

Frauen für die Digitalisierung

Wo wir stehen & was wir wollen

Trotz des rasanten Wachstums und der Innovationskraft der Digitalwirtschaft bleibt ein bedeutendes Potenzial für die Digitalisierung weitgehend ungenutzt: Frauen. Mit etwa 30 Prozent sind Frauen in der IT- und Tech-Branche nach wie vor unterrepräsentiert.¹ Gleichzeitig sagen 68 Prozent der Unternehmen der Digitalwirtschaft, dass die Branche ihr Fachkräfteproblem ohne Frauen nicht lösen wird. Das Ungleichgewicht behindert nicht nur die Chancengleichheit, sondern schwächt auch die Innovationskraft der Branche. Erklärtes Ziel einer neuen Bundesregierung muss es daher sein, Frauen in der Digitalisierung zu stärken. 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.²

Handlungsempfehlungen für die neue Legislaturperiode

- **Informatik-Unterricht verpflichtend einführen und gendersensibel gestalten:** Die schulische Bildung ist einer der wichtigsten Schlüssel dafür, mehr Frauen für die Digitalbranche zu gewinnen. Mädchen müssen schon im Kindesalter gleichermaßen wie Jungen an Digitalthemen herangeführt und dafür begeistert werden, denn technologische Entwicklungen betreffen alle gleichermaßen. Die bundesweite Verankerung eines Pflichtfachs Informatik ist ein entscheidender Hebel und muss in allen Bundesländern zügig umgesetzt werden³. Ergänzend dazu braucht es verpflichtende Richtlinien für gendersensible Bildungsinhalte und Lehrmaterialien.
- **Digitale Ausbildungen für Frauen attraktiv gestalten:** 2023 waren nur fast 20 Prozent der Erstsemester im Fach Informatik weiblich.⁴ Durch erhöhte Praxisnähe und Interdisziplinarität, aber auch bessere Bewerbung von Querschnittsfächern gilt es, mehr Frauen für ein Studium oder eine Ausbildung in der Informatik zu gewinnen. Auch sollten digitale Studienangebote und Weiterbildungen entwickelt werden, die sich ausschließlich an Frauen richten. Zudem braucht es die Förderung spezieller Mentoring-Programme, Netzwerke und Stipendien für Frauen an Hochschulen und in der Ausbildung im Bereich der Informatik.
- **Weibliche Digital-Rolemodels sichtbar machen:** Um insbesondere in der Phase der Berufswahl stereotype Rollenbilder 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.

60%

der Unternehmen der deutschen Digitalbranche sehen die deutsche IT-Branche beim Thema Gleichstellung und Erhöhung des Frauenanteils im internationalen Vergleich unter den Nachzählern.¹

1 ↗Bitkom Studie »IT-Unternehmen wünschen sich mehr Frauen«, 2024

2 Mehr hierzu in unseren Kapiteln ↗»Digitale Gesellschaft & Barrierefreiheit« und ↗»Fachkräfte«

3 siehe ↗Aktionsplan Digitale Bildung

4 ↗Statista, 2024.

- **Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit erleichtern:** Um Frauen nachhaltig in der Digitalbranche zu halten, bedarf es einer Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit. Denn die Betreuung von Kindern oder auch die Pflege von Angehörigen übernehmen noch immer größtenteils Frauen. Dazu müssen die Betreuungsinfrastruktur weiter ausgebaut und mit Blick auf die Digitalbranche gesonderte Fördermodelle zur Einrichtung von Betriebs-Kitas entwickelt werden, die insbesondere die Herausforderungen von KMUs berücksichtigen. Zudem sollten steuerliche Anreize zur Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle und Förderprogramme, die sich gezielt an Familien mit gerechter Arbeitsteilung bei der Care-Arbeit richten, geprüft und Gründerinnen bzw. Selbstständige im Mutterschutzgesetz berücksichtigt werden⁵.
- **Frauen zu digitalen Expertinnen weiterbilden:** Vor dem Hintergrund der dramatischen IT-Fachkräftelücke zeigt sich, dass Quereinstiege in der Digitalbranche zunehmend an Relevanz gewinnen⁶. 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, niedrigschwellige, qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote sowie spezifische Förderprogramme für Frauen im Digitalbereich eingeführt werden – wie zum Beispiel die Einführung einer Bildungs(teil)zeit.

44%

der Studierenden in der Medizininformatik sind weiblich, in der klassischen Informatik nur 21%. Insbesondere für Frauen sind interdisziplinäre Studiengänge im Kontext Digitalisierung oft ansprechender.⁷

⁵ Siehe in diesem Zusammenhang auch das [Kapitel »Startups & Scaleups«](#)

⁶ Siehe in diesem Zusammenhang auch das [Kapitel »Digitale Bildung«](#)

⁷ [GENESIS Online](#) | Statistisches Bundesamt