

Ina Borckmann zum Weltfrauentag

Fast jedes zweite Unternehmen

hält Männer für die besseren Tech-Berufler



Die Zahlen sind ernüchternd, aber konsequent: Eine repräsentative Befragung von Führungskräften und Personalverantwortlichen in mehr als 600 Unternehmen zeigt, dass 43 Prozent der Befragten der Aussage zustimmen, Männer seien besser für Tech-Berufe geeignet (44 Prozent der Männer, 39 Prozent der Frauen). Solche Ergebnisse machen klar, was viele Frauen in der IT- und Digitalbranche ohnehin spüren: strukturelle und kulturelle Barrieren, die Karrierechancen und -verläufe verzerren.

Bitkom-Präsident Ralf Wintergerst bringt es auf den Punkt: „Stereotype Rollenbilder sind noch in zu vielen Unternehmen verankert.“ Das ist kein rein moralisches Problem - es ist ein Wettbewerbsnachteil.¹

Wenn neun von zehn Unternehmensvertretern gemischte Teams ein besseres Betriebsklima attestieren und acht von zehn von mehr Produktivität und Kreativität sprechen, dann ist das Festhalten an alten Bildern kurzfristig: es kostet Know-how, Innovationskraft und die Lösung des Fachkräftemangels. Ein Skandal, nicht nur am Weltfrauentag.

Was die Zahlen bedeuten

- In keinen IT- oder Digitalabteilungen arbeiten derzeit mehr Frauen als Männer; nur 9 Prozent berichten von einem annähernd ausgeglichenen Verhältnis.
- 78 Prozent der Entscheider sagen, die Wirtschaft verspiele ohne Frauen ihre Zukunft; 65 Prozent sehen das Fachkräfteproblem ohne sie als unlösbar.
- Vor allem die Rückkehr aus Eltern-/Betreuungszeiten, fehlende Sensibilität bei Entscheidungsträgern und eine „gläserne Decke“ sind die oft genannten Triebkräfte des Ungleichgewichts.

Diese Mischung aus Bewusstsein (viele Führungskräfte sehen das Problem) und Verkrustung (Stereotype, strukturelle Hürden, fehlende Maßnahmen) ist typisch: Unternehmen wissen, dass gemischte Teams besser sind — handeln aber nicht konsequent genug.

Warum das Problem tiefer reicht als Zahlen

Kurzfristig leidet die Personaldecke. Mittelfristig verliert die Branche gerade in Deutschland (weiter) an Innovationskraft. Langfristig sendet es ein Signal an junge Frauen und Mädchen: Tech ist nichts für uns! Und das lähmt die Pipeline bereits an der Wurzel.

¹ Vgl. [Frauen in der IT: Fast die Hälfte der Befragten findet Männer besser geeignet - DER SPIEGEL](#)
Borckmann 2026

Auch gesellschaftlich ist das Phänomen relevant: In Deutschland, wo viele Branchen ohnehin unter Fachkräftemangel leiden, kann die Unterausnutzung von Talenten als volkswirtschaftliche Dummheit bezeichnet werden.

Hier ein paar konkrete Lösungsideen, die kurz- bis mittelfristig umsetzbar sind:

1. Transparentes Monitoring & Ziele

- Quartalsweise Gender-Dashboards (Einstellungen, Beförderungen, Fluktuation, Elternzeitrückkehrer).
- Konkrete Zielwerte (z. B. 40 % Frauen in Entwicklungsrollen in 3 Jahren) und öffentliches Reporting.

2. Gezielte Rückkehr-Programme (Re-entry)

- 6–12-monatige Rückkehrprogramme mit Mentoring, technischen Up-skilling-Kursen und Übergangs-Teilzeitmodellen.
- Verbindliche Wiedereinstiegspläne nach Elternzeit.

3. Flexible Karrierepfade

- Teilzeit-Führung, Job-Sharings auf Senior-Level, skalierbare Rolleinstiege, Bewertung von Leistung statt Präsenz.

4. Mentoring & Sponsorship

- Senior-Sponsoren (männlich und weiblich) verantwortlich für Karrierefortschritt von High-Potential-Frauen.
- Regelmäßige Förderpläne mit messbaren Milestones.

5. Strukturelle Unterstützung

- Kinderbetreuungszuschüsse, Partnerschaften mit lokalen Kitas, Unterstützung für notfälle Betreuung.
- Home-office-Policy, flexible Kernarbeitszeiten.

6. Führungskräfte-Training & Kulturarbeit

- Pflicht-Trainings zu unbewussten Vorurteilen kombiniert mit Follow-up-Maßnahmen.
- Sichtbarkeit erfolgreicher weiblicher Technik-Role-Models intern und extern.

Maßnahmen, die langfristig wirken:

- Kooperationen mit Schulen und Hochschulen zur Förderung von Mädchen in MINT (früh anfangen).
- Stipendien, Praktikantenprogramme, gezielte Ausbildungsplätze für Frauen.
- Branchenweite Standards für Rückkehrer-Programme, gefördert durch Wirtschaft und Politik.

Ich hoffe, dass die Aufmerksamkeit für das Thema über den Weltfrauentag hinaus anhält!

Eure Ina Borckmann

