

telekom  
+it

Ausgabe 06 | 2021



# Report

18

## BERUFSBILDER IN DER IT



Die Initiative WOMENinICT holt weibliche Role Models vor den Vorhang und setzt auf den Austausch mit Frauen in der IT-Branche.

08

### Fakten und Zahlen

Trends und Veränderungen auf einen Blick

14

### Best-of

Aktuelle Microsoft-Business-Lösungen in der Praxis

22

### Interview

NTT über Verkehrsdynamiken, Cloud-Modelle und Rechenzentren





Gründungsmitglieder und Botschafterinnen von WOMENinICT: Johanna Kerber (Dreikreis Consulting), Salomé Wagner (Sparx Services), Raphaela Müller (InfraSoft), Gerlinde Macho (MP2 IT-Solutions), Christine Wahlmüller-Schiller (Fachjournalistin, AIT), Brigitte Rafael (Avanade), Orsolya Nemeth (Sparx Services), Monika Herbstrith-Lappe (Impuls & Wirkung) und Julia Katovsky (ETC – Enterprise Training Center). Nicht am Bild: Irgard Gmachl (Porsche Informatik), Bettina Hainschink (Con.ect), Susanne Tischmann (ÖAMTC), Jacqueline Wild (Mayr-Melnhof Group) und Krisztina Orosz (Anyline).

18

## »Wir zeigen, dass die IT keine männerbesetzte Domäne sein muss«

Eine Initiative von Frauen in der IKT-Branche zeigt das Berufsbild Technik auf vielfältige Weise – so heterogen, wie die Arbeit im Digitalisierungssektor generell gestaltet ist. »WOMENinICT« will vor allem eines: den Fachkräftemangel in Österreich und die Entwicklung besserer Produkte mit einer stärkeren Ansprache der weiblichen Hälfte der Bevölkerung wettmachen.

**J**eder 13. in Österreich erwirtschaftete Euro wird in der IT-Branche generiert. Die Bruttowertschöpfung des Sektors macht rund 26,4 Milliarden Euro aus – 7,4 % der Gesamtwirtschaft Österreichs. Die IT-Branche sichert mehr als 230.000 Beschäftigungsverhältnisse in Österreich, kommt eine Studie des Economics Institut zum Schluss, die im Auftrag des Verbandes Österreichischer Software Industrie mit der Wirtschaftskammer im Sommer 2021 präsentiert wurde.

Es sind Zahlen, die Vertreter\*innen der Branche Mut machen. Schließlich zählt die IT zu jenen Technologien, die unsere Wirtschaft und Gesellschaft bereits seit Jahren stark formt und gestaltet – und dies in Zukunft noch wesentlich stärker tun wird. Folglich wird ein deutlicher Personalzuwachs in

nahezu allen IT-Jobs auch für die kommenden Jahre erwartet.

Alles gut also? Mitnichten, denn das Interesse am Bildungs- und Ausbildungsweg IT ist immer noch gering. Rund 24.000 Fachkräfte fehlen laut Erhebungen der Wirtschaftsfachgruppe UBIT aktuell. Schätzungen für Europa sprechen sogar von rund einer Million Menschen, die für das Wachstum und die Gründung von IT-Firmen – ebenso wie in den IT-Abteilungen von Unternehmen – fehlen.

### »Keine Frauen, keine Besetzungen«

Den größten Mangel machen die fehlenden Frauen in der IT aus. Die Branche gilt als männerdominiert, das Berufsbild Technik in der Gesellschaft stark männlich geprägt. Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil im

gesamten IT-Sektor bei rund 18 %. Je technischer die Jobs werden, desto weniger sind Frauen vertreten. Bei Systemadministratoren (8 %) oder im Bereich IT-Security (1 %) ist der Anteil am geringsten. Nur knapp ein Viertel der Unternehmen setzt laut Studie bislang Maßnahmen, um mehr Frauen in IT-Jobs zu gewinnen. Einige IT-Unternehmen planen nun gemeinsame Anstrengungen,



Foto: Milena Krobath



## Über die Initiative

■ DIE »SPECIAL INTEREST GROUP« WOMENinICT des Verbandes VÖSI ist im Februar 2020 von sechs Frauen aus der IKT-Branche gegründet worden, um die Anliegen der Frauen in der österreichischen IKT-Branche voranzubringen, Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen, die Sichtbarkeit der Frauen in der Branche zu stärken, sich zu vernetzen und eine Plattform zu bieten. Der Fachverband Österreichische Software Industrie (VÖSI) ist eine Interessensgemeinschaft österreichischer IT-Unternehmen. Ziel des 1986 gegründeten Verbands ist es, die heimische Softwareindustrie zu unterstützen und eine starke Interessensvertretung für all jene zu sein, die in der zukunftssträchtigen, bewegten Branche arbeiten.

