

# Frauen in der Digitalwirtschaft

## Vision

Stellen Sie sich eine Welt vor, in der...

- ...ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auf allen Beschäftigungsebenen in der Digitalwirtschaft herrscht, auch in technischen Berufen und Führungspositionen.
- ...alle die gleichen Chancen auf ihrem beruflichen Entwicklungs- und Karriereweg haben, weil Entscheidungsträger für unbewusste Vorurteile auf Grund von Geschlecht, Bildungshintergrund, Alter, Herkunft oder anderer Merkmale sensibilisiert sind und dementsprechend vorurteilsfrei handeln.
- ...gleichermaßen Frauen in Bitkom-Gremien und Vorstandspositionen vertreten sind.
- ...branchenübergreifend digitale Technologien zur Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle etabliert sind und sowohl von Frauen als auch von Männern selbstverständlich anerkannt und genutzt werden.
- ...Frauen ein großes Interesse an einem Einstieg in der Digitalwirtschaft haben, da sich Ihnen hier attraktive Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten bieten.

Mit diesem Bild vor Augen arbeiten wir stetig daran, die Attraktivität der Digitalwirtschaft für die Frauen zu erhöhen, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für sie zu vergrößern sowie Chancengleichheit und Sichtbarkeit für Frauen in der Digitalwirtschaft sicherzustellen. Denn wir stellen uns eine Welt vor, in der ein Fachausschuss „Frauen in der Digitalwirtschaft“ unterstützend begleitet, um diese Welt aktiv mitzugestalten.

## Mission Statement

Als Digitalverband treibt der Bitkom die Digitalisierung von Wirtschaft, Gesellschaft und Verwaltung auf vielen Ebenen erfolgreich voran.

Mit dieser Aufgabe sind unter anderem die Vermittlung digitaler Kompetenzen auf allen Bildungsebenen, die Befähigung von Menschen für zukünftige berufliche Anforderungen sowie die langfristige Sicherung von IT-Fachkräften in Deutschland verbunden, für die sich der Bitkom Bereich „Bildung&Arbeit“ einsetzt.

Der Fachausschuss Frauen in der Digitalwirtschaft wirkt innerhalb dieses Bereichs und strebt folgende Ziele an:

- Unterstützung der Mitgliedsunternehmen zur Erhöhung des Anteils und der Sichtbarkeit von Frauen in Führungs- und Schlüsselpositionen der Digitalwirtschaft, auch innerhalb des Bitkoms (z.B. Frauen in Gremienpositionen)
- Bereitstellung einer Plattform zur Vernetzung innerhalb des Bitkoms sowie mit weiteren Akteuren
- Steigerung der Attraktivität der Digitalwirtschaft für weibliche Nachwuchs- und Fachkräfte und Aufzeigen der vielfältigen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen darin
- Begeisterung für digitale Technologien und MINT-Bildung bei Mädchen und jungen Frauen
- Förderung von Maßnahmen für mehr Chancengleichheit, wie z.B. flexible Arbeitszeitmodelle

- Sensibilisierung für vorurteilsfreies Denken und Handeln (*unconscious biases*) und Stereotypisierung auf Grund von Geschlecht, Bildungshintergrund, Alter, Herkunft oder anderer Merkmale

Unsere Arbeit richtet sich an Akteure aus der Gesellschaft, Politik und Wirtschaft, um Vernetzung zu fördern, Impulse zu setzen und Handlungsempfehlungen zu geben. Wir verstehen uns als Botschafterinnen für das Thema Frauen in der Digitalwirtschaft sowohl innerhalb als auch außerhalb des Bitkoms. Im stetigen Austausch mit Akteuren aus der Digitalbranche treiben wir die Debatte zu den genannten Zielen voran und sensibilisieren Entscheidungsträgerinnen und -träger. Dabei werden wir als Mitglieder des Fachausschusses als Expertinnen und Erfahrungsträgerinnen wahrgenommen und können mit wertvollen Beiträgen Sichtbarkeit für starke Frauen im Bitkom schaffen, z.B. als Referentinnen und Speakerinnen.

Nicht nur im Dialog mit der Wirtschaft geben wir Impulse. Auch politische Entscheidungen beeinflussen wir mit fundierten Stellungnahmen und Handlungsempfehlungen. Vor diesem Hintergrund kann sich der Bitkom in politischen Gesprächen und auf Veranstaltungen klar zu Themen, wie gleichberechtigte Karrieremöglichkeiten in der Digitalbranche, Gender Diversität in der digitalen Transformation, Chancengleichheit sowie Stärkung von Diversity & Inclusion, positionieren.

Als Untergremium des Bereichs „Bildung & Arbeit“ stellt die Vermittlung digitaler Kompetenzen und die Förderung von Schülerinnen und Studentinnen einen weiteren wichtigen Teil unserer Arbeit dar. Hier geht es besonders darum, Mädchen und junge Frauen für Berufswelten in der Digitalwirtschaft und digitale Themen zu begeistern. Dabei unterstützen wir Einblicke in die Branche und berufliche Einstiegsmöglichkeiten, die Karrierewege in die Digitalwirtschaft eröffnen können. Der Fachausschuss beteiligt sich aktiv an Initiativen, die diese Leitgedanken fokussieren und umsetzen.

