



FRAUEN IN DER IT-BRANCHE

Bericht zur BITMi-Umfrage 2023 über
Fachkräfte, Diversität, Bindung und
Förderung weiblicher IT-Fachkräfte

HERAUSGEBER

Bundesverband IT-Mittelstand e.V. (BITMi)
Schiffbauerdamm 40 | 10117 Berlin
Tel: +49 30 22605 006
kontakt@bitmi.de
www.bitmi.de

ANSPRECHPARTNERIN

Daniela Kozian | BITMi
daniela.kozian@bitmi.de

UMFRAGE

Daniela Kozian | BITMi
Jana-Madeline Staupe | Prospektiv GmbH
Nura Mahmalat | Prospektiv GmbH

TEXTE

Lydia Schauß | BITMi
Daniela Kozian | BITMi

LAYOUT

Lydia Schauß | BITMi

BILDNACHWEIS

Unsplash Inc.

COPYRIGHT

BITMi 2023

01

VIELFALT ALS CHANCE

“83 Prozent der Unternehmen möchten mehr Frauen im IT-Bereich beschäftigen.”

Die IT-Branche kämpft mit den Herausforderungen, vor die sie der Fachkräftemangel stellt. Laut einer aktuellen Studie des KOFA (2022*) konnten 35 % aller IT-Stellen im letzten Jahr nicht besetzt werden. Der anhaltende Fachkräftemangel ist ein drängendes Problem, bei dem Frauen eine wichtige Rolle spielen können, um diese Lücke zu schließen. Der aktuelle Anteil von weiblichen IT-Fachkräften liegt bei 19 % (vgl. eurostat 2022**).

Hier gilt es für Unternehmen inklusive Unternehmenskulturen zu schaffen, die Diversität schätzen und Chancengleichheit fördern, um ungenutzte Potentiale zu erschließen. Der Wille bei den Unternehmen ist da. In der Umfrage des BITMi gaben 52 % der Befragten an, dass sie gezielt Frauen ansprechen möchten, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Es geht also beim Fokus auf Frauen nicht nur um Gleichberechtigung, sondern auch um wirtschaftliche Vernunft. Allerdings besteht derzeit ein Mangel an potenziellen weiblichen IT-Fachkräften (61 %).

*https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Fachkraeftesituation_IT_Berufe.pdf

**https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment#ICT_specialists_by_sex



02

FEMTENTIAL

Das BITMi-Projekt *FEMtential – Weibliche Potentiale im IT-Mittelstand fördern*, das in Zusammenarbeit mit der Prospektiv GmbH durchgeführt wird, wirft einen aktuellen Blick auf die IT-Branche und zielt darauf ab, IT-Unternehmen in den Bereichen Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung, insbesondere im Hinblick auf weibliche Fachkräfte, voranzubringen. Das Projekt unterstützt darin, weibliche Fachkräftepotentiale sichtbar zu machen und zu fördern und die Teamkultur zu stärken, indem es vielfalts- und gleichstellungsfördernde Strukturen fördert. Unternehmen sollen langfristig befähigt werden, insbesondere weibliche Fachkräfte für sich zu gewinnen und zu binden.

WEIBLICHE POTENTIALE IN DER IT FÖRDERN

03

BITMI-UMFRAGEN

Im Rahmen des Projektes *FEMtential - Weibliche Potentiale im IT-Mittelstand fördern* wurden zwei Umfragen zum Thema Frauen in der IT-Branche durchgeführt. Zum einen wurden die Verantwortlichen in den Unternehmen befragt, zum anderen die weiblichen Fachkräfte selbst. Die Ergebnisse bieten aktuelle Erkenntnisse zur Situation in der mittelständischen IT-Branche. Beispielsweise inwiefern Maßnahmen zur Förderung von Frauen umgesetzt werden, wie sich verschiedene Arbeitszeitmodelle auswirken, wie hoch der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist und wo Potentiale und Bedarfe bestehen.

METHODIK

Die Umfragen wurden unter Unternehmen der mittelständischen IT-Branche in Deutschland sowie unter den Mitgliedern des BITMi über den Sommer 2023 durchgeführt, wobei die Teilnahme auf freiwilliger Basis erfolgte. Es gab Multiple Choice Fragen und Freitextfelder. Die Ergebnisse der jeweiligen Umfragen sind mit nebenstehendem Hinweis markiert. Während die erste Umfrage (Unternehmensperspektive) sich an die Geschäftsführung oder Personalabteilung des Unternehmens richtete, richtete sich die zweite Umfrage (Weibliche IT-Fachkräfte) konkret an Frauen im IT-Bereich. Es ist anzunehmen, dass die beteiligten Unternehmen und Teilnehmerinnen bereits eine gewisse Sensibilität für die erfassten Themen aufweisen und ihnen eine hohe Bedeutung beimessen. Dies sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

UMFRAGE 1:
UNTERNEHMENS
PERSPEKTIVE

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE
IT-FACHKRÄFTE

04

AUSWERTUNG

An der ersten Umfrage nahmen 154 Teilnehmer:innen teil. Das Engagement lag bei 75,97 Prozent, was auf ein hohes Interesse an den Befragungsthemen schließen lässt. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 6. Juli bis zum 2. August 2023.

154

TEILNEHMENDE

19

FRAGEN

UMFRAGE 1:
UNTERNEHMENS
PERSPEKTIVE

75,97 %

ABGESCHLOSSENE UMFRAGEN

05

An der zweiten Umfrage beteiligten sich insgesamt 89 Teilnehmerinnen. Das Engagement der Teilnehmerinnen lag bei 71,91 Prozent. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 4. September bis zum 15. Oktober 2023.

89

TEILNEHMERINNEN

31

FRAGEN

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE
IT-FACHKRÄFTE

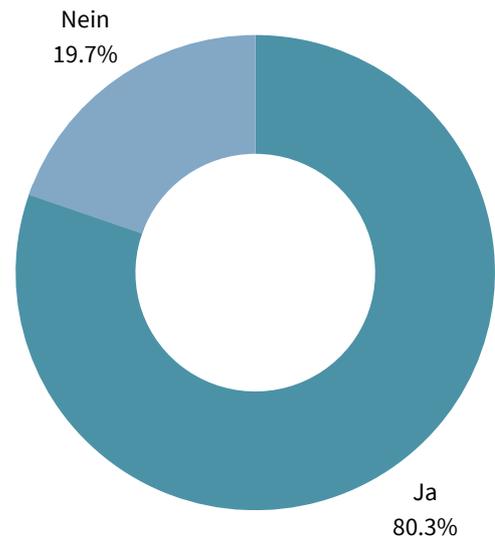
71,91 %

GESAMT ENGAGEMENT

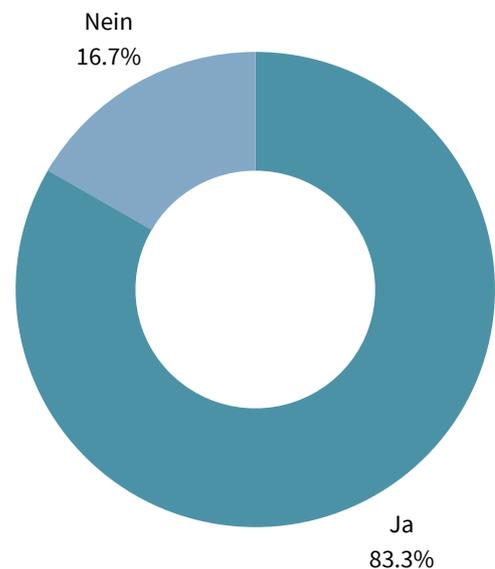
06

KEYFACT

„Würden Sie gerne
mehr Frauen
beschäftigen?“



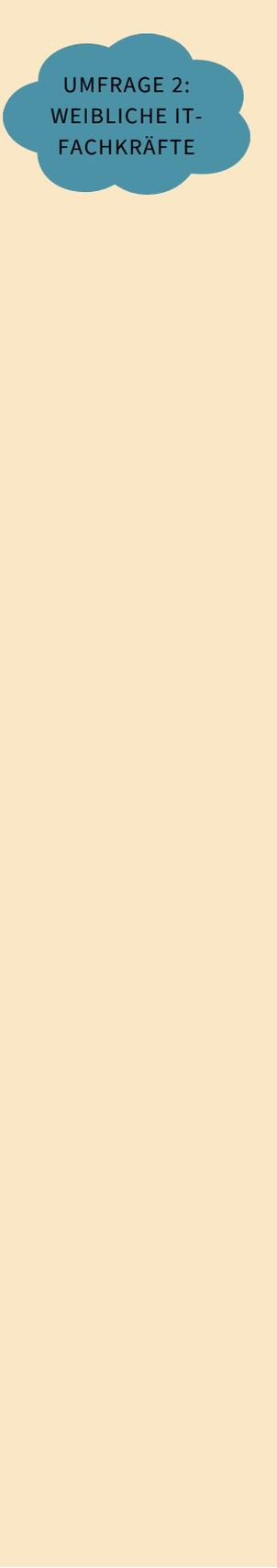
„Würden Sie gerne
mehr Frauen im IT-
Bereich
beschäftigen?“



Eine bedeutende Mehrheit der Unternehmen (80,3 %) würde generell mehr Frauen einstellen, auch speziell im IT-Bereich (83,3 %). Dies unterstreicht das wachsende Bewusstsein für die Potentiale der Diversität in der Branche.

