



Acronis

WHITEPAPER

FOMO am Arbeitsplatz: Die Chancenungleichheit zwischen Männern und Frauen in der Tech-Branche

Neue Acronis
Umfrage zeigt, wie
unterschiedlich
Männer und Frauen
die Chancen und
Karrieremöglichkeiten
von Frauen in der IT-
Branche beurteilen

Kurzfassung:

Fokus: Männer und Frauen nehmen die Chancen und Karrieremöglichkeiten von Frauen in der IT-Branche unterschiedlich wahr.



Wichtigste Erkenntnisse

Chancengleichheit: Nur 60 % der Frauen sind der Meinung, dass Männer und Frauen den gleichen Zugang zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben. Unter den Männern sind es 75 %.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: 63 % der Frauen sagen, dass Herausforderungen in diesem Bereich einen „großen“ oder sogar „sehr großen“ Einfluss auf die berufliche Entwicklung von Frauen haben. Unter den Männern sahen das nur 49 % so.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: 42 % der Frauen sind der Meinung, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Frauen „besonders stark“ betrifft. Dem stimmen nur 34 % der Männer zu.

Lange Arbeitszeiten und Aufstiegschancen: 67 % der Frauen sind der Meinung, dass sie länger arbeiten müssen, um Karriere zu machen. Das sehen nur 56 % der Männer so.

Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Vorurteile: 41 % der Frauen nennen Vorurteile und Stereotypen als das größte Hindernis für Frauen, eine Karriere im Bereich Cybersicherheit zu beginnen. Nur 33 % der Männer sehen das ebenso.

Hindernisse für Führungspositionen: 41 % der Frauen sehen Vorurteile als das größte Hindernis für Frauen, die eine Führungsposition in der Tech-Branche anstreben. Nur 36 % der Männer sind dieser Meinung.

Auswirkungen von weiblichen Führungskräften: 82 % der Frauen sind der Meinung, dass mehr Frauen in Führungspositionen die Arbeitskultur positiv beeinflussen würden. 74 % der Männer sehen das genauso.

Angst vor dem Verpassen beruflicher Termine: 52 % der Frauen sind sehr oder äußerst besorgt, aufgrund familiärer Verpflichtungen berufliche Termine zu verpassen. Unter den Männern sind es 42 %.

Entwicklungsinitiativen für Frauen: 70 % der Frauen und 56 % der Männer halten Programme zur Förderung weiblicher Führungskräfte für besonders wichtig.

Fürsprache vs. Mentoring: 43 % der Frauen bevorzugen die Fürsprache durch männliche Kollegen, nur 17 % bevorzugen Mentoring. Männer tendieren mit 23 % dagegen stärker zu Mentoring-Ansätzen.

FOMO am Arbeitsplatz: In der IT-Branche gibt es nicht nur eine zahlenmäßige Kluft zwischen Männern und Frauen, sondern auch eine Kluft bei der Wahrnehmung

Weltweit machen Frauen etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten im Technologiesektor aus.¹ Daher ist es naheliegend, dass der neu veröffentlichte „Women in Tech“-Bericht von Acronis mit dem Titel „FOMO at work: The opportunity gap between men and women in tech“ (FOMO am Arbeitsplatz: Die Chancenungleichheit für Männer und Frauen in der Tech-Branche) dieses Thema in diesem Jahr umfassender beleuchtet.

Der Bericht aus dem Jahr 2025 befasst sich mit Frauen in IT-Berufen und zeigt nun auch globale Muster in Bezug auf Repräsentation und Chancen auf. Basierend auf den Ergebnissen einer globalen Umfrage analysiert der FOMO-Bericht kritisch, welche Auswirkungen Trends zur Geschlechtergleichstellung in realen Arbeitsumgebungen haben.

Hintergrund zum FOMO-Bericht 2025

Im Jahr 2024 veröffentlichte Acronis seinen ersten „Women in Tech“-Bericht mit dem Titel „The New FOMO: Females Fear Missing Opportunities in IT“ (Die neue FOMO: Frauen fürchten, in der IT-Branche Chancen zu verpassen). Für den Bericht wurden 327 Frauen in Vollzeitbeschäftigung in den USA, Großbritannien, Spanien und der Schweiz befragt, um herauszufinden, wie viele von ihnen die Angst verspüren, berufliche Chancen zu verpassen (Fear of Missing Out, FOMO). Die Ergebnisse lieferten wichtige Erkenntnisse über die Hindernisse, Kompromisse und den Druck, denen Frauen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung ausgesetzt sind. Dazu zählen beispielsweise Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie verpasste Chancen bei der Führungsentwicklung.

Acronis hat beschlossen, die Studie 2025 so zu erweitern, dass die demografische Zusammensetzung aller in der IT-Branche beschäftigten Menschen besser abgebildet wird. Die Umfrage umfasste 2025 sowohl Männer als auch Frauen in der IT-Branche, wurde auf acht Länder (Vereinigte Staaten, Vereinigtes Königreich, Schweiz, Deutschland, Spanien, Italien, Singapur und Japan) ausgeweitet und die Zahl der Befragten wurde auf über 650 verdoppelt.

In der Studie waren Männer mit einem Anteil von 71 % deutlich stärker vertreten als Frauen mit 29 %, was dem weltweiten Verhältnis der Geschlechter im Technologiebereich entspricht. Laut dem Weltwirtschaftsforum sind weltweit nur etwa 28 % der Beschäftigten im Technologiesektor Frauen.

Diese Zahlen spiegeln die aktuelle Situation wider und werfen die wichtige Frage auf, wie Frauen ihre Position in der Technologiebranche im Jahr 2025 sehen. Wie unterscheiden sich die Sichtweisen von im Bereich Cybersicherheit tätigen Männern und Frauen in Bezug auf Chancen, Vorurteile und Herausforderungen? Der Acronis „Women in Tech“-Bericht für das Jahr 2025 liefert Antworten auf diese und viele weitere wichtige Fragen.

Die Umfrage zeigt: In der Technologiebranche sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert

Ein bemerkenswertes Ergebnis der Umfrage waren die Unterschiede bei den Antworten von Männern und Frauen. Dieser Bericht geht ausführlich darauf ein. Acronis hat sowohl Männer als auch Frauen zur Situation von Frauen in der Technologiebranche befragt. Die Situation von Männern war nicht Thema der Befragung. Zu Beginn des Berichts werden die Antworten von Männern und Frauen separat aufgeführt, anschließend werden Statistiken präsentiert, die beide Geschlechter umfassen. Darüber hinaus werden besonders interessante Zahlen auch nach Region aufgeschlüsselt.

Die Daten zeigen, dass Männer die Karrieremöglichkeiten und -perspektiven in der Technologiebranche für Frauen oft ganz anders wahrnehmen als Frauen selbst. Der Bericht richtet sich an Unternehmen und soll dabei helfen, Vorurteile zu bekämpfen, den Zugang zu Führungspositionen zu erweitern und Arbeitsumgebungen zu schaffen, in denen sich alle Talente entfalten können.

¹ Ebru Özdemir, „Why It's Time to Use Reskilling to Unlock Women's STEM Potential“, World Economic Forum, 13. Januar 2025, <https://www.weforum.org/stories/2025/01/why-it-s-time-to-use-reskilling-to-unlock-women-s-stem-potential/>.

Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Umfrageergebnisse: wichtige Erkenntnisse aus dem Bericht

- 1 Unterschiedliche Wahrnehmung:** Frauen nehmen geschlechtsspezifische Vorurteile sowie deren Auswirkungen stärker wahr.
- 2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** Männer und Frauen haben unterschiedliche Ansichten dazu, welchen Einfluss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf die Karriere von Frauen hat.
- 3 Lösungsorientierung:** Frauen wünschen sich mehr Führungsentwicklungsprogramme, die von Frauen für Frauen konzipiert wurden.
- 4 Karriereängste:** Frauen machen sich größere Sorgen, aufgrund familiärer Verpflichtungen berufliche Chancen zu verpassen.
- 5 Unterstützende Maßnahmen:** Frauen bevorzugen es, wenn Männer sich für sie einsetzen, statt sie zu coachen.