**Web:** [www.womeninict.at](http://www.womeninict.at)

**LinkedIn:** [www.linkedin.com/company/voesi-womeninict](https://www.linkedin.com/company/voesi-womeninict)

**Facebook:** [www.facebook.com/voesiwomeninict](https://www.facebook.com/voesiwomeninict)

um das Rollenbild von technischen Berufen auf Dauer zu verändern. Mit der eigens gegründeten Special Interest Group WOMENinICT will der VÖSI diesem Mangel auf unterschiedliche Weisen begegnen – und mit positiven Rollenbildern mehr Frauen für die IT gewinnen.

»Gender-Equity, gleiche Bezahlung für den gleichen Job sowie gerechte Karrierechancen sowohl für Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter sollten in jedem Unternehmen Top-Priorität beim Management sein«, betont WOMENinICT-Mitgründerin, Studienautorin und IT-Marketing-Expertin Salomé Wagner. »ICT umfasst auch die Kommunikation über die Problemlösung und Weiterentwicklung bestehender Technologien, die im Team erarbeitet werden. Diese Team- und Lösungskompetenz gehört

bereits ab der frühen Schulzeit bewusst gefördert, denn ICT bietet mehr als Technik.«

Einer Umfrage der WOMENinICT-Expertinnen zufolge fehlt in Österreich bereits die Frühförderung in der Schule, um das Interesse für MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) bei Mädchen zu wecken. Zudem sprechen »informatische Angebote« Mädchen ab zwölf Jahren nicht an oder sind eindeutig an Buben orientiert. Ebenfalls ein Hindernis ist das soziale Umfeld: Eltern, Verwandte und Freunde raten Mädchen von einer IT-Ausbildung und dem Einstieg in die IT-Branche ab. Und im Arbeitsumfeld werden Frauen zwar umworben, aber bei gleicher Qualifikation oft schlechter bezahlt. Sie werden in der Organisation sowie in ihrer Karriere mittel- bis langfristig häufig auch übergangen. Es gibt

auch zu wenig weibliche Role Models in IT-Berufen, wurde durchgängig von einem Großteil der Befragten festgestellt.

Ausgehend von diesen Ergebnissen hat die Initiative nun auch das Mentoring-Programm »Grace« gestartet, in Anlehnung an die Informatik-Pionierin Grace Hopper, die etwa 1952 den ersten Compiler entwickelte und die an der Entwicklung der Programmiersprache COBOL in den 1950er-Jahren beteiligt war. Bei dem Programm stehen die Gründerinnen und Botschafterinnen von WOMENinICT jungen Frauen regelmäßig für Gespräche zur Verfügung.

Ein nächstes Treffen der VÖSI-Arbeitsgruppe findet im Jänner 2022 statt. In dem Strategie-Meeting sollen weitere Zielsetzungen und Maßnahmen für 2022 gemeinsam erarbeitet werden. ■

19

## Welche Maßnahmen sind sinnvoll?

■ **GEFRAGT NACH SINNVOLLEN** Maßnahmen, um mehr Mädchen und Frauen für die IKT-Branche zu gewinnen, werden in der WOMENinICT-Umfrage drei Prioritäten genannt:

**1. MEHR INFORMATIKUNTERRICHT AN SCHULEN:** Die Mehrheit wünscht sich, dass alle Schülerinnen und Schüler zumindest ein bis zwei Jahre verpflichtend Programmieren lernen. Gleichzeitig wird eine spielerische Vermittlung von infor-

matischem Grundwissen (»Computational Thinking«) schon für die Volksschule vorgeschlagen.

**2. SICHTBARMACHEN VON FRAUEN:** Mehr Role Models und Vorbilder. Hier sind die Unternehmen selbst gefordert, ihre Mitarbeiterinnen vor den Vorhang zu holen: Als Sprecherinnen bei Konferenzen, als Projektleiterinnen, bei PR-Maßnahmen, bei Schnuppertagen im Unternehmen oder beim IT-Recruiting.

**3. GENDER-EQUITY UND DIVERSITY:** Für eine echte Gleichberechtigung sind Unternehmen gefordert, für die gleiche Bezahlung bei gleichen Jobs, unabhängig von Geschlecht und Diversität in Teams zu sorgen. Gleichzeitig sollten Frauen gezielt in ihren Karriere-Entwicklungen gefördert werden und nicht – etwa bedingt durch Karenzpausen oder Teilzeittätigkeiten – sprichwörtlich aufs Abstellgleis geschoben werden.



