

# Gleichstellung in der Informatik-Ausbildung: Eine Bedarfsanalyse

Gleichstellung in der Informatik-Ausbildung: Eine Bedarfsanalyse .....	1
Einführung .....	3
Niedriger Frauenanteil seit Jahren .....	3
Schweizweite Regionale Unterschiede .....	4
Methodik .....	5
Datenerhebung .....	5
Primärdaten .....	5
Sekundärdaten .....	5
Benchmarking .....	5
Ergebnisse der Bedarfsanalyse .....	6
Hindernisse .....	6
Mangelnde Förderung von Quereinsteigerinnen .....	7
Hindernisse in der Übersicht .....	8
Ergebnisse der Umfrage: Herausforderungen und Bedarfe von Frauen in der IT .....	9
Bestehende Massnahmen zur Förderung von Frauen in technischen Berufen und Studiengängen .....	11
Allgemeine Massnahmen .....	11
Massnahmen in akademischen Institutionen .....	13
Erfolgreiche Massnahmen .....	14
Fallbeispiel 42 Schulen .....	15
Kernwerte und Bildungsansatz von 42 .....	15
Massnahmen an der 42 Schule .....	15
Offenes und anonymes Bewerbungsverfahren .....	15
Kostenlose Ausbildung .....	15
Projektbasiertes Lernen .....	15
Vielfalt und Inklusion .....	15
Flexibles Lernen .....	15
Monitoring und Vorbilder .....	15
Partnerschaften und Sponsoring .....	16
Gendergerechte Kommunikation & Events .....	16

Finanzielle Unterstützung .....	16
DEI-Massnahmen der 42-Schulen Berlin und Wolfsburg .....	16
Herausforderungen und weitere Schritte .....	17
Evaluierung und nächste Schritte .....	18
Ziele und geplante Massnahmen .....	18
Gendersensible Rekrutierungskampagnen .....	18
Workshops und Coding-Tage mit praxisnahen Einblicken .....	18
Mentoring-Programme und geschützte Online-Netzwerkplattformen.....	18
Datenbasiertes Monitoring und Evaluierung .....	19
Quellen .....	20

## Einführung

Die vorliegende Bedarfsanalyse hat das Ziel, die Barrieren und Hindernisse zu identifizieren, die Frauen daran hindern, in der IT-Ausbildung und -Branche Fuss zu fassen. Bereits bestehende Massnahmen werden vorgestellt und durch evidenzbasierte Ansätze aus Iris Bohnets Buch "What Works – Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann" ergänzt. Daraus werden konkrete Handlungsempfehlungen für zukünftige Projekte entwickelt.

Die in dieser Bedarfsanalyse identifizierten Herausforderungen liefern die Grundlage für das Hauptprojekt. Diese Erkenntnisse wurden genutzt, um gezielte Massnahmen zu entwickeln, die Frauen den Zugang zur Informatikausbildung erleichtern und langfristige Veränderungen bewirken sollen.

## Niedriger Frauenanteil seit Jahren

Laut den neuesten Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS, 2024) machen Frauen 35% der Studierenden in MINT-Fächern aus, wobei sie in bestimmten Disziplinen wie "Technik" (20%) und "Informatik" (18%) besonders unterrepräsentiert sind. Während der Frauenanteil an den Universitäten zwischen 2013/14 und 2022/23 von 36% auf 39,4% stieg, zeigt sich an den Fachhochschulen ein Zuwachs von lediglich 18% auf 23%. Besonders alarmierend ist die Tatsache, dass Frauen im Bereich "Technik" und "Informatik" weiterhin marginalisiert bleiben, obwohl in Bereichen wie "Chemie & Life Sciences" der Frauenanteil über 50% liegt. Diese Unterschiede verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Massnahmen zur Verbesserung der Geschlechterparität in allen MINT-Bereichen.

Der SVIN-Bericht 2020 zeigt, dass Frauen in technischen Berufen oft mit mangelnder Sichtbarkeit und fehlenden Netzwerken zu kämpfen haben. Dies stellt eine zusätzliche Hürde für den beruflichen Einstieg und Aufstieg dar.