In Bezug auf Vorurteile gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Ansichten männlicher und weiblicher IT-Fachkräfte

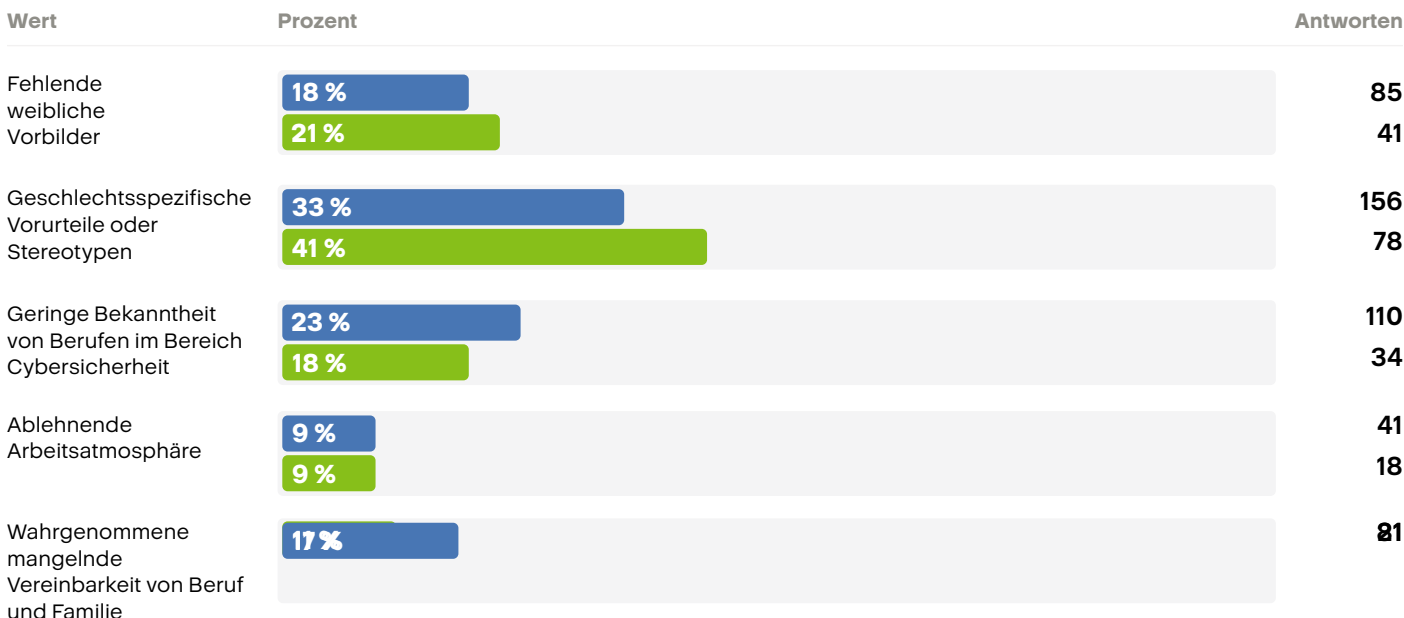
Männer und Frauen zeigten bemerkenswerte, wenn auch nicht gravierende Unterschiede in ihrer Sichtweise bezüglich ihrer jeweiligen Rollen und Chancen. Einige Fragebereiche fielen durch die deutlichen Unterschiede in den Antworten der beiden Geschlechter besonders auf. Beginnen wir mit dem offensichtlichsten Thema: Vorurteile und Stereotypen.

Einschränkende Wirkung geschlechtsspezifischer Vorurteile

Die befragten Frauen gaben an, dass sowohl Stereotype als auch konventionelle Geschlechterrollen ihre Karriere im IT-Bereich beeinflussen. Sie nannten geschlechtsspezifische Vorurteile als Hauptgrund, der Frauen davon abhält, eine Karriere im Bereich Cybersicherheit anzustreben. Diese Ansicht wird auch von Männern geteilt, wenn auch in geringerem Maße. Auf die Frage „Was glauben Sie, ist der Hauptgrund, warum Frauen keine Karriere im Bereich Cybersicherheit anstreben?“ gaben 33 % der Männer und 41 % der Frauen an, dass geschlechtsspezifische Vorurteile oder Stereotypen die größten Faktoren seien.

Was glauben Sie, ist der Hauptgrund, warum Frauen keine Karriere im Bereich Cybersicherheit anstreben?

Männlich ♂
Weiblich ♀



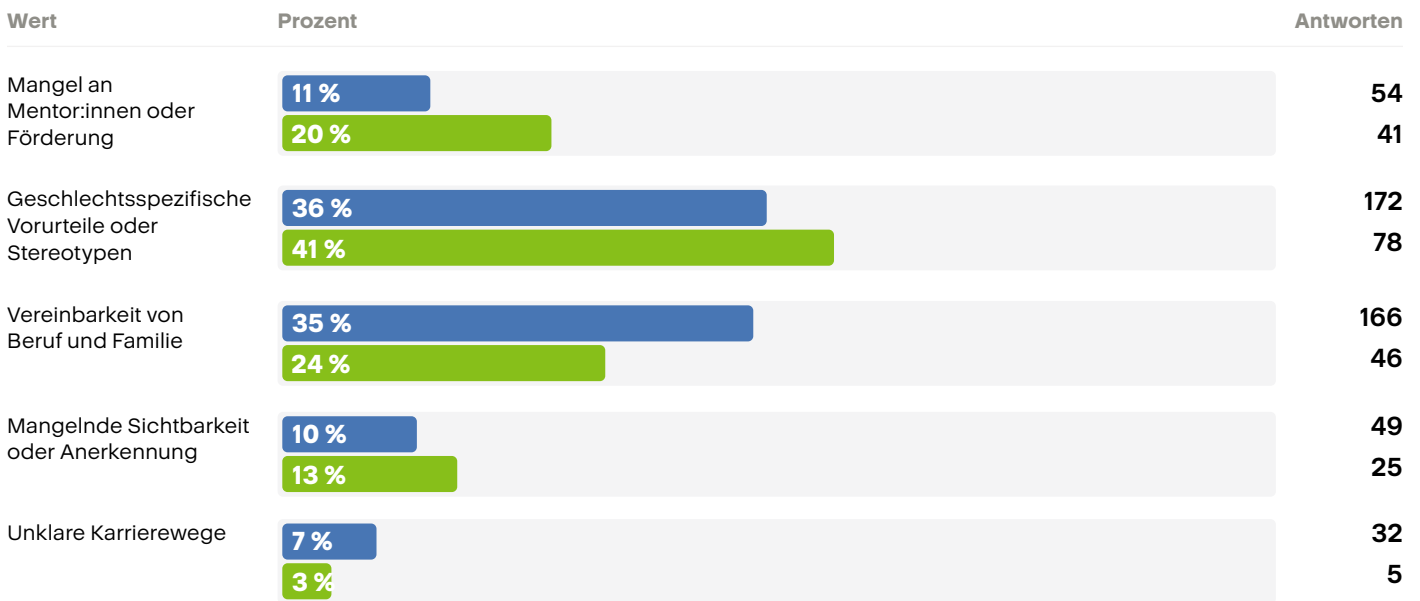
Dennoch waren Stereotypen und Vorurteile mit Abstand die häufigste Antwort auf die Frage, warum Frauen möglicherweise keine Karriere im Bereich Cybersicherheit anstreben. An zweiter Stelle nannten Frauen das Fehlen weiblicher Vorbilder (dritte Wahl bei Männern) und an dritter Stelle die geringe Bekanntheit von Berufen im Bereich Cybersicherheit (zweite Wahl bei Männern).

