

Frauen in der Digitalwirtschaft – Zahlen, Chancen & Handlungsbedarf

Bitkom Fact
Sheet 2025

1 Fachkräftemangel: Deutschlands digitale Achillesferse

Der Fachkräftemangel ist groß – das Potenzial weiblicher Fachkräfte umso größer

2023 gab es 149.000 unbesetzte IT-Stellen in deutschen Unternehmen, fünf Jahre zuvor waren es erst 82.000. Hinzu kommen tausende offene Stellen mit IT-Schwerpunkt in Verwaltungen, Schulen oder Wissenschaftseinrichtungen.

Die Lücke wächst – und mit ihr der Handlungsdruck. Laut einer Bitkom-Projektion wird der Bedarf bis 2040 dramatisch steigen – im Jahr 2040 werden rund 663.000 IT-Fachleute fehlen, wenn die Politik nicht massiv gegensteuert.

Zur Bitkom-Studie: [IT-Fachkräfte 2040: Wo steht die deutsche Wirtschaft?](#)

Frauenanteil in der Digitalwirtschaft: Viel Luft nach oben

Der Fachkräftemangel ist real und weibliche Perspektiven bleiben ungenutzt – das kostet Vielfalt und Innovationskraft. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache:



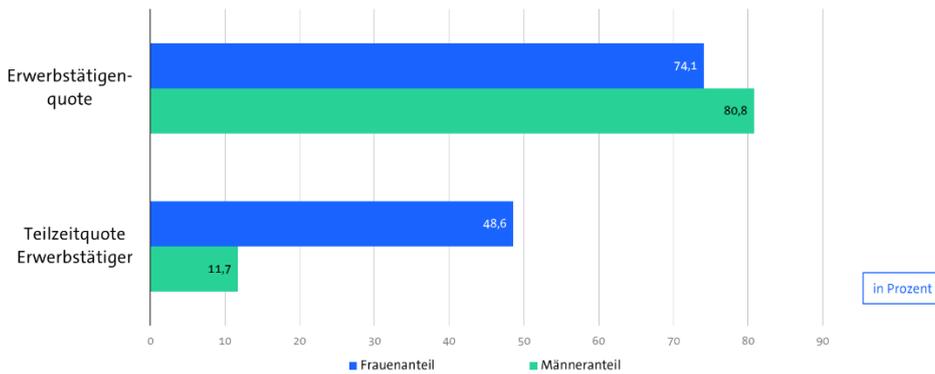
64%

der deutschen Unternehmen sagen, ohne Frauen in IT- und Digitalberufen verspielt die deutsche Wirtschaft ihre Zukunft.

Quelle: [Bitkom Research, 2025](#)

Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit – dabei steckt großes Potenzial in der stärkeren Einbindung von Frauen in den (IT-)Arbeitsmarkt, sofern die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden, wie zum Beispiel die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen könnte das Bruttoinlandsprodukt um bis zu 1,5 Prozent steigen laut dem Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (RWI).

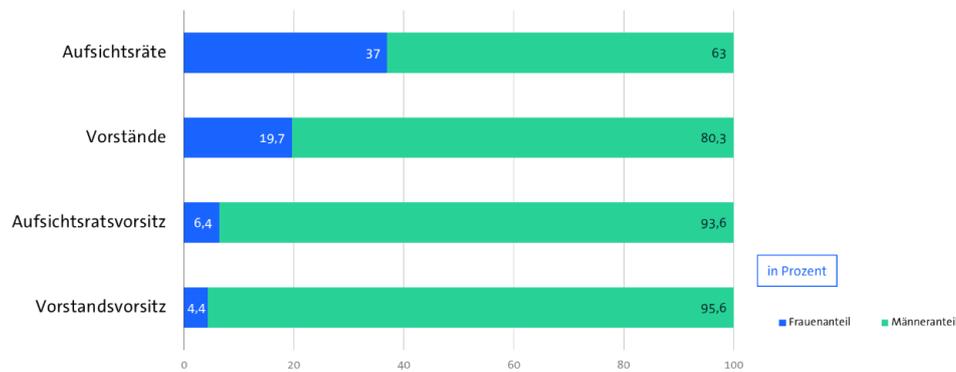
Erwerbstätigenquote und Teilzeitquote unter Erwerbstätigen (Personen von 15 bis 64 Jahren)