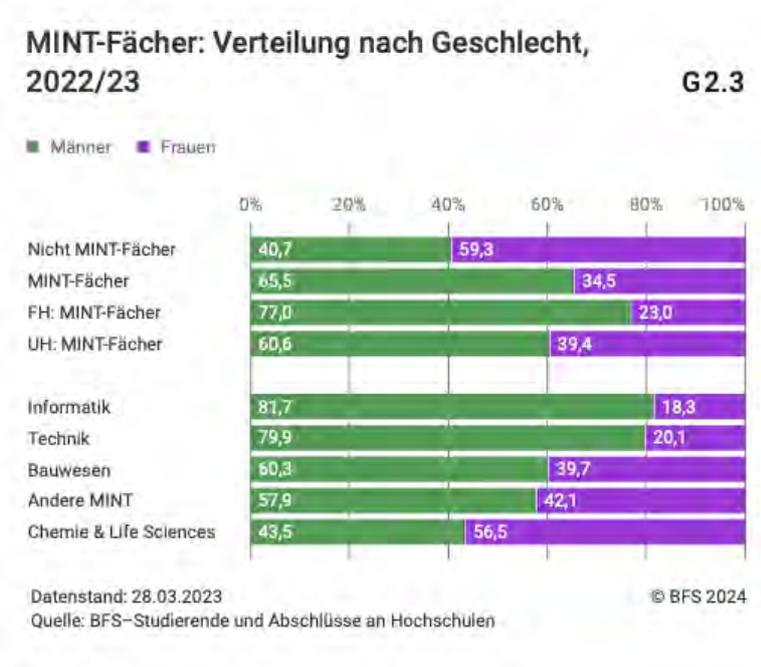
Eine weitere Herausforderung ist die Retraditionalisierung nach der Familiengründung, wie eine soziologische Untersuchung zeigt. Viele Paare beginnen mit egalitären Vorstellungen, kehren aber ungewollt zu traditionellen Rollenverteilungen zurück, was Frauen in ihrer Karriereentwicklung behindert. (Seyler 2020d)

Trotz anfänglicher Geschlechterparität in der Grundbildung geht fast 30% des weiblichen Technologiepotenzials bis zum Eintritt in die Sekundarstufe und den Arbeitsmarkt verloren. In aufstrebenden Technologierollen wie Software- und Datenengineering ist der Frauenanteil noch geringer (*digitalswitzerland 2024*).

Dieser niedrige Frauenanteil spiegelt sich in der Arbeitswelt wider. Die IT-Branche verzeichnet seit Jahrzehnten einen konstant niedrigen Frauenanteil. Aktuelle Daten zeigen, dass lediglich 16% der Beschäftigten im ICT-Sektor Frauen sind, wobei dieser Anteil seit den 1990er Jahren nur geringfügig gestiegen ist. (Inside-IT 2023)

Dieses Ungleichgewicht führt nicht nur zu einer unzureichenden Nutzung des vorhandenen Talentpools, sondern verstärkt auch den Fachkräftemangel in der IT-Branche. Zudem zeigt sich eine signifikante Lohnlücke: Frauen verdienen in IT-Berufen in der Schweiz durchschnittlich 22% weniger als ihre männlichen Kollegen (Netzwoche 2021).

Trotz zahlreicher Förderprogramme hat sich dieser Zustand in den letzten zehn Jahren kaum verändert.



#### Schweizweite Regionale Unterschiede

Der Frauenanteil in technischen Studiengängen variiert in der Schweiz je nach Region. Eine Analyse der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich zeigt, dass in den Kantonen Zürich, Tessin und Zug etwa 24% der Maturandinnen ein MINT-Studium beginnen, während es in den Kantonen Genf, Uri und Appenzel Innerrhoden nur rund 12% sind. Ursachen für die Unterschiede sind:

- **Bildungssystem:** Die kantonale Organisation des Bildungswesens führt zu unterschiedlichen Schulsystemen und Lehrplänen, die das Interesse an MINT-Fächern beeinflussen können.
- **Kulturelle Faktoren:** Regionale Unterschiede in Geschlechterrollen und -stereotypen können die Studienwahl von Frauen beeinflussen.