Hindernisse für eine Führungsposition im Bereich Cybersicherheit

In Bezug auf Führungspositionen erwiesen sich Vorurteile und Stereotypen erneut als die Hauptschuldigen. Auf die Frage „Was sind Ihrer Meinung nach die größten Hindernisse, die Frauen davon abhalten, Führungspositionen im Bereich Cybersicherheit oder Technologie anzustreben?“ Wieder nannten 41 % der befragten Frauen Vorurteile und Stereotypen als Grund. Diesmal stimmten dem auch mehr Männer (36 %) zu.

Was sind Ihrer Meinung nach die größten Hindernisse, die Frauen davon abhalten, Führungspositionen im Bereich Cybersicherheit oder Technologie anzustreben?

Männlich ♂
Weiblich ♀



35 % der Männer nannten die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie als größtes Hindernis für Frauen in Führungspositionen. Diese Antwort lag bei den Männern fast gleichauf mit Vorurteilen und Stereotypen. Demgegenüber nannten nur 24 % der Frauen die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie als größtes Hindernis für Führungspositionen. 20 % der Frauen gaben einen Mangel an Fürsprecherinnen oder weiblichen Führungskräften als Hauptgrund an.

Männer und Frauen haben unterschiedliche Ansichten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In den Antworten zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zeigten sich Anzeichen für traditionelle Geschlechterrollen. So gaben Frauen im Allgemeinen an, dass sie mehr damit zu kämpfen haben, als Männer glauben.

Notwendigkeit für lange Arbeitszeiten

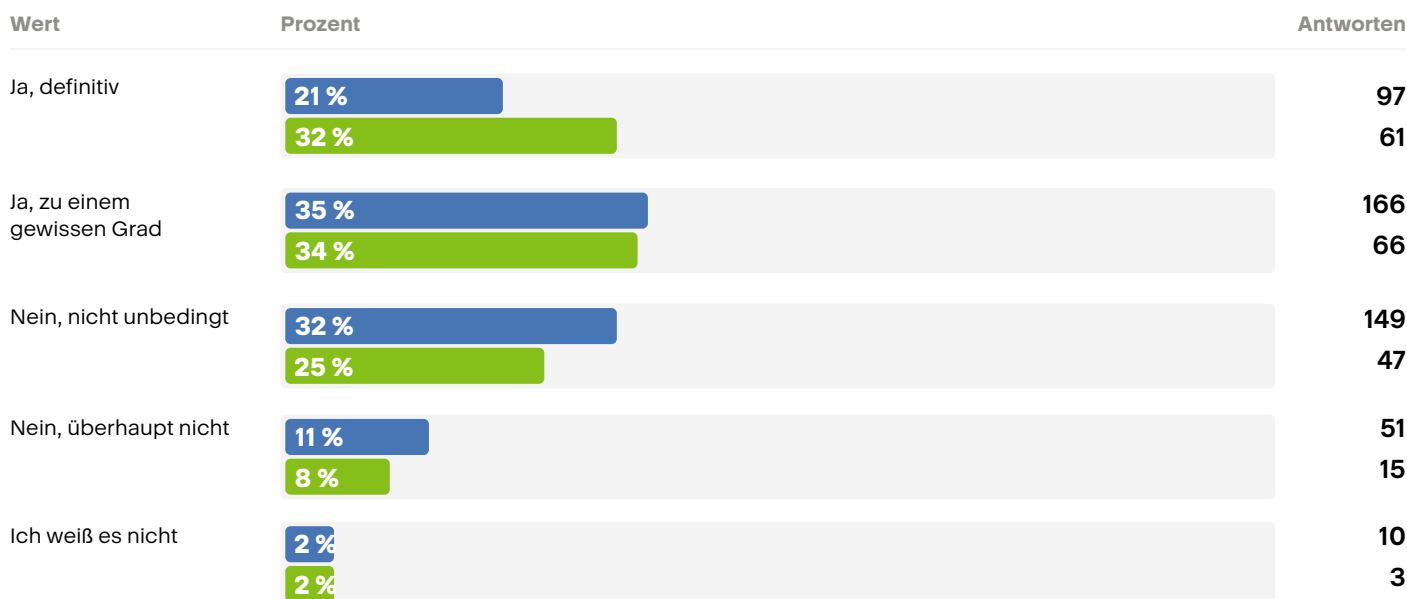
Einer der größten Unterschiede zeigte sich bei der Frage nach den Arbeitszeiten: „Glauben Sie, dass Frauen längere Arbeitszeiten auf sich nehmen müssen, um schneller Karriere zu machen?“ Diese Frage bejahten zwei Drittel der Frauen, während nur 56 % der Männer zustimmten. Auch bei den „Nein“-Antworten zeigten sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So stimmten etwa 43 % der Männer der Aussage zu, dass Frauen nicht länger arbeiten müssen, um Karriere zu machen. Demgegenüber waren nur 32 % der Frauen dieser Meinung.



❓ Glauben Sie, dass Frauen längere Arbeitszeiten auf sich nehmen müssen, um schneller Karriere zu machen?

Männlich ♂

Weiblich ♀



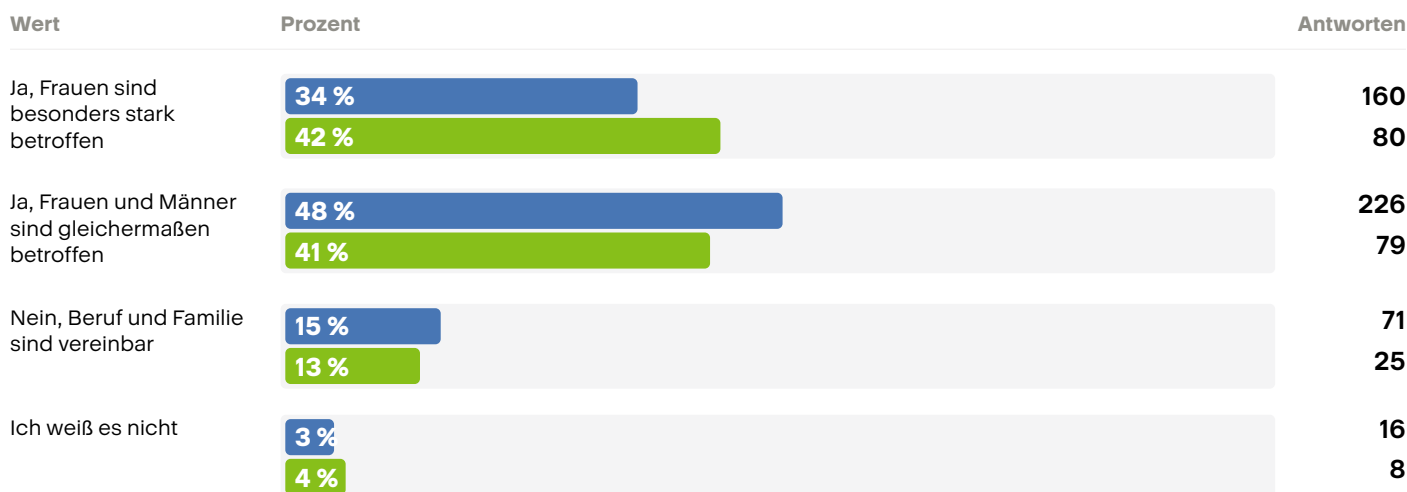
Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Technologiebranche

Eine Frage brachte das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer Branche, die für ihre langen Arbeitszeiten und Bereitschaftsdienste bekannt ist, auf den Punkt: „Glauben Sie, dass die Tech-Branche ein Problem mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat? Und wenn ja, glauben Sie, dass dies Frauen besonders stark betrifft?“ Männer sahen die Vereinbarkeit eher als ein Problem, das beide Geschlechter betrifft. 48 % von ihnen gaben an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Problem darstellt, das alle gleichermaßen betrifft.