Durch gezielte Kommunikation über Online-Kanäle sowie den stetigen Ausbau eines breiten Netzwerks, machen wir innerhalb der Wirtschaft und Politik sowie in breite Bereiche der Gesellschaft auf unsere Ziele und Aktivitäten aufmerksam. Ganz nach dem Motto: Sich einbringen - vernetzen - mitgestalten!

### **Warum setzen wir uns für Frauen in der Digitalwirtschaft ein?**

Viele Studien sowie Erfahrungen erfolgreicher Unternehmen zeigen, dass Diversität, und insbesondere Gender-Diversität, einen entscheidenden Erfolgsfaktor darstellt.<sup>1</sup> Dies gilt insbesondere in der Digitalbranche, die von schnellen Veränderungen und Innovation geprägt ist und sich an neue Herausforderungen sowie Ausgangsbedingungen anpassen muss. Die Förderung von Frauenkarrieren in der Digitalwirtschaft ist insbesondere in Anbetracht folgender Gesichtspunkte von extrem hoher Bedeutung:

- Veränderungsfähigkeit: Unternehmen erleben momentan einen starken kulturellen Wandel, den die digitale Transformation mit sich bringt. Die Entwicklung und

---

<sup>1</sup> Delivering through Diversity, Mc Kinsey & Company, 2018, [https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20iversity/Delivering-through-diversity\\_full-report.ashx](https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20iversity/Delivering-through-diversity_full-report.ashx)

Nutzung neuer Technologien führt dazu, dass Geschäftsmodelle, Abläufe und Prozesse neu gedacht und Unternehmensstrukturen aufgebrochen werden müssen. Durch die stärkere Einbindung von Frauen wird der Status Quo zunehmend in Frage gestellt, veraltete Denkmustern überholt und enorme Potentiale zur Erweiterung geboten. Diese Öffnung und Umgestaltung von Unternehmensstrukturen setzt Innovationspotenziale frei.

- **Kompetenzerweiterung:** Die Entwicklung neuer Technologien, der Umgang mit ihnen und vor allem die Notwendigkeit, die damit verbundenen innovativen Potentiale für den Kunden, individuell nutzbar zu machen, erfordern vielseitige Kompetenzen. Interdisziplinäre Teams sind gefragt, um neue Lösungen und Denkansätze zu finden. Gerade hier kann die stärkere Einbindung von Frauen das Kompetenzspektrum entscheidend erweitern.<sup>2</sup> Insbesondere partizipative Entscheidungsfindung, Inspiration, Erwartungsmanagement, Vorbild sein, vernetztes Arbeiten sowie die dafür erforderlichen sozialen und kommunikativen Kompetenzen sind in der digitalen Arbeitswelt gefragt und müssen durch passende Maßnahmen gefördert werden.
- **Wachstumspotenzial:** 2019 fehlten auf dem deutschen Arbeitsmarkt bereits 124.000 IT-Fachkräfte, Tendenz steigend.<sup>3</sup> Um die digitale Transformation in Deutschland weiterhin aktiv gestalten zu können, muss insbesondere das Potenzial weiblicher IT-Fachkräfte stärker ausgeschöpft werden. Die Ausbildung von Frauen in technischen Berufen stellt eine erfolgsversprechende Fachkräftenressource dar. Wer zukünftig erfolgreich sein will, ist stark gefordert, Fachkräfte für sich zu gewinnen, möglichst alle Potentiale zu nutzen und motivierend zu integrieren, auch weibliche Akteure.
- **Flexible/ Inklusiv Führungsmodelle:** Vielfalt in Unternehmen muss durch die Führungsebene vorgelebt werden. Gemischte Führungsteams können auf eine größere Bandbreite von Kompetenzen zurückgreifen und diese effektiv nutzen. Darüber hinaus vermittelt eine diverse Unternehmenskultur den Mitarbeitenden ein Gefühl der Einbindung und des Dazugehörens, was Motivation und wertschätzende Anerkennung stärkt. Mit dem digitalen Wandel halten ebenso flexible Führungsmodelle Einzug in moderne Arbeitswelten wie die Gestaltung des Zusammenwirkens und zeitlicher Verfügbarkeit. Mit Blick auf Einbindung aller Potentiale, also auch Frauen in Führungspositionen bieten z.B. flexiblere Arbeitszeitmodelle erhebliche Arbeitserleichterung und Möglichkeiten für inklusive Führungsmodelle. Die Zukunft fordert ein Um- und Neudenken bei der Gestaltung von flexiblen und inklusiven Führungsmodellen. Hier liegen gute Chancen für Frauen-Karrierewege in der Digitalwirtschaft.

---

<sup>2</sup> Women Matter Time to accelerate Ten years of insights into gender diversity, McKinsey 2017,

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>

<sup>3</sup> Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte, Bitkom, 2019, <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Erstmals-mehr-als-100000-unbesetzte-Stellen-fuer-IT-Experten>