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2025

Das Ungleichgewicht setzt sich auch in den obersten Führungsetagen fort: Zentrale Entscheidungs- und Managementpositionen wie der Aufsichtsrats- oder Vorstandsvorsitz sind überwiegend von Männern besetzt.

Frauenanteil in den Führungsgremien börsennotierter Unternehmen in Deutschland



Quelle: AllBright Stiftung, 2024

Auch in der Start-up-Welt zeigt sich ein ähnliches Bild: Nur 18,4 Prozent der Neugründungen haben Frauen in der Geschäftsführung. Ein zentrales Hindernis für eine stärkere Präsenz von Gründerinnen im Start-up-Ökosystem ist die nach wie vor männlich dominierte Investorenszene. Da die Mehrheit der Investoren männlich ist, kann es häufig bei der Bewertung und Finanzierung von weiblich geführten Teams – bewusst oder unbewusst – zu Verzerrungen kommen. Der Anteil weiblicher Partnerinnen in Venture-Capital-Firmen lag 2024 bei lediglich 13 Prozent (Quelle: Startupdetector Report, 2024/25).

2 Gesetzliche Meilensteine: Die Grundlagen sind gelegt

Im Laufe der letzten Jahrzehnte wurden gesetzliche Rahmenbedingungen für Chancengleichheit geschaffen. Sie bieten heute nicht nur rechtliche Orientierung, sondern auch die Möglichkeit für Unternehmen, sich als moderne, zukunftsfähige Arbeitgeber zu positionieren.

Jahr **Gesetzliche Rahmenbedingungen**

1977	Gleichberechtigungsgesetz	Frauen dürfen in (West-)Deutschland erstmals ohne Erlaubnis des Ehemanns erwerbstätig sein.
1980	Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz	Jedem Arbeitgeber wird verboten, jemanden wegen seines Geschlechts zu benachteiligen oder zu bestrafen. Stellenanzeigen dürfen nicht mehr auf ein bestimmtes Geschlecht ausgerichtet sein.
2015/ 2021	Führungspositionen-Gesetze	<p>Das Führungspositionen-Gesetz I von 2015 führte eine 30-Prozent-Quote für Aufsichtsräte börsennotierter und voll mitbestimmter Unternehmen ein. Zudem mussten Unternehmen verbindliche Zielgrößen für den Frauenanteil in Vorständen und Führungsebenen festlegen. Auch der öffentliche Sektor wurde einbezogen.</p> <p>Das Führungspositionen-Gesetz II von 2021 verschärfte diese Regelungen: Bei börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern wurde eine Pflicht zur Besetzung mit mindestens einer Frau eingeführt. Zudem wurden Berichtspflichten zur Gleichstellung und zur Umsetzung von Zielgrößen verschärft, um den Frauenanteil in Führungspositionen schneller zu erhöhen.</p>
2017	Entgelttransparenzgesetz	Das Entgelttransparenzgesetz fördert faire Bezahlung von Frauen und Männern durch mehr Transparenz. Es gewährt Beschäftigten ab 200 Mitarbeitenden einen Auskunftsanspruch zu Gehaltsstrukturen und verpflichtet größere Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden zu Berichten über Entgeltgleichheit und Gleichstellung. Der

69%

der deutschen Unternehmen sagen, IT- und Digitalberufe müssen für Frauen attraktiver werden.