❓ Glauben Sie, dass die Tech-Branche ein Problem mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat? Und wenn ja, glauben Sie, dass dies Frauen besonders stark betrifft?

Männlich ♂

Weiblich ♀



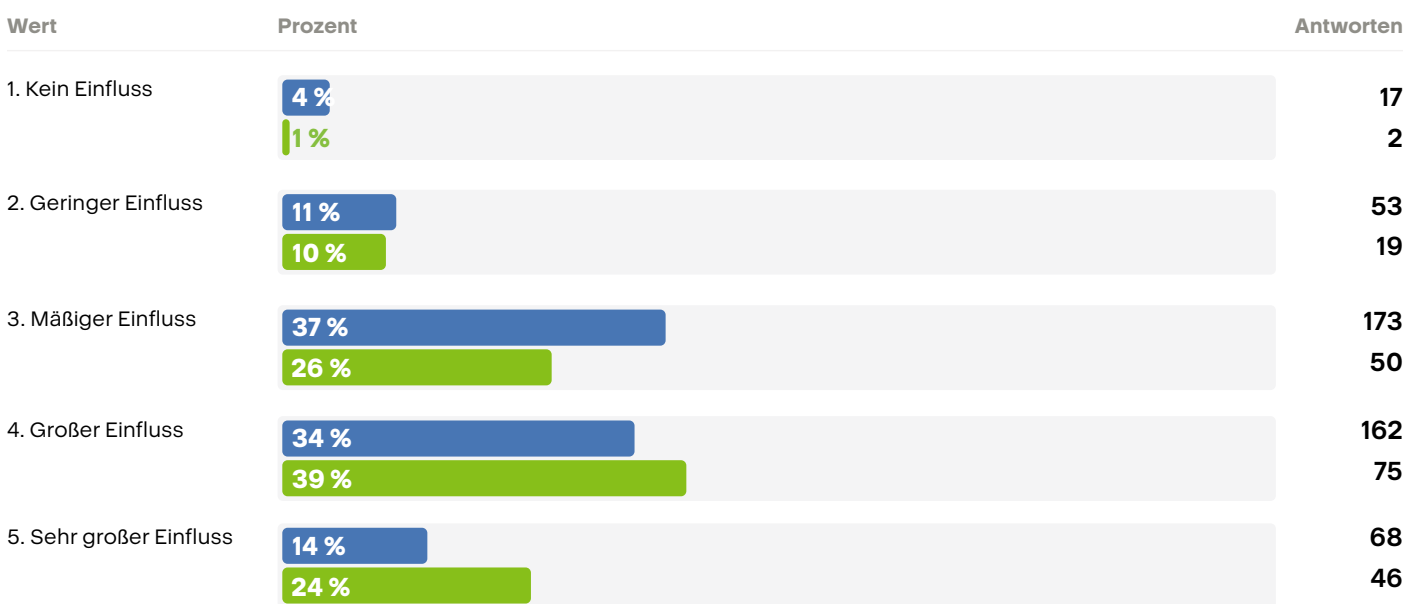
Frauen waren sich da nicht so sicher. Nur 41 % der weiblichen Befragten waren der Meinung, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen gleich großen Einfluss auf beide Geschlechter hat. Dagegen waren 42 % der Frauen, aber nur 34 % der Männer der Meinung, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Frauen „besonders stark“ betrifft. Bemerkenswert ist außerdem, dass nur 28 % aller Befragten angaben, Beruf und Familie seien vereinbar.

Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Einer der wichtigsten Punkte der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Studie betraf die Frage, wie schwierig es tatsächlich ist, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Konkret wurde folgende Frage gestellt: „Welchen Einfluss haben Ihrer Meinung nach die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf die Karriereentwicklung von Frauen in der Technologiebranche?“.

🔍 Auf einer Skala von 1 bis 5: Welchen Einfluss haben Ihrer Meinung nach die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf die Karriereentwicklung von Frauen in der Technologiebranche?

Männlich ♂
Weiblich ♀



Von den befragten Frauen gaben 63 % an, dass die Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen „großen“ oder sogar „sehr großen“ Einfluss auf sie hat. Unter den Männern waren es nur 49 %, die der gleichen Meinung waren. Da sich die Ansichten von Frauen und Männern sonst meist nicht so stark unterscheiden, fällt dieser Unterschied von 14 Prozentpunkten besonders auf.

Verpasste Chancen aufgrund von Unvereinbarkeiten zwischen Beruf und Familie

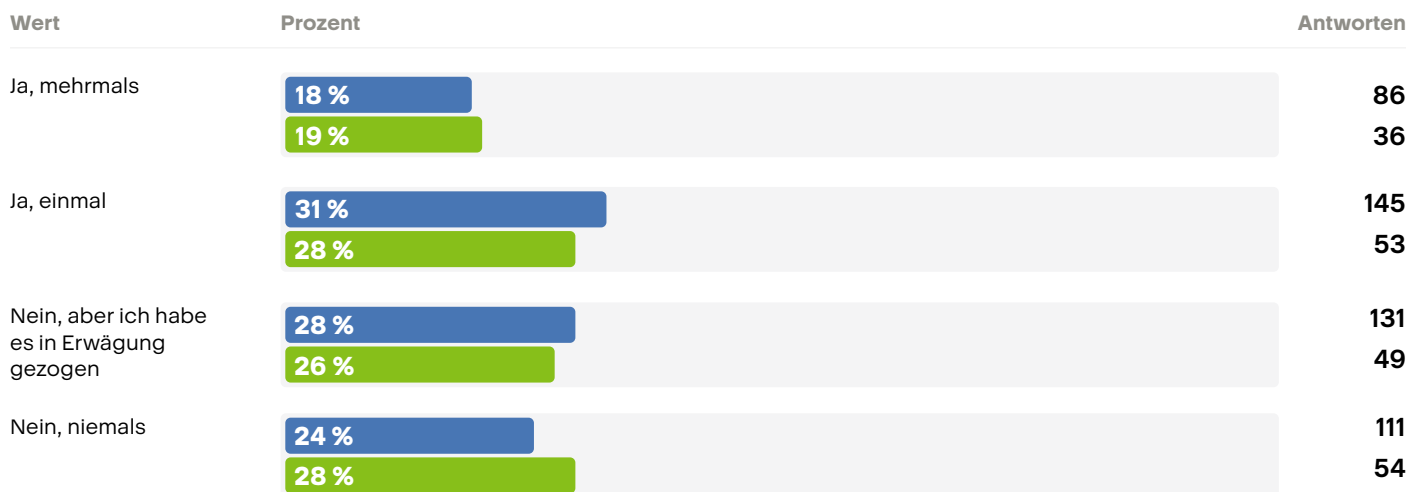
Unabhängig von den anderen Ergebnissen war die Anzahl der Befragten, die angaben, eine Beförderung, eine Schulung oder eine neue Aufgabe abgelehnt zu haben, da sie befürchteten, dies könnte sich negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken, bei Männern und Frauen überraschend ähnlich. So gaben 19 % der Frauen und 18 % der Männer an, bereits mehrfach auf solche Gelegenheiten verzichtet zu haben.



🔍 Haben Sie schon einmal eine Beförderung, eine Schulung oder eine neue Aufgabe abgelehnt, weil Sie befürchteten, dies könnte sich negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken?