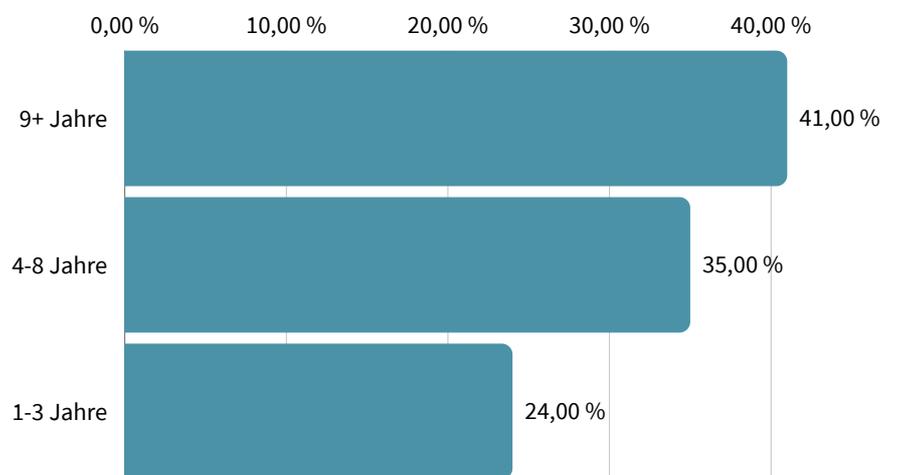
UMFRAGE 1:
UNTERNEHMENS
PERSPEKTIVE

07

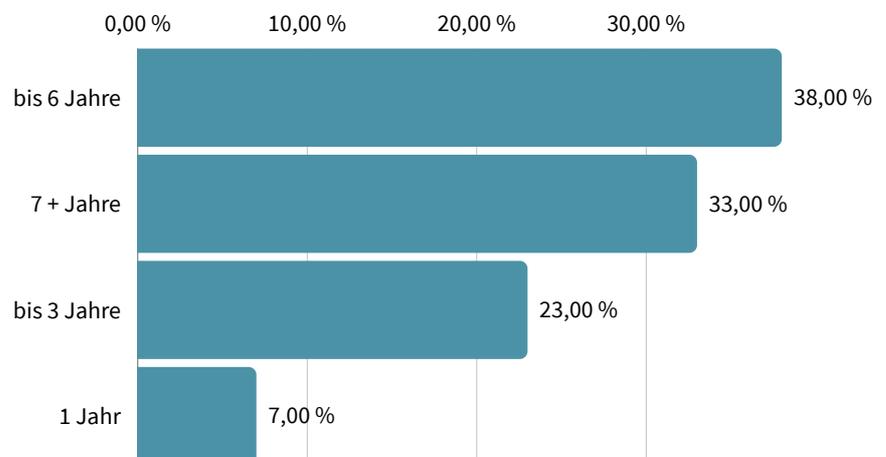


ARBEITEN IN DER IT

Beschäftigungsdauer der Befragten in der IT-Branche



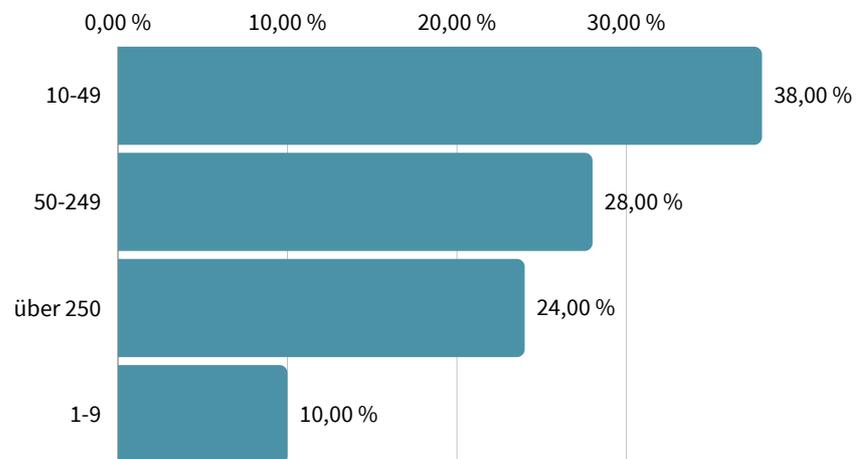
Durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Befragten in einem Unternehmen:



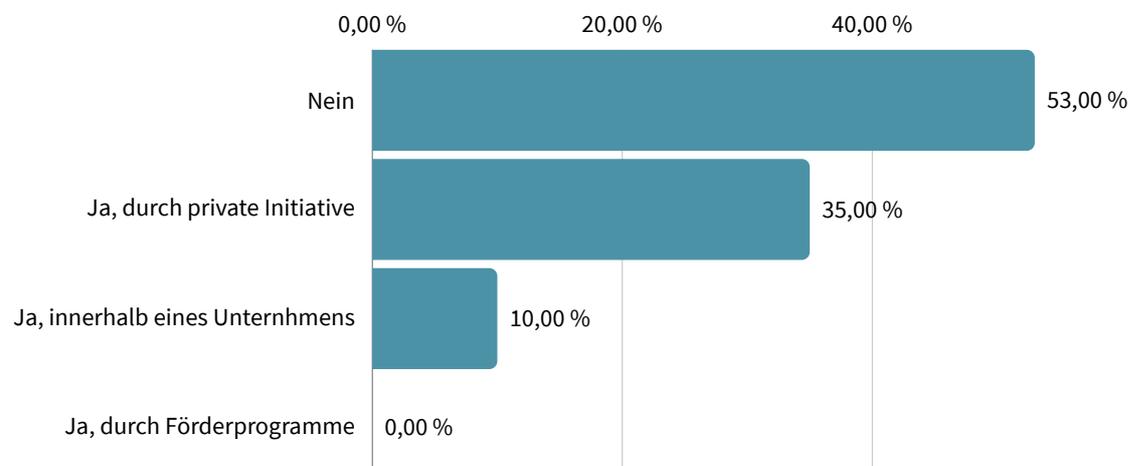
08

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

Anzahl der Mitarbeitenden im IT-Unternehmen:



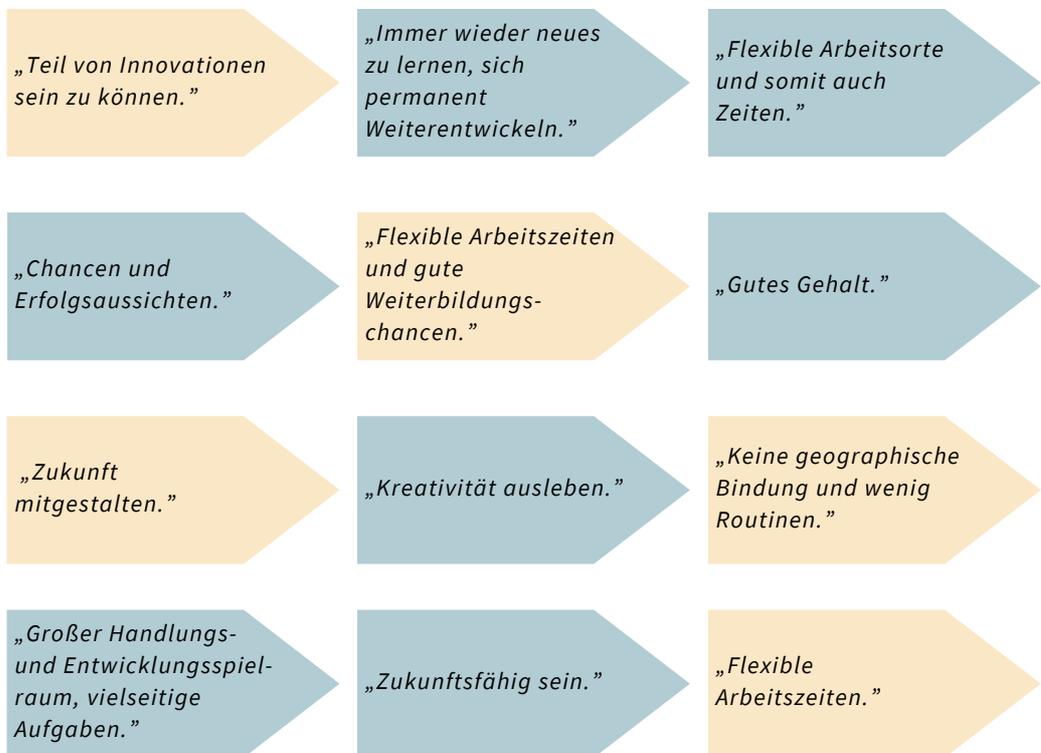
Quereinstieg als Weg in die IT:



UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

MOTIVATION

Was gefällt Ihnen besonders daran, in der IT-Branche zu arbeiten?

