

Frauen in IT- und Digitalberufen

Dr. Ralf Wintergerst
Bitkom-Präsident

Susanne Dehmel
#SheTransformsIT

Berlin, 3. März 2026



Gleichstellung als Chance für Unternehmen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?



78%

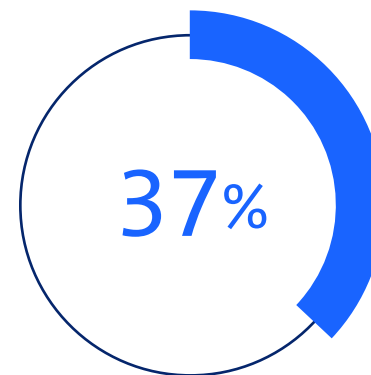
»Ohne Frauen verspielt die **Wirtschaft** ihre Zukunft.«

91%

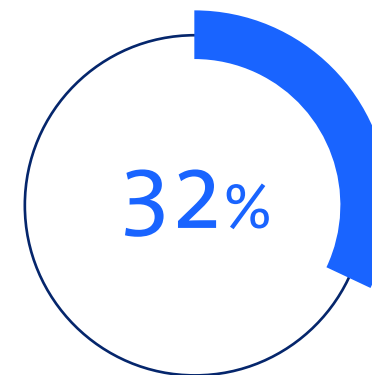
»Gemischte Teams tragen zu einem besseren **Betriebsklima** bei und wirken sich positiv auf die **Unternehmenskultur** aus.«

80%

»Gemischte Teams aus Männern und Frauen fördern die **Produktivität** und **Kreativität** in Teams bzw. im Unternehmen.«



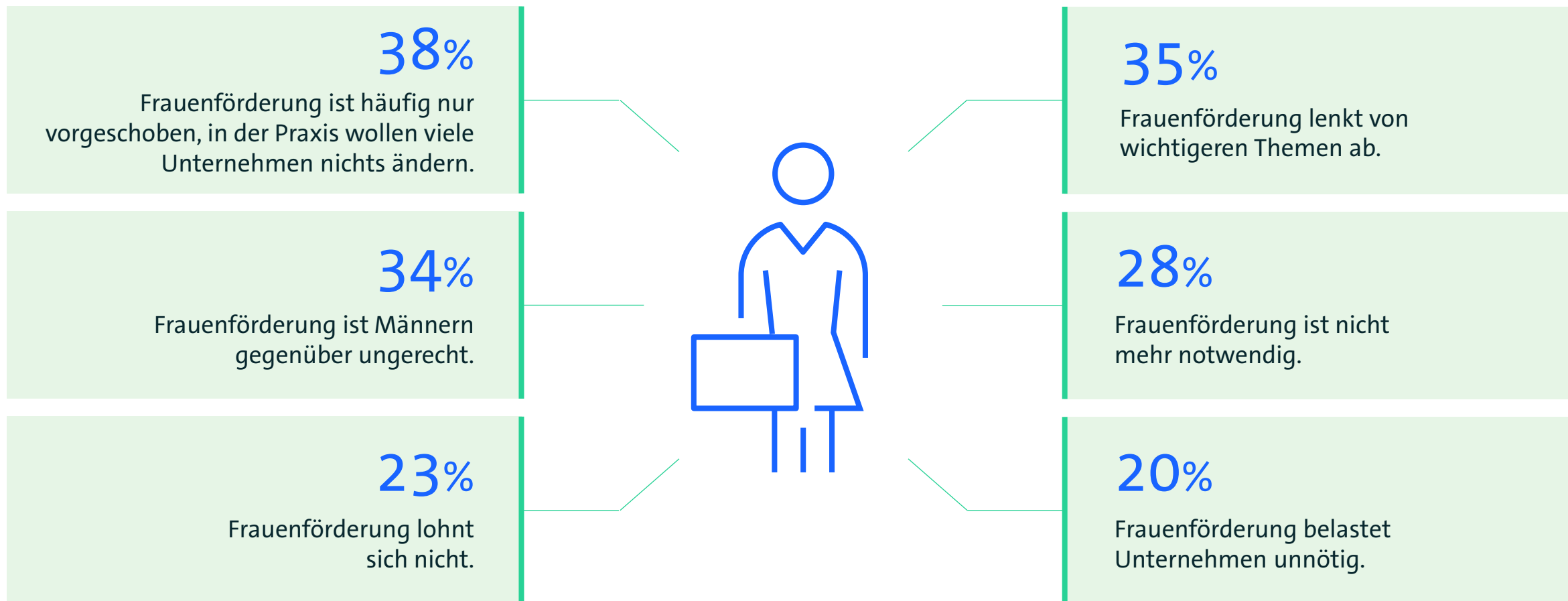
... haben eine/n
**Gleichstellungs- bzw.
Frauenbeauftragte/n**