## Methodik

### Datenerhebung

#### *Primärdaten*

**Umfragen:** Online-Fragebögen, die an potenzielle Interessentinnen und aktuelle Studierende gerichtet sind.

#### *Sekundärdaten*

**Literaturrecherche:** Analyse bestehender Studien, Artikel, Berichte und Bücher.

**Statistische Daten:** Auswertung von Daten des Bundesamts für Statistik und anderen relevanten Quellen.

#### *Benchmarking*

**Analyse erfolgreicher Initiativen:** Untersuchung von Programmen wie 42 Berlin und 42 Lausanne, um Best Practices zu identifizieren.

## Ergebnisse der Bedarfsanalyse

### Hindernisse

Die ETH Zürich hat mit den EQUAL-Tools im Jahr 2020 ein Massnahmenkatalog für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an (Technischen) Universitäten erstellt. Der Bericht nennt folgende Haupthindernisse für Frauen an technischen Hochschulen:

- **Stereotype Rollenbilder:** Traditionelle gesellschaftliche Erwartungen beeinflussen die Berufswahl von Frauen, insbesondere im MINT-Bereich, und führen zu Vorurteilen über die Eignung von Frauen in diesen Berufen.
- **Fehlende Vorbilder:** Wenig sichtbare Frauen in Führungspositionen oder technischen Berufen können junge Frauen entmutigen.
- **Unbewusste Vorurteile:** Geschlechterstereotype in Sprache und Bildsprache verstärken bestehende Barrieren und beeinflussen die Wahrnehmung weiblicher Kompetenzen.
- **Fehlende familienfreundliche Infrastruktur:** Der Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten und flexiblen Arbeitsmodellen erschwert es insbesondere Frauen, Studium und Familie zu vereinbaren.
- **Genderspezifische Barrieren in der Karriereentwicklung:** Frauen stossen häufig auf Hindernisse wie "gläserne Decken" oder ungleiche Förderung im beruflichen Umfeld.

Auch die im Mai 2024 erstellte Studie des Kantons Zürich beleuchtet die geringe Beteiligung von Frauen in MINT-Fächern und ICT-Berufen und identifiziert folgende zusätzlichen Hindernisse:

- **Eindimensionale Wahrnehmung von ICT-Berufen:** Diese werden oft ausschliesslich mit Technik und Programmieren assoziiert, was potenzielle weibliche Interessentinnen abschrecken kann.
- **Männlich geprägte emotionale Codes in der Berufskommunikation:** Die Darstellung von ICT-Berufen spricht häufig primär Männer an, wodurch Frauen sich weniger angesprochen fühlen.

Das Positionspapier "Für die digitale Zukunft – Mehr Frauen in die Informatik!" von ICT Switzerland identifiziert neben Stereotype und Vorurteile sowie mangelnden Vorbildern folgende weitere Hindernisse:

- **Konkurrenzorientierter Mathematikunterricht:** Der aktuelle Mathematikunterricht fördert ein starkes Konkurrenzdenken, das Jungen mehr liegt und Mädchen oft benachteiligt.
- **Unbewusste Vorurteile bei Lehrpersonen:** Lehrkräfte verbinden unbewusst Mädchen mit Literatur und Jungen mit Mathematik, was die Leistungen der Mädchen in Mathematik negativ beeinflusst.
- **Mangelnde Sichtbarkeit von Informatikanwendungen:** Informatik wird oft nur als technische Disziplin wahrgenommen, ohne den gesellschaftlichen Nutzen und die vielfältigen Einsatzgebiete hervorzuheben, die für Frauen besonders interessant sein könnten.