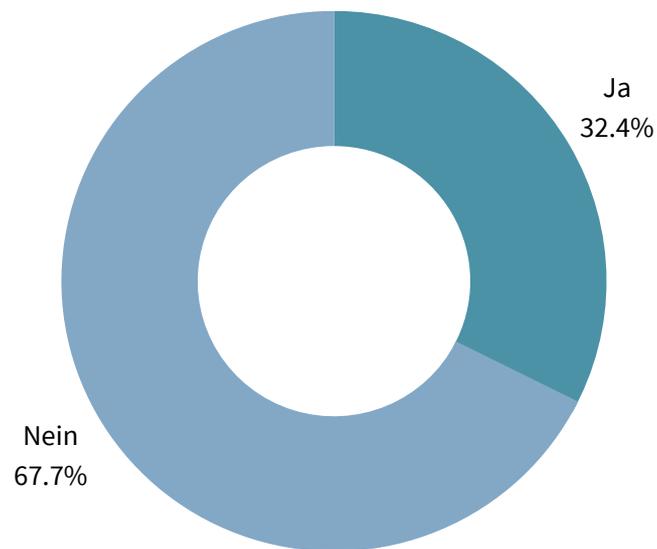


10

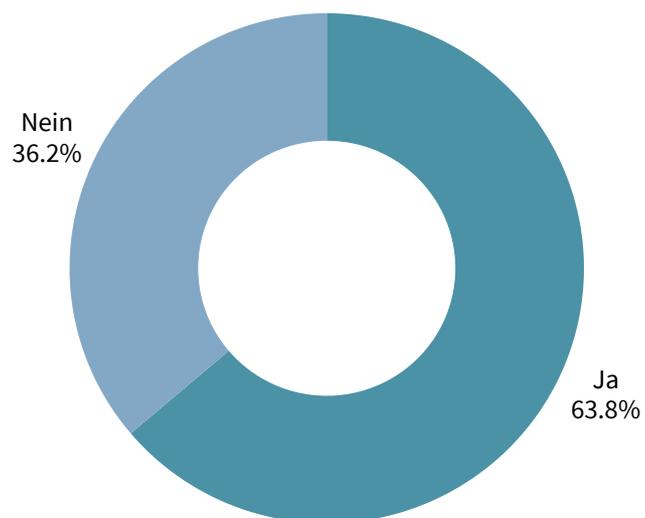
UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

FÜHRUNG

„Haben Sie eine Führungsposition inne?“



„Würden Sie gerne in Zukunft eine Führungsposition übernehmen?“

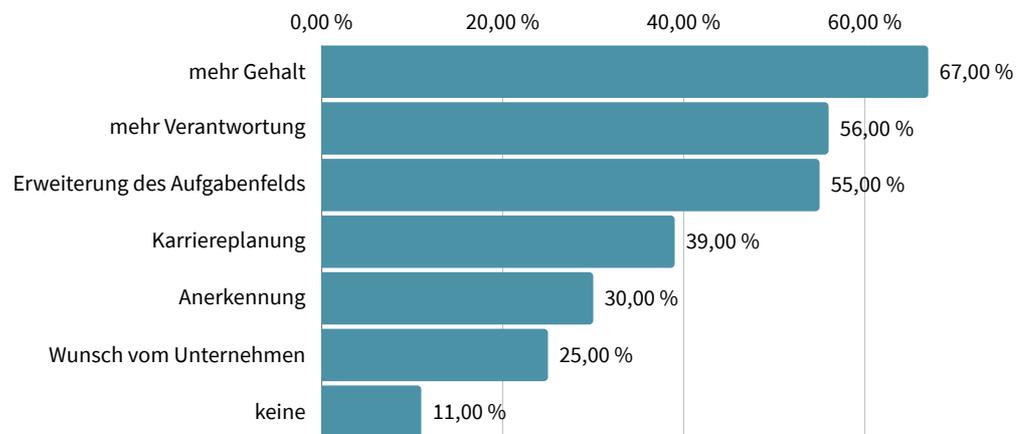


Eine deutliche Mehrheit der Befragten (63,8%) gibt an, dass sie sich künftig vorstellen könnten, eine Führungsposition einzunehmen.

11

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

Gründe für eine weibliche IT-Fachkraft eine Führungsposition zu übernehmen:*



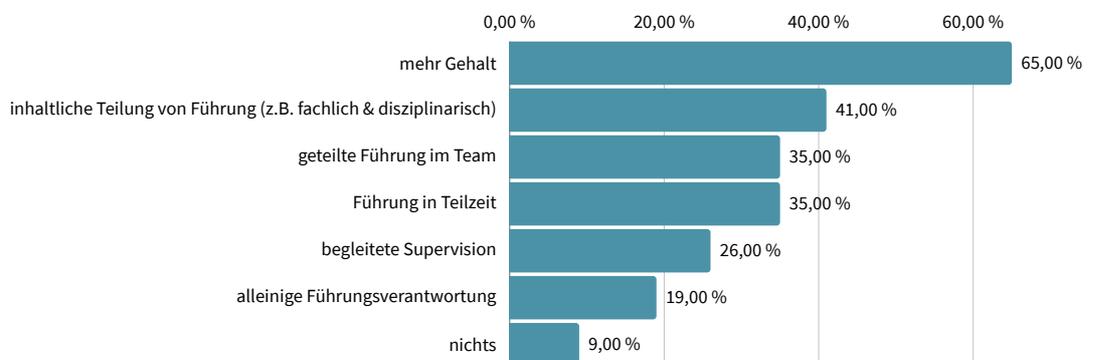
*Mehrfachnennungen möglich

„Verbesserung von Umständen, die meine oder die Arbeit meines Teams erschweren.“

„Dinge besser machen als Vorgänger*innen.“

„Möglichkeit Teil der Organisationsentwicklung zu sein.“

„Was macht eine Führungsposition attraktiv?“*



*Mehrfachnennungen möglich

„Förderung der Wertschätzung untereinander.“

„Stärkung von Mitarbeiterkompetenzen.“

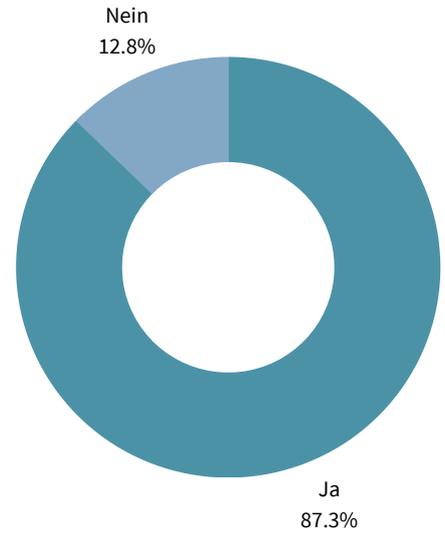
„Ein Team zusammenzuhalten, fördern und Wissen teilen.“

UMFRAGE 1:
UNTERNEHMENS
PERSPEKTIVE

12

GEHALT

„Verdienen männliche und weibliche Beschäftigte in denselben Positionen gleich viel?“