... haben eine/n
**Diversity-
Verantwortliche/n**

Frauenförderung: Nicht alle ziehen mit

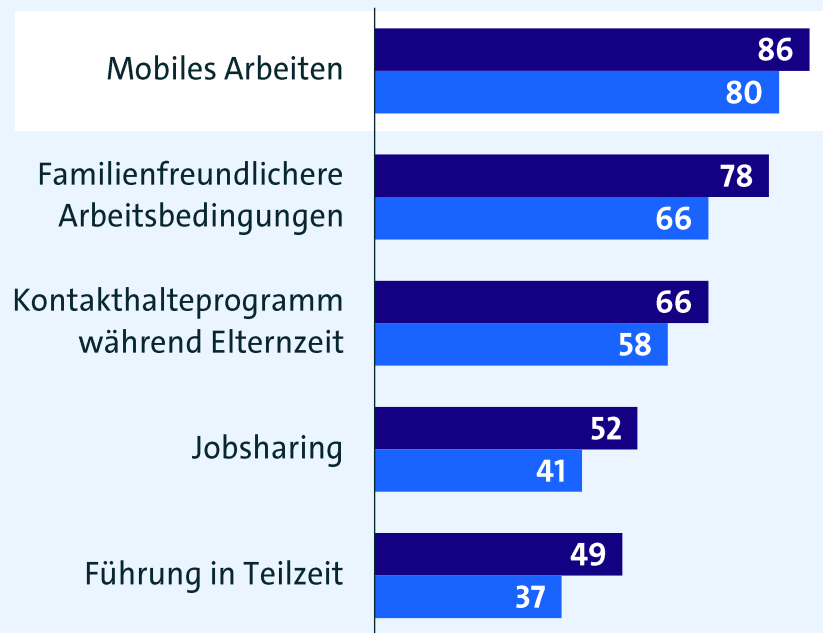
Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?



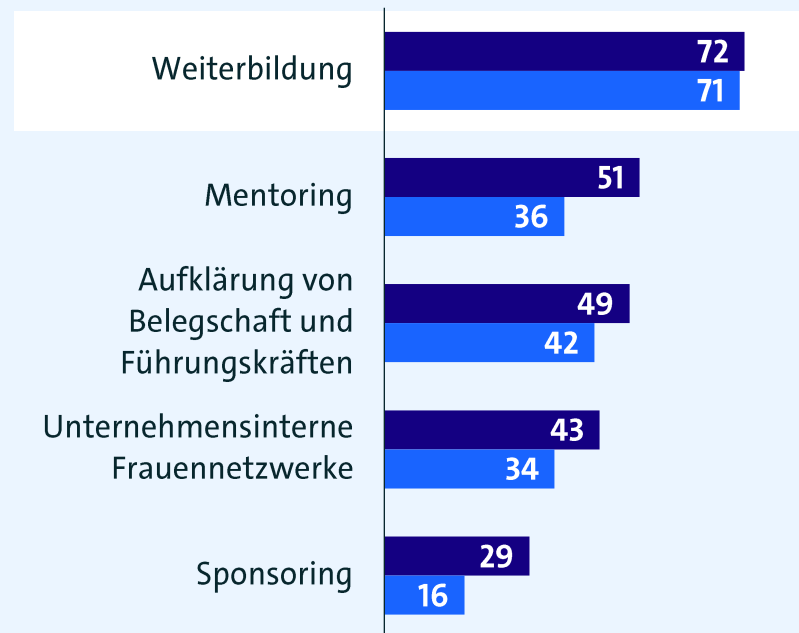
Maßnahmen zur Förderung von Frauen ausgebaut

Welche der folgenden Maßnahmen haben Sie aktuell im Einsatz bzw. planen Sie, um Frauenkarrieren im Unternehmen allgemein zu fördern?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Unterstützung im Job