# Zitate

## der Botschafterinnen und Initiatorinnen von WOMENinICT.

**Gründungsmitglied Christine Wahlmüller-Schiller** ist IT-Fachjournalistin, Moderatorin und verantwortet Marketing und Kommunikation beim AIT Center for Technology Experience.

»Ich bin seit 25 Jahren in der ICT-Branche tätig, in unterschiedlichsten Positionen, und oft war ich bei Veranstaltungen als Sprecherin oder Moderatorin die einzige Frau auf der Bühne. Viele Unternehmen würden seit Jahren gerne mehr Frauen aufnehmen – aber es gibt keine oder kaum Bewerberinnen. Wir müssen Frauen in diesen Jobs einfach viel sichtbarer machen. Man kann gar nicht oft genug über das Thema reden und schreiben. Frauen ziehen Frauen nach sich. Wir sind dazu aktuell auch mit Schulen in Kontakt und wollen die Kontakte im Bildungsbereich 2022 stark ausbauen.

Meine eigene Tochter interessierte sich mit 14 Jahren für den Ausbildungszweig HAK Digital. Der WIFI-Bildungsberater empfahl ihr im Beratungsgespräch, doch lieber in eine klassische HAK zu gehen, denn »IT ist eher etwas für Buben«. Ich saß daneben und glaubte, ich sei im falschen Film. So eine Aussage im 21. Jahrhundert zu hören, war wirklich unglaublich. Aber Ende gut, alles gut: Meine Tochter hat sich für die HAK Digital entschieden und wird dort heuer maturieren.

Ich wünsche mir Informatik und »Computational Thinking« ganz selbstverständlich im Unterricht integriert – und zwar für Mädchen und Buben. Es wäre auch gut, zusätzlich eigene IT-Ausbildungs-Angebote nur für Mädchen zu schaffen – damit nicht wieder die Buben die Oberhand gewinnen und Mädchen nur daneben sitzen. In nahezu jedem Beruf werden Digital Skills und informatisches Wissen in Zukunft gefragt sein. ■

20

**Julia Katovsky** verantwortet strategische Projekte bei dem Weiterbildungs- und Seminarspezialisten ETC – Enterprise Training Center.

»Frauen in MINT-Berufen, speziell in der IT, sollen nicht mehr die Ausnahme sein, sondern eine Selbstverständlichkeit. Denn vor allem die IT-Branche kann es sich bei dem akuten Fachkräftemangel nicht leisten, auf die Hälfte der Erwerbstätigen zu verzichten. Außerdem ist Diversität ein strategischer Vorteil für jedes Unternehmen, denn die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern fällt leichter und Zielgruppen können viel gezielter angesprochen werden.

Wir möchten Frauen ermutigen, den Schritt zu wagen, in der IT Fuß zu fassen. In zweiter Linie ist es uns auch wichtig, die männlichen Kollegen mit ins Boot zu holen. Gegenseitiger Respekt und gegenseitige Wertschätzung stehen hier an oberster Stelle. Wenn Männer und Frauen die von der Gesellschaft anerzogenen Vorurteile fallen lassen, sind wir im Stande, gemeinsam Großes zu erreichen und den Wirtschaftsstandort Österreich mit IT-Know-how zu stärken.

Fachkräfte fehlen, nicht nur in der IT. Jahrzehntlang hat man jungen Leuten eingetrichtert, dass ein Studium ein Muss ist, um erfolgreich zu sein. Mit unserem dualen Ausbildungsprogramm Skills Campus für IT-affine Quereinsteiger\*innen vereinen wir Theorie und Praxis. Am Ende der Ausbildung gibt es international anerkannte Zertifikate und der Betrieb hat eine fertig ausgebildete Fachkraft mit Praxis-Know-how auf einem Junior-Level. Wenn ein Unternehmen ein transparentes Gehaltsschema hat und klar ist, dass Gleichberechtigung nicht nur ein nettes Wort in der Unternehmensvision ist, sondern auch tatsächlich gelebt wird, ist das ein Anreiz für Frauen, sich zu bewerben. ■



**Gerlinde Macho** ist Gründerin und Unternehmerin MP2 IT-Solutions, im VÖSI-Vorstand sowie Gründungsmitglied und Leiterin des Mentoring-Programms von WOMENinICT.

»Die IT-Branche ist ausgesprochen vielfältig – es gibt viele unterschiedliche Berufsbilder. Sie lebt von Weiterentwicklungen und Innovationen. Im Rahmen unseres Mentoringprogramms geben die Mentorinnen ihr Wissen und ihre Erfahrungen in der IT-Welt an ihre Mentees weiter. So unterstützen wir, dass aktuelle sowie zukünftige Herausforderungen in der Branche besser gemeistert werden können.

