Bitkom e.V. | Presseinformation zur Pressekonferenz

Gläserne Decke, Stereotype & Karrierehürden: Frauen fehlen in IT- und Digitalberufen

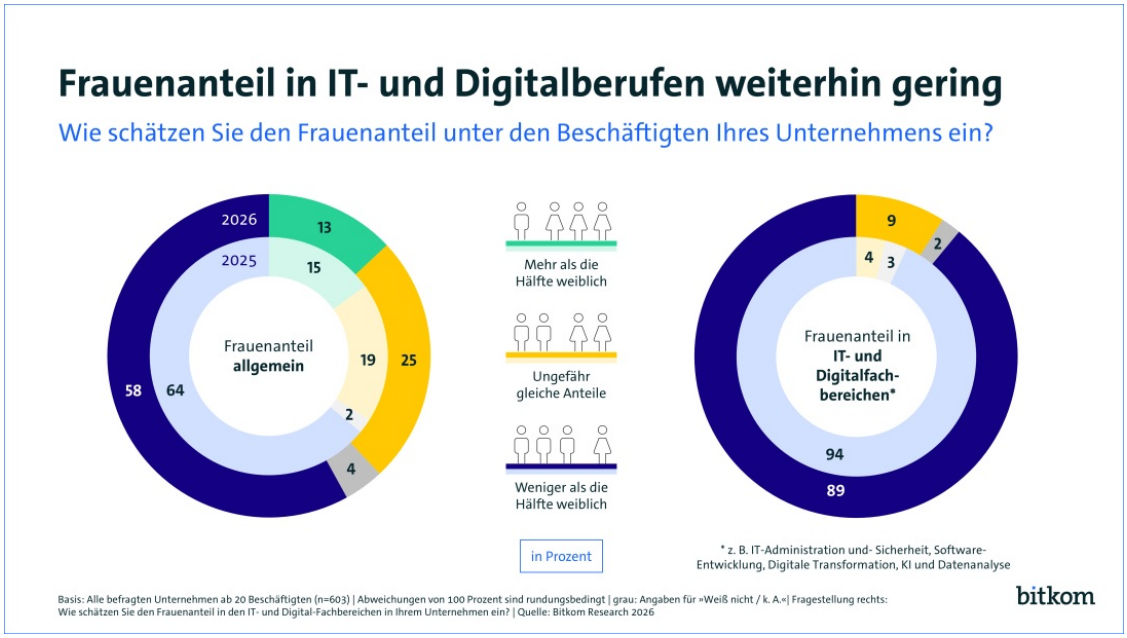
- **4 von 10 Unternehmen sagen: Männer sind für IT- und Digitalberufe besser geeignet**
- **Frauen in IT- und Digitalbereichen weiterhin unterrepräsentiert**
- **68 Prozent der Unternehmen sehen die Wirtschaft selbst in der Verantwortung den Frauenanteil zu erhöhen**

Berlin, 03. März 2026 - Der Software-Entwickler, der Programmierer oder der Cloud-Engineer – das Klischee von der Männerdomäne IT hält sich hartnäckig: Auch im Jahr 2026 sind noch 43 Prozent der Unternehmen der Ansicht, Männer seien für IT- und Digitalberufe besser geeignet. In fast jedem zweiten Unternehmen (48 Prozent) herrscht die Meinung vor, IT- und Digitalberufe würden Frauen abschrecken. Das sind Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von mehr als 600 Unternehmen aller Branchen im Auftrag des Digitalverbands Bitkom anlässlich des Weltfrauentags am 8. März. „Stereotype Rollenbilder sind noch in zu vielen Unternehmen verankert“, sagt Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst. „Wenn IT-Berufe Frauen abschrecken oder ihnen zu wenig bekannt sind, ist das kein Naturgesetz. Es ist ein klarer Auftrag an Unternehmen, Bildung und Politik, Barrieren abzubauen und IT-Berufe für Frauen sichtbar und attraktiv zu machen.“