Ø 3

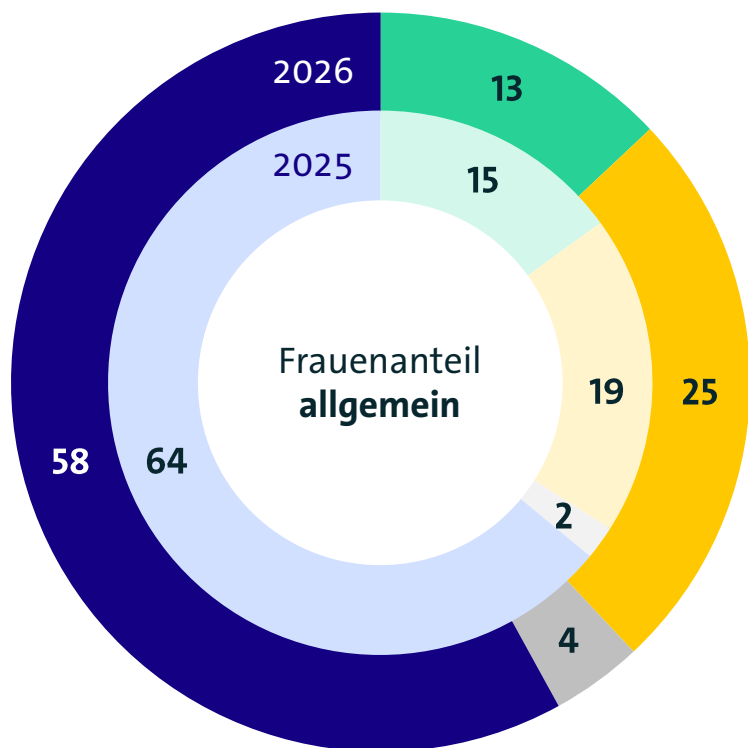
dieser Maßnahmen
pro Unternehmen im
Einsatz.

■ 2026
■ 2025

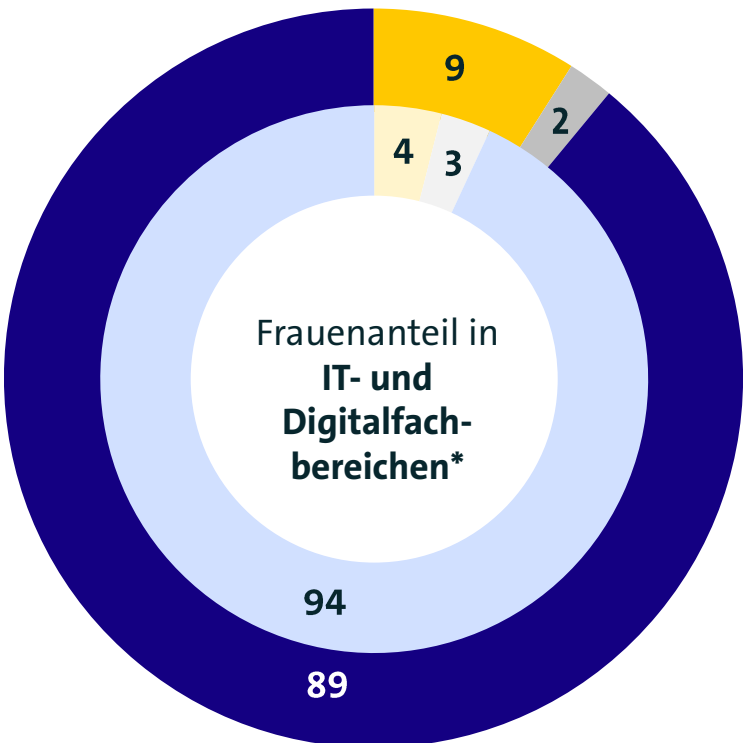
in Prozent

Frauenanteil in IT- und Digitalberufen weiterhin gering

Wie schätzen Sie den Frauenanteil unter den Beschäftigten Ihres Unternehmens ein?



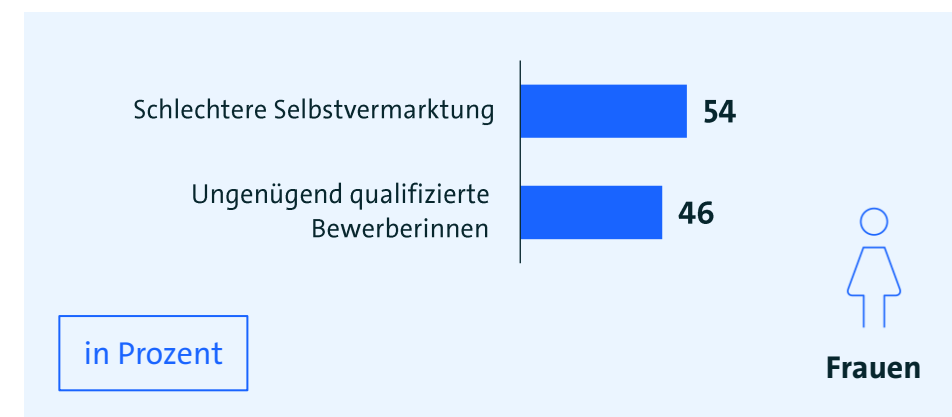
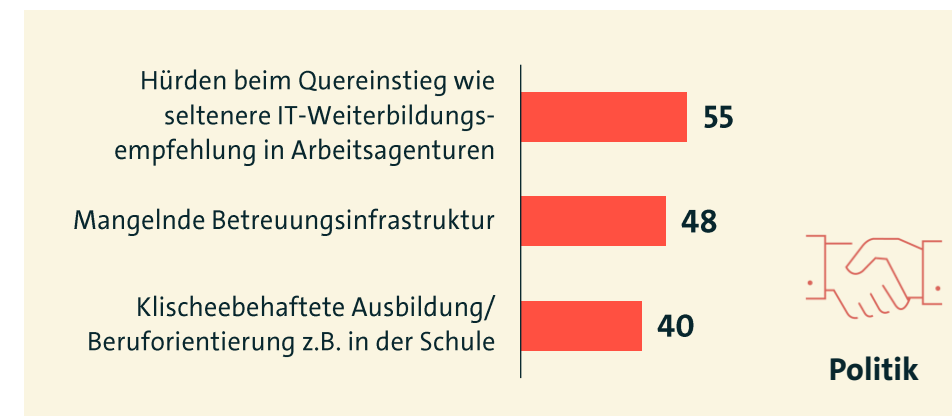
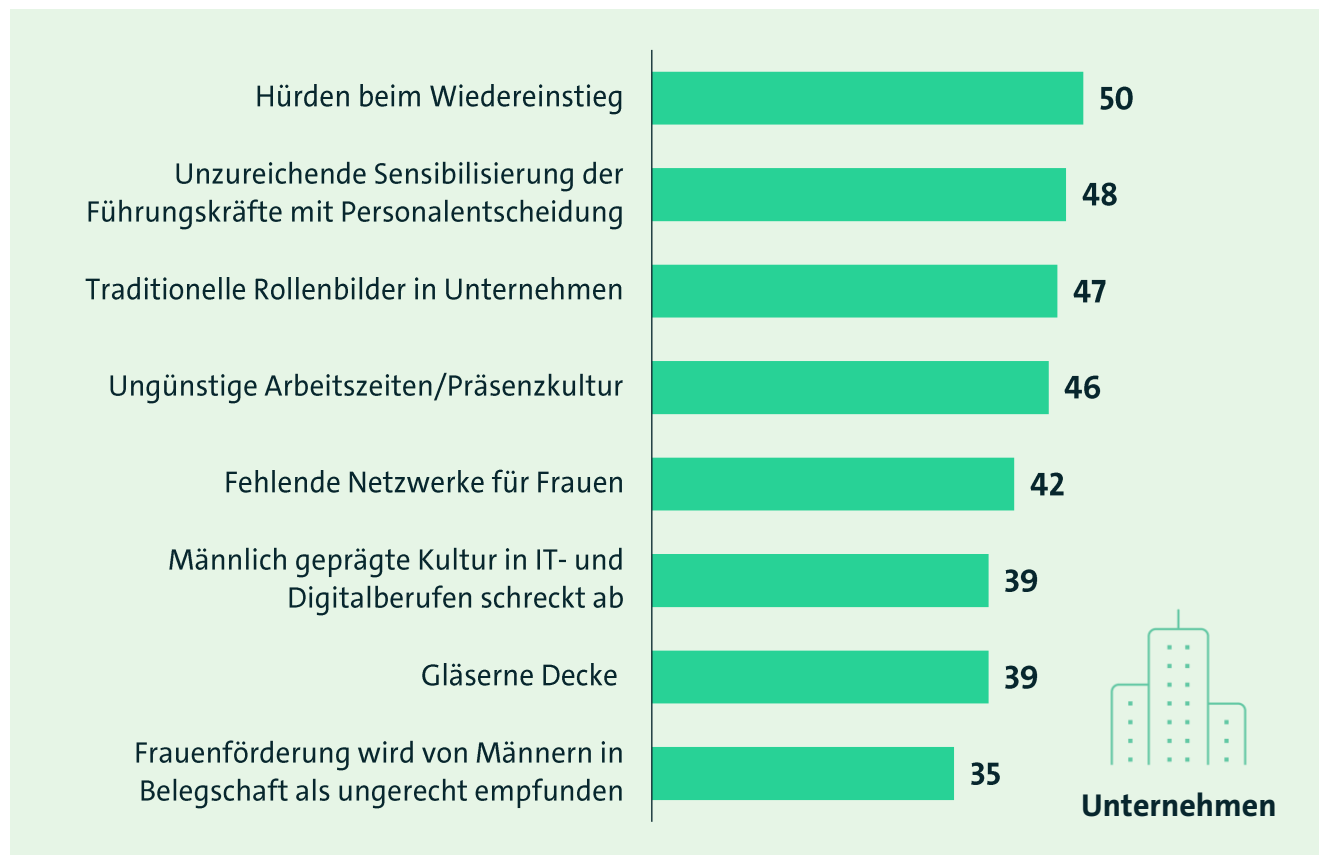
in Prozent