Als Wirtschaftspädagogin ist mir der Bildungsbereich ein großes Anliegen. Weibliche Vorbilder in der Technik und in Führungspositionen motivieren und zeigen ein realistisches Bild von den vielfältigen Karrieremöglichkeiten in der IT-Welt. Die verstärkte Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen und Unternehmen fördert den Bezug zur Praxis.

Bei MP2 IT-Solutions arbeiten wir nah am Kunden – dazu braucht es Know-how, Kreativität in der Lösungsfindung und Kommunikationsfähigkeit. Ich verstehe mich oft als Dolmetscherin zwischen den Fachbereichen, der Technik und den Kunden, was meinen Job unglaublich spannend und abwechslungsreich macht. Und als Unternehmerin ist es mir wichtig, dass wir im Sinne »IT für Unternehmen. Lösungen für Menschen« agieren. ■

**Brigitte Rafael** ist Gründungsmitglied von WOMENinICT und Senior Consultant bei dem IT-Dienstleister Avande.

»Jede einzelne Frau sollte die Chance haben, beruflich das zu machen, was ihr Spaß macht. Dazu gehört auch, dass sie ohne Vorurteile herausfinden kann, was das ist. Die nächste Ebene ist die wirtschaftliche: angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und des Fachkräftemangels kann es sich die Wirtschaft nicht leisten, auf weibliche Arbeitskräfte in der Technik zu verzichten. Es gibt außerdem genügend Studien, dass diverse Teams bessere Ergebnisse erzielen, weshalb es auch aus unternehmerischer Sicht wichtig ist, auf gemischte Teams zu setzen. Schlussendlich ist es aber auch ein gesellschaftliches Thema. Unsere heutige Welt wird immer digitaler, und damit auch Frauen sich in der digitalen Welt zurechtfinden und wohlfühlen, muss sie von Frauen mitgestaltet werden. Dazu braucht es Frauen in der IT.

Auch wenn es in den letzten Jahren, um nicht zu sagen Jahrzehnten, viele Initiativen und Programme gegeben hat, ist der Anteil von Frauen in technischen Schulen und Studien immer noch gering. Die Gründe sind vielfältig: von fehlenden Vorbildern und eingeschränktem Wissen über die Möglichkeiten bis hin zu aktiven Hindernissen in Form von Vorurteilen, mit denen sie von Eltern, Lehrenden und Freunden konfrontiert werden. Es muss ein gesellschaftliches Umdenken stattfinden.

Bis es so weit ist, wollen wir als WOMENinICT zumindest unseren Beitrag leisten, indem wir weibliche Role Models vor den Vorhang holen und Frauen jeder Altersstufe den Austausch mit Frauen ermöglichen, welche bereits in der IT arbeiten, um so die Hemmschwelle zu senken und die Motivation zu stärken.« ■

**Johanna Kerber** ist Geschäftsführerin von Dreikreis Consulting, einer Personalvermittlung für Fach- und Führungskräfte in der IT.

»Diversität in allen Belangen ist mir ein großes Anliegen. Leider ist die IT zum Großteil noch immer eine sehr männlich dominierte Branche. Obwohl es noch immer sehr viele Klischees gibt, wie »ITler« sind, gibt es den typischen ITler nicht. Die IT selbst ist ein äußerst vielseitiges Gebiet mit sehr vielen unterschiedlichen Rollen und einem bunten Skillset. Die Einsatzgebiete sind mannigfaltig – von klassischen Rollen wie Entwicklungstätigkeiten bis hin zu sehr kommunikativen Rollen wie etwa Projektmanagement, Rollen in agilen Positionen, Rollen im Infrastrukturbereich oder mit Kundenkontakt. Zudem ist die IT eine Branche mit einem größeren Angebot als Nachfrage, das heißt die Gehälter sind sehr gut bezahlt und Mitarbeiter\*innen haben ein höheres Maß an zeitlicher und örtlicher Flexibilität als in anderen Branchen.« ■

**Bettina Hainschink** ist geschäftsführende Gesellschafterin von Con.Ect Eventmanagement und der Con.Ect Business Academy sowie Gründungsmitglied von WOMENinICT.