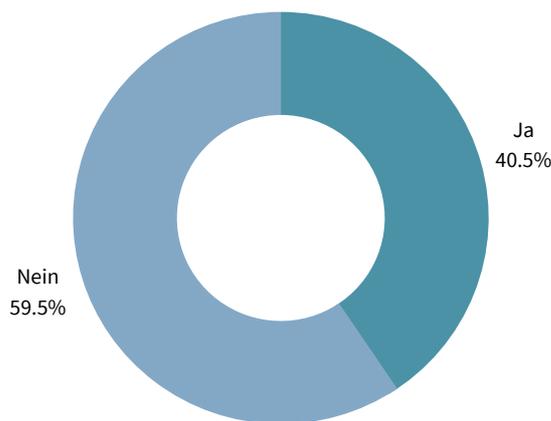


„Es wird nach Leistung und nicht nach Geschlecht gezahlt.“

„Alles offen. Gleiches Gehalt für gleiche Verantwortung.“

„Gehälter werden offen kommuniziert.“

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-FACHKRÄFTE



„Ist die Gestaltung der Gehälter für die Mitarbeiter:innen transparent?“

„Männer haben offen über ihr Gehalt gesprochen.“

„Es wurde nirgends offen gesprochen über Gehalt.“

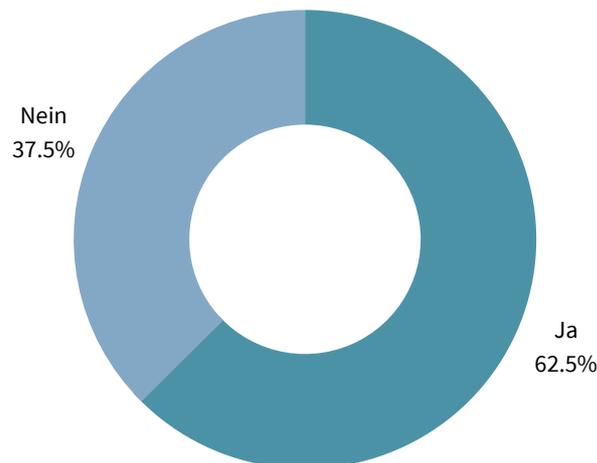
„Es gibt zu wenig Transparenz bei der Gehaltsfrage.“

UMFRAGE 1:
UNTERNEHMENS
PERSPEKTIVE

13

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

„Würden Sie sagen, dass Sie in Ihrer bisherigen Laufbahn weniger Gehalt bekommen haben, als Männer mit vergleichbarer Qualifikation, Erfahrung und im selben Tätigkeitsbereich?“



Über 60 % der Frauen sagen, dass sie in ihrer bisherigen Laufbahn weniger Gehalt bekommen haben als Männer mit vergleichbarer Qualifikation, Erfahrung und im selben Tätigkeitsbereich.

„Ich bekam weniger Gehalt und ich musste mich immer mehr beweisen.“

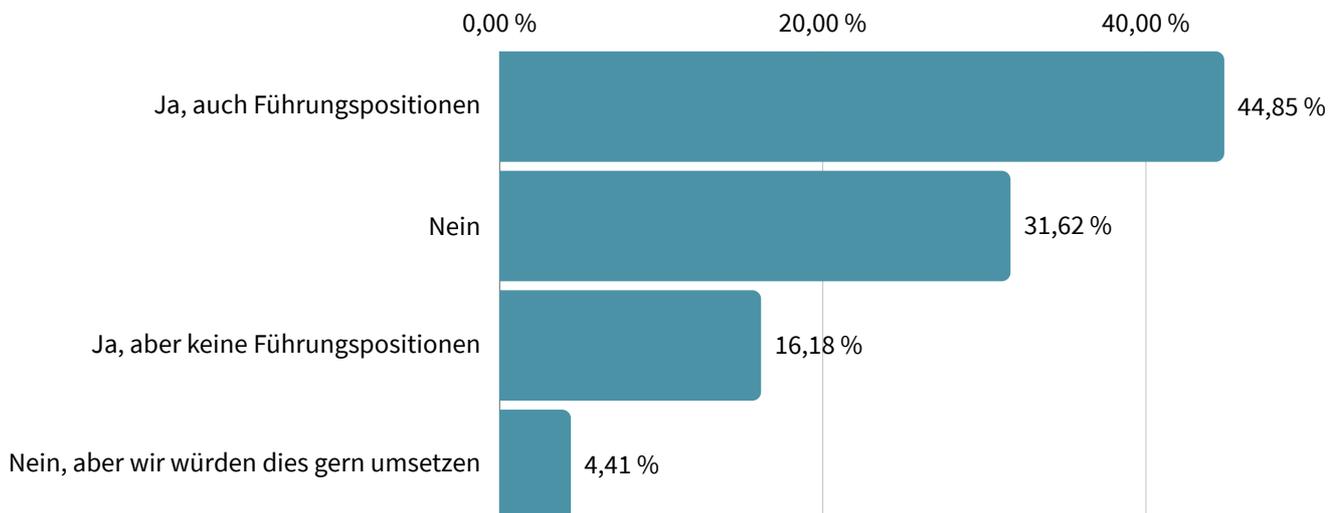
“Mit jedem Kind die Gehaltserhöhung ausgesetzt.“

“Wichtig ist, seinen eigenen Wert zu kennen und ihn auch einzufordern.“

14

ARBEITSZEIT- MODELLE

„Sind alle Positionen in Ihrem Unternehmen in Teilzeit zu besetzen?“



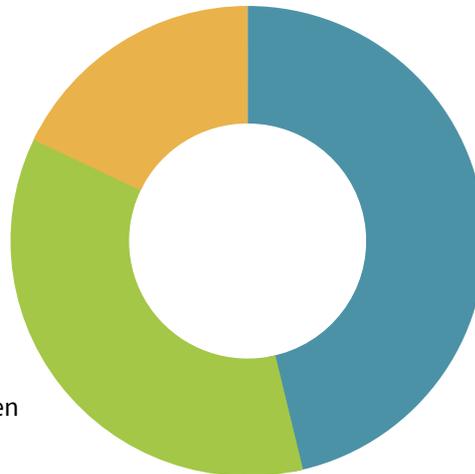
Eine signifikante Anzahl von Unternehmen bietet flexible Arbeitsmodelle an oder zieht es in Betracht, den Mitarbeitenden zu ermöglichen, Positionen, einschließlich Führungspositionen, in Teilzeit auszuüben. Dies zeigt eine steigende Bereitschaft der Unternehmen, auf die Bedürfnisse ihrer Belegschaft einzugehen und vielfältige Arbeitsmodelle zu unterstützen.

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

VIELFALT

„Sind Chancengleichheit und Diversität ein Thema?“

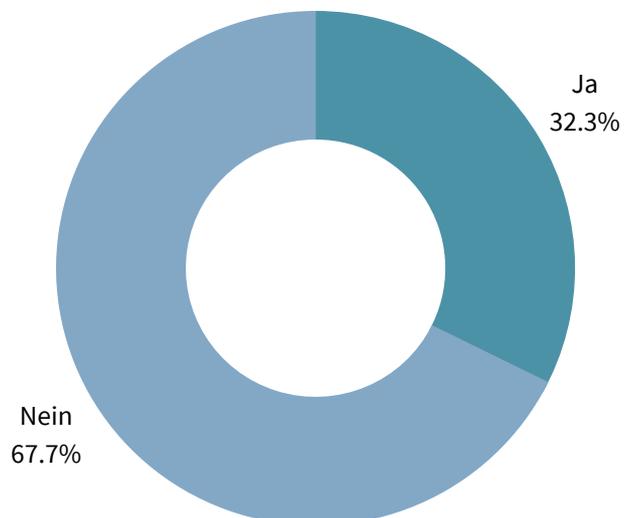
in Ihrem gesamten IT-Umfeld
17.9%



für Sie persönlich
46.2%

in Ihrem Unternehmen
35.8%

„Engagieren Sie sich in Ihrem Unternehmen aktiv für Chancengleichheit und Diversität?“