Männlich ♂

Weiblich ♀



Männer scheinen sogar eher bereit zu sein, Aufstiegschancen einmal (statt mehrmals) abzulehnen. So gaben 31 % der Männer, aber nur 28 % der Frauen an, schon einmal eine solche Gelegenheit abgelehnt zu haben. Frauen lehnten Aufstiegsmöglichkeiten auch etwas seltener ab: 28 % der weiblichen Befragten gaben an, noch nie eine berufliche Chance aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgelehnt zu haben. Bei den Männern waren es nur 24 %.

Frauen sind in Bezug auf ihre Karrierechancen pessimistischer als die Männer

Sind Männer weniger sensibel für die beruflichen Herausforderungen von Frauen, als sie sein könnten? Oder sind sie sich der Probleme, mit denen Frauen konfrontiert sind, schlichtweg nicht bewusst? Oder trifft keines von beiden zu? Diese Fragen lassen sich nicht eindeutig beantworten. Offensichtlich gibt es jedoch eine Diskrepanz zwischen den Geschlechtern, was die Wahrnehmung der Karrieremöglichkeiten für Frauen betrifft.

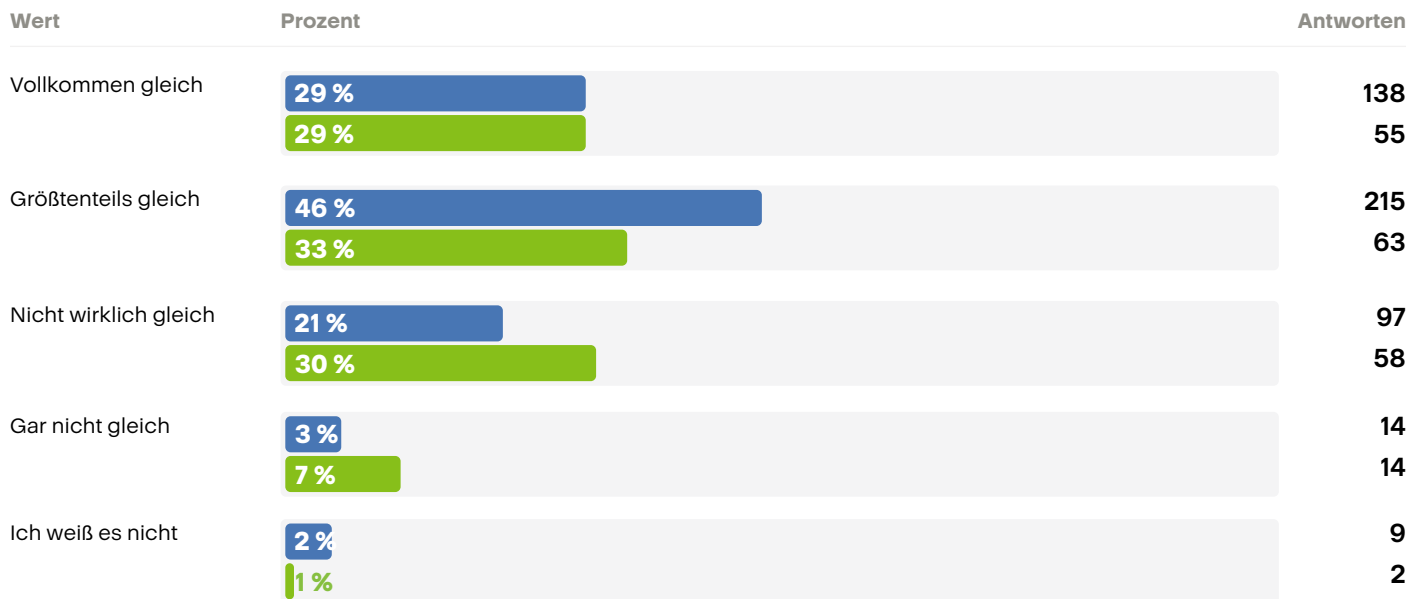
Zugang zu Karrierechancen

Eine einfache, aber aussagekräftige Frage lautete: „Glauben Sie, dass Männer und Frauen in der Technologiebranche den gleichen Zugang zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben?“ 29 % der Befragten beider Geschlechter gaben an, dass die Karrierechancen „vollkommen gleich“ seien. Die weiteren Antworten fielen zwischen den Geschlechtern jedoch sehr unterschiedlich aus. So gaben etwa 60 % der Frauen an, dass die Chancen entweder vollkommen oder größtenteils gleich sind, verglichen mit 75 % der Männer.



❓ Glauben Sie, dass Männer und Frauen in der Technologiebranche den gleichen Zugang zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben?

Männlich ♂
Weiblich ♀



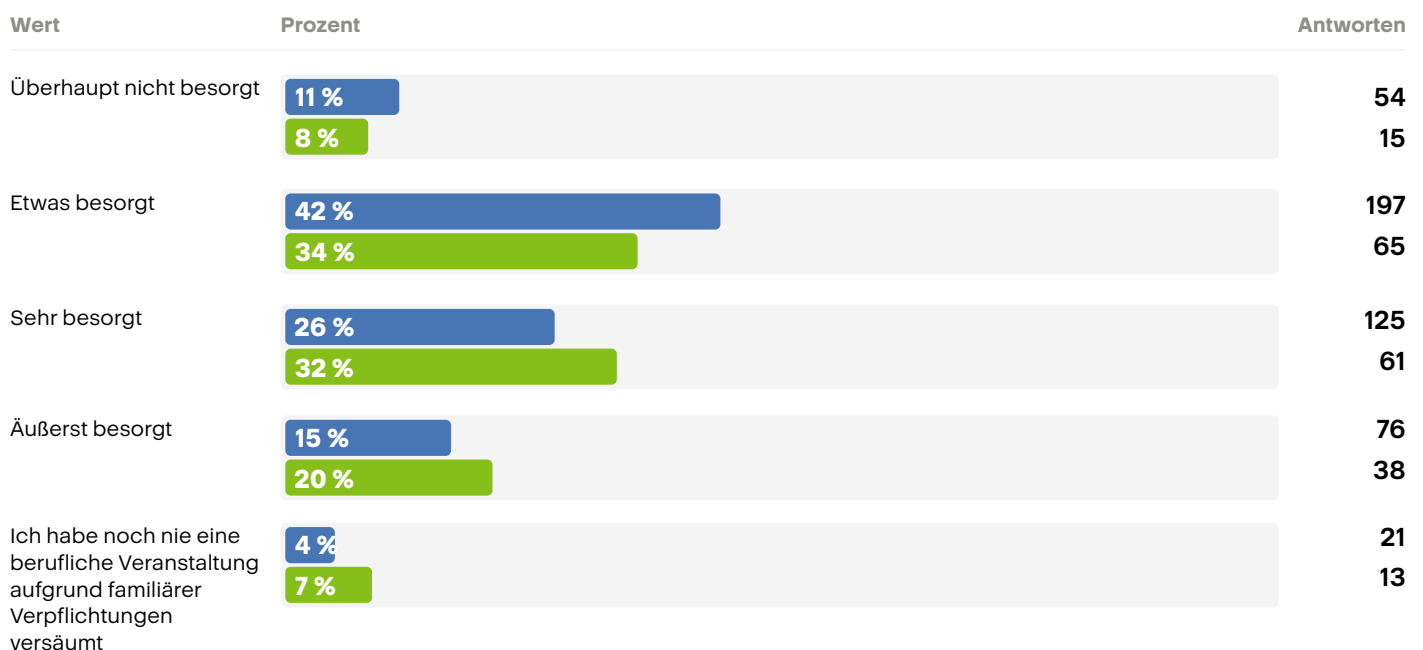
In diesem Sinne gaben etwa 38 % der Frauen an, dass die Karrierechancen nicht gleich seien, während nur 24 % der Männer dieser Meinung waren. Die unterschiedliche Wahrnehmung dieses Themas durch Männer und Frauen wird bei dieser Frage offensichtlich.

Teilnahme an beruflichen Veranstaltungen

Frauen machten sich mehr Sorgen, berufliche Termine zu verpassen, als Männer. Dies zeigte sich bei der folgenden Frage: „Wie besorgt sind Sie über die möglichen Auswirkungen auf Ihre berufliche Entwicklung, wenn Sie aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht an beruflichen Veranstaltungen teilnehmen können?“

❓ Wie besorgt sind Sie über die möglichen Auswirkungen auf Ihre berufliche Entwicklung, wenn Sie aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht an beruflichen Veranstaltungen teilnehmen können?

Männlich ♂
Weiblich ♀

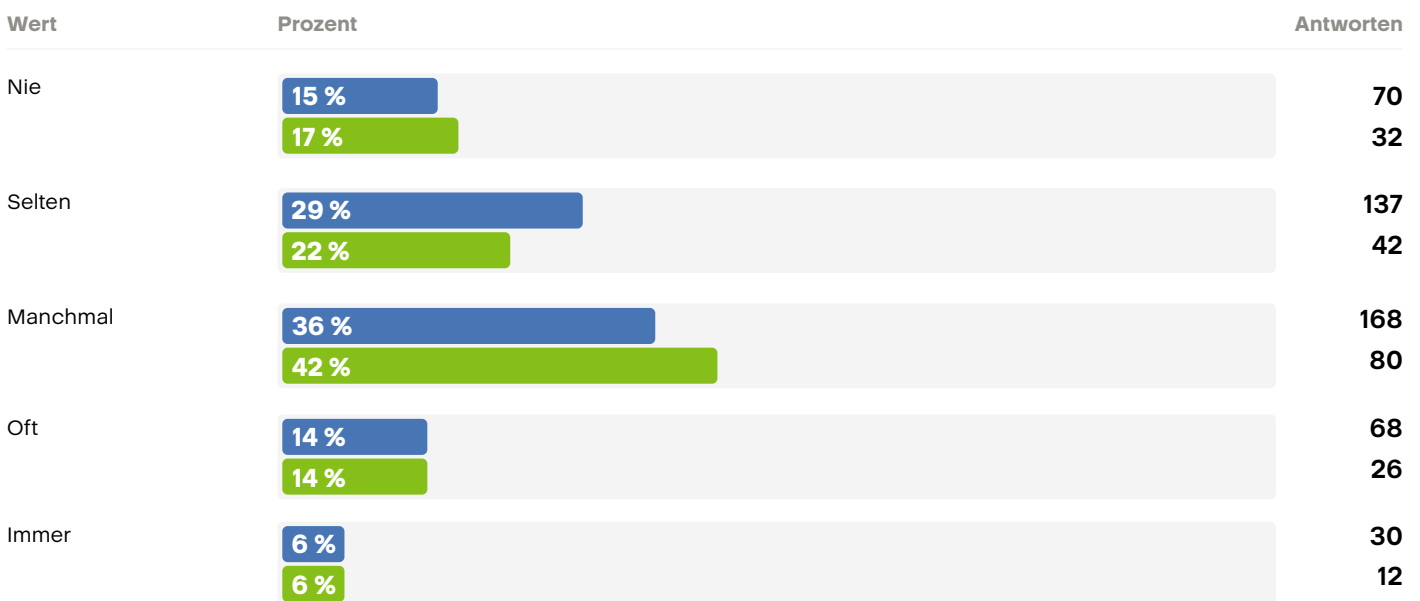


Mehr als die Hälfte der Frauen (52 %) gaben an, sehr oder sogar äußerst besorgt zu sein. Bei den Männern waren es hingegen nur 42 %. Nur 8 % der Frauen sagten, sie seien „überhaupt nicht besorgt“, berufliche Termine wegen familiärer Verpflichtungen zu verpassen. Unter den Männern gaben 11 % dieselbe Antwort.

Eine Kluft, die sich offenbar schließt, ist die unterschiedliche Häufigkeit, mit der Männer und Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen berufliche Veranstaltungen versäumen müssen. Auf die Frage „Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Sie aufgrund familiärer Verpflichtungen Chancen auf berufliches Vorankommen (z. B. Beförderungen, Führungspositionen) verpassen?“ antworteten 50 % der Männer, dass sie manchmal oder oft dieses Gefühl haben. Bei den Frauen liegt der Anteil mit 55 % nur etwas höher.

Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Sie aufgrund familiärer Verpflichtungen Chancen auf berufliches Vorankommen (z. B. Beförderungen, Führungspositionen) verpassen?

Männlich ♂
Weiblich ♀



Frauen setzen sich eher für Frauen in Führungspositionen ein

Zwar waren Frauen mit den Diversitätsbemühungen ihrer Unternehmen insgesamt zufrieden, sie wünschten sich jedoch, dass Frauen eine stärkere Rolle in Führungspositionen und bei der beruflichen Entwicklung einnehmen würden.

Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen

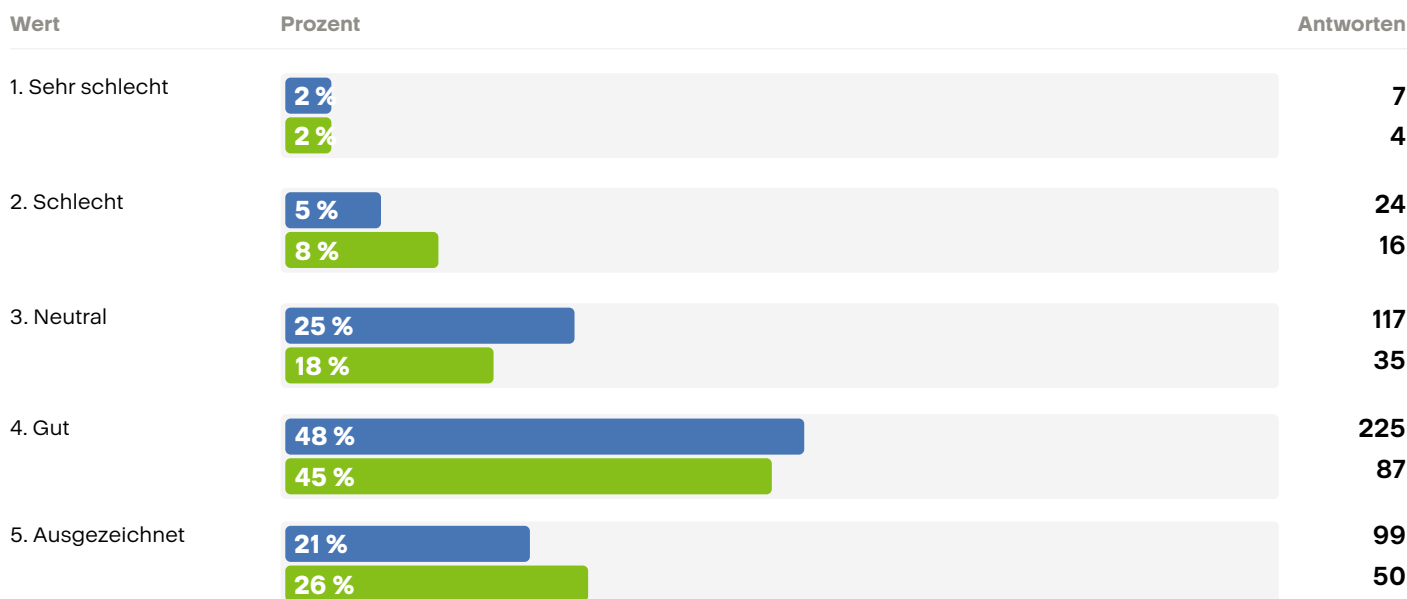
Gleichstellungsprogramme waren bei Frauen etwas beliebter als bei Männern. Auf die Frage „Wie würden Sie auf einer Skala von 1 bis 5 die allgemeinen Bemühungen Ihres Unternehmens zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz bewerten?“ antworteten 71 % der Frauen und 69 % der Männer, dass die Programme „gut“ oder sogar „ausgezeichnet“ seien. Erwähnenswert ist, dass 26 % der Frauen die Bemühungen um Vielfalt als „ausgezeichnet“ bewerteten, verglichen mit 21 % der Männer.



Wie würden Sie auf einer Skala von 1 bis 5 die allgemeinen Bemühungen Ihres Unternehmens zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz bewerten?

Männlich ♂

Weiblich ♀



Andererseits beurteilten 10 % der Frauen die Diversitätsprogramme als schlecht oder sehr schlecht. Diese Einschätzung teilten 7 % der Männer. Insgesamt sind Frauen also etwas zufriedener, aber auch etwas unzufriedener mit Gleichstellungsprogrammen als Männer.

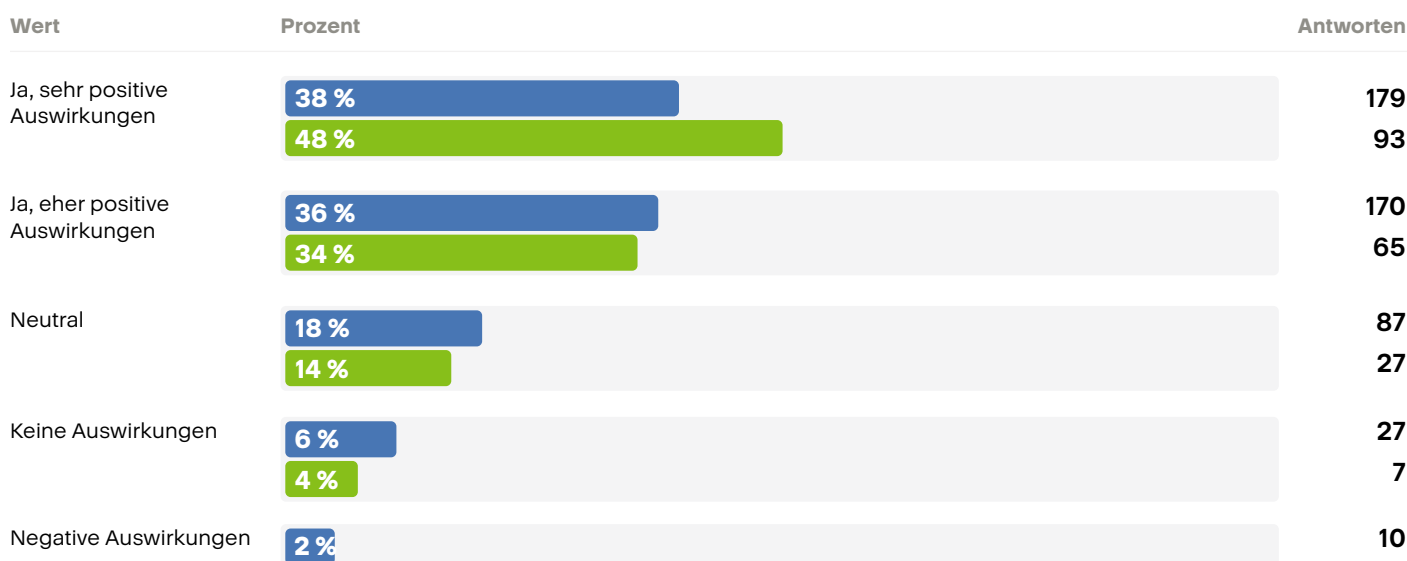
Auswirkungen von Frauen in Führungspositionen

Eine weitere Frage zum Thema Leadership ergab, dass Frauen die Auswirkungen weiblicher Führungskräfte auf die Branche insgesamt deutlich optimistischer einschätzen als Männer. Auf die Frage „Meinen Sie, dass sich ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen positiv auf die Arbeitskultur in der Technologiebranche auswirken würde?“ antworteten Frauen und Männer unterschiedlich.

Meinen Sie, dass sich ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen positiv auf die Arbeitskultur in der Technologiebranche auswirken würde?

Männlich ♂

Weiblich ♀



Die überwiegende Mehrheit beider Geschlechter (82 % der Frauen, 74 % der Männer) gab an, dass eine höhere Anzahl von Frauen in Führungspositionen positive Auswirkungen hätte. Frauen schätzten die möglichen Auswirkungen dabei jedoch deutlich häufiger als „sehr positiv“ ein (48 %), während dies nur für 38 % der Männer galt. Während 2 % der Männer angaben, dass sich eine Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen sogar negativ auswirken würde, waren es bei den Frauen 0 %.

Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den Antworten von Männern und Frauen zeigte sich bei der Frage „Welche Maßnahmen könnten dazu beitragen, die Gleichstellung der Geschlechter in Cybersicherheits- und Technologieunternehmen zu verbessern?“ Es scheint, als seien Männer und Frauen an unterschiedlichen Lösungen interessiert. So sprachen sich 70 % der Frauen für die Führungsentwicklung von Frauen aus, bei den Männern waren es nur 56 %.

🔗 Welche Maßnahmen könnten dazu beitragen, die Gleichstellung der Geschlechter in Cybersicherheits- und Technologieunternehmen zu verbessern? (alle zutreffenden Antworten auswählen)

Männlich ♂
Weiblich ♀

Wert	Prozent	Antworten
Mentoring- und Förderprogramme	45 %	211
	46 %	
Führungsentwicklung für Frauen	56 %	267
	70 %	
Gleichberechtigte Elternzeit und flexible Arbeitsmodelle	63 %	296
	58 %	
Schulungen gegen Vorurteile und gleichberechtigte Einstellungsverfahren	43 %	202
	46 %	
Transparente Verfahren bei Beförderungen und Vergütungen	40 %	191
	50 %	

Mehr Männer als Frauen befürworteten eine gleichberechtigte Elternzeit und flexible Arbeitszeiten als Maßnahmen, von denen Frauen im Bereich der Cybersicherheit profitieren könnten. 63 % der Männer wählten diese Option, gegenüber 58 % der Frauen. Im Gegensatz dazu sprachen sich 50 % der Frauen für transparente Verfahren bei Beförderungen und Vergütungen aus, während es bei den Männern nur 40 % waren.

Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen in der Technologiebranche

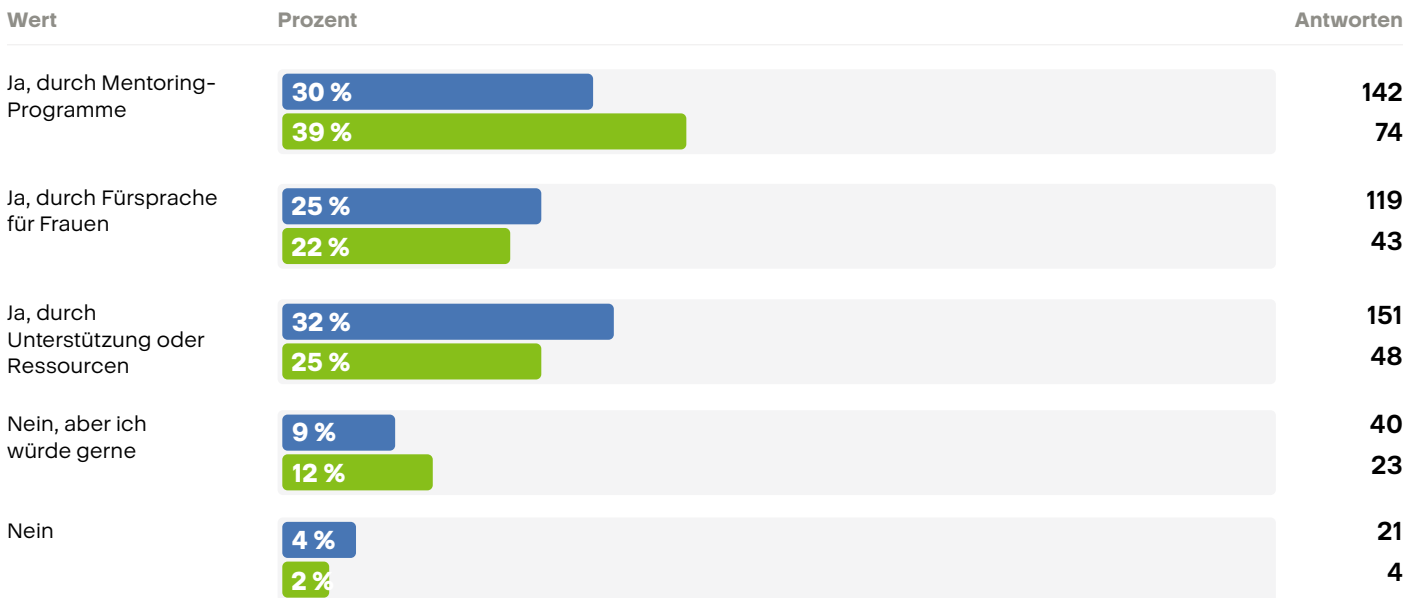
Sowohl Männer als auch Frauen betonen nachdrücklich, dass sie Frauen bei ihrer Karriere im Technologiebereich unterstützen. Bei der Art und Weise, wie sie diese Unterstützung leisten, unterscheiden sich die Geschlechter jedoch voneinander.

Aktive Unterstützung für Frauen in der Tech-Branche

Die Frage „Unterstützen Sie aktiv die Förderung von Frauen in der Technologiebranche? Wenn ja, in welcher Weise?“ erhielt überwiegend positive Antworten von Männern und Frauen. Nur 14 % der Frauen und 13 % der Männer gaben an, keine Mentoring-Angebote zu unterstützen.

🔍 Unterstützen Sie aktiv die Förderung von Frauen in der Technologiebranche? Wenn ja, in welcher Weise?

Männlich ♂
Weiblich ♀



Frauen waren mit neun Prozentpunkten häufiger bereit, Unterstützung durch Mentoring-Programme anzubieten als Männer. Ein Viertel der Männer gab an, sich für Frauen einzusetzen. Das ist ein etwas höherer Anteil als die 22 % der Frauen, die angaben, sich für andere Frauen einzusetzen.

Erwähnenswert ist, dass nur sehr wenige der Befragten angaben, Bemühungen zur Förderung von Frauen nicht aktiv zu unterstützen. Dabei waren es doppelt so viele Männer (4 %) wie Frauen (2 %).

Unterstützung von Männern für Frauen

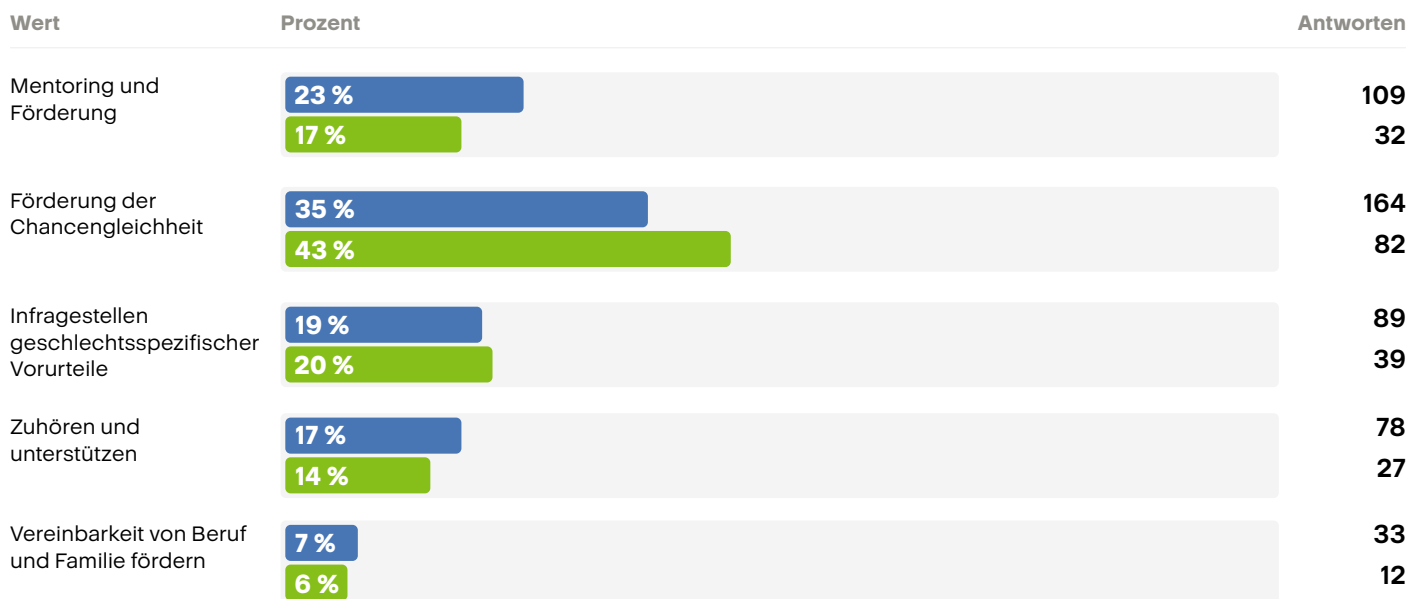
Die Antworten auf die Frage „Wie können Männer ihre Kolleginnen in der Technologiebranche besser bei deren Karriereentwicklung unterstützen?“ zeigten, dass sich Frauen eher eine Fürsprache als ein Mentoring durch Männer wünschen.



Wie können Männer ihre Kolleginnen in der Technologiebranche besser bei deren Karriereentwicklung unterstützen?

Männlich ♂

Weiblich ♀



43 % der Frauen wählten die „Förderung der Chancengleichheit“ als wirksames Mittel, mit dem Männer Frauen unterstützen können. Bei den Männern lag dieser Wert bei nur 35 %. 23 % der Männer gaben hingegen an, die Karriere von Frauen durch Mentoring und Förderung unterstützen zu wollen. Die Frauen zeigten sich davon weniger begeistert: Nur 17 % von ihnen wünschten sich ein Mentoring durch Männer.

In der IT-Branche gibt es nicht nur zahlenmäßig eine Kluft zwischen Männern und Frauen

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Männer und Frauen in der IT-Branche bestimmte Bereiche doch sehr unterschiedlich wahrnehmen. So gibt es beispielsweise erhebliche Unterschiede in der Sichtweise von Frauen und Männern auf die Karriere von Frauen in der IT-Branche.

Im Vergleich zu Männern erkennen Frauen Vorurteile gegenüber Frauen eher und sehen die Karrieremöglichkeiten für Frauen negativer. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von beiden Geschlechtern unterschiedlich wahrgenommen.

Die Kluft zwischen Männern und Frauen in der IT-Branche ist deshalb nicht nur zahlenmäßig, sondern auch in Bezug auf die Wahrnehmung erheblich.

Methodik

Anzahl der Befragten: 666

Geografische Abdeckung: Weltweit; die Befragten stammten aus den Vereinigten Staaten, dem Vereinigten Königreich, der Schweiz, Deutschland, Spanien, Italien, Singapur und Japan.

Demografie der Befragten: 71 % männlich, 29 % weiblich; Mehrheit in Vollzeitbeschäftigung; unterschiedliche Altersgruppen (25–64 Jahre).