Quelle: [Bitkom Research, 2025](#)

Jahr Gesetzliche Rahmenbedingungen

		Fokus liegt auf Transparenz und freiwilliger Umsetzung.
2026	EU-Lohntransparenz-Richtlinie	Die EU-Lohntransparenzrichtlinie muss bis zum 7. Juni 2026 in Deutschland umgesetzt werden. Dies erfolgt durch die Überarbeitung des Entgelttransparenzgesetzes, das die europäischen Vorgaben integriert. Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden werden verpflichtet, Gehaltsvergleiche durchzuführen und bei Lohnungleichheiten konkrete Maßnahmen zu ergreifen. Neu sind auch Transparenzpflichten im Bewerbungsprozess, z.B. zur Offenlegung von Einstiegsgehältern. Ziel ist eine verbindliche und europaweit einheitliche Entgeltgleichheit.

3 Die Digitalisierung als Chance begreifen

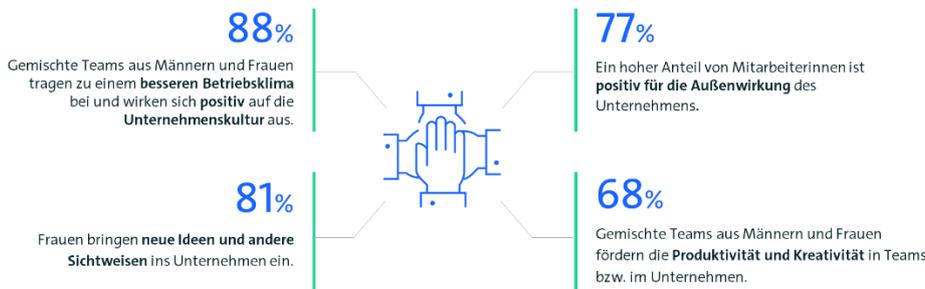
Unternehmen profitieren von höherem Frauenanteil

Wer Gleichstellung und Diversität strategisch angeht, erfüllt nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern stärkt seine Arbeitgebermarke, verbessert die Talentgewinnung und fördert Innovation im Team. Um diese Potenziale systematisch zu erschließen, braucht es gezielte Maßnahmen entlang der gesamten Employee Journey – von der Ansprache potenzieller Bewerberinnen über ein inklusives Onboarding und einen vielfältig gelebten Arbeitsalltag bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, mobiler Arbeit, Mentoringprogrammen und der sichtbaren Anerkennung gemeinsamer Erfolge.

Zunehmend erkennen deutsche Unternehmen, dass Frauen in IT- und Digitalberufen ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts sind. Besonders großes Potenzial wird in einem besseren Betriebsklima, einer positiven Unternehmenskultur sowie in Vorteilen für Produktivität, Kreativität und Außenwirkung der Marke gesehen.

In diesem [Praxisleitfaden](#) zeigt Bitkom, wie Unternehmen mit konkreten Best Practices und leicht umsetzbaren Maßnahmen gemeinsam mit Frauen – und für Frauen – eine zukunftsfähige Unternehmenskultur schaffen können.

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?



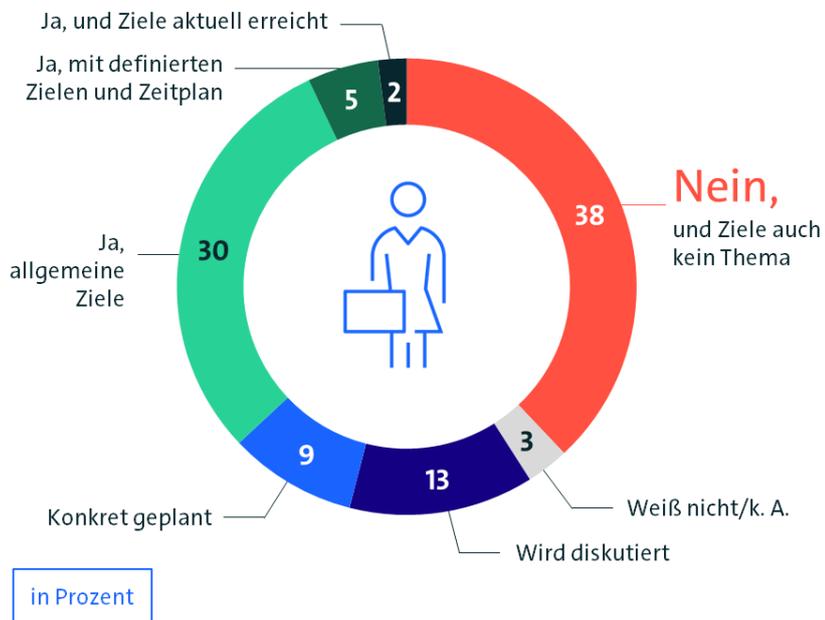
Quelle: [Bitkom Research, 2025](#)