Gleichstellung als Wettbewerbsfaktor für Unternehmen

Dabei bewerten deutsche Unternehmen Gleichstellung überwiegend positiv – und sehen in ihr auch einen Faktor für mehr Wettbewerbsfähigkeit. Mehr als drei Viertel (78 Prozent) der Unternehmen sagen, ohne Frauen verspiele die Wirtschaft ihre Zukunft. 65 Prozent sind der Auffassung, dass die Wirtschaft das IT-Fachkräfteproblem ohne Frauen nicht lösen kann. Zugleich wissen Unternehmen die Vorteile Teams zu schätzen. 9 von 10 Unternehmen (91 Prozent) sind der Auffassung, dass Teams aus Frauen und Männern das Betriebsklima verbessern und sich positiv auf die Unternehmenskultur auswirken. 8 von 10 (80 Prozent) sind überzeugt, dass gemischte Teams Produktivität und Kreativität im Unternehmen steigern. Entsprechend wird Gleichstellung in vielen Unternehmen auch organisatorisch verankert: Mehr als ein Drittel (37 Prozent) verfügt über einen bzw. eine Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte, und fast ein Drittel (32 Prozent) hat einen oder eine Diversity-Verantwortliche. Insgesamt haben 42 Prozent mindestens eine dieser beiden Positionen eingerichtet, 27 Prozent sogar beide.

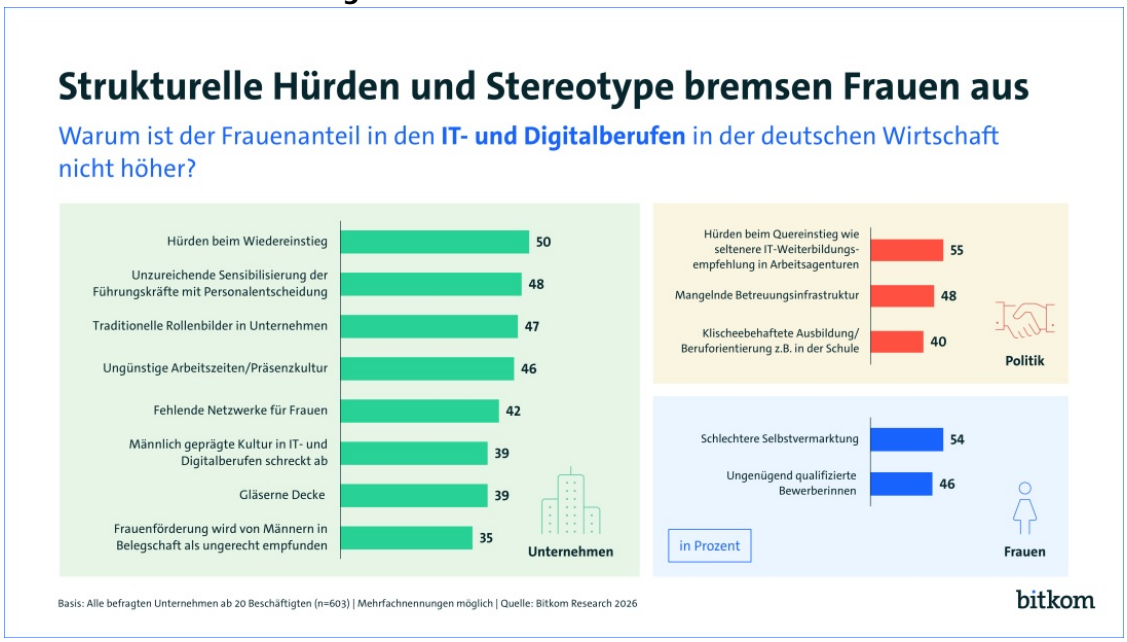
Frauenanteil in IT- und Digitalberufen weiterhin gering



In der beruflichen Praxis bleiben Frauen jedoch weiterhin unterrepräsentiert. In 58 Prozent der deutschen Unternehmen sind weniger als die Hälfte der Beschäftigten weiblich – im Jahr 2025 waren es 64 Prozent. Ein Viertel der Unternehmen (25 Prozent) berichtet von einem annähernd ausgeglichenen Verhältnis von Frauen und Männern (2025: 19 Prozent). 13 Prozent beschäftigen mehr Frauen als Männer, im Vergleich zu 15 Prozent im Vorjahr.