Diese Ungleichbehandlung in der Schule und gesellschaftliche Stereotypen führt zu einer mangelnden Selbsteinschätzung. Frauen neigen dazu, ihre mathematischen und technischen Fähigkeiten zu unterschätzen, was sie auch von einer Karriere in technischen Bereichen abhält. (Die Volkswirtschaft 2020)

Zudem gibt es laut dem Whitepaper "The Unseen Code" kulturelle Barrieren was unter anderem zu höheren Abwanderungsraten führt. Frauen verlassen die Technologiebranche häufiger als Männer. Bis zur Mitte ihrer Karriere haben über die Hälfte der Frauen die Branche verlassen, was ihre Aufstiegschancen beeinträchtigt und Unternehmen talentierte Mitarbeiterinnen verlieren lässt. Gründe dafür sind zum Beispiel, dass viele Frauen Vorurteile und Sexismus am Arbeitsplatz erleben, was ihre Integration und ihren Verbleib in der Branche beeinträchtigt. (digitalswitzerland 2024)

Auch laut der Netzwoche stellt die männlich dominierte Arbeitskultur in der IT-Branche der Schweiz ein erhebliches Hindernis für Frauen dar. Diese Kultur ist oft geprägt von traditionellen Geschlechterrollen und Vorurteilen, die Frauen den Zugang und Aufstieg in diesem Sektor erschweren. (Netzwoche 2021)

Ein weiterer Grund für Unzufriedenheit ist die ungleiche Beförderungsraten. In der Schweizer Technologiebranche gibt es signifikante Unterschiede bei den Beförderungsraten zwischen Männern und Frauen, insbesondere in höheren Altersgruppen, was auf mögliche Vorurteile in den Beförderungspraktiken hindeutet.

Als ein weiteres identifiziertes Hindernis wird Teilzeitbeschäftigung genannt. Da diese häufiger von Frauen in Anspruch genommen wird, kann sie die Karriereentwicklung behindern, da Beförderungen tendenziell Vollzeitbeschäftigten vorbehalten sind. (digitalswitzerland 2024)

Zudem zeigt sich eine signifikante Lohnlücke: Frauen verdienen in IT-Berufen in der Schweiz durchschnittlich 22% weniger als ihre männlichen Kollegen (Netzwoche 2021).

Katja Kurz von der ZHAW School of Management and Law ist verantwortlich für das Modul „Einführung in das Wirtschaftsinformatik-Studium“ und erwähnt im ZHAW Blog, den Mangel an Netzwerken und Mentoring-Programmen für Frauen in der IT. Dies erschwert den Austausch und die gegenseitige Unterstützung. (ZHAW Digital Futures Lab 2022)

Forschende der BFH Wirtschaft haben die Rahmenbedingungen für Startup Gründerinnen untersucht und sind zum Schluss gekommen, dass die Rahmenbedingungen für Unternehmensgründungen durch Frauen oft nicht optimal sind, was ihre Präsenz in der IT-Startup-Szene reduziert. (BFH 2025)

### *Mangelnde Förderung von Quereinsteigerinnen*

Ein grosses Problem, wo viel Talent verloren geht, sind Quereinsteigerinnen. Obwohl Quereinsteigerinnen in der IT gefragt sind, gibt es oft zu wenig gezielte Programme, die Frauen den Übergang in die IT erleichtern. Quereinstiege in ICT-Berufe sind in der Schweiz zwar häufig, aber dennoch sind sie mit spezifischen Hindernissen verbunden (SECO 2023). Studien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf belegen, dass Frauen nach einer Karrierepause oft Schwierigkeiten haben, in IT-Berufe einzusteigen. Gezielte Programme zur Förderung von Quereinsteigerinnen sind daher notwendig. (Returnship Studie 2021)