Mehrheit der Unternehmen beschäftigt sich mit Zielsetzung für mehr Frauen in der IT

Etwa ein Drittel der deutschen Unternehmen hat sich interne Ziele gesetzt, um den Frauenanteil in IT- und Digitalberufen zu erhöhen. Einige konnten diese bereits umsetzen, andere verfolgen konkrete Zeitpläne oder haben allgemeine Zielsetzungen formuliert. Zudem befinden sich viele Unternehmen derzeit in der Planungs- oder Diskussionsphase – entsprechende Maßnahmen und Strategien sind also vielerorts im Gange. Gleichzeitig hat über ein Drittel der Unternehmen bislang keine Ziele formuliert

oder behandelt das Thema Frauenförderung in der IT noch gar nicht – hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Hat sich Ihr Unternehmen interne Ziele gesteckt bezüglich der Erhöhung von Frauenanteilen speziell in den IT- und Digitalfachbereichen?



Quelle: Bitkom Research, 2025

4 Zukunft gestalten: Was jetzt zählt

Frauen für die Digitalisierung in der 21. Legislaturperiode

Die deutsche Digitalwirtschaft steht an einem Wendepunkt – Fachkräftemangel trifft auf ungenutztes Potenzial. Der Schlüssel liegt auf der Hand: mehr Frauen für IT- und Digitalberufe gewinnen. Der neue Koalitionsvertrag benennt die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in der IT-Branche als entscheidenden Faktor zur Fachkräftesicherung:

»Wir [...] wollen mehr Fachkräfte, insbesondere Frauen, für die IT-Branche gewinnen.« (Koalitionsvertrag 2025, S. 70, Z. 2265).«

59%

der Unternehmen sehen Deutschland beim Thema Frauenanteil in IT- und Digitalberufen international unter den Nachzüglern.

Quelle: Bitkom Research, 2025

Um Chancengleichheit für Mädchen und Frauen nachhaltig zu fördern, umreißt der Koalitionsvertrag eine Reihe neuer Maßnahmen:

- Förderung der frühen MINT-Bildung und Gründung von Schülerfirmen.
- Einführung eines Familienbudgets für haushaltsnahe Dienstleistungen zur Entlastung im Alltag.
- Ausbau der Ganztagsbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Reform des Elterngelds zur Förderung partnerschaftlicher Betreuung und fairer Rückkehrchancen.
- Einführung des Mutterschutzes für Selbstständige und eine Informationskampagne zum Mutterschutz.
- Stärkere Förderung von Gründerinnen durch gezielte Programme und Unterstützungsangebote.

Was noch zu tun bleibt

Um dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen und Deutschland als Innovationsstandort weiter zu stärken, braucht es neben diesen entscheidenden Maßnahmen eine klare, digitale Strategie mit einem starken Fokus auf Mädchen und Frauen – inklusiv, chancengerecht und zukunftsorientiert:

Digitale Bildung voranbringen: Informatik für alle

Die schulische Bildung ist der zentrale Schlüssel, um mehr Frauen für die Digitalbranche zu gewinnen. Mädchen müssen von klein auf ebenso selbstverständlich wie Jungen an digitale Themen herangeführt werden – denn technologische Entwicklungen betreffen alle gleichermaßen.

