Die Interviews eröffnen somit nicht nur Einblicke in biografisch relevante Bruchstellen und Deutungsmuster, sondern liefern darüber hinaus eine Grundlage für die partizipative Entwicklung organisationaler Interventionen im Rahmen des Reallabors *Tech2stay*. Im Unterschied zu bestehenden Studien fokussiert dieser Ansatz gezielt auf Kontexte in Deutschland und verbindet qualitative Tiefenbohrungen mit dem Ziel der praktischen Umsetzbarkeit. Eine besondere Stärke liegt in der Verschränkung von individueller Perspektive und struktureller Kontextualisierung.

In einem nächsten Schritt erfolgt die Pilotierung des Leitfadens, um Passung, Verständlichkeit und Relevanz der Fragen in der Anwendung zu überprüfen. Die Rückmeldungen aus den ersten Interviews fließen in eine finale Überarbeitung ein. Im Anschluss wird eine systematische Auswertung mittels thematischer Analyse durchgeführt. Die Ergebnisse sollen nicht nur zur wissenschaftlichen Theoriebildung beitragen, sondern auch konkrete Handlungsimpulse für Unternehmen formulieren, die den Verbleib von Frauen in der IT stärken möchten.

Mittelfristig ist geplant, auf Basis der qualitativen Ergebnisse Maßnahmen zu entwickeln, die im Reallabor erprobt und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert werden. Ziel ist es, evidenzbasierte Strategien zu identifizieren, mit denen strukturelle Ausschlüsse reduziert, gendersensible Kulturen gestärkt und langfristige Karrieren von Frauen in der Tech-Branche ermöglicht werden können.

Förderung

Das Projekt *Tech2stay - Frauen in der IT stärken und halten* ist ein Verbundprojekt der Hochschule Heilbronn, des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. und der Gesellschaft für Informatik e.V. Es wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter den Förderkennzeichen 01FP24M03A, 01FP24M03B und 01FP24M03C gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieses Beitrags liegt bei den Autorinnen.

Literaturverzeichnis

- [AME16] Ashcraft, C.; McLain, B.; Eger, E.: NCWIT - Women in tech: The facts. https://wpassets.ncwit.org/wp-content/uploads/2021/05/13193304/ncwit_women_in_it_2016_full_report_final_web06012016.pdf Last checked 2024-01-02, 2016.
- [BC06] Braun, V.; Clarke, V.: Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology* 3 (2), S. 77–101, 2006.
- [CB19] Cech, E. A.; Blair-Loy, M.: The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 116 (10), S. 4182–4187, 2019.

