

Quereinstieg in die Digitalwirtschaft – Zahlen, Chancen & Fördermöglichkeiten

Bitkom Fact
Sheet 2026

bitkom

Herausgeber

Bitkom e. V.
Albrechtstraße 10
10117 Berlin
T 030 27576-0
bitkom@bitkom.org
www.bitkom.org

Ansprechpartner

Pauline Meimberg | Leiterin #SheTransformsIT
T 030 27576-185 | p.meimberg@bitkom.org

Lewis Erckenbrecht | Referent Bildungspolitik & Digitale Gesellschaft
T 030 27576-309 | l.erckenbrecht@bitkom.org

Copyright

Bitkom 2026

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.

Auf einen Blick: Quereinstieg in die Digitalwirtschaft

Ausgangslage

Eine immer größer werdende Fachkräftelücke bedeutet einen Verlust von Wettbewerbsfähigkeit, Wertschöpfung, Wachstum und Wohlstand. Die Digitalwirtschaft ist besonders betroffen. 2025 waren branchenübergreifend rund 109.000 Stellen für IT-Fachkräfte unbesetzt. Neben der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland ist die Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials zentral, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Quereinstieg als Instrument zur Fachkräftesicherung

Quereinstieg ist ein zentraler Hebel, um Fachkräftepotenziale schneller zu erschließen und neue Zugangswege in IT- und Digitalberufe zu öffnen. Dies gilt besonders für Frauen, die in IT- und Digitalberufen bisher unterrepräsentiert sind. Bereits jetzt ist etwa jede vierte neubesetzte Stelle in der IT ein Quereinsteiger oder eine Quereinsteigerin.

Unternehmen als zentrale Player

In rund jedem fünften Betrieb (22 Prozent) gibt es bereits gezielte Programme, um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger als IT-Fachkräfte zu gewinnen. Gleichzeitig bedeuten Quereinstiege für viele Unternehmen eine Herausforderung in der Umsetzung. Unternehmen können mit der Förderung von Weiterbildung, zielgerichteter Ansprache und moderner Unternehmenskultur zu einem erfolgreichen Quereinstieg beitragen. Dabei können verschiedene öffentliche Förderprogramme genutzt werden.

Zukunftsfähige Rahmenbedingungen

Um die Chancen des Quereinstiegs als Instrument gegen den Fachkräftemangel zu nutzen und Deutschland als Innovationsstandort weiter zu stärken, braucht es eine klare politische Strategie:

- **Quereinsteigsprogramme fördern, Beratung ausbauen**
Ein staatliches Programm zur Förderung des Quereinstiegs in IT-Berufe etabliert den Quereinstieg als strategisches Instrument zur Fachkräftesicherung.
- **Förderung von gezielter Qualifizierung und Weiterbildungsnetzwerken**
Zukunftsfähige Rahmenbedingungen bei der Weiterbildungsförderung und ein Digital Queen Bee Network nach dem Beispiel aus Singapur ermöglichen zukunfts-fähige betriebliche Qualifizierung.
- **Weibliche Role Models in der IT sichtbarer machen**
Frauen stellen ein bisher weitgehend ungenutztes Fachkräftepotenzial in der IT dar. Eine bundesweite Kommunikationsoffensive bricht stereotype Rollenbilder auf, bringt die weiblichen Vorbilder aus der Digitalisierung in die Öffentlichkeit und betont die Attraktivität der Digitalbranche für Frauen.

27%

aller neu besetzten
IT-Stellen gehen an
Quereinsteigerinnen und
Quereinsteiger.

[Bitkom-Dataverse \(2025\)](#)

Fachkräftemangel in der IT

Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit des Digitalstandorts Deutschland

Der IT-Arbeitsmarkt in Deutschland bleibt angespannt: Aktuell sind rund 109.000 Stellen für IT-Fachkräfte unbesetzt (2025). Diesen Mangel spüren viele Unternehmen deutlich – 85 Prozent berichten von fehlenden Fachkräften in ihrem Unternehmen und 79 Prozent erwarten, dass dies sich zukünftig noch weiter zuspitzt. Laut einer [Bitkom-Prognose zum Fachkräftemangel](#) werden bis 2040 in Deutschland rund 663.000 IT-Fachkräfte fehlen.

Gleichzeitig zeigt sich dieses strukturelle Defizit auch in langen Besetzungszeiten: Im Durchschnitt dauert es 7,7 Monate, eine IT-Stelle zu besetzen. [Bitkom-Studienbericht \(2025\)](#)

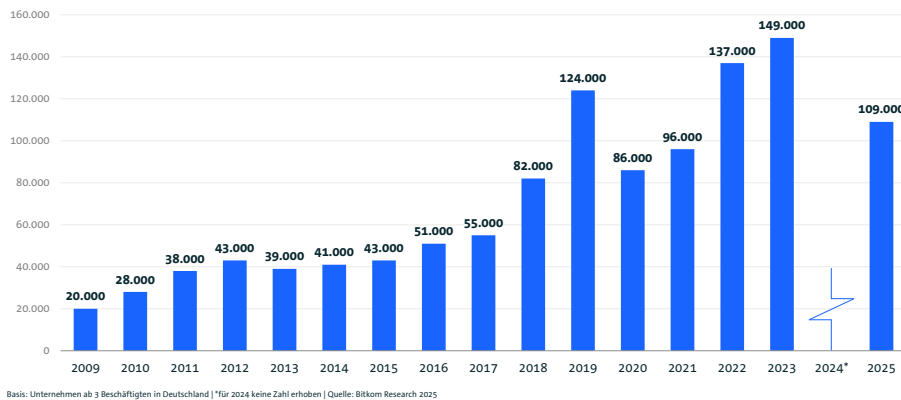


Abbildung 1: Entwicklung der Zahl unbesetzter Stellen für IT-Fachkräfte in Deutschland von 2009 bis 2025

85%

der deutschen Unternehmen bewerten das aktuelle Angebot an IT-Fachkräften als unzureichend.

[Bitkom-Dataverse \(2025\)](#)

7,7

Monate bleibt eine IT-Stelle im Durchschnitt unbesetzt.

[Bitkom-Studienbericht \(2025\)](#)

Wie lange sind Stellen für IT-Fachkräfte in Ihrem Unternehmen in der Regel vakant?

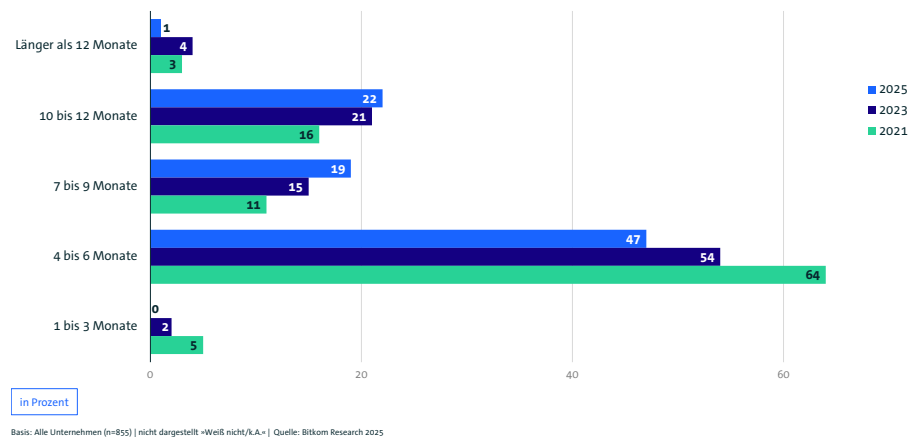


Abbildung 2: Dauer der Vakanz von IT-Stellen im Unternehmen

Frauen als ungenutztes Fachkräftepotenzial

Unterrepräsentiert entlang der gesamten Qualifikationskette

Während die Nachfrage nach IT-Expertinnen und -Experten weiterhin das Angebot übersteigt, bleiben Frauen in der IT deutlich unterrepräsentiert. Unter den IT-Fachkräften liegt ihr Anteil aktuell bei lediglich 18 Prozent ([↗Bitkom-Presseinformation](#)). Auch in den Unternehmen selbst zeigt sich ein klares Ungleichgewicht:

In 89 Prozent der Unternehmen sind weniger als die Hälfte der Stellen in IT- und Digitalfachbereichen mit Frauen besetzt. Und kein einziges der von Bitkom Research repräsentativ befragten Unternehmen gibt an, in diesen Bereichen mehr Frauen als Männer zu beschäftigen; nur 9 Prozent berichten von einem annähernd ausgeglichenen Geschlechterverhältnis ([↗Bitkom-Studienbericht](#)).

Diese Unterrepräsentation gilt entlang der gesamten Qualifikationskette:

Im Informatikstudium liegt der Frauenanteil bei 17 Prozent, in IT-Ausbildungen bei 12 Prozent (Quellen: [↗Bitkom Research](#); Berechnung auf Basis von GENESIS Online, Statistisches Bundesamt 2026; Ausbildungsmarktstatistik, Bundesagentur für Arbeit 2024).

89%

der Unternehmen geben an, dass weniger als die Hälfte der Beschäftigten in IT- und Digitalfachbereichen weiblich ist.

[↗Studienbericht: Frauen in IT- und Digitalberufen \(2026\)](#)



Bitkom-Studienbericht:

[↗Frauen in IT- und Digitalberufen 2026](#)

Bitkom-Presseinformation:

[↗Gläserne Decke, Stereotype & Karrierehürden: Frauen fehlen in IT- und Digitalberufen](#)

Unternehmen erkennen zwar zunehmend die Bedeutung weiblicher Fachkräfte für die Digitalbranche. Stereotype Rollenbilder und das Klischee von der Männerdomäne IT halten sich dennoch hartnäckig. So sagen 65 Prozent der Unternehmen, dass sich der IT-Fachkräftemangel ohne Frauen nicht lösen lässt. Zugleich meinen 43 Prozent, Männer seien für IT- und Digitalberufe besser geeignet (darunter 39 Prozent Frauen).

Quereinstieg als Instrument zur Fachkräftesicherung

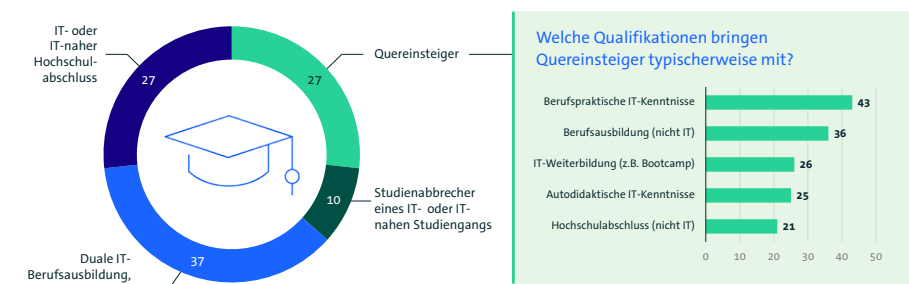
Chancen neuer Zugangswege

Was ist Quereinstieg? Unter Quereinstieg verstehen wir den Wechsel in einen IT- oder Digitalberuf ohne klassischen IT-Ausbildungs- oder Studienweg. Er kann entweder intern erfolgen, indem Beschäftigte aus anderen Unternehmensbereichen durch Weiterbildung für IT-Aufgaben qualifiziert werden, oder extern durch die Einstellung von Personen mit fachfremdem beruflichem Hintergrund.

Der Quereinstieg spielt bereits heute eine zentrale Rolle bei der Fachkräftesicherung in der IT – wird jedoch noch häufig unterschätzt. Inzwischen gehen 27 Prozent aller neu besetzten IT-Stellen an Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und damit genauso viele wie an Absolventinnen und Absolventen eines IT-bezogenen Studiums.