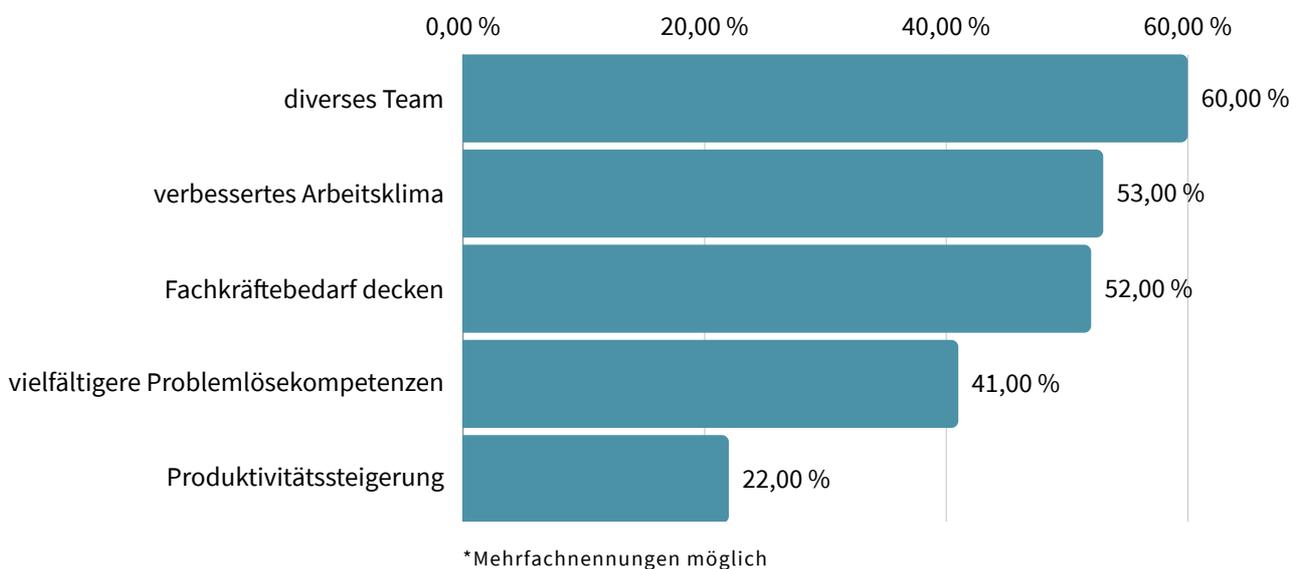


Ja
32.3%

Nein
67.7%

16

Gründe für Unternehmen mehr Frauen zu beschäftigen:*

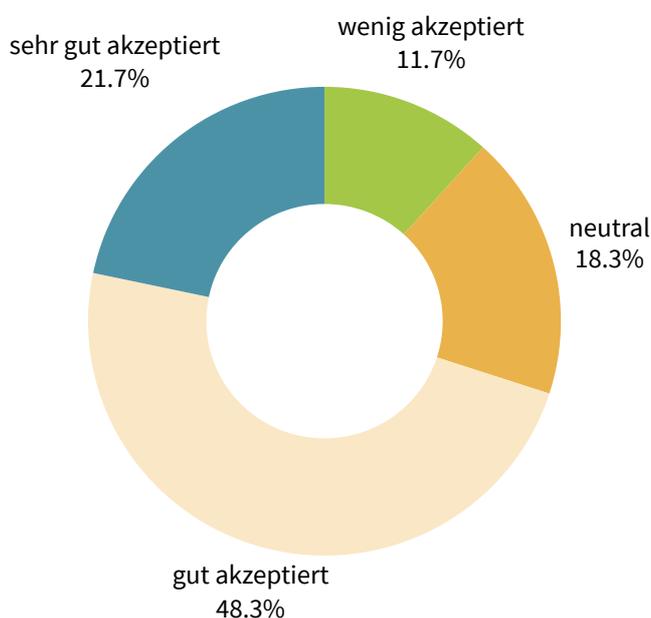


Für viele Unternehmen ist die Einstellung von Frauen nicht nur eine Frage der Gleichberechtigung, sondern auch eine strategische Maßnahme zur Verbesserung der Leistung und des Arbeitsklimas. Im Freifeld gaben Unternehmen auch an, dass bei der Stellenbesetzung nach Können und Fähigkeiten entschieden werde. Bei gleichen Qualifikationen zweier Kandidat:innen sollte das Teamgefüge passen, nicht das Geschlecht.

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

AKZEPTANZ

Wahrgenommene Akzeptanz als Frau in der IT Branche allgemein:



Viele der Befragten geben an, dass sie sich sowohl persönlich als auch ihre Arbeit akzeptiert fühlen. Dennoch berichten die Frauen in der Umfrage von Benachteiligungen.

„Werde von Kunden oft ignoriert.“

„Kunden denken, dass ich Sekretärin bin und keine Technikerin.“

„Es hat gedauert bis ich der IT genauso akzeptiert wurde, wie Männer.“

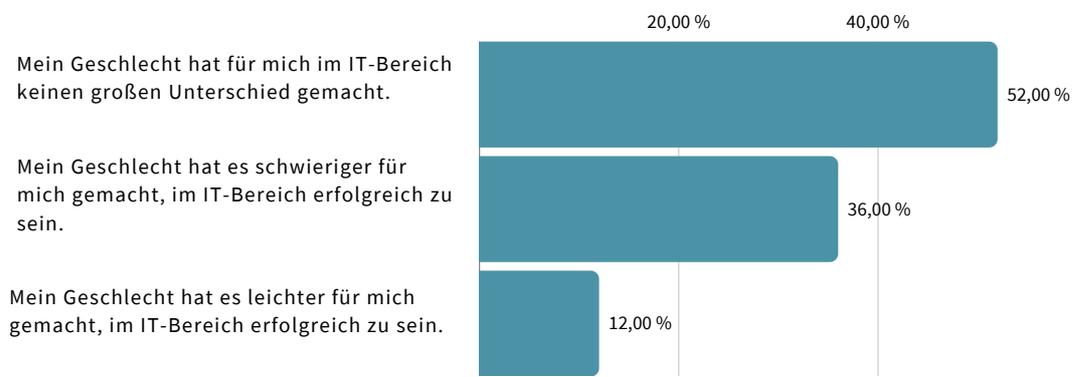
„Viele Vorurteile, Sexualisierung, keine Chancengleichheit.“

„Ich wurde mehrfach nicht ernst genommen, musste Qualifikationen nachweisen.“

„Führungsaufgaben werden unter Männern aufgeteilt.“

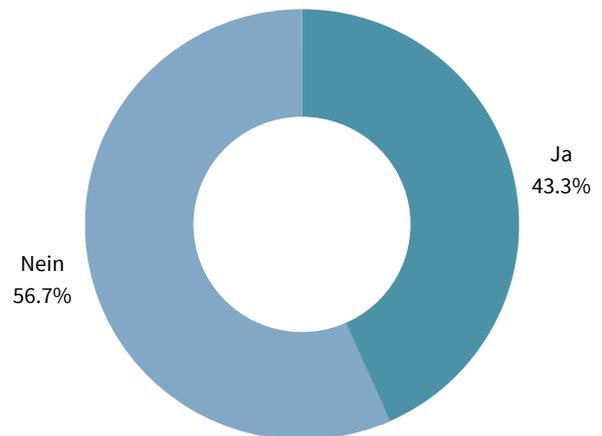
UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

Wenn Sie auf Ihren bisherigen Berufsweg zurückblicken: Welche dieser Aussagen beschreibt Ihre Erfahrung am besten?



UMFRAGE 1:
UNTERNEHMENS
PERSPEKTIVE

Erleben Sie, dass Ihre männlichen Kollegen sich Ihnen und (anderen weiblichen Kolleginnen) gegenüber anders verhalten als gegenüber männlichen Kollegen?



„Männer greifen eigene geäußerte Ideen auf, um sie als ihre zu verkaufen.“

„Männer können schwer abschätzen, wann sie sich korrekt verhalten.“

„Ältere Kollegen sind Frauen gegenüber oft überheblich.“

„freundlicher, allerdings wird man weniger ernst genommen“

„Mir wird als Frau weniger technisches Verständnis zugetraut.“

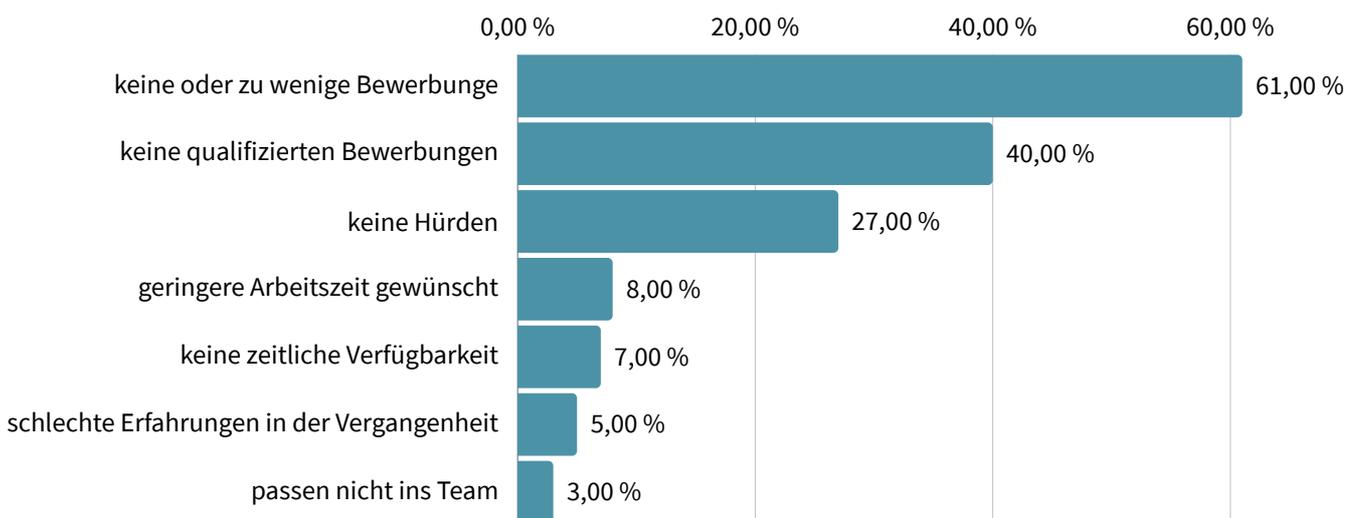
„Erklärungen und Hilfsangebote, wo keine nötig sind.“