* z. B. IT-Administration und- Sicherheit, Software-Entwicklung, Digitale Transformation, KI und Datenanalyse

Strukturelle Hürden und Stereotype bremsen Frauen aus

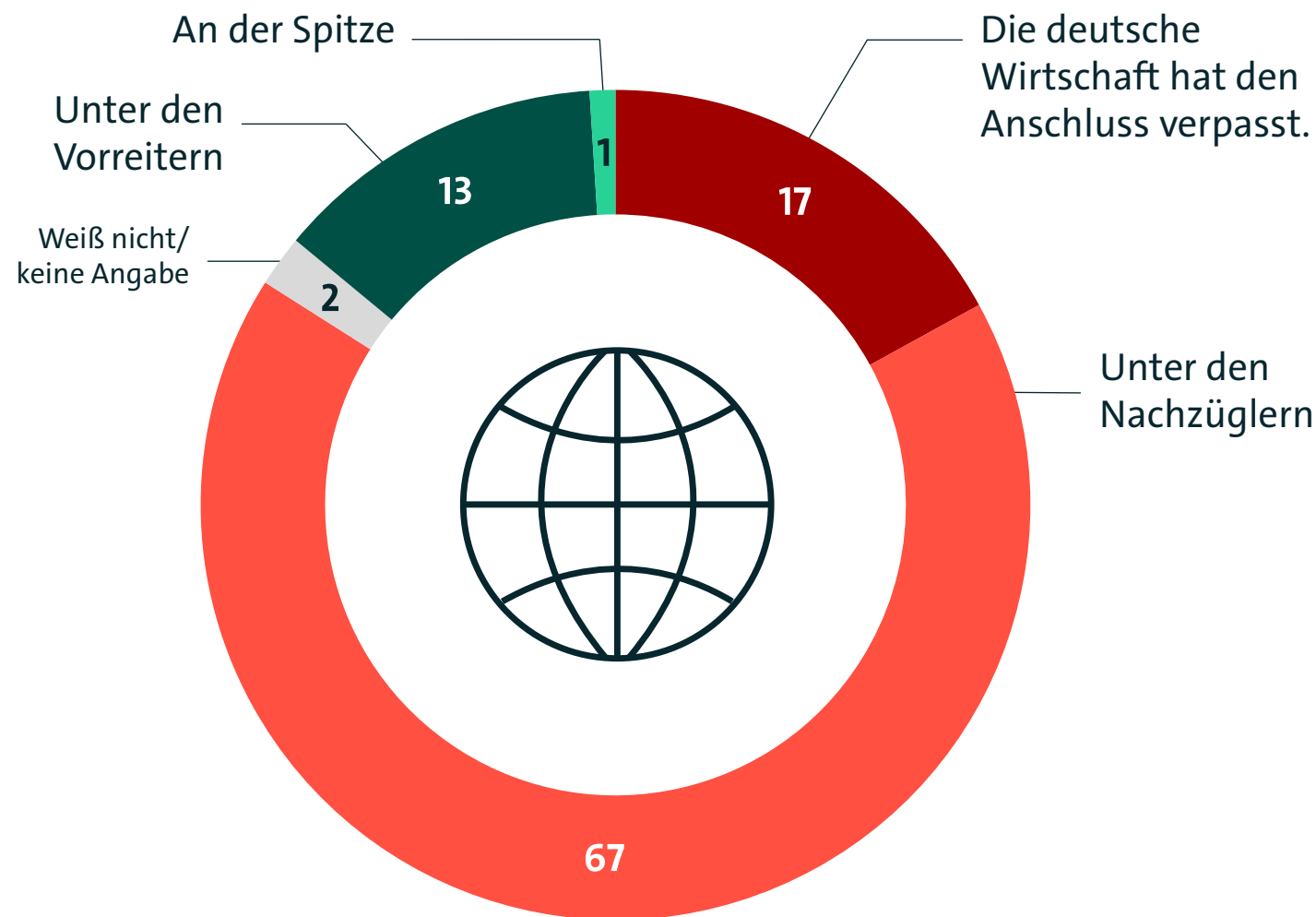
Warum ist der Frauenanteil in den **IT- und Digitalberufen** in der deutschen Wirtschaft nicht höher?