- [CFG07] Cuddy, A.; Fiske, S.; Glick, P.: The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of personality and social psychology* 92 (4), S. 631–648, 2007.
- [Ch09] Cheryan, S.; Plaut, V. C.; Davies, P. G.; Steele, C. M.: Ambient belonging: how stereotypical cues impact gender participation in computer science. *Journal of Personality and Social Psychology* 97 (6), S. 1045–1060, 2009.
- [Ch13] Cheryan, S.; Plaut, V.; Handron, C.; Hudson, L.: The Stereotypical Computer Scientist: Gendered Media Representations as a Barrier to Inclusion for Women. *Sex Roles* 69 (1-2), S. 58–71, 2013, <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-013-0296-x>.
- [Ch17] Cheryan, S.; Ziegler, S. A.; Montoya, A. K.; Jiang, L.: Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological bulletin* 143 (1), S. 1, 2017.
- [CI05] Clark Blickenstaff, J.: Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and education* 17 (4), S. 369–386, 2005.
- [De22] Destatis: Zeitverwendungserhebung, Web Page, 2022, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Publikationen/Downloads-Zeitverwendung/statistischer-bericht-zeitverwendung-priv-haushalte-5639102229005.xlsx?__blob=publicationFile&v=8.
- [EC07] Eagly, A. H.; Carli, L. L.: *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press, 2007.
- [Ec10] Eckes, T.: *Geschlechterstereotype*. Springer, 2010.
- [EIK11] Ely, R. J.; Ibarra, H.; Kolb, D. M.: Taking Gender Into Account: Theory and Design for Women's Leadership Development Programs. *Academy of Management Learning & Education* 10 (3), S. 474–493, 2011, <http://amle.aom.org/content/10/3/474.abstract>.
- [EK02] Eagly, A. H.; Karau, S. J.: Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review* 109 (3), S. 573–598, 2002.
- [Eu24] Eurostat: Employed ICT specialists by sex. 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itcps/default/table?lang=en.
- [EWD00] Eagly, A. H.; Wood, W.; Diekmann, A. B.: Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. *The developmental social psychology of gender*, S. 123–174, 2000.
- [Fi99] Fiske, S. T.; Xu, J.; Cuddy, A. C.; Glick, P.: (Dis) respecting versus (dis) liking: Status and interdependence predict ambivalent stereotypes of competence and warmth. *Journal of Social Issues* 55 (3), S. 473–489, 1999.
- [He11] Helfferich, C.: Interviewplanung und Intervieworganisation. In: *Die Qualität qualitativer Daten. VS Verlag für Sozialwissenschaften*, Kap. 6, S. 167–193, 2011, http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4_6.
- [He12] Heilman, M. E.: Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior* 32, S. 113–135, 2012, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308512000093>.
- [He14] Helfferich, C.: Leitfaden- und Experteninterviews. In (Baur, N.; Blasius, J., Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Springer Fachmedien Wiesbaden, Kap. 39, S. 559–574, 2014, http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_39.
- [He16] Hemphill-Merrills, A.: *A Qualitative Exploration of the Workplace Culture of Women in Information Technology Careers*. Dissertations Paper 3, 2016.
- [HM18] Holtzblatt, K.; Marsden, N.: Retaining Women in Technology - Uncovering and Measuring Key Dimensions of Daily Work Experiences. *IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE/ITMC)*, S. 148–155, 2018.

- [HO07] Heilman, M. E.; Okimoto, T. G.: Why are women penalized for success at male tasks?: the implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology* 92 (1), S. 81–92, 2007.
- [HT87] Hogg, M. A.; Turner, J. C.: Intergroup behaviour, self-stereotyping and the salience of social categories. *British journal of social psychology* 26 (4), S. 325–340, 1987.
- [Ic18] Iclaves, S.: Women in the digital age, Web Page, 2018, http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=50224.
- [ICS10] Ibarra, H.; Carter, N. M.; Silva, C.: Why men still get more promotions than women. *Harvard business review* 88 (9), S. 80–85, 2010.
- [Ka77] Kanter, R. M.: Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology* 82, S. 965–990, 1977.
- [Le18] Lease, S. H.: Assertive behavior: A double-edged sword for women at work? *Clinical Psychology: Science and Practice* 25 (1), e12226, 2018.
- [Ma21] Marsden, N.; Ahmadi, M.; Wulf, V.; Holtzblatt, K.: Surfacing Challenges in Scrum for Women in Tech. *IEEE Software* 39 (6), S. 80–87, 2021.
- [Me10] Metcalf, H.: Stuck in the pipeline: A critical review of STEM workforce literature. *InterActions: UCLA Journal of Education and Information Studies* 6 (2), S. 1–20, 2010.
- [MM15] Morley, C.; McDonnell, M.: The gendering of the computing field in Finland, France and the United Kingdom between 1960 and 1990. In: *Connecting women: women, gender and ICT in Europe in the nineteenth and twentieth century*. Springer, S. 119–135, 2015.
- [Mo12] Moss-Racusin, C. A.; Dovidio, J. F.; Brescoll, V. L.; Graham, M. J.; Handelsman, J.: Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109 (41), S. 16474–16479, 2012, <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.abstract>.
- [Mo18] Moss-Racusin, C. A.; Sanzari, C.; Caluori, N.; Rabasco, H.: Gender bias produces gender gaps in STEM engagement. *Sex Roles* 79 (11), S. 651–670, 2018.
- [MRP23] Marsden, N.; Raudonat, K.; Pröbster, M.: Kreislauf der Diskriminierung. In: Vol. 47, *Digitale Souveränität*. Gesellschaft für Informatik eV, 2023.
- [ORS12] Orser, B.; Riding, A.; Stanley, J.: Perceived career challenges and response strategies of women in the advanced technology sector. *Entrepreneurship and Regional Development* 24 (1-2), S. 73–93, 2012, <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10439862.2012.683333>.
- [PM17] Pedersen, D. E.; Minnotte, K. L.: Workplace climate and STEM Faculty women's job burnout. *Journal of Feminist Family Therapy* 29 (1–2), S. 45–65, 2017.
- [Pr20] Preisler, M.: Confronting sexual harassment at work in Denmark. 2020, <http://www.nordiclbourjournal.org/i-fokus/in-focus-2020/theme-gender-equality-in-the-nordics/article.2020-03-05.0578906155>.
- [RC99] Ragins, B. R.; Cotton, J. L.: Mentor functions and outcomes: a comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships. *Journal of applied psychology* 84 (4), S. 529, 1999.
- [RM13] Rudman, L. A.; Mescher, K.: Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 322–340, 2013, <http://dx.doi.org/10.1111/josi.12017>.
- [RP08] Rudman, L. A.; Phelan, J. E.: Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in organizational behavior* 28, S. 61–79, 2008.