Dabei gewinnen konkrete berufspraktisch erworbene Fähigkeiten, Soft Skills und technische Kompetenzen gegenüber klassischen Einstellungsvoraussetzungen zunehmend an Bedeutung. Quereinsteige bedeuten damit für neue Zielgruppen – insbesondere Frauen – einen alternativen Zugangsweg in die IT. So lassen sich bisher ungenutzte Potenziale für die Fachkräftegewinnung heben.

Wie verteilt sich der Anteil der Qualifikationen auf die IT-Fachkräfte, die Sie in den vergangenen zwölf Monaten eingestellt haben?



Basis (links): Alle Unternehmen (n=855) | links: Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt | Basis (rechts): Unternehmen, die Quereinsteiger eingestellt haben (n=242) | rechts: Mehrfachnennung
 Quelle: Research 2025

Abbildung 3: Verteilung der Qualifikationen neu eingestellter IT-Fachkräfte und typische Profile von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern

Quereinstieg als Unternehmen strategisch nutzen

Maßnahmen für einen erfolgreichen Quereinstieg

Quereinsteige entwickeln sich zu einer tragenden Säule der Fachkräftesicherung in der IT und damit der Zukunftsfähigkeit des Digitalstandorts Deutschland. Viele Unternehmen haben diese Bedeutung bereits erkannt: In rund jedem fünften Betrieb (22 Prozent) gibt es bereits gezielte Programme, um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger als IT-Fachkräfte zu gewinnen.

Was tut Ihr Unternehmen, um dem IT-Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

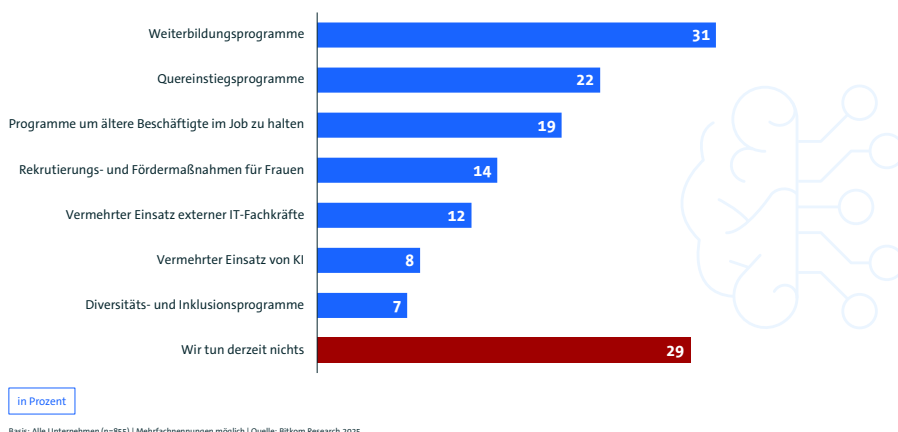


Abbildung 4: Maßnahmen der Unternehmen zur Bekämpfung des IT-Fachkräftemangels



Bitkom-Presseinformation:

[↗ Weiterbildung zu Digitalthemen: Fast überall, aber selten für alle](#)

Gleichzeitig bedeuten Quereinsteige für viele Unternehmen eine Herausforderung in der Umsetzung. Indem Unternehmen gezielt Barrieren abbauen und anschlussfähige Einstiegsmöglichkeiten schaffen, können sie zusätzliche Talentpotenziale für die digitale Transformation erschließen. Folgende Maßnahmen können Unternehmen dabei helfen:

Quereinstieg als strategisches Ziel setzen

Unternehmen können Quereinsteigende als eigenen Talentpool behandeln – mit klaren Zielwerten, Zuständigkeiten und Kennzahlen, etwa zum Anteil von Bewerbungen, Einstellungen und Verbleib in IT-Rollen. So wird verhindert, dass Potenziale aus anderen Qualifikationshintergründen gegenüber klassischen IT-Lebensläufen übersehen werden.