Gleichstellung: Deutschland ist unter den Nachzüglern

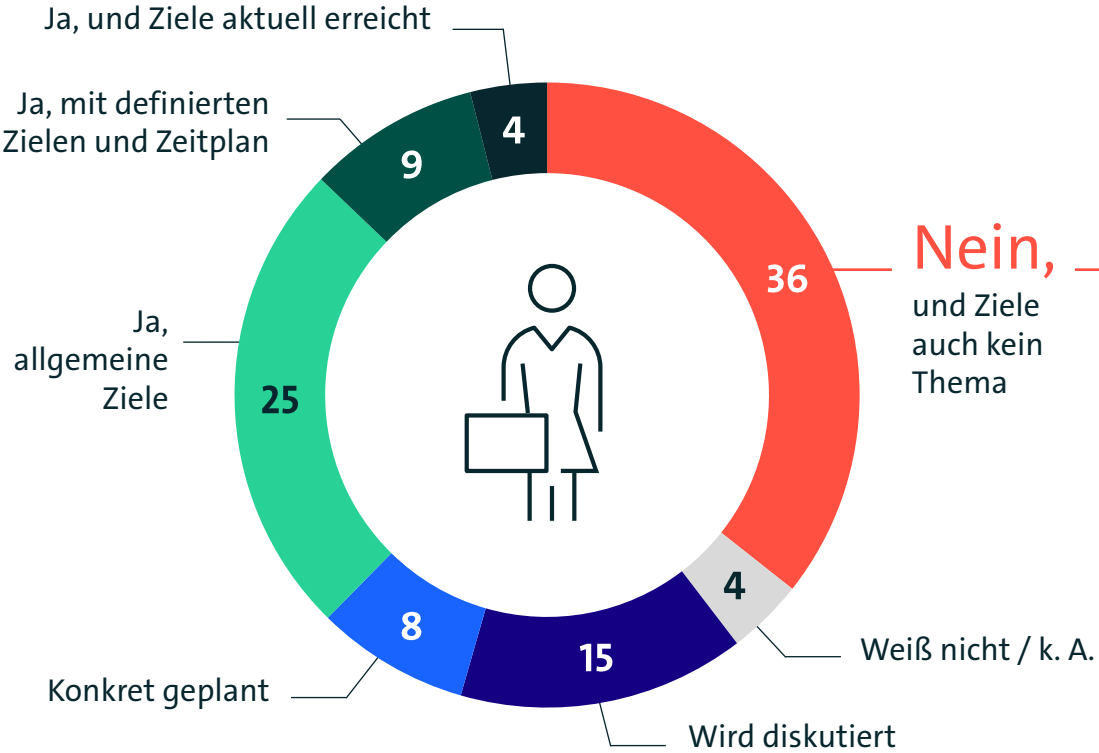
Wo steht aus Ihrer Sicht die deutsche Wirtschaft beim Thema Frauenanteil in IT- und Digitalberufen im internationalen Vergleich?