19

RECRUITING

„Welche Hürden sehen Sie für die Anstellung von mehr Mitarbeiterinnen?“*

Der Mangel an passenden Bewerberinnen erschwert die Rekrutierung. Einige bevorzugen Teilzeitarbeit, was möglicherweise nicht immer mit den Anforderungen bestimmter Positionen vereinbar ist. Der Fachkräftemangel in der Branche unterstreicht die Bedeutung der Schaffung von Bedingungen, in denen Frauen ermutigt werden, sich für IT-Positionen zu bewerben. Indem Unternehmen flexiblere Arbeitsmodelle anbieten, macht sie das für eine vielfältigere Belegschaft langfristig attraktiv.



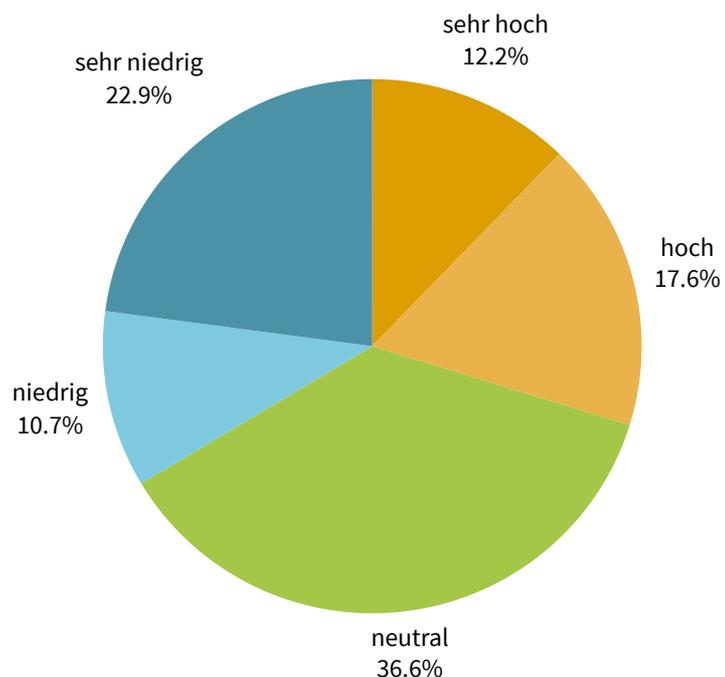
*Mehrfachnennungen möglich

20

HANDELN?

Geschätzter Handlungsbedarf aus Unternehmensperspektive:

36,64 % der Unternehmen schätzen den Handlungsbedarf zur Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte als moderat ein, gefolgt von 17,56 %, die den Bedarf als etwas weniger hoch betrachten. 12,21 % halten den Handlungsbedarf jedoch für sehr hoch, während der Rest ihn niedrig einschätzt. Dies verdeutlicht die Vielfalt der Wahrnehmungen und Bedarfe von Unternehmen.



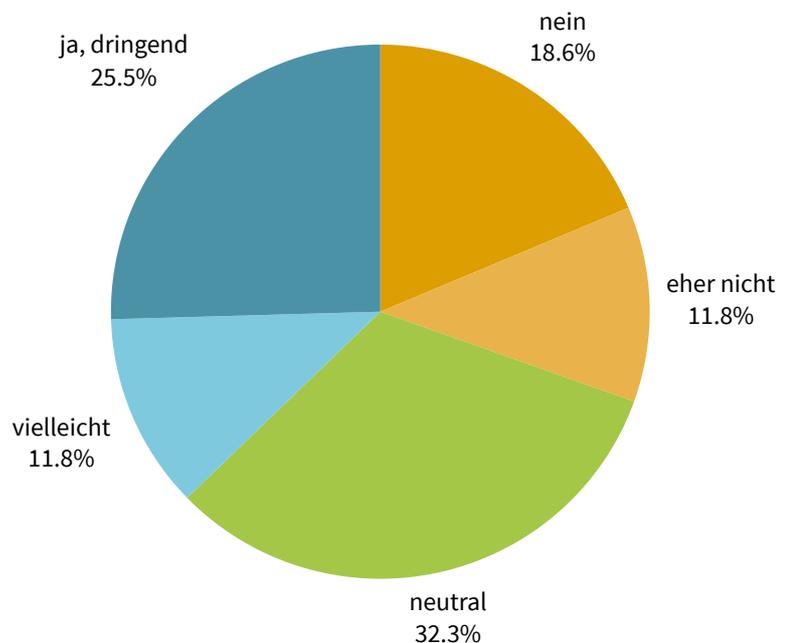
UMFRAGE 1:
UNTERNEHMENS
PERSPEKTIVE

21

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

POLITIK

„Wünschen Sie sich eine Vorgabe durch die Politik? (z.B. Gesetzliche Regelungen zu Gleichstellung etc.)“



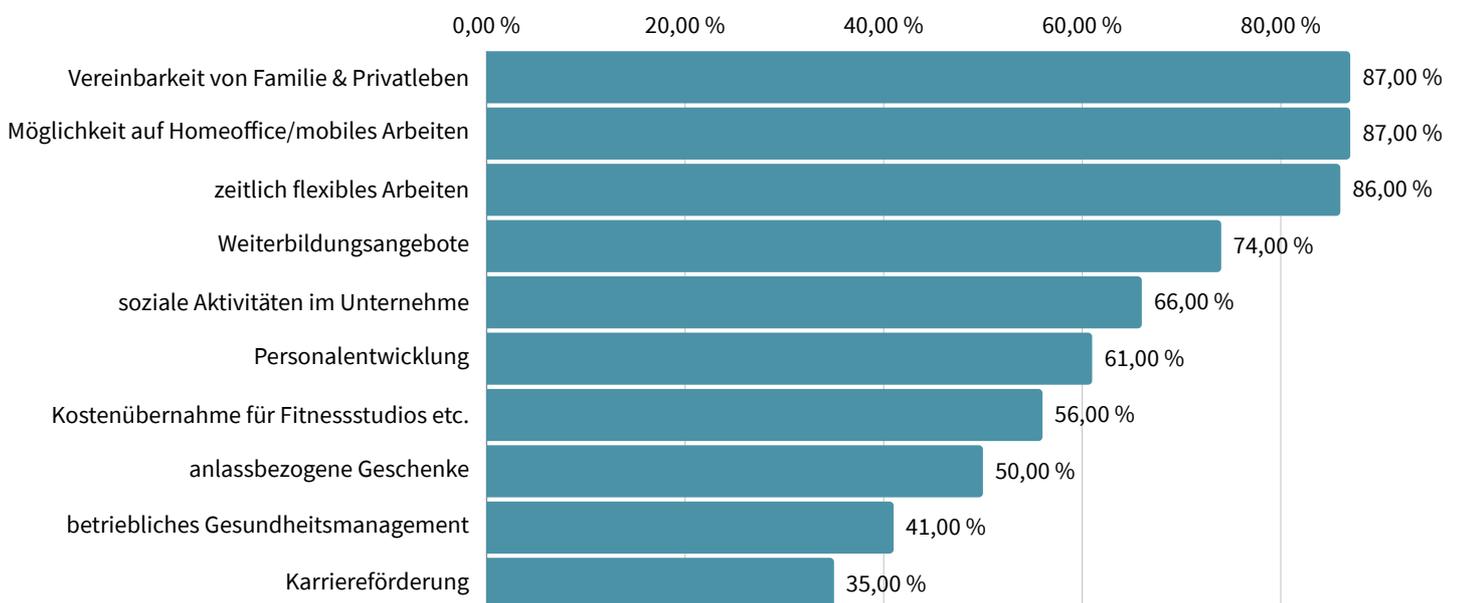
Die Umfrageergebnisse zeigen, dass eine signifikante Anzahl von Befragten (25,4 %) eine dringende Notwendigkeit für gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung und ähnlichen Themen sieht. Eine Mehrheit (44,06 %) zeigt generelles Interesse an solchen Vorgaben, während 18,6 % kein Interesse signalisieren.

22

BINDUNG

Maßnahmen zur Bindung in Unternehmen:

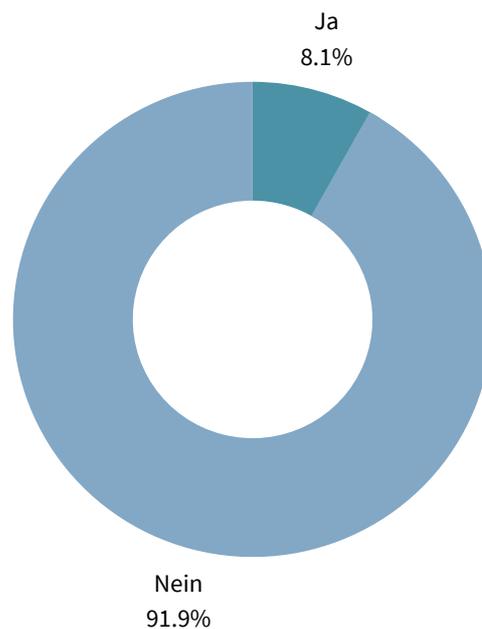
Unternehmen setzen vielfältige Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeitenden ein, darunter die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitsmöglichkeiten wie Homeoffice und Zeitflexibilität, Weiterbildungsangebote sowie soziale Aktivitäten.



*Mehrfachnennungen möglich

23

„Gibt es spezielle Maßnahmen für Frauen?“



Die Mehrheit der Unternehmen (91,87 %) ergreift keine speziellen Maßnahmen für Frauen. Einige Gründe, die für diese Position genannt wurden, sind die Befürchtung, Männer zu diskriminieren, die Betonung der Gleichstellung unabhängig vom Geschlecht und die Überzeugung, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Möglichkeiten haben sollten. Ein kleiner Prozentsatz (8,13 %) gibt jedoch an, spezielle Maßnahmen für Frauen umzusetzen, u.a. Female Leadership Networks, Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Coaching-Angebote.

„Coaching, Female Leadership Networks, WoMen-Diversity-Network,“

„Nur schlechte Mitarbeiter benötigen spezielle Maßnahmen.“

„Im Sinne der Gleichbehandlung sollte es keine Bevorzugung geben.“

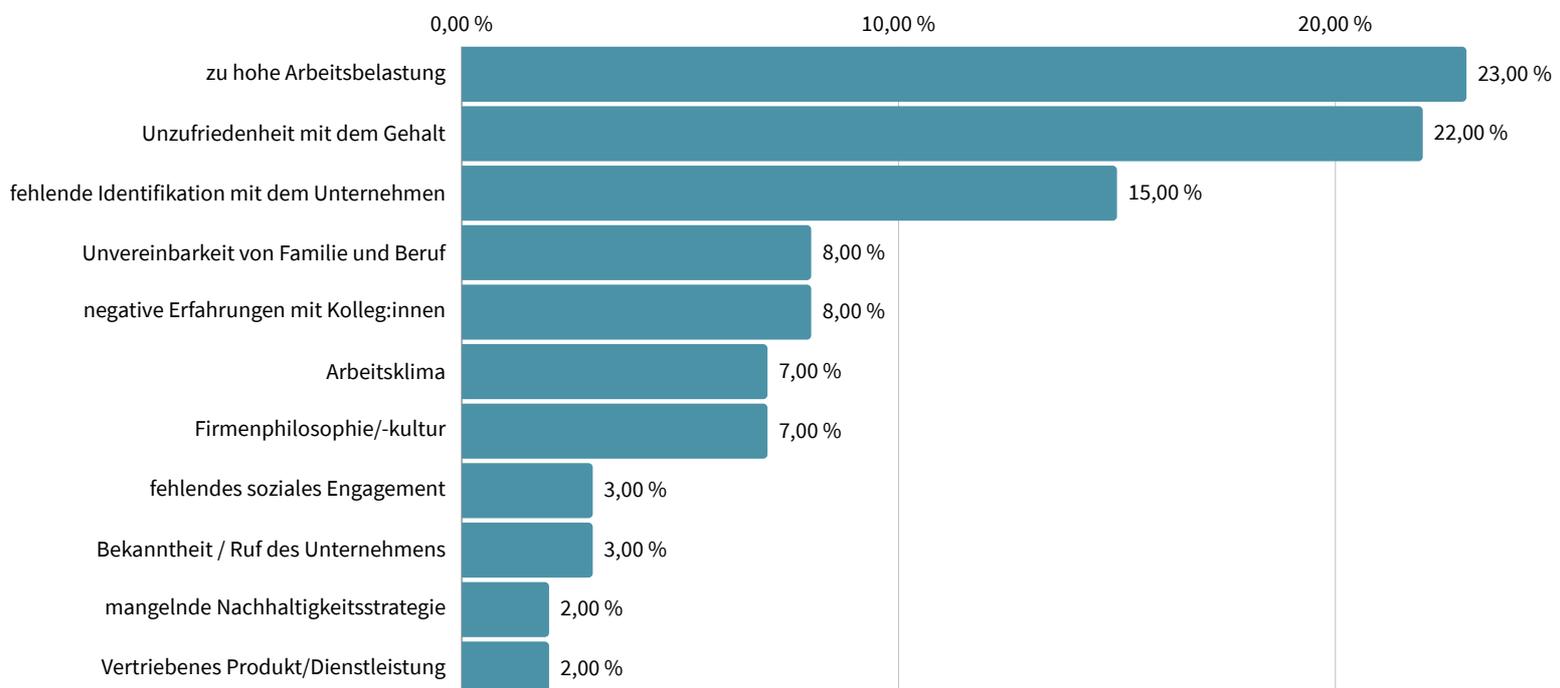
UMFRAGE 1:
UNTERNEHMENS
PERSPEKTIVE

24

WEGGANG

Vermutete Gründe, warum Mitarbeiterinnen ein Unternehmen verlassen:*

Es gibt vielfältige Gründe, warum Mitarbeiterinnen ein Unternehmen verlassen, darunter Unzufriedenheit mit dem Gehalt, hohe Arbeitsbelastung, Unvereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Probleme mit dem Arbeitsklima. Viele nannten auch individuelle Gründe, was auf die Vielfalt der Faktoren hinweist, die eine Rolle spielen.



*Mehrfachnennungen möglich

** weitere individuelle Gründe wurden genannt

UMFRAGE 1:
UNTERNEHMENS
PERSPEKTIVE

„Überforderung und
fehlendes Know-How.“

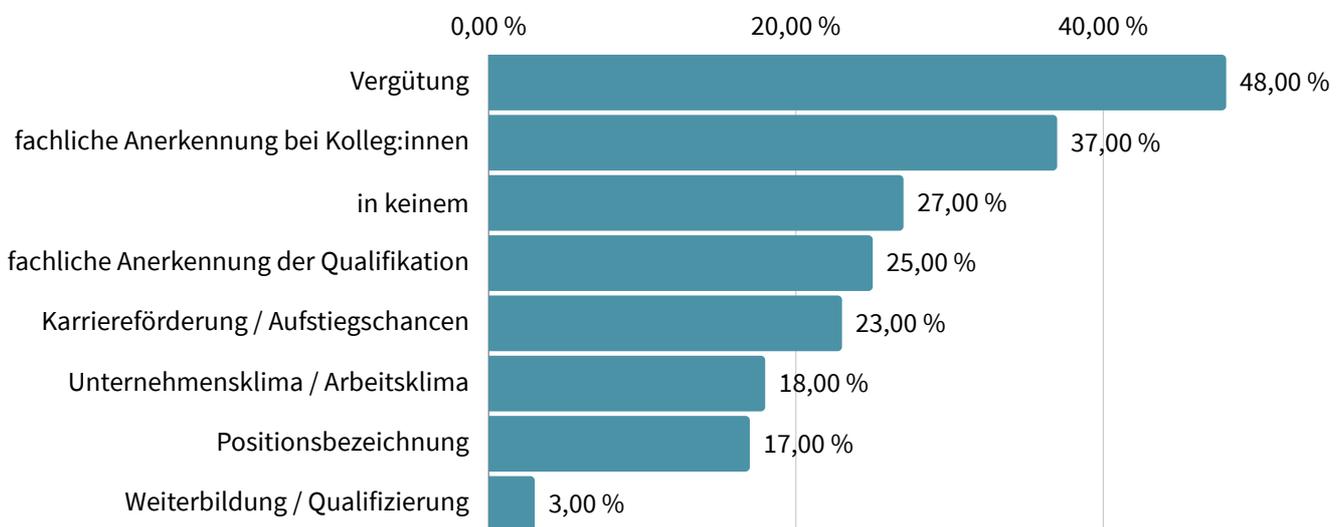
„Unmoralische
Angebote - es ist ein
Arbeitnehmermarkt mit
hohem Abwerberdruck.“