Besonders geeignet für Quereinstiege sind Tätigkeiten mit Schnittstellen zu bisherigen Erfahrungen, etwa im IT-Support, Projektkoordination, Datenpflege oder Anwenderbetreuung. Solche Rollen erleichtern den Übergang in die IT, weil sie vorhandene Kompetenzen aus anderen Berufen direkt nutzbar machen und als Sprungbrett in weitere IT-Aufgaben dienen.

Weiterbildung zu digitalen Kompetenzen ermöglichen

Für einen erfolgreichen Quereinstieg ist Weiterbildung ein zentraler Baustein, um die gegebenenfalls zusätzlich notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten aufzubauen. Bereits jetzt nutzen 35 Prozent aller Unternehmen Weiterbildungsprogramme, um Beschäftigte aus anderen Bereichen für IT-Berufe zu qualifizieren [↗Bitkom-Leitfaden »Qualifizierung von Beschäftigten in der digitalen Transformation«](#).

Die Mehrheit der Unternehmen in Deutschland investiert allerdings nicht flächendeckend in Weiterbildung zu digitalen Themen: 80 Prozent vermitteln Digitalkompetenzen zumindest an Teile der Belegschaft. 14 Prozent schulen (fast) alle Beschäftigten. Nur etwa die Hälfte der Unternehmen (51 Prozent) verfügt über eine strategische Planung für Weiterbildungen zu digitalen Themen.

Auch beim Thema Künstliche Intelligenz besteht weiterer Qualifizierungsbedarf: 2025 bieten 8 Prozent der Unternehmen KI-Schulungen für alle Beschäftigten an. Weitere 21 Prozent schulen einen Großteil der Belegschaft, 25 Prozent nur ausgewählte Beschäftigte. 43 Prozent der Unternehmen bieten bisher keine KI-Schulungen an [↗Bitkom-Dataverse](#).

Wenn Unternehmen die Vermittlung von Digitalkompetenzen in internen Weiterbildungsprogrammen stärken, können damit die für den Quereinstieg notwendigen Kompetenzen vermehrt aufgebaut werden.

Werden die Mitarbeitenden Ihres Unternehmens weitergebildet, um digitale Kompetenzen zu erlangen oder zu vertiefen?

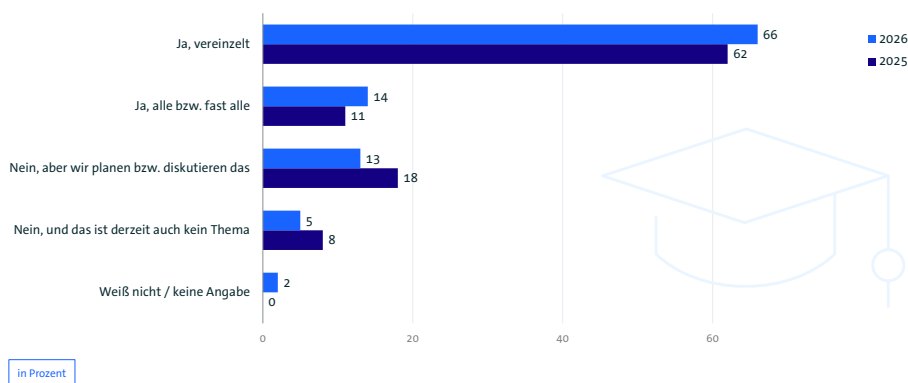


Abbildung 5: Weiterbildung von Beschäftigten zum Erwerb digitaler Kompetenzen in Unternehmen

Gezielte Ansprache und einfachen Einstieg sicherstellen

Für die erfolgreiche Ansprache von Quereinsteigenden sollten die Anforderungsprofile von Ausschreibungen für IT-Stellen auch für Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Berufsbiografien offen sein und explizit die Möglichkeit eines Quereinstiegs nennen. Kooperationen mit Weiterbildungsanbietern, Boot Camps oder Hochschulpartnern helfen dabei, neue Zielgruppen zu erreichen. Für die gezielte Ansprache von Frauen können Frauennetzwerke oder Branchen mit hohem Frauenanteil relevant sein.

Sichtbare Vorbilder können Hemmschwellen abbauen und Quereinsteigende ermutigen, einen Wechsel in die IT überhaupt in Betracht zu ziehen. Unternehmen sollten deshalb Mitarbeitende mit nicht-linearen Karrierewegen sichtbar machen und zeigen, dass erfolgreiche IT-Karrieren auch ohne klassischen Abschluss möglich sind. Das stärkt Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und macht Quereinstieg als realistische Option greifbarer.

Ein strukturierter Einstieg mit festen Ansprechpersonen, Lernbegleitung, Mentoring oder Tandemmodellen erleichtert Quereinsteigenden die Orientierung im neuen Arbeitsumfeld. Häufig fehlen nicht die Fähigkeiten, sondern Erfahrung mit IT-spezifischen Abläufen, Fachsprache oder informellen Prozessen. Unternehmen können hier gezielt unterstützen und so neue Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen binden.



Bitkom-Studienbericht:

[↗ Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte \(2025\)](#)

Bitkom-Langfriststudie zum Fachkräftemangel:

[↗ IT-Fachkräfte 2040: Wo steht die deutsche Wirtschaft? \(2024\)](#)

Inklusive Unternehmenskultur und flexible Arbeitsmodelle stärken

Quereinstieg gelingt langfristig nur in einem Arbeitsumfeld, das unterschiedliche Berufswege anerkennt und Vielfalt aktiv fördert. Gerade Quereinsteigerinnen erleben häufiger Zweifel an ihrer fachlichen Kompetenz oder fühlen sich in männlich geprägten IT-Teams weniger zugehörig. Unternehmen sollten deshalb Führungskräfte sensibilisieren, Diskriminierung konsequent adressieren und sichtbar vermitteln, dass unterschiedliche Perspektiven und Werdegänge ausdrücklich gewünscht sind.

Flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und planbare Strukturen erleichtern den Wechsel in die IT, insbesondere wenn Weiterbildung, Familienaufgaben oder berufliche Neuorientierung parallel organisiert werden müssen. Gerade für Frauen sind flexible Rahmenbedingungen oft entscheidend dafür, ob ein Wechsel überhaupt realistisch umsetzbar ist.

Quereinstieg umsetzen mit öffentlicher Förderung

Übersicht über mögliche Programme

Für Unternehmen, die für einzelne Beschäftigte einen Quereinstieg ermöglichen oder alternative Zugangswege strategisch nutzen wollen, bestehen zahlreiche Fördermöglichkeiten. Die folgende Übersicht gibt eine Orientierung über mögliche Unterstützung bei der Umsetzung eines Quereinsteigs.

Weiterbildungsförderung von Beschäftigten

Mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) und seinen Folgegesetzen stellt der Staat ein breites Förderangebot zur Verfügung, um die Weiterbildung von Beschäftigten zu stärken. Diese kann auch für den Quereinstieg genutzt werden. Sowohl der interne Quereinstieg verbunden mit einem Re-Skilling oder eine geförderte Weiterbildung beim Jobeinstieg für einen externen Quereinstieg sind mögliche Anwendungsbereiche.

- Rechtsgrundlage: §81 und §82 SGB III
- Förderung: Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschuss, jeweils anteilig
- Förderhöhe: Je nach Unternehmensgröße und Voraussetzungen des Beschäftigten. Bis zu 100% Kostenübernahme möglich.

Der [Bitkom-Leitfaden zur Weiterbildungsförderung](#) unterstützt Unternehmen dabei, Fördervoraussetzungen zu prüfen, Anträge richtig zu stellen und systematisch Weiterbildung zu planen. Er enthält Praxisbeispiele, Tipps und eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für den gesamten Prozess.



Bitkom-Leitfaden:
[Qualifizierung von Beschäftigten in der digitalen Transformation](#)

Mit dem digitalen [Bitkom-Qualifizierungsrechner](#) können Unternehmen außerdem vorab prüfen, wie hoch eine mögliche Förderung in ihrem konkreten Fall ausfallen könnte. Der Rechner liefert eine unverbindliche Ersteinschätzung, schnell, einfach und kostenlos.

Lohnkostenzuschüsse

Bei der Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt sind Lohnkostenzuschüsse möglich. Der Arbeitgeber trägt so nur einen Teil der Lohnkosten in der ersten Phase der Beschäftigung. Diese Förderung kann auch im Fall eines Quereinsteigs genutzt werden.

Eingliederungszuschuss

- Rechtsgrundlage: § 88 SGB III

Lohnkostenzuschuss für Langzeitarbeitslose

- Rechtsgrundlage: § 16e SGB II & § 16i SGB II Quereinstieg ausprobieren – ohne finanzielles Risiko für ein Unternehmen

Quereinstieg ausprobieren – ohne finanzielles Risiko für ein Unternehmen

Es gibt mehrere Fördermöglichkeiten für eine Probebeschäftigung, bei der Arbeitgeber kein Arbeitsverhältnis und keine Vergütungspflicht übernehmen. Sie können eingesetzt werden, um einen Quereinstieg auszuprobieren, ohne ein finanzielles Risiko einzugehen.

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)

- §45 SGB III / §16 SGB II

Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderung

- Rechtsgrundlage: § 46 SGB III

EU-weite Rekrutierung für den Quereinstieg

Ein Quereinstieg kann auch von Beschäftigten aus dem Ausland erfolgen. Die EUROpean Employment Services (EURES) unterstützt bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland.

- Grundlage: Targeted Mobility Scheme (TMS) der EURES
- Förderleistungen: Interviewreisen, Umzugspauschalen, Sprachkurse, Förderung für Trainingsprogramme von Arbeitgebern

Unterstützung für quereinsteigende Beschäftigte mit Behinderung

Für Menschen mit Behinderung gibt es unterschiedliche Unterstützungsleistungen für die Integration in den Arbeitsmarkt, die auch für den Quereinstieg genutzt werden können. Sie werden von den Integrationsämtern der Länder umgesetzt.

- ↗Aktuelle Übersicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V.

Quereinstieg als Chance für den Digitalstandort Deutschland

Was noch zu tun bleibt

Quereinsteige tragen essenziell zur Gewinnung von Fachkräften bei und sind angesichts von 109.000 unbesetzten Stellen in der IT ein zentraler Faktor für die Zukunftsfähigkeit des Digitalstandorts Deutschland. Um die Chancen des Quereinsteigs als Instrument gegen den Fachkräftemangel zu nutzen und Deutschland als Innovationsstandort weiter zu stärken, braucht es eine klare politische Strategie:

Quereinsteigsprogramme fördern, Beratung ausbauen

Ein staatliches Programm zur Förderung des Quereinsteigs sollte in enger Partnerschaft mit Ländern, Bildungseinrichtungen und Unternehmen eingerichtet werden. Der Fokus sollte auf der zielgerichteten Beratung und Vermittlung von Quereinsteigenden in den Arbeitsmarkt liegen. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit mit Unternehmen mit konkretem Fachkräftebedarf entscheidend. Dadurch wird sichergestellt, dass die bereits vorhandenen Schulungsprogramme optimal auf die aktuellen Anforderungen der lokalen Wirtschaft abgestimmt sind. Der Erfolg dieser Maßnahmen ist maßgeblich abhängig von den Agenturen für Arbeit – ihnen kommt bei der Beratung, der Bearbeitung von Förderanträgen sowie der Vermittlung im Kontext regionaler Arbeitsmarktdrehscheiben eine große Verantwortung zu.

Weibliche Role Models in der IT sichtbarer 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-Talenten zu ermutigen und für unternehmerisches Handeln zu begeistern. Sichtbarkeit schafft Identifikation – und das ist der erste Schritt zu mehr Beteiligung.

Förderung von gezielter Qualifizierung und Weiterbildungsnetzwerken

Um Quereinstieg als strategisches Instrument gegen den IT-Fachkräftemangel systematisch zu nutzen, muss auch Weiterbildung zu digitalen Kompetenzen und Fähigkeiten ausgebaut werden. Betrieblicher Weiterbildung kommt dabei eine besondere Rolle zu: 85 Prozent aller berufsbezogenen Weiterbildungen finden im Betrieb statt – überwiegend in der Arbeitszeit und werden betrieblich finanziert [↗Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025: Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung](#).

Es besteht Einigkeit darüber, dass allein den betrieblichen Interessen dienende Weiterbildungen auch durch Betriebe finanziert werden. Gleichzeitig ist die Zusammenarbeit von Wirtschaft und Politik entscheidend, um die anstehenden Transformationaufgaben durch die Digitalisierung und die Herausforderungen des Fachkräftemangels erfolgreich zu bewältigen. Dafür braucht es zukunftsfähige Rahmenbedingungen und klar an den Realitäten des Arbeitsmarkts orientierte Förderprogramme.

Gerade für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger spielen Weiterbildungen und Mikrozertifikate, die auf bestehenden Berufs- oder Studienabschlüssen aufbauen, eine wichtige Rolle. Sie ermöglichen einen schnellen und praxisnahen Kompetenzaufbau und eignen sich besonders gut, um Umschulungs- und Qualifizierungsbedarfe am Arbeitsmarkt zu decken. Die für die Förderung des Quereinstiegs zentrale Beschäftigtenqualifizierung nach §81 und §82 SGB III sollte diese Form der Qualifizierung stärker berücksichtigen. Dazu gehört auch, bestehende Hürden wie lange Wartezeiten zwischen Förderungen oder starre Mindestanforderungen an die Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen abzubauen beziehungsweise deutlich zu reduzieren.

Wie das Beispiel der SkillsFuture Queen Bee Networks aus Singapur zeigt, können auch öffentlich unterstützte Weiterbildungsnetzwerke ein wichtiger Faktor sein. Dort können Unternehmen bereits aus über 20 Queen Bee Networks wählen, die jeweils von etablierten Branchenakteuren geleitet werden. Kleine und mittelständische Unternehmen erhalten über Mentoring und branchenspezifische Netzwerke Zugang zu erprobten Konzepten für den Aufbau digitaler Kompetenzen. So können insbesondere KMU dabei unterstützt werden, Weiterbildungsbedarfe systematisch zu identifizieren, passende Qualifizierungsmaßnahmen umzusetzen und Quereinsteige als Teil ihrer Personal- und Organisationsentwicklung zu verankern. Ein Digital Queen Bee Network sollte vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Frauen, Senioren und Jugend eingerichtet werden.

Fazit

Der Quereinstieg ist ein zentraler Hebel, um Fachkräftepotenziale schneller zu erschließen und neue Zugangswege in IT- und Digitalberufe zu öffnen. Dies gilt besonders für Frauen, die in IT- und Digitalberufen bisher unterrepräsentiert sind. Der Quereinstieg sollte systematischer genutzt werden, um ungenutztes Fachkräftepotenzial zu heben.

Unternehmen können mit der Förderung von Weiterbildung, zielgerichteter Ansprache und moderner Unternehmenskultur zu einem erfolgreichen Quereinstieg beitragen. Doch es braucht auch öffentliche Unterstützung: Zukunftsfähige Rahmenbedingungen bei Weiterbildungen und ein staatliches Programm zur Förderung von Quereinstiegen durch bessere Beratung und Vermittlung etablieren den Quereinstieg als strategisches Instrument zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Digitalstandorts Deutschland.

Bitkom vertritt mehr als 2.300 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 700 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.

Bitkom e.V.

Albrechtstraße 10
10117 Berlin
T 030 27576-0
bitkom@bitkom.org

[bitkom.org](https://www.bitkom.org)

bitkom