in Prozent

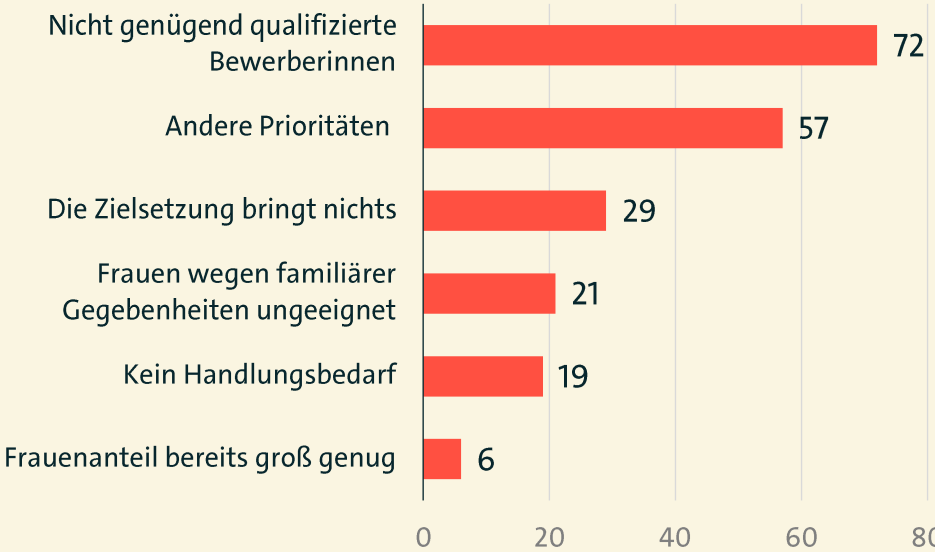


Frauenanteil: Nur 4 von 10 Unternehmen setzen sich Ziele

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



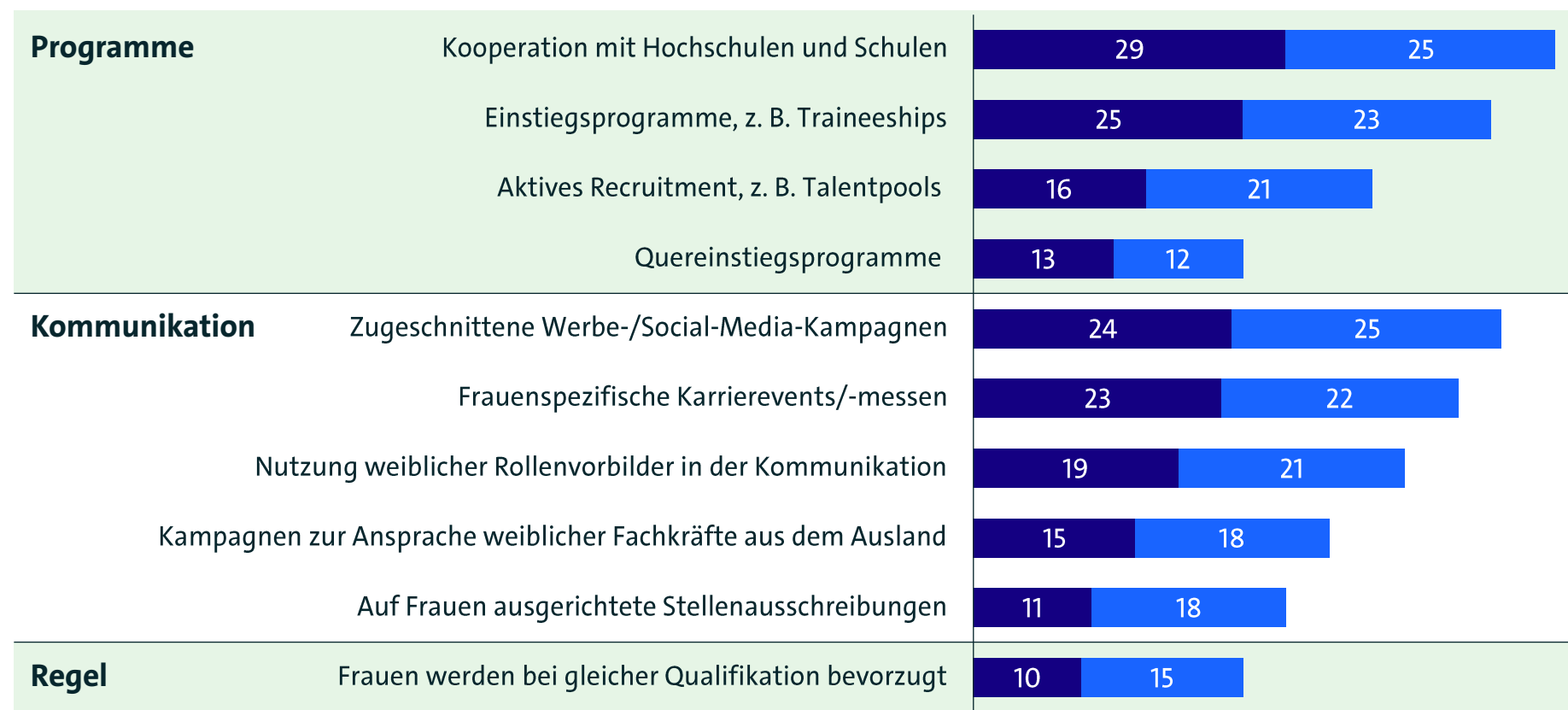
Warum hat Ihr Unternehmen keine Ziele definiert?



in Prozent

Mehrheit nutzt Maßnahmen zum Recruiting von Frauen

Welche Maßnahmen haben Sie aktuell im Einsatz bzw. planen Sie, um Frauen speziell auf IT- und Digitalberufe in Ihrem Unternehmen aufmerksam zu machen und zu rekrutieren?



79%

...nutzen mindestens eine dieser Maßnahmen

■ Im Einsatz
■ Geplant

in Prozent

Veraltetes Rollenbild: IT gilt noch immer als Männerberuf

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?



65%

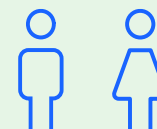
»Ohne Frauen wird die Wirtschaft das **IT-Fachkräfteproblem** nicht lösen können.«

53% IT- und Digitalberufe sind bei Frauen **zu wenig bekannt**.