Trotz dieser Bedeutung fehlt in sieben Bundesländern weiterhin ein Pflichtfach Informatik. Die bundesweite Einführung stockt – mit dem Risiko, insbesondere Mädchen von zentralen Zukunftskompetenzen auszuschließen. Die Bundesregierung muss hier stärker unterstützen: mit Förderprogrammen, finanziellen Mitteln und klaren Leitlinien.

Ergänzend braucht es verbindliche Vorgaben für gendersensible Bildungsinhalte, Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien, um Rollenklischees aufzubrechen und echte Chancengleichheit in der digitalen Bildung zu ermöglichen. Schulmaterialien sollten gezielt überarbeitet werden, um die Sichtbarkeit von Mädchen und Frauen zu erhöhen. Nur so gelingt es, junge Menschen frühzeitig für eine vielfältige digitale Zukunft zu begeistern – unabhängig von Geschlecht.

Digitale Ausbildungen für Frauen attraktiv gestalten

Im Jahr 2024 lag der Anteil weiblicher Erstsemester im Fach Informatik bei nur knapp 20 Prozent. Um mehr Frauen für ein Studium oder eine Ausbildung in der Informatik zu gewinnen, sind praxisnahe und interdisziplinäre Ansätze entscheidend. Besonders Querschnittsfächer bieten hier großes Potenzial: In Studiengängen mit interdisziplinärem Bezug ist der Frauenanteil bereits deutlich höher – Medieninformatik (36 Prozent), Medizinischer Informatik (47 Prozent) oder Bioinformatik (47 Prozent) (Quelle: [GENESIS Online](#), Statistisches Bundesamt 2024).

Darüber hinaus sollten gezielt digitale Studien- und Ausbildungsangebote entwickelt werden, die sich ausschließlich an Frauen richten – unterstützt durch praxisnahe Angebote aus der Wirtschaft. Ergänzend braucht es eine stärkere Förderung von Mentoring-Programmen, Netzwerken, Stipendien, Jobmessen mit Fokus auf Frauen in MINT-Berufen sowie speziell auf Frauen zugeschnittene Traineeprogramme – sowohl an Hochschulen als auch in der beruflichen IT-Ausbildung.

Weibliche Role Models in der IT sichtbar machen

Um stereotype Rollenbilder gerade in der Phase der Berufswahl aufzubrechen, sollten weibliche Talente durch gezielte Kampagnen für Digitaljobs geworben werden. Vorbilder haben hierbei einen nachweislich positiven Effekt. Dafür muss eine bundesweite Kommunikationsoffensive aufgesetzt werden, die weibliche Vorbilder aus der Digitalisierung in die Öffentlichkeit bringt und die Attraktivität der Digitalbranche für Frauen betont. Gleichzeitig ist eine deutlich stärkere Sichtbarkeit von Gründerinnen in der Öffentlichkeit unerlässlich. Weibliche Role Models müssen gezielt präsentiert und eingebunden werden, um die nächste Generation von weiblichen IT-Talente zu ermutigen und für unternehmerisches Handeln zu begeistern. Sichtbarkeit schafft Identifikation – und das ist der erste Schritt zu mehr Beteiligung.

Vielfalt ins Startup-Ökosystem fördern

Die Innovationskraft des Start-up-Ökosystems lebt von der Vielfalt seiner Akteurinnen und Akteure. Doch dieses Potenzial bleibt ungenutzt: Frauen sind im Start-up-Bereich weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Wir begrüßen daher das im Koalitionsvertrag

verankerte Ziel, Gründerinnen gezielt zu fördern und strukturell zu stärken. Programme wie EXIST Women müssen langfristig finanziell gesichert und ausgebaut werden, um echte Chancengleichheit zu ermöglichen.

