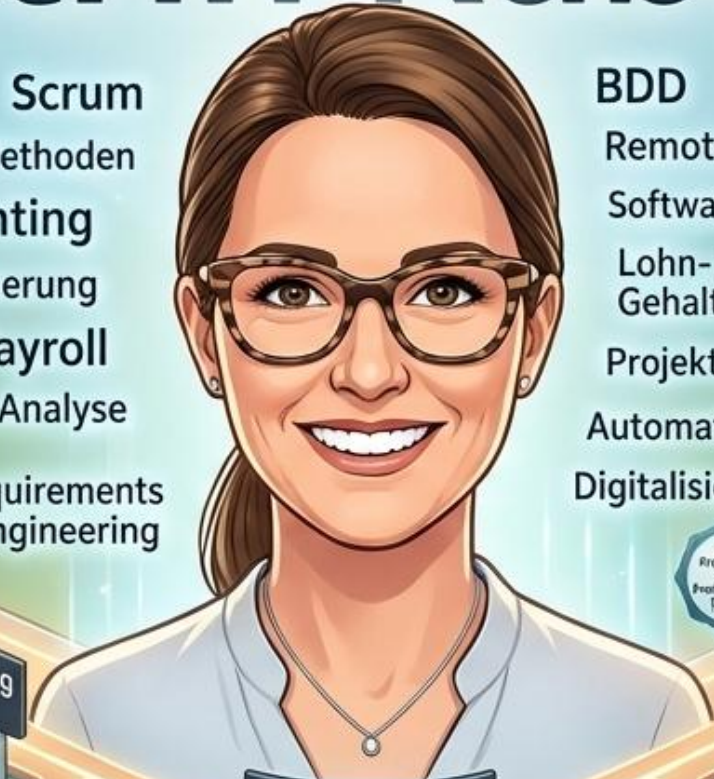


@KatrinRabow

**Wenn Kompetenz übersehen wird:  
Vorurteile erkennen, Vielfalt fördern**

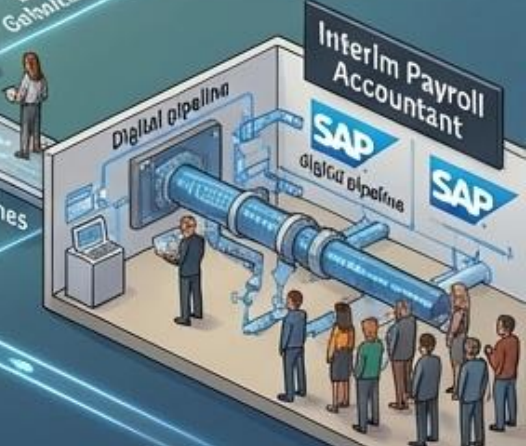
# Katrin Rabow



Freelance

Scrum  
 Agile Methoden  
 Accounting  
 Qualitätssicherung  
 Payroll  
 Business-Analyse  
 Requirements  
 Engineering

BDD  
 Remote Work  
 Softwareentwicklung  
 Lohn- und  
 Gehaltsabrechnung  
 Projektmanagement  
 Automation  
 Digitalisierung



Lohn- und Gehaltsabrechnung

# Sichtbarkeit und Teilhabe in der IT stärken

Frauenanteil  
in der IT

Stereotype  
und  
Vorurteile

Netzwerke

# Disclaimer

Heute geht es  
„nur“ um  
Frauen

Ich spreche  
nur für mich

Ich habe nicht  
auf jede Frage  
eine Antwort

# Zahlen

Im Wintersemester 2024/2025 waren in Deutschland insgesamt 152.472 Studierende im Fach Informatik eingeschrieben, davon waren 30.760 weiblich, das sind gut **20 %**

In der Informatik [..] machten die rund 64 000 berufstätigen Frauen 2023 einen Anteil von knapp **18 %** aus

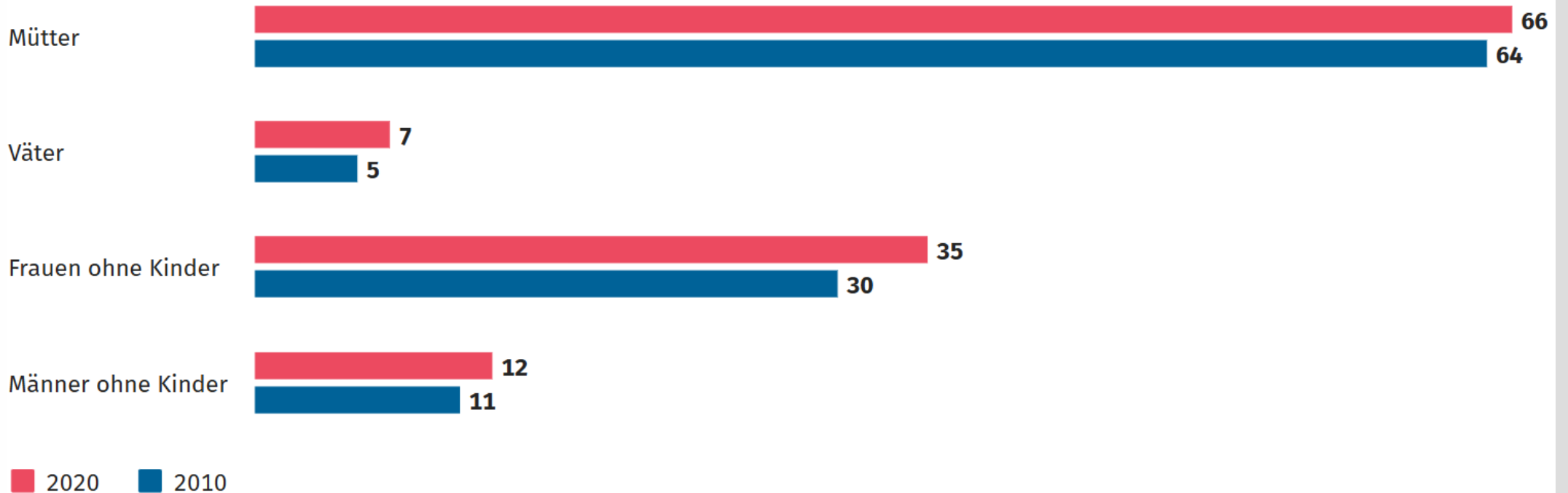
# Zahlen

Erwerbstätige nach der Klassifikation der Berufe und Geschlecht Endergebnis 2023	Geschlecht	
	Männer	Frauen
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	83%	17%
431 Informatik	82%	18%
4310 Berufe in der Informatik (o.S.)	89%	12%
4311 Berufe in der Wirtschaftsinformatik	69%	31%
4315 Berufe in der Medieninformatik	70%	30%
432 IT-Systemanalyse,Anwenderber,IT-Vertrieb	78%	22%
4322 Berufe in der IT-Anwendungsberatung	78%	22%
433 IT-Netzwerkt.,-Koord.,-Administr.,-Orga.	85%	15%
4332 Berufe in der IT-Koordination	65%	35%
4334 Berufe in der IT-Systemadministration	90%	10%
<b>434 Softwareentwicklung und Programmierung</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>
4341 Berufe in der Softwareentwicklung	86%	13%
4342 Berufe in der Programmierung	83%	17%

# Teilzeitquoten

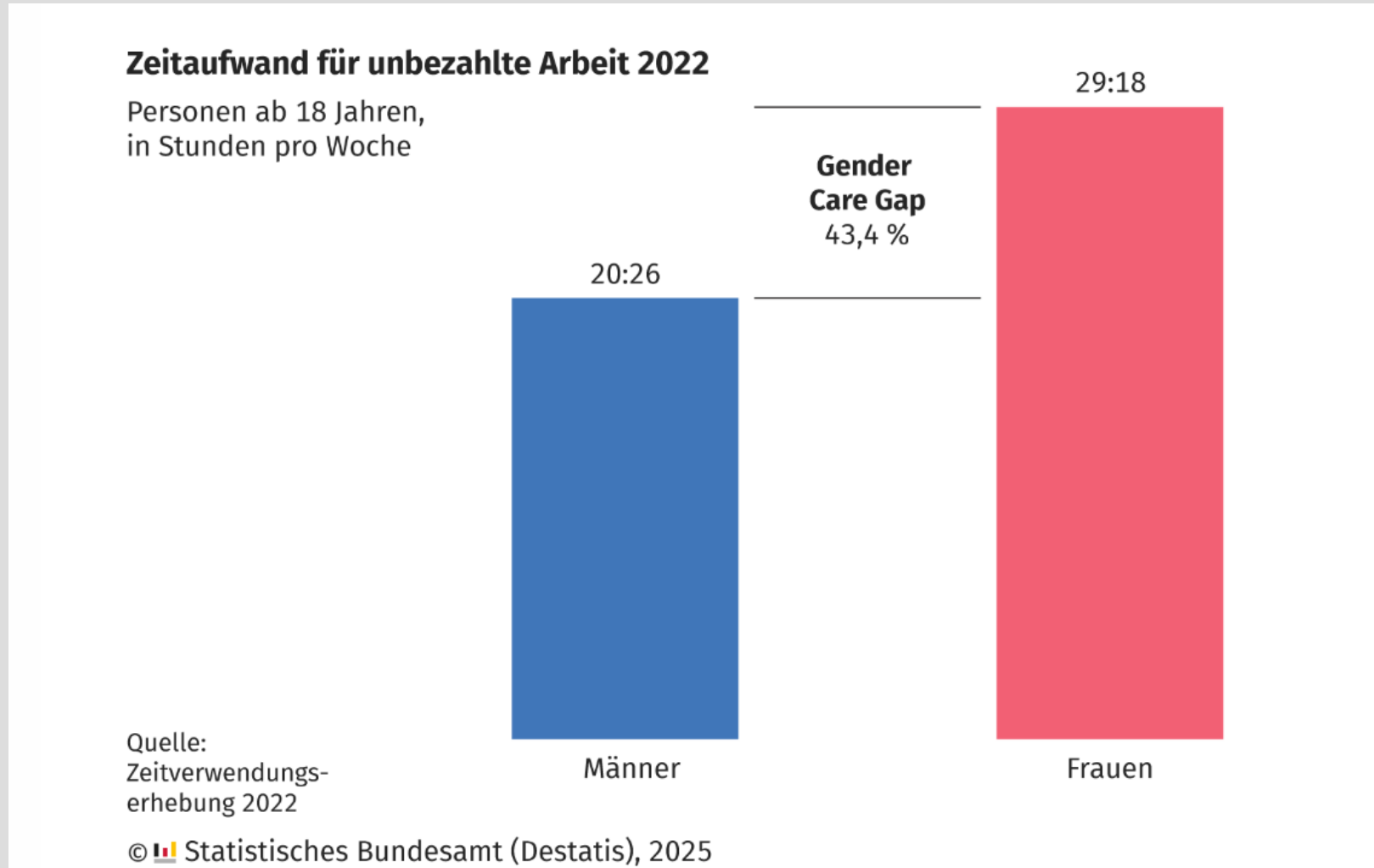
## Teilzeitquoten

Anteil an Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in %



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

# Gender Care Gap

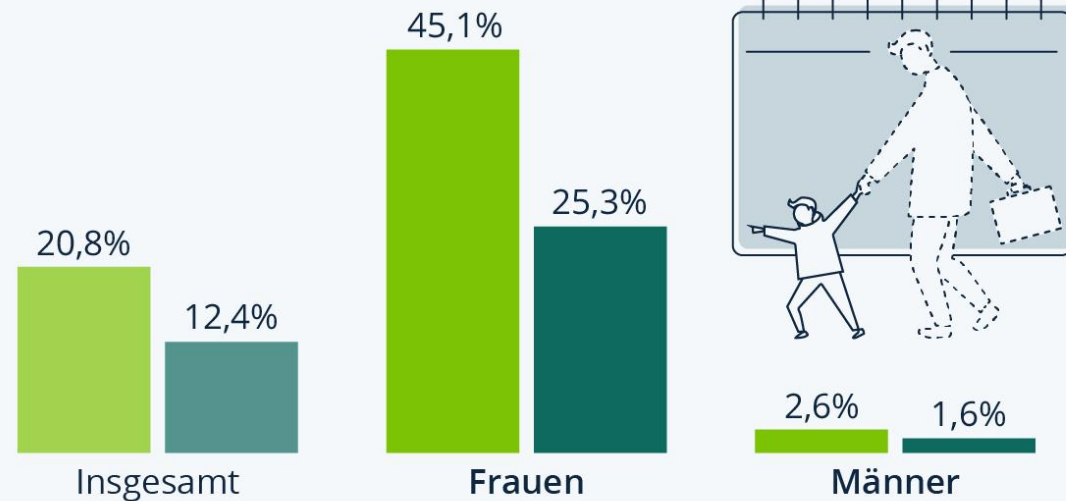


# Elternzeit

## Männer gehen fast nie in Elternzeit

Anteil der erwerbstätigen Eltern in Elternzeit in 2021

■ Jüngstes Kind unter 3 Jahren ■ Jüngstes Kind unter 6 Jahren



Quelle: Mikrozensus | Statistisches Bundesamt



statista

@KatrInRabow

**Wenn Kompetenz übersehen wird:  
Vorurteile erkennen, Vielfalt fördern**

# Diverse Teams

*Wir haben festgestellt, dass geschlechtergemischte Arbeitsplätze tendenziell einen besseren Ideenaustausch, bessere Entscheidungsfindung, mehr Kreativität und Innovation aufweisen.*

(Karina Kohl and Rafael Prikladnicki. 2022. Benefits and Difficulties of Gender Diversity on Software Development Teams: A Qualitative Study )

# Diverse Teams

*Es ist nicht immer einfach, jemanden von einem Bedürfnis zu überzeugen, wenn er dieses Bedürfnis selbst nicht hat.*

(Caroline Criado Perez "Invisible Women")

# Homogene Teams

*[..] in homogenen Gruppen [..] sich die Gruppenmitglieder in ihrer Homogenität gegenseitig noch verstärken und via Gruppendenken Entscheidungen und Ergebnisse oftmals schlechter ausfallen [..]*

(Marsden, Nicola; Raudonat, Kerstin; Pröbster, Monika (2023): Kreislauf der Diskriminierung. Vol. 47, Digitale Souveränität. Gesellschaft für Informatik e.V.)

# Contributions on GitHub

*Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Beiträge von Frauen tendenziell häufiger akzeptiert werden als die von Männern.*

(Terrell J, Kofink A, Middleton J, Rainear C, Murphy-Hill E, Parnin C, Stallings J. 2017. Gender differences and bias in open source: pull request acceptance of women versus men. PeerJ Computer Science 3:e111)

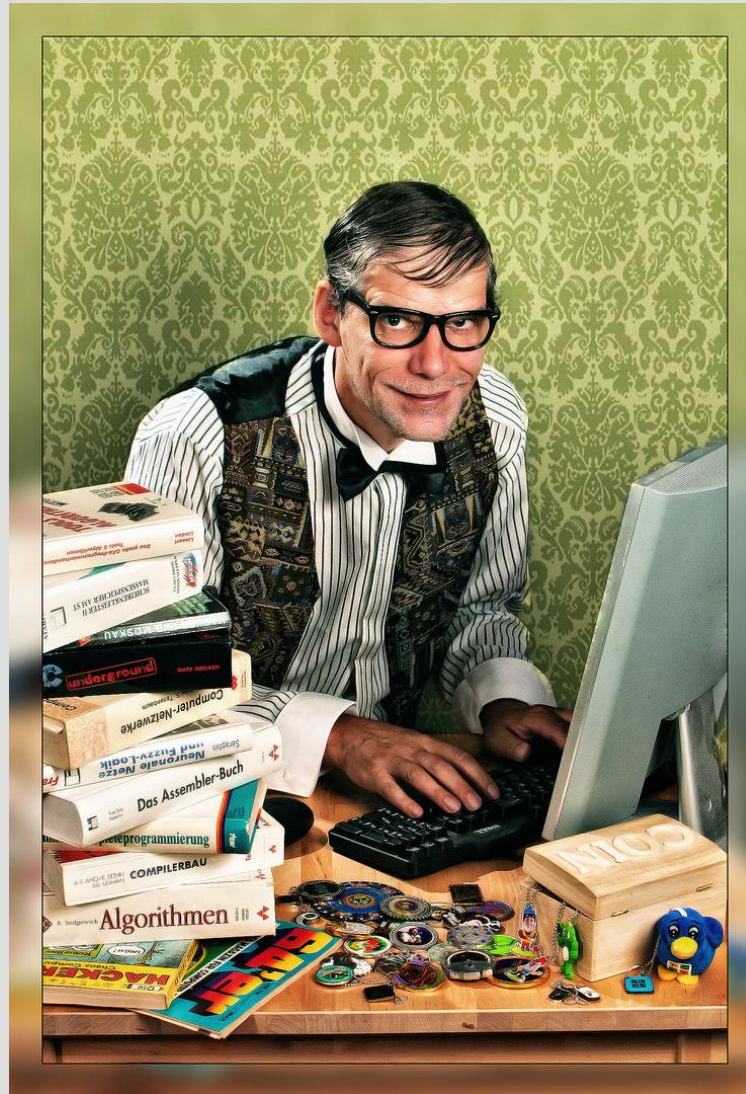
# Contributions on GitHub

*[Wenn das] Geschlecht erkennbar ist, sind die Akzeptanzraten für Männer jedoch höher. [..]*

*Frauen auf GitHub [sind] zwar insgesamt kompetenter [..], ihnen [werden] aber dennoch Vorurteile entgegengebracht werden.*

(Terrell J, Kofink A, Middleton J, Rainear C, Murphy-Hill E, Parnin C, Stallings J. 2017. Gender differences and bias in open source: pull request acceptance of women versus men. PeerJ Computer Science 3:e111)

# Der Nerd



(<https://www.fotocommunity.de/photo/nerd-martin-berlin/25593887>)

# IT wird männlich

*Männliche Computerfachleute schafften es, die als „routinemäßig und mechanisch“ (und daher als feminisiert) geltende Tätigkeit der Computerprogrammierung in eine hoch angesehene, gut bezahlte und professionell respektierte Disziplin zu verwandeln.*

(Ensmenger, Nathan. (2015). “Beards, Sandals, and Other Signs of Rugged Individualism”: Masculine Culture within the Computing Professions. *Osiris*. 30. 38-65. 10.1086/682955)

# Gender Bias

Menschen werden aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich behandelt oder bewertet.

Diese Vorurteile basieren oft auf tief verwurzelten Stereotypen und führen dazu, dass Frauen und Männer unterschiedlich wahrgenommen und beurteilt werden.

# Prove it again Bias

Vor allem in Berufen, die traditionell von Männern ausgeübt werden, werden Männer generell als kompetent angesehen, wohingegen Frauen ihre Kompetenz immer wieder erneut unter Beweis stellen müssen.

# Stereotype threat

Die Angst von Mitgliedern einer sozialen Gruppe, ihr Verhalten könnte ein negatives Stereotyp gegen diese Gruppe bestätigen.

Dadurch kann es zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung kommen, wenn nämlich diese Angst das Verhalten im Sinne des Vorurteils beeinflusst.

# Gender Role Congruity Theory

Menschen werden positiver bewertet, wenn ihr Verhalten mit den traditionellen Geschlechterrollen übereinstimmt (Kongruenz) und negativer, wenn sie diesen widersprechen (Inkongruenz).

# Self Categorization Theory

Menschen leiten ihre Identität teilweise aus der Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen (z.B. Geschlecht, Beruf, ethnische Herkunft).

Die eigene Gruppe (In-Group) wird positiv bewertet, Außenstehende (Out-Group) werden tendenziell negativer wahrgenommen.

In männlich dominierten Branchen wie der IT werden Frauen eher als Out-Group wahrgenommen.



# Tokenism

Eine oder mehrere Personen aus marginalisierten Gruppen werden in eine Organisation oder ein Projekt einbezogen, um den Anschein von Vielfalt oder Gerechtigkeit zu erwecken, ohne dass ihre Perspektiven wirklich in Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

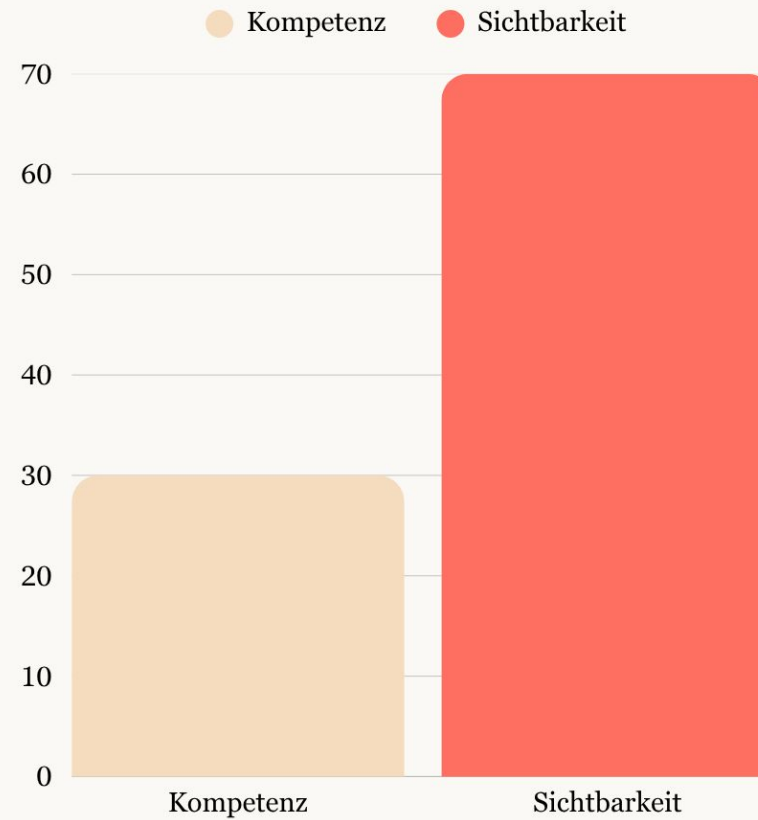




# Herausforderung

- Zu wenig weibliche Studierende in der Informatik
- Frauen steigen früh wieder aus oder wechseln in weniger technische Rollen
- Netzwerke fördern vor allem Männer
- Frauen sind oft nicht sichtbar

# Was führt zu beruflichem Erfolg?



<https://www.linkedin.com/in/saskia-dierkes/>

Quelle: Anekdotische Evidenz

# Random conference picture 2026



# Geschlechterquote

## **Pro**

Problembewusstsein schaffen

Starke Signalwirkung

Klare Zielsetzung

Deutliche Kommunikation

## **Contra**

Leistung statt Quote

Männer werden verdrängt

# Sprecherinnen für ein Event finden



- Frauen persönlich zur Teilnahme einladen
- Frauen direkten Vortragsslot anbieten
- Bezahlung für Sprecherinnen klären
- Netzwerke nutzen um Frauen einzuladen, z.B.
  - Women in Tech e.V.
  - Female Dev Club
- Mentorin für neue Sprecherinnen zur Seite stellen
- [Sprecherinnen.org](https://www.sprecherinnen.org)

# Geschlechterquote

## Pro

Problembewusstsein schaffen  
Starke Signalwirkung  
Klare Zielsetzung  
Deutliche Kommunikation

## Contra

Leistung statt Quote  
Männer werden verdrängt



# Geschlechterquote

*[..] dass eine Quotenregelung sowohl die Motivation der Frauen, am Wettbewerb teilzunehmen, als auch deren Leistung signifikant erhöht. Männer werden also nicht von minder qualifizierten Frauen verdrängt.*

(Schmitt, Norma (2015) : Zum Potential einer festen Geschlechterquote, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 82, Iss. 40, pp. 887-897)

# Geschlechterquote

## Pro

Problembewusstsein schaffen

Starke Signalwirkung

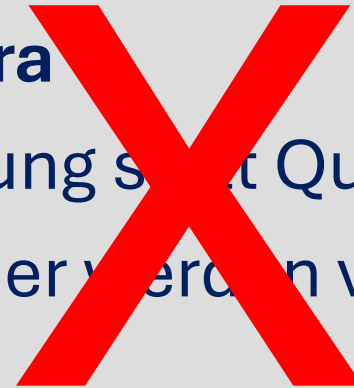
Klare Zielsetzung

Deutliche Kommunikation

## Contra

Leistung sinkt Quote

Männer werden verdrängt



# Geschlechterquote

## **Pro**

Problembewusstsein schaffen

Starke Signalwirkung

Klare Zielsetzung

Deutliche Kommunikation

## **Pro**

Gender Bias wird reduziert

Nachfrage nach Frauen steigt

Role Model – Frauen werden sichtbar

Andere Frauen werden motiviert

# Wie müsste eine Konferenz oder ein Meetup gestaltet sein, damit ihr daran teilnehmen möchtet?

[@womanintech](#) Bei Panels, die rein männlich besetzt sind, habe ich keine Lust. Wenn sie tatsächlich bei 60 Leuten als Speaker:innen nur zwei Frauen aufgetrieben haben, habe ich auch keine Lust. Die Preise für solche Events sind oftmals auch eher abschreckend. Ich habe

[@womanintech](#) Es müsste für mich nützlich sein. Wir haben keine Zeit für Firlefanz.

[@womanintech](#) Zweierlei: nicht immer die gleichen 5 Leute zu einem Themenkomplex einladen. Und mal abseits der üblichen Themen"säue" nachschauen, was gerade thematisch interessant sein kann. Mir ist

Was ich an männlich dominierten Konferenzen so ungut finde, ist die Tatsache, dass Frau dort nicht einfach unauffällig im Publikum sitzen kann. Da fällt einfach auf ohne es zu wollen und deshalb ist mir die Liste der Vortragenden weniger wichtig als die Zusammensetzung des Publikums. Bei den Speakers hat sich schon einiges getan in letzter Zeit.

[@Nanett](#) [@Bugspruet](#) [@womanintech](#) Händeschüttelevents mit Techbros. Gestern Crypto, heute KI. Nee. Die reden dann so wie sie auf LinkedIn schreiben. 🙄

[@womanintech](#) zu Meetups hab ich keine Meinung. Die sind immer zu Zeiten, da hat ein Mensch mit Privat- oder Familienleben einfach keine Zeit.

[@womanintech](#) Viele Frauen auf der Speaker-Liste! Gerne ganz offensichtlich über dem durchschnittlichen Anteil.





**A/Prof Tasha Stanton**

@Tash\_Stanton · [Follow](#)



Friends at conferences - please do not assume that the people that you talk to do not know anything. I just got told that I should read what Stanton et al found about pain.

I. Am. Stanton.

3:31 PM · Oct 19, 2019



**mail@womanintech.online**

 **Katrin Rabow**

 **@womanintech@nerdculture.de**

**Vielen Dank!**



# Sources

Karina Kohl and Rafael Prikladnicki. 2022. Benefits and Difficulties of Gender Diversity on Software Development Teams: A Qualitative Study.

Schmitt, Norma (2015) : Zum Potential einer festen Geschlechterquote, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 82, Iss. 40, pp. 887-897

Ensmenger, Nathan. (2015). “Beards, Sandals, and Other Signs of Rugged Individualism”: Masculine Culture within the Computing Professions. Osiris. 30. 38-65. 10.1086/682955

Marsden, Nicola; Raudonat, Kerstin; Pröbster, Monika (2023): Kreislauf der Diskriminierung. Vol. 47, Digitale Souveränität. Gesellschaft für Informatik e.V.

Terrell J, Kofink A, Middleton J, Rainear C, Murphy-Hill E, Parnin C, Stallings J. 2017. Gender differences and bias in open source: pull request acceptance of women versus men. PeerJ Computer Science 3:e111

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review, 109, 573–598

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/732331/umfrage/studierende-im-fach-informatik-in-deutschland-nach-geschlecht>

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/statistischer-bericht-mikrozensus-arbeitsmarkt-2010410237005-endergebnisse.html?templateQueryString=Frauen+in+it+berufen>

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_N012\\_12.html?templateQueryString=Frauenanteil+alleinerziehend](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_N012_12.html?templateQueryString=Frauenanteil+alleinerziehend)

<https://www.bitkom.org/print/pdf/node/20327>

<https://www.deutschlandfunkkultur.de/frauen-informatik-programmieren-geschichte-100.html>

<https://www.fotocommunity.de/photo/nerd-martin-berlin/25593887>

<https://biases.de/gender-bias/>

<https://diversmagazin.de/glossar/was-bedeutet-tokenismus-und-warum-ist-es-problematisch/>

Wikipedia

LinkedIn Posts

Mastodon Toots