48% IT- und Digitalberufe **schrecken Frauen ab**.

43% **Männer** sind für IT- und Digitalberufe einfach **besser geeignet**.

44% Männer

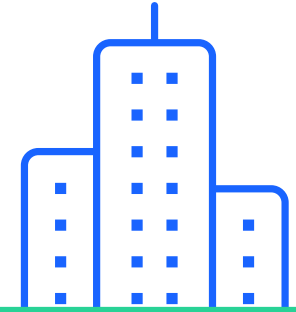


39% Frauen

Jetzt sind Unternehmen gefragt

Handlungsempfehlungen – Unternehmen

1. **Messbare Ziele** zu Frauenanteil in der Belegschaft und Verweildauer im Unternehmen setzen.
2. **Personelle Zuständigkeit für Gleichstellungsthemen** festlegen.
3. **Stellenausschreibungen** auf Frauen **zuschneiden** und **Quereinstieg ermöglichen**.
4. **Neue Wege bei der Akquise** von Bewerberinnen gehen.
5. **Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote** für Frauen im eigenen Unternehmen schaffen.
6. **Rolemodels** im Unternehmen sichtbar machen.



68%

(2025: 56%)

»Die Unternehmen sind **selbst dafür verantwortlich**, dass der **Frauenanteil** in den IT- und Digitalberufen steigt.«

Auch die Politik ist gefordert

Welche der folgenden Maßnahmen für Gleichstellung allgemein sowie mehr Frauen in IT- und Digitalberufen sollte die Bundesregierung angehen?



Infrastruktur & Vorgaben

Mehr Investitionen in Betreuungsinfrastruktur

71

Frauenquoten im mittleren und oberen Management

33



Bildung & Qualifizierung

Interesse von Mädchen und jungen Frauen an IT-Themen fördern

59

Quereinstieg in IT fördern

42

Ausbildungs- und Studiencurricula für Frauen attraktiv gestalten

37



Förderung & Sichtbarkeit

Gründerinnen und Unternehmerinnen in digitalen Branchen fördern

66

Öffentliche Kampagnen oder Role-Model-Programme

57

in Prozent

Keine weiteren Maßnahmen seitens der Politik notwendig

0

6 Handlungsempfehlungen des Bitkom an die Politik

1. **Informatik-Unterricht** verpflichtend einführen, gendersensibel gestalten.
2. Verpflichtende Richtlinien für **gendersensible Bildungsinhalte** und **Lehrmaterialien** einführen.
3. **Praxisnähe und Interdisziplinarität** in Ausbildung und Studium stärken.
4. **Aus- und Weiterbildungsprogramme** für Frauen in IT-Berufen fördern.
5. **Betreuungsinfrastruktur** ausbauen.
6. **Fördermodelle für Betriebs-Kitas** entwickeln, die insbesondere die Bedürfnisse von KMUs in den Blick nehmen.

0% (2025: 5%)

»Keine weiteren
Maßnahmen seitens
der **Politik** notwendig.«



Für mehr Frauen in der Digitalisierung

Wer wir sind

Interdisziplinäres Bündnis aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft

Was wir bewegen

Wir setzen uns dafür ein, dass mehr Frauen die Digitalisierung aktiv mitgestalten und die Rolle von Mädchen und Frauen in der digitalen Transformation gestärkt wird.

Wie wir wirken

- Wissenschaftlich – Studien, Umfragen und Leitfäden
- Interaktiv – Veranstaltungen und Austauschformate
- Kommunikativ – Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit



#SheTransformsIT bedeutet...

Bewusstsein & Sichtbarkeit schaffen

Frauen für Digitalisierung begeistern

Initiativen für Empowerment & Wandel stärken



Frauen in IT- und Digitalberufen

Dr. Ralf Wintergerst
Bitkom-Präsident

Susanne Dehmel
#SheTransformsIT

Berlin, 3. März 2026



Untersuchungsdesign: Gesamtwirtschaft

Auftraggeber

Bitkom e.V.

Methodik	Computergestützte telefonische Befragung/ Computer Assisted Telephone Interview (CATI)
Grundgesamtheit	Unternehmen in Deutschland mit mindestens 20 Beschäftigten
Zielpersonen	Geschäftsführer/CEO; Vorstand/ Geschäftsführung Personal / HR; Führungsposition im Personalbereich (z.B. Leiter*in der HR-Abteilung)
Stichprobengröße	n=603
Befragungszeitraum	KW 50 2025 bis KW 06 2026
Gewichtung	Repräsentative Gewichtung des Datensatzes auf Grundlage des aktuellen Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes
Statistische Fehlerspanne	+/- 4 Prozent