„Zu geringe
Karrierechancen
innerhalb des
Unternehmens.“

25

BENACHTEILIGUNG

Erlebte Benachteiligungen, die auf das Geschlecht zurückgeführt werden:*



*Mehrfachnennungen möglich

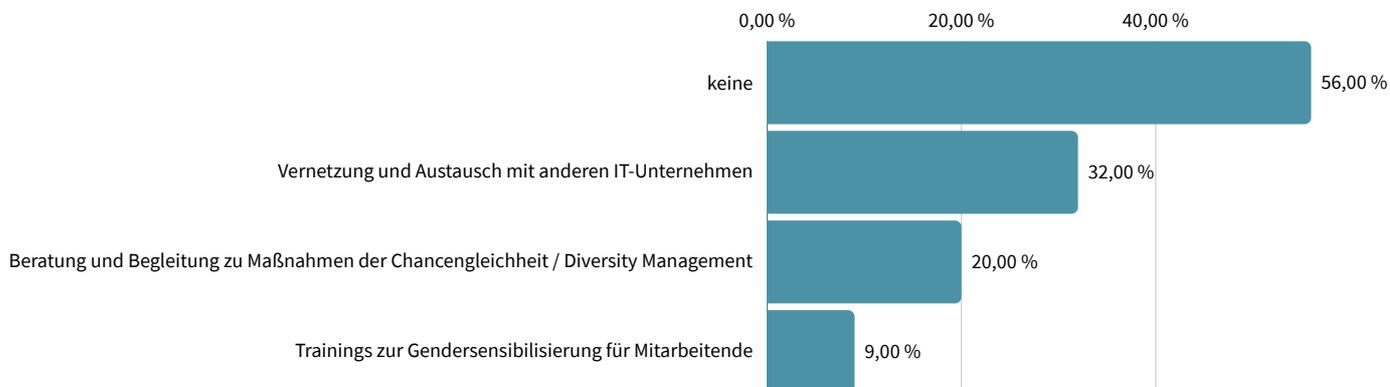
Hier zeigt sich, dass Benachteiligungen in verschiedenen Bereichen von den Frauen wahrgenommen werden. Insbesondere die Vergütung, die fachliche Anerkennung im Kollegium und Karriereförderung wurden als problematisch empfunden. Ein Teil der Befragten hat bewusst keine Benachteiligung erlebt.

26

UNTERSTÜTZUNG

Wünsche bezüglich der Unterstützung zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte:*

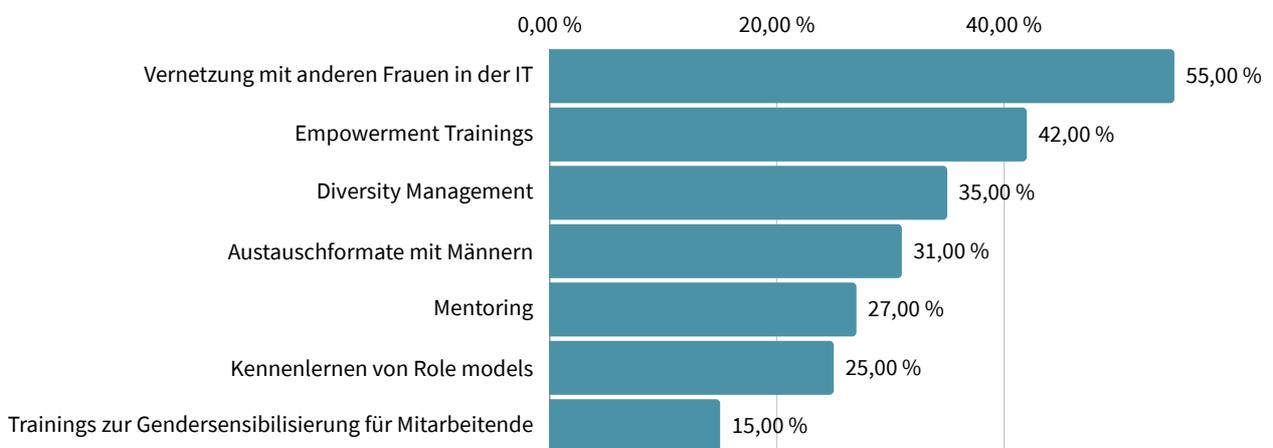
Die Mehrheit der Unternehmen wollen keine spezielle Unterstützung zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte. Einige wünschen sich jedoch Beratung zur Chancengleichheit / Diversity Management, Gendersensibilisierungstrainings oder den Austausch mit anderen IT-Unternehmen für bewährte Praktiken und Ideen.



*Mehrfachnennungen möglich

27

Unterstützungsangebote und Maßnahmen, die Frauen gerne wahrnehmen würden:*



*Mehrfachnennungen möglich

Die Wahrnehmung hinsichtlich der Bedeutung von Unterstützungsangeboten unterscheidet sich erheblich zwischen Entscheidungsebene und IT-Fachfrau. Während weibliche IT-Fachkräfte von Hürden im Arbeitsumfeld berichten, sehen Unternehmen keine akute Notwendigkeit für spezifische Unterstützungsangebote.

UMFRAGE 2:
WEIBLICHE IT-
FACHKRÄFTE

„Zu wenige Männer,
die ein anderes
Frauenbild in der
Arbeitswelt haben.“

„Interne und externe
Mentorinnen helfen mir
enorm.“

„Es fehlen Angebote
speziell für erfahrene
Entwicklerinnen.“

LEARNINGS

“

In einer Branche, die von Innovation und Technologie geprägt ist, ist die Vielfalt der Gedanken und Erfahrungen von unschätzbarem Wert.

*Die Förderung von Geschlechtervielfalt in der IT-Branche ist nicht nur ein ethisches Gebot, sondern auch eine strategische Entscheidung, um langfristigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten.**

”

*BITMi



KURZFASSUNG

Die Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte in der IT-Branche ist ein wichtiges Thema, das von einer steigenden Anzahl von Unternehmen ernsthaft angegangen wird. Dies zeigt das wachsende Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt, Diversität und Chancengleichheit in der Arbeitswelt.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Wahrnehmung auf Unternehmensseite und weiblicher IT-Fachkraft in einigen Punkten auseinander dividieren, z.B. in Fragen zum Gehalt, Führung und Akzeptanz.

1. Interesse an der Gewinnung von Frauen: Die Umfrage zeigt, dass eine bedeutende Mehrheit der befragten IT-Unternehmen gerne mehr Frauen im IT-Bereich beschäftigen würde.

2. Diversität und Chancengleichheit: Die Mehrheit der Unternehmen betont die Vorteile von Diversität in den Teams, da sie zu Innovationskraft und Leistungsfähigkeit führen. Die Förderung der Gleichstellung ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern auch eine strategische Entscheidung.

3. Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte: Die Umfrage zeigt, dass es Herausforderungen gibt, wie den Mangel an weiblichen Bewerbungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die bewältigt werden müssen.

30



4. Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung:

Unternehmen setzen vielfältige Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung ein, darunter flexible Arbeitsmöglichkeiten, Weiterbildungsangebote und soziale Aktivitäten.

5. Unterstützung für Frauen: Einige Unternehmen beginnen langsam sich damit zu beschäftigen spezielle Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen, wie Networking-Initiativen, zu implementieren.

6. Gründe für das Verlassen des Unternehmens:

Es gibt verschiedene Gründe, warum Mitarbeiterinnen das Unternehmen verlassen, darunter Unzufriedenheit mit dem Gehalt, Arbeitsbelastung und das Arbeitsklima.

7. Gewünschte Unterstützung zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte:

Einige Unternehmen wünschen sich spezielle Unterstützung in Form von Beratung und Vernetzung, während andere keine zusätzlichen Maßnahmen benötigen.

Bundesverband IT-Mittelstand e.V. (BITMi)

Schiffbauerdamm 40 | 10117 Berlin

Tel: +49 30 22605 006

kontakt@bitmi.de

www.bitmi.de



Das Projekt „FEMtential – Weibliche Potentiale im IT-Mittelstand fördern“ wird im Rahmen des Programms „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten – weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union