

# **Bericht von der Jahrestagung 2007 der Fachgruppe »Frauen und Informatik« am 17. 11.2007**

D. Georgieva, G. Jordan, K. Radzeviciute

Die GI-Fachgruppe Frauen und Informatik setzt sich für eine Gestaltung und Anwendung von Informationstechnik, die sich an Interessen von Frauen orientiert, ein. Um dieses Ziel zu erreichen, sind sie in folgenden Bereichen aktiv:<sup>1</sup>

- in der Fachgruppe
- in Ausbildung und Beruf
- in der Wissenschaft
- in der GI
- in Politik und Öffentlichkeit

Die Jahrestagung ist offen für alle in der Informatik tätigen Frauen aus Industrie, Forschung und Lehre, unabhängig davon, ob sie Mitglieder der Gesellschaft für Informatik sind.

## **Prof. Dr. Erika Regnet: »Karriereplanung für Frauen« (Vortrag)**

Frau Prof. Dr. Erika Regnet ist an der Fachhochschule Würzburg / Schweinfurt tätig.

- Karriereplanung aus Sicht des HRM (Human Resource Management)
  - Zielsetzung: Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens durch gute Leute und Mitarbeiterbindung
  - Nachfolgeplanung durch Pools, Talent-Management, Nachfolgeprogramme
  - Potenzialanalyse durch Beurteilung, 360 Grad Appraisals, ACs, Management Audits ...
  - Einschätzung: High – Low Performer, Schlüsselpositionen
- Wahl des richtigen Unternehmens: Informieren, informieren, informieren!
  - Frauenanteil im Unternehmen, Frauenanteil in Führungspositionen
  - Fluktuationsrate
  - Wachstumschancen des Unternehmens

---

<sup>1</sup>Mehr zu der GI Fachgruppe »Frauen und Informatik« auf deren Internetseite:  
[http://www.gi-ev.de/fachbereiche/fa\\_81/](http://www.gi-ev.de/fachbereiche/fa_81/).

- Freiraum, Anerkennung, gelebte Chancengleichheit, Förderung (Projekte, Zeigen der Erfolge ...) durch Vorgesetzte
  - Arbeitsbedingungen (Zeiten, Ausstattung...)
  - Kritisch hinterfragen: Sprungbrett oder Schleudersitz
  - Personalberater agieren im Interesse des Unternehmens
  - Nicht zu lange in derselben Position bleiben (Verweildauer 3 bis 5 Jahre)
  - Eigene Employability beachten, bewusst Möglichkeiten offen halten
  - Gelegentlich Marktwert testen
  - Reitest Du ein totes Pferd, steig ab!
  - Erpressungen sind meist nicht erfolgreich
- Bezahlung
    - Frauen erhalten in der BRD mehr als 20 Prozent weniger an Gehalt (Tendenz wieder steigend)
    - Unterschiede vergrößern sich bei höheren Positionen und Qualifikationen
    - Gehaltsdifferenzen auch bei gleicher Ausbildung, Karriereorientierung, sozioökonomischem Hintergrund...
- Der Aufstieg:
 

Karriere = Leistung + Kontakte/Netzwerke + Selbstdarstellung + richtiger Ort/Zeitpunkt

    - Präsent sein! Leistungen darstellen!  
Präsentationen und Projektleitungen übernehmen!
    - Dornröschen oder fleißige Lieschen sind keine Erfolgsstrategien!
    - Schulungen: Managementkurse statt Rhetorik, Selbstsicherheit, Führen für Frauen, Sprachkurs
    - Auslandsaufenthalt
    - Überall beliebt sein zu wollen, ist eher schädlich für Aufstieg/Führungsposition
    - Wer unverzichtbar ist, wird nicht befördert!
    - Orientieren Sie sich an den Karriere-Strategien der Männer
    - Kein Verzicht auf Statussymbole
    - Eigene Entscheidung:
      - \* Will ich Aufstieg? Bis wohin?
      - \* Welchen Preis bin ich bereit zu zahlen?
      - \* Fach- oder Führungskarriere? Selbständigkeit?
- Flexibilität und Work-Life-Balance
    - Unternehmen wollen räumlich und zeitlich flexible Mitarbeiter
    - Klären unterschiedlichen Funktionen und Lebensvorstellungen – Änderungen in verschiedenen Lebensphasen
    - Vereinbarkeit Kinder/Karriere setzt engagierten Partner voraus
    - Kein Perfektionsanspruch!
    - Flexible Laufbahnmodelle entstehen partiell