- [SA95] Steele, C. M.; Aronson, J.: Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of personality and social psychology* 69 (5), S. 797–811, 1995.
- [SS22] Sundermeier, J.; Steenblock, C.: Thomas befördert Thomas befördert Thomas—geschlechterbezogene Stereotype und ihre Implikationen für die Besetzung von CTO-Positionen. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik* 59 (3), S. 896–911, 2022.
- [St25] Statistische Bundesamt 2025 (DeStatis): 2023 Mikrozensus Ersteregebnis, Web Page, 2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html.
- [SV11] Servon, L. J.; Visser, M. A.: Progress hindered: The retention and advancement of women in science, engineering and technology careers. *Human Resource Management Journal* 21 (3), S. 272–284, 2011, <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2011-15340-004&site=ehost-live>.
- [Ta71] Tajfel, H.; Billig, M. G.; Bundy, R. P.; Flament, C.: Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology* 1 (2), S. 149–178, 1971.
- [Ta82] Tajfel, H.: Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology* 33, S. 1–39, 1982.
- [TG21] Tsakissiris, J.; Grant-Smith, D.: The influence of professional identity and self-interest in shaping career choices in the emerging ICT workforce. *International Journal of Work-Integrated Learning* 22 (1), S. 1–15, 2021.
- [TGS24] Trinkenreich, B.; Gerosa, M. A.; Steinmacher, I.: Unraveling the drivers of sense of belonging in software delivery teams: Insights from a large-scale survey. *Proceedings of the IEEE/ACM 46th International Conference on Software Engineering*, S. 1–12, 2024.
- [Tr22] Trinkenreich, B.; Britto, R.; Gerosa, M. A.; Steinmacher, I.: An empirical investigation on the challenges faced by women in the software industry: A case study. *Proceedings of the 2022 ACM/IEEE 44th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society*, S. 24–35, 2022.
- [TT79] Tajfel, H.; Turner, J. C.: An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations* 33 (47), S. 74, 1979.
- [Va07] Varma, R.: Women in computing: The role of geek culture. *Science as culture* 16 (4), S. 359–376, 2007.
- [Wa04] Wajcman, J.: *Technofeminism*. Polity Press, Cambridge, UK, 2004.
- [WBB13] Williams, J. C.; Blair-Loy, M.; Berdahl, J. L.: Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234, 2013.
- [Wo17] *Women in Tech 2017: Elephant in The Valley*, Web Page, 2017, <https://www.elephantinthevalley.com/>.
- [WPH16] Williams, J. C.; Phillips, K. W.; Hall, E. V.: Tools for change: Boosting the retention of women in the STEM pipeline. *Journal of Research in Gender Studies* 6 (1), S. 11–75, 2016.