»Meine Leidenschaft ist es, Bildung und Wissen über IT-Trends, Unternehmen und IT-Mitarbeiter\*innen zu ermöglichen. Frauen können in der Technik und IT durch ihre Kommunikations- und Organisationsfähigkeit eine Schlüsselrolle im Team einnehmen und mit Spezialwissen zum Unternehmenserfolg ihren Beitrag leisten. Als WOMENinICT-Gründungsmitglied biete ich ihnen Präsentations- und Networking-Möglichkeiten zu Themen wie Agilität, Enterprise-Architektur und Business-Analyse bei Konferenzen an, um die Karriereentwicklung zu unterstützen.« ■

**Raphaela Ch. Müller** verantwortet Marketing und Öffentlichkeitsarbeit bei dem Personaldienstleistungsunternehmen und Entwickler InfraSoft Datenservice.

»Wir wollen Frauen in der IT sichtbar machen und vor allem zeigen, dass die IT keine männerbesetzte Domäne sein muss. Dass jedes Mädchen und jede Frau aus ihrem Rollenklischee ausbrechen und sich für einen technischen Beruf entscheiden kann. Wir holen Frauen, die in der IT tätig sind, vor den Vorhang und zeigen, welche wirklich coolen Berufsbilder die IT bietet und versuchen so, jungen Frauen und Mädchen Mut zu machen, sich für ein MINT-Fach zu begeistern. Gleichzeitig bieten wir auch einen sicheren und vertrauensvollen Ort, an dem Mädchen und Frauen netzwerken, sich Rat und Hilfe holen und sich weiter entwickeln können.

Bei InfraSoft ist es erklärtes Ziel, den Frauenanteil zu steigern. Aktuell beträgt dieser bei uns leider nur rund 25 %, was schon ganz gut ist, aber viel besser sein könnte. Unsere IT-Frauen sind alle mit Leib und Seele dabei, ihr Beruf macht ihnen Spaß und sie sind sehr gut in dem, was sie tun. Es gibt sie, die Frauen in der IT – man muss sie manchmal nur dazu ermutigen, aus der Masse hervorzutreten. Je mehr Frauen sich und ihren Beruf vorstellen, desto besser erreicht man zögernde oder unentschlossene Frauen und Mädchen, die sich sonst durch altes Klischee-Denken doch für einen eher »weiblichen« Beruf oder eine Studienrichtung entscheiden. Und manchmal braucht es auch in den IT-Berufen eine weibliche Sichtweise.

Es gibt zu wenige Fachkräfte am Markt, die sich aussuchen können, wo und unter welchen Bedingungen sie arbeiten möchten. Kann ein potenzieller Arbeitgeber nicht jeden vom Arbeitssuchenden gewünschten Punkt erfüllen, scharrt schon der nächste Arbeitgeber in den Startlöchern. Genau deshalb ist es wichtig, mehr Diversität und Auswahlmöglichkeit auch in den Jobmarkt zu bringen.« ■

**Monika Herbstrith-Lappe** ist Unternehmerin und Geschäftsführerin der Beratungsagentur Impuls & Wirkung.

»Es gibt immer noch viel zu wenige Frauen, die IT-Prozesse gestalten. In der Digitalisierung werden gerade gesellschaftliche Weichen gestellt. Dazu ist es wichtig, dass dabei auch die weibliche Sichtweise ausreichend vertreten ist.

Immer wenn es einen Fachkräftemangel gibt, beginnen Unternehmen um Frauen zu buhlen. Doch braucht es auch im Unternehmen Strukturen, die Gender-Diversity gerecht werden. Lebenswirklichkeiten von Frauen unterscheiden sich häufig von denen von Männern. Life-in-Balance ist nicht erst mit Eintritt der Elternschaft ein entscheidendes Thema. Hier sind ausreichend flexible Konzepte in Unternehmen gefragt. Role Models können hier helfen, immer noch gesellschaftlich vorherrschende Klischees aufzubrechen.

Unternehmen neigen zu Monokulturen. Gleich und Gleich gesellt sich eben gerne. Heterogene Teams sind anspruchsvoller, dafür sind sie viel kreativer. Wenn wir wollen, dass die mit der Digitalisierung verbundene Standardisierung nicht zu einer Verarmung der Vielfalt menschlicher Ökosysteme führt, müssen heterogene Teams hier bewusst gegensteuern. Viele Studien belegen, dass Teams von Männern und Frauen wesentlich leistungsstärker sind.

Von den Medien wünsche ich mir, dass auch sie ihren Beitrag leisten, Frauen in der IT sichtbar zu machen. Auch in der Bildersprache von Kinderbüchern ist schon darauf zu achten, dass Frauen in Kombination mit Technik selbstverständlich sind. Häufig haben Kindergarten- und Volksschulpädagoginnen technische Hemmschwellen und übertragen diese Ängste auf Mädchen.« ■