Deutlich größer ist das Ungleichgewicht in IT- und Digitalfachbereichen. Bei diesen Tätigkeiten, wie der IT-Administration, Softwareentwicklung, aber auch in Abteilungen für digitale Transformation oder Künstliche Intelligenz beschäftigt keines der repräsentativ befragten Unternehmen (0 Prozent) mehr Frauen als Männer – so wie auch schon im Vorjahr. In 89 Prozent der Unternehmen sind weniger als die Hälfte der Stellen in IT- und Digitalfachbereichen mit Frauen besetzt. Im Vorjahr lag dieser Anteil mit 94 Prozent etwas höher. Lediglich 9 Prozent berichten hier von einem annähernd ausgeglichenen Geschlechterverhältnis (2025: knapp 4 Prozent). Entsprechend kritisch fällt auch die internationale Einordnung aus: 67 Prozent der Unternehmen sehen die deutsche Wirtschaft beim Thema Gleichstellung in IT- und Digitalberufen unter den Nachzüglern, 17 Prozent meinen sogar, die deutsche Wirtschaft habe den Anschluss verpasst. „Wer digitale Transformation und KI erfolgreich gestalten will, kann es sich nicht leisten, auf die Hälfte der Talente zu verzichten“, sagt Wintergerst. „Gemischte Teams arbeiten produktiver und kreativer. Unternehmen, Vielfalt fördern, verbessern deshalb nicht nur ihre Kultur, sondern stärken auch ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.“

Was Frauen in IT- und Digitalberufen ausbremst

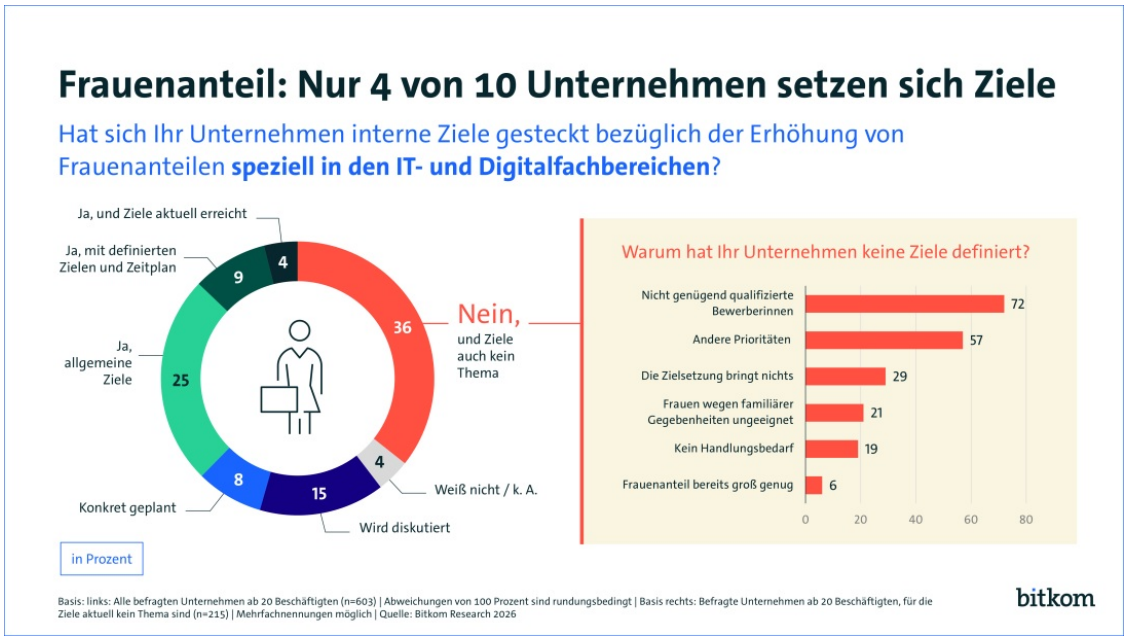


Aus Sicht der Wirtschaft sind die Gründe für den niedrigen Frauenanteil in IT- und Digitalberufen

vielfältig – und liegen häufig auch bei den Unternehmen selbst. Die Hälfte der Unternehmen (50 Prozent) sieht Hürden beim Wiedereinstieg, etwa fehlende Weiterbildungen während der Elternzeit, als zentralen Faktor. 48 Prozent nennen eine unzureichende Sensibilisierung von Führungskräften mit Personalverantwortung. Zudem spielen Stereotype innerhalb der Unternehmen eine Rolle: 47 Prozent sehen männlich geprägte Rollenbilder als Hemmnis. 39 Prozent sprechen von einer „gläsernen Decke“, also einer strukturellen Benachteiligung von Frauen bei gleicher Qualifikation und Leistung. 35 Prozent geben an, Frauenförderung werde von Teilen der männlichen Belegschaft als ungerecht empfunden.

Auch politische Faktoren werden als Ursache genannt. Über die Hälfte der Unternehmen (55 Prozent) sieht Hürden beim Quereinstieg, 48 Prozent Defizite bei der Betreuungsinfrastruktur und 40 Prozent eine klischeebehaftete Berufsorientierung als Gründe für den geringen Frauenanteil. „Entscheidend ist, dass mehr Mädchen und junge Frauen früh mit IT in Berührung kommen – durch bessere Berufsorientierung, praxisnahe Angebote und gezielte Qualifizierung“, so Wintergerst. „Aber auch neue Wege in der Rekrutierung weiblicher Fachkräfte und die Vereinfachung von Quereinstiegen können Unternehmen helfen, Frauen für IT-Berufe zu gewinnen.“

Frauenanteil: 4 von 10 Unternehmen setzen sich Ziele



Grundsätzlich wünscht sich die deutsche Wirtschaft einen höheren Frauenanteil in IT- und Digitalfachbereichen. 4 Prozent der Unternehmen geben an, sich diesbezüglich interne Ziele gesteckt und diese schon erreicht zu haben. Fast jedes zehnte Unternehmen (9 Prozent) hat definierte Ziele mit Zeitplan. Ein Viertel der Unternehmen hat sich allgemeine Ziele gesteckt. 8 Prozent der Unternehmen planen Ziele, 15 Prozent diskutieren diese. Allerdings gibt mehr als ein Drittel der Unternehmen (36 Prozent) an, keine Ziele zu haben und diese seien auch kein Thema. Diese Unternehmen haben nach eigenen Angaben nicht genügend qualifizierte Bewerberinnen (72 Prozent) oder sie setzen schlicht andere Prioritäten (57 Prozent).

Mehrheit nutzt Maßnahmen zum Recruiting von Frauen



Um tatsächlich mehr Frauen speziell für IT- und Digitalberufe zu gewinnen, setzt ein Großteil von 79 Prozent der Unternehmen mindestens eine Maßnahme zum gezielten Recruiting von Frauen ein. Am weitesten verbreitet sind demnach Kooperationen mit Hochschulen und Schulen, die 29 Prozent der Unternehmen bereits pflegen, um Frauen für IT- und Digitalberufe zu gewinnen. 25 Prozent bieten spezielle Einstiegsprogramme wie Traineeships an. 24 Prozent nutzen auf Frauen zugeschnittene Werbe- beziehungsweise Social-Media-Kampagnen, 23 Prozent sind auf frauenspezifischen Karriereevents oder -messen aktiv.

Frauenförderung allgemein in der Wirtschaft: Nicht alle ziehen mit

Über den IT-Bereich hinaus begegnet ein Teil der Unternehmen Frauenförderung weiterhin mit Vorbehalten – teils grundsätzlich, teils mit Blick auf die Umsetzung. So stimmen 20 Prozent der Befragten der Aussage zu, Frauenförderung belaste Unternehmen unnötig, 23 Prozent sagen, sie lohnt sich nicht. Mehr als ein Viertel (28 Prozent) hält Frauenförderung sogar für nicht mehr notwendig. Überhaupt ist die Skepsis gegenüber der Frauenförderung weit verbreitet: 34 Prozent der Unternehmen sind der Auffassung, Frauenförderung wäre Männern gegenüber ungerecht, 35 Prozent sehen darin eine Ablenkung von wichtigeren Themen. Auch der Zweifel an der Glaubwürdigkeit vieler Initiativen fällt ins Gewicht: 38 Prozent sind der Ansicht, Frauenförderung werde häufig nur vorgeschoben – tatsächlich wollten viele Unternehmen in der Praxis nichts verändern.

Trotz dieser Vorbehalte bleibt Frauenförderung für viele Unternehmen ein relevantes Thema – und die entsprechenden Maßnahmen werden weiter ausgebaut. Sowohl bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch zur Unterstützung im Job nutzen Unternehmen aktiv Maßnahmen. Am häufigsten setzen sie dabei auf mobiles Arbeiten: Aktuell geben 86 Prozent an, entsprechende Angebote umzusetzen oder zu planen, 2025 waren es 80 Prozent. Auch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen legen zu und steigen von 66 auf 78 Prozent. Bei der direkten Karriereförderung bleibt Weiterbildung mit 72 Prozent auf hohem Niveau. Besonders stark wächst Mentoring von 36 auf 51 Prozent. „Frauenförderung darf nicht an Vorurteilen oder Symbolpolitik scheitern – sie muss im Alltag funktionieren“, sagt Wintergerst. „Die Zahlen zeigen: Viele Unternehmen werden aktiv, etwa bei flexiblen Arbeitsmodellen und Mentoring-Angeboten. Entscheidend ist jetzt, Maßnahmen konsequent umzusetzen und insbesondere dort nachzuschärfen, wo Strukturen Frauen noch ausbremsen.“

Unternehmen sehen sich selbst in der Verantwortung – aber auch die Politik muss handeln

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen (68 Prozent) stimmen der Aussage zu, dass Unternehmen selbst dafür verantwortlich sind, den Frauenanteil in IT- und Digitalberufen zu erhöhen. Gleichzeitig ist auch die Politik aus Unternehmenssicht in der Pflicht: Keines der befragten Unternehmen sagt, es bedürfe keiner weiteren Maßnahmen der Politik, 2025 teilten noch 5 Prozent diese Meinung. Besonders häufig gefordert werden derzeit mehr Investitionen in Betreuungsinfrastruktur (71

Prozent) sowie Maßnahmen entlang der Bildungskette – etwa die Förderung des IT-Interesses von Mädchen und jungen Frauen (59 Prozent). Auch öffentliche Kampagnen bzw. Role-Model-Programme sehen 57 Prozent der Unternehmen als Maßnahme, die die Bundesregierung angehen sollte.

„Frauenförderung ist nicht nur gut für die geförderten Frauen, sie ist mindestens ebenso gut für die fördernden Unternehmen“, so Wintergerst. „Unternehmen müssen Vielfalt selbst konsequent umsetzen – mit klaren Zuständigkeiten für Gleichstellung, mit Stellenausschreibungen, die Frauen gezielt ansprechen, mit besseren Quereinstiegswegen und sichtbaren Role Models. Gleichzeitig ist das ein Auftrag an die Politik: Dass kein einziges Unternehmen auf weitere politische Maßnahmen verzichten will, ist ein klares Signal. Vorrang muss der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur haben ebenso wie mehr Unterstützung entlang der Bildungskette – vom verpflichtenden Informatikunterricht bis zu gezielten Qualifizierungsprogrammen für Frauen.“

Um Frauen für Karrieren in der digitalen Wirtschaft zu begeistern und Politik und Unternehmen bei der Förderung weiblicher Fach- und Führungskräfte zu unterstützen, engagiert sich der Bitkom in der Initiative #SheTransformsIT. Das interdisziplinäre Bündnis aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft setzt sich dafür ein, Mädchen und Frauen in der digitalen Welt zu stärken.

„Viele Mädchen und Frauen entscheiden sich nicht gegen IT, weil sie es nicht können – sondern weil sie sich dort nicht sehen“, sagt Susanne Dehmel, Mitglied im Steuerungskreis von #SheTransformsIT und der Bitkom-Geschäftsleitung. „Genau hier setzen wir an: mit sichtbaren Vorbildern, praxisnaher Berufsorientierung und Netzwerken, die Frauen auf ihrem Karriereweg stärken.“

Weitere Zahlen rund um Frauen in der Digitalisierung

- 18 Prozent Frauenanteil unter IT-Fachkräften (Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2025)
- 17 Prozent Frauenanteil im Informatikstudium (Anteil in interdisziplinären Studiengängen deutlich höher, z.B. 45 Prozent in medizinischer Informatik oder 44 Prozent in der Bioinformatik) (Quelle: Berechnung auf Basis von GENESIS Online, Statistisches Bundesamt 2026)
- 12 Prozent Frauenanteil in IT-Ausbildungen (Quelle: Ausbildungsmarktstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2024)

Kontakt

Marie Kreß
Pressereferentin
Telefon: +49 30 27576-432
E-Mail: m.kress@bitkom.org

Pauline Meimberg
Leiterin #SheTransformsIT
Nachricht senden

Hinweis zur Methodik

Grundlage der Angaben ist eine Umfrage, die Bitkom Research im Auftrag des Digitalverbands Bitkom durchgeführt hat. Dabei wurden 603 Unternehmen ab 20 Beschäftigten in Deutschland telefonisch befragt. Die Umfrage ist repräsentativ. Die Interviews wurden mit der Führungsebene, Entscheiderinnen und Entscheidern und Personalchefinnen und -chefs durchgeführt. Die Befragung fand im Zeitraum von KW 50 2025 bis KW 6 2026 statt.

Direktlink: ***https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Karrierehuerden-Frauen-fehlen-in-IT-und-Digitalberufen***