Auch im Venture-Capital-Bereich braucht es mehr Frauen in entscheidenden Positionen – insbesondere auf Partner-Ebene in privaten VC-Fonds. Initiativen wie die Emerging Manager Facility sind hierfür wichtige Hebel und sollten dauerhaft finanziell gestärkt werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern

Um Frauen langfristig in der Digitalbranche zu halten, muss die Betreuungsinfrastruktur weiter ausgebaut werden. Dafür braucht es gezielte Fördermodelle für die Einrichtung von Betriebs-Kitas, die insbesondere die Herausforderungen kleiner und mittlerer Unternehmen (KMUs) berücksichtigen. Zudem ist es wichtig, die gleichberechtigte Aufteilung von Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern intensiver zu fördern, um eine nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Auch das allgemeine Angebot an Kinderbetreuung muss gestärkt und die steuerliche Absetzbarkeit privater Betreuungskosten ausgeweitet werden. Kinderbetreuungskosten sollten bis zu einem Betrag von 5.000 Euro pro Kind und Jahr vollständig steuerlich absetzbar sein. Während in einigen Bundesländern bereits gebührenfreie Angebote existieren, tragen Eltern in anderen Regionen weiterhin hohe finanzielle Belastungen. Eine vollständige steuerliche Abzugsfähigkeit würde regionale Ungleichheiten ausgleichen und einheitlichere Bedingungen für Familien schaffen. Zudem würde die Maßnahme gezielt berufstätige Eltern entlasten und einen konkreten Anreiz für die Aufnahme oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit bieten – ein wichtiger Schritt hin zu mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Frauen zu digitalen Expertinnen weiterbilden

Vor dem Hintergrund der dramatischen IT-Fachkräftelücke zeigt sich, dass Quereinsteige in der Digitalbranche zunehmend an Relevanz gewinnen. Auch hier müssen Frauen gezielter angesprochen werden. Um Frauen in allen Lebenslagen zu digitalen Expertinnen weiterzubilden und digitale Kompetenzen gezielt zu stärken, sollten in der nächsten Legislaturperiode mehr frauenspezifische, niedrighschwellige, qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote sowie spezifische Förderprogramme für Frauen im Digitalbereich eingeführt werden – wie zum Beispiel die Einführung einer Bildungs(teil)zeit.

Fazit

Mädchen und Frauen müssen in der Digitalisierung jetzt gestärkt werden. Nur so können die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands nachhaltig gesichert und die Weichen für eine inklusive und zukunftsfähige technologische Entwicklung gestellt werden. Darüber hinaus muss die Stärkung weiterer Diversitätsdimensionen in der Gestaltung unserer digitalen Gesellschaft Priorität bleiben.

54%

der deutschen Unternehmen sagen, die neue Bundesregierung muss mehr tun, um Frauen in IT- und Digitalberufen zu fördern.

Quelle: Bitkom Research, 2025

Bitkom vertritt mehr als 2.200 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie generieren in Deutschland gut 200 Milliarden Euro Umsatz mit digitalen Technologien und Lösungen und beschäftigen mehr als 2 Millionen Menschen. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig, kreieren Content, bieten Plattformen an oder sind in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 82 Prozent der im Bitkom engagierten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, weitere 8 Prozent kommen aus dem restlichen Europa und 7 Prozent aus den USA. 3 Prozent stammen aus anderen Regionen der Welt. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem leistungsfähigen und souveränen Digitalstandort zu machen.

Herausgeber

Bitkom e.V.
Albrechtstr. 10 | 10117 Berlin

Ansprechpartner

Cornelia Crucean | Leiterin #SheTransformsIT
T 030 27576-329 | c.crucean@bitkom.org

Verantwortliches Bitkom-Gremium

AK Frauen in der Digitalwirtschaft

Copyright

Bitkom 2025

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung im Bitkom zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen beim Bitkom oder den jeweiligen Rechteinhabern.