## **Kurzworkshops zur Vertiefung des Vortrags von Prof. Fr. Regnet**

- Was sind persönliche Erfolgsstrategien?
- Wie kann die eigene Employability gestärkt werden?
- Was ist bei einem Stellenwechsel zu beachten?
- Karriere und Kind
- Führungskarriere, Fachkarriere oder sich selbständig machen?

Von den Schreibern dieses Berichtes wurden die Workshops »Karriere und Kind« sowie » Führungskarriere, Fachkarriere oder sich selbständig machen?« besucht.

### **Karriere und Kind**

#### **Wie gehe ich bei einer Bewerbung vor, wenn ich Kinder habe und Angst habe, dass der Arbeitgeber das als Nachteil sieht?**

In der Bewerbung und in einem Vorstellungsgespräch die Eigenschaften hervorheben, die man durch Kindererziehung bewiesen hat: gute Organisation, Zeitplanung, Zielgerichtetheit, bessere Differenzierung, was wichtig ist und was nicht etc. „Ich habe bis jetzt gut gemanagt, werde das auch weiter schaffen!“

Bei der Bewerbung sollte man sich professionell präsentieren, der Schwerpunkt Beruf soll deutlich gemacht werden.

#### **Wie sieht der Arbeitsalltag der berufstätigen Mütter? (Bsp. aus den Unternehmen)**

Vor der Schwangerschaft hatten sie Vollzeitstelle. Nach der Pause arbeiten sie meist Teilzeit, z. B. drei Tage/Woche. Auch möglich Telearbeit z. B. ein Tag zu Hause arbeiten.

Bei jeder Entscheidung, Kinder und Karriere zu vereinbaren, ist man auf jeden Fall auf die Unterstützung durch andere angewiesen. Dabei kann der Partner viel helfen oder Großeltern, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Freunde. Ein gutes Netzwerk soll aufgebaut werden, dadurch profitiert in seiner Entwicklung auch das Kind, wenn es viele Kontakte außerhalb der Familie hat.

#### **Lassen sich Beruf und Familie in einem Unternehmen vereinbaren?**

Antwort ist von der Unternehmenskultur abhängig.

In Unternehmen mit fixen Arbeitszeiten (Ämter, Versicherungsunternehmen) ist die Vereinbarkeit leichter.

Kollegen sollten helfen und verstehen, dass eine Mitarbeiterin-Mutter nicht mehr so flexibel ist. Sollte man deshalb absprechen, dass die wichtigen Termine an den Tagen, wo man im Unternehmen ist, stattfinden, oder rechtzeitig Bescheid sagen: man kann dann alles organisieren.

## **Führungskarriere, Fachkarriere oder sich selbständig machen?**

	Vorteile	Nachteile
Fachkarriere	Keine Personalverantwortung Spezialisierung in Fachgebiet	Aufstiegsmöglichkeiten begrenzt Mit der Zeit wird ein Wechsel ins andere Fachgebiete immer schwieriger
Führungskarriere	Bessere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten Vielfältiges Arbeitsspektrum	Personalverantwortung (Einstellungen/Entlassungen...) Begrenzte Flexibilität
Selbständigkeit	freie Zeiteinteilung Vielfältiger Arbeitsspektrum (verschiedene Projekte)	Unsicheres Einkommen Investitionen Voraussetzung

### **Dr. Martina Schollmeyer: »Software im Automobil« (Präsentation )**

Dr. Martina Schollmeyer ist Angestellte bei einem Automobilhersteller. Sie vermittelte spannende Einblicke rund um die IT im Fahrzeug.