- **Unzureichende Informationen:** Viele potenzielle Quereinsteigerinnen wissen nicht, wie sie in die ICT-Branche wechseln können oder welche Qualifikationen notwendig sind.
- **Hohe Anforderungen an Qualifikationen:** Viele ICT-Berufe erfordern spezialisierte Kompetenzen, die Quereinsteigerinnen erst durch umfangreiche Weiterbildungen erwerben müssen.
- **Fehlende Flexibilität der Arbeitgeber:** Unternehmen sind oft zögerlich, Quereinsteigerinnen ohne direkte ICT-Erfahrung einzustellen, obwohl solche Berufe häufig von Fachkräftemangel betroffen sind.
- **Mangelnde Sichtbarkeit von Karrieremöglichkeiten:** Es gibt zu wenig Kommunikation über die Vielfältigkeit der Berufe und die Übergangsmöglichkeiten für Quereinsteigerinnen.
- **Geschlechterungleichheit:** Frauen sind in ICT-Berufen weiterhin stark unterrepräsentiert, und Quereinsteigerinnen sind oft zusätzlich mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen konfrontiert.
- **Beruflicher Statusverlust:** In einigen Fällen kann der Wechsel in einen ICT-Beruf mit einem Statusverlust verbunden sein, insbesondere in nicht-akademischen Bereichen.
- **Fehlende Netzwerke und Mentorenprogramme:** Quereinsteigerinnen haben oft keine Unterstützung, um sich in der ICT-Branche zurechtzufinden oder geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten zu identifizieren.
- **Unzureichende Anerkennung von Vorkenntnissen:** Berufserfahrung und Qualifikationen aus anderen Bereichen werden von Arbeitgebern nicht immer anerkannt. (digitalswitzerland 2024)

### *Hindernisse in der Übersicht*

#### Allgemeine Hindernisse

- Stereotype Rollenbilder
- Fehlende Vorbilder
- Unbewusste Vorurteile
- Mangelnde familienfreundliche Infrastruktur
- Genderspezifische Karrierehindernisse
- Eindimensionale Wahrnehmung von ICT-Berufen
- Männlich geprägte Berufskommunikation
- Unterricht benachteiligt Mädchen
- Unbewusste Vorurteile von Lehrpersonen
- Informatik wird oft nur als technische Disziplin wahrgenommen

#### Berufliche Hindernisse

- Kulturelle Barrieren bzw. männlich dominierte Arbeitskultur
- Hohe Abwanderungsraten
- Ungleiche Beförderungsraten
- Teilzeitbeschäftigung
- Lohnungleichheit
- Fehlende Netzwerke und Mentoring

- Mangelhafte Gründerförderung

#### Hindernisse für Quereinsteigerinnen

- Unzureichende Informationen
- Hohe Qualifikationsanforderungen
- Fehlende Flexibilität der Arbeitgeber
- Mangelnde Sichtbarkeit von Karrieremöglichkeiten
- Beruflicher Statusverlust
- Unzureichende Anerkennung von Vorkenntnissen

#### Ergebnisse der Umfrage: Herausforderungen und Bedarfe von Frauen in der IT

Im Rahmen der Bedarfsanalyse wurde eine ergänzende Umfrage durchgeführt, um die Herausforderungen und spezifischen Bedarfe von Frauen in der IT-Branche besser zu verstehen. Insgesamt nahmen 28 Personen teil, die sich in unterschiedlichen Phasen ihrer IT-Karriere befinden – von der Ausbildung über Berufseinsteigerinnen bis hin zu erfahrenen Fachkräften.

Die Mehrheit der Befragten (60 %) ist zwischen 25 und 34 Jahren alt, gefolgt von der Altersgruppe 35 bis 44 Jahre (21 %). Ein Drittel der Teilnehmerinnen arbeitet bereits in der IT-Branche, ein weiteres Drittel befindet sich aktuell in der IT-Ausbildung, während 14 % sich für einen Einstieg in die Branche interessieren.

Ein zentrales Ergebnis der Umfrage zeigt, dass 86 % der Befragten Hindernisse in Verbindung mit ihrem IT-Interesse erlebt haben. Besonders häufig wurden mangelnde Vorbilder und stereotype Rollenbilder als bedeutende Hürden genannt. Diese Herausforderungen stimmen mit den bereits in der Literatur beschriebenen Hürden überein und umfassen insbesondere:

- **Mangelndes Selbstvertrauen** ist mit 64 % der Antworten (18 von 28) die häufigste Hürde. Dies unterstreicht die Notwendigkeit von Mentoring-Programmen und starken Netzwerken, die das Selbstbewusstsein von Frauen in der IT fördern.
- **Vorurteile und stereotype Rollenbilder**, die von fast der Hälfte der Befragten genannt wurden (46 %), wirken sich nachteilig auf die Studien- und Berufswahl aus.
- **Fehlende Vorbilder (43 %)** verdeutlichen den dringenden Bedarf an sichtbaren Role Models und gezielten Kommunikationskampagnen.
- **Finanzielle Hürden** betreffen immerhin 39 % der Befragten und zeigen, wie wichtig Stipendien und kostenfreie Weiterbildungsmöglichkeiten sind, um den Zugang zur IT zu erleichtern.
- **Fehlende Unterstützung im persönlichen Umfeld** wurde ebenfalls von 25 % der Teilnehmerinnen genannt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Herausforderungen. Mehr als ein Drittel (37 %) der Befragten gaben an, dass geschlechtsspezifische Stereotype und strukturelle Barrieren ihre Karriere beeinflussen. Die genannten Beispiele umfassen insbesondere:

- Die Dominanz männlicher Kollegen und die damit verbundene Unsichtbarkeit von Frauen in der Branche
- Geschlechtsbezogene Vorurteile im beruflichen und schulischen Umfeld, die Frauen daran hindern, sich frei zu entfalten
- Schwierigkeiten, sich in der IT zu etablieren und ernst genommen zu werden, trotz fachlicher Kompetenz
- Das Fehlen eines unterstützenden Netzwerks innerhalb von IT-Ausbildungsinstitutionen

Die Teilnehmerinnen äusserten zudem klare Vorstellungen über die notwendigen Massnahmen, um das Lernen und Arbeiten in der IT zu erleichtern. Besonders häufig genannt wurden:

- **Networking-Events mit Vorbildern (71 %)**, um den Austausch mit anderen Frauen zu fördern und Vorbilder sichtbar zu machen.
- **Zugriff auf flexible Lernmodelle (61 %)**, die individuelles Lernen ermöglichen und zeitliche Flexibilität bieten.
- **Sensory Detox-Bereiche (61 %)** zur Entspannung und besseren Konzentration.
- **Höhenverstellbare Arbeitsplätze (46 %)**, die für eine ergonomische Lern- und Arbeitsumgebung sorgen.
- **Zugang zu Kinderbetreuung (32 %)** als wesentliche Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.
- **Gendergerechte Lehrmaterialien und regelmässige 1:1-Lernunterstützung (jeweils 36 %)** um individuelle Lernfortschritte gezielt zu fördern.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den Erwartungen an Mentoring und berufliche Unterstützung. 78 % der Befragten (22 Personen) hielten Karriereplanung und Netzwerkbildung für besonders wichtig. Zeitmanagement und Work-Life-Balance (14 Antworten) wurden ebenfalls oft genannt, ebenso wie der Ausbau technischer Fähigkeiten und der Umgang mit Gender-Bias im beruflichen Kontext.

Die Ergebnisse der Umfrage verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Massnahmen, um Frauen den Zugang zur IT-Branche zu erleichtern und ihre langfristige Teilhabe zu sichern. Flexibles Lernen, der Aufbau unterstützender Netzwerke sowie gendersensible Arbeits- und Lernumgebungen sind entscheidende Faktoren, um diese Ziele zu erreichen. Die Umfrageergebnisse bestätigen, dass viele der bisher in der Bedarfsanalyse identifizierten Massnahmen den tatsächlichen Bedürfnissen entsprechen, und liefern wertvolle Ergänzungen für die Entwicklung zukünftiger Projekte.

## Bestehende Massnahmen zur Förderung von Frauen in technischen Berufen und Studiengängen

An Studien, Artikeln und Konzepten zu Massnahmen wie man mehr Frauen in die Informatik-Branche bringen kann, mangelt es nicht. Hier eine Zusammenfassung der Analysen und Initiativen die uns bekannt wurden bei der Recherche.

### *Allgemeine Massnahmen*

Das Programm „Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit“ an Schweizer Hochschulen hat gezeigt, wie wichtig eine strukturelle Verankerung von Chancengerechtigkeit in Organisationen ist. Der Abbau von Hürden für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen und die Förderung von Vielfalt in der Wissenschaft tragen dazu bei, nicht nur die Geschlechtergerechtigkeit zu verbessern, sondern auch neue Perspektiven für die IT-Branche zu eröffnen (swissuniversities 2025).

### Mentoring-Programme

Mentoring unterstützt Frauen gezielt bei der Karriereentwicklung, stärkt ihre Selbstsicherheit und erleichtert ihren Zugang zu Netzwerken. Besonders erfolgreich sind Programme, die über längere Zeiträume bestehen und personalisierte Unterstützung bieten (ETH Zürich 2020). Spezielle Netzwerke und Programme sollten Frauen nicht nur während des Studiums, sondern auch in frühen Berufsjahren begleiten (Bohnet 2016).

### Netzwerke und Vorbilder

Es wurden Netzwerke wie "Swiss TecLadies" und "Girls Can Code" aufgebaut, um Frauen in technischen Berufen zu unterstützen. Zudem werden Testimonials und Porträts erfolgreicher Frauen veröffentlicht, um als Vorbilder zu dienen und junge Frauen zu inspirieren (ICT-Berufsbildung Schweiz 2023).

Traditionelle Geschlechterstereotype beeinflussen Berufswahl und Karriereentwicklung. Auch Bohnet (2016) schlägt vor, diese durch geschlechtersensible Kommunikation und Sichtbarkeit von Vorbildern zu durchbrechen.

### Vereinbarkeit

Flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Optionen und Kinderbetreuungsangebote helfen Frauen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Diese Massnahmen sind besonders in akademischen und technischen Berufen effektiv (ETH Zürich 2020) und haben dazu beigetragen, die Zufriedenheit und den Verbleib von Frauen in technischen Berufen zu erhöhen (ICT-Berufsbildung Schweiz 2023).

Flexible Job-Modelle wie Shared Leadership sind zudem wesentliche Schritte für die Gleichstellung. Bohnet (2016) hebt hervor, dass solche Strukturen nicht nur Frauen zugutekommen, sondern auch die Teamleistung verbessern.

### Gendersensible Kommunikation und Lehrinhalte

Curricula und Kommunikationsmaterialien wurden überarbeitet, um Frauen gezielt anzusprechen und technische Studiengänge attraktiver zu machen. Dies hat nachweislich zu höheren Einschreibungsraten von Frauen geführt (BBT/SBF/SUK 2007, ICT-Berufsbildung Schweiz 2023).



### Neuromarketing-Studie

Es wurde eine Neuromarketing-Studie durchgeführt, um geschlechtsspezifische Emotionen und Motive besser zu verstehen. Die Ergebnisse werden genutzt, um Kommunikationsstrategien für die ICT-Branche gezielt anzupassen (ICT-Berufsbildung Schweiz 2023). Die Initiativen "Women in Tech" des Kantons Zürich hat eine Kommunikations-Toolbox entwickelt, die darauf abzielt, ICT-Berufe mit emotionalen Codes neu zu positionieren und somit für Mädchen und Frauen attraktiver zu gestalten.

### Informationsveranstaltungen für Mädchen

Schnuppertage und Workshops mit Fokus auf Mädchen und technische Berufe, wie "Mädchen-Informatik-los!", wurden organisiert. Diese Veranstaltungen zeigen, dass technische Berufe auch für Mädchen geeignet und attraktiv sind (ICT-Berufsbildung Schweiz 2023).

### Kooperationen mit Initiativen

Es wurden Kooperationen mit Organisationen wie "Coding Club for Girls" und "Pro Juventute" geschlossen, um Eltern, Lehrer:innen und Schülerinnen für technische Berufe zu sensibilisieren und zu motivieren (ICT-Berufsbildung Schweiz 2023).

### Gezielte Rekrutierung

Es gibt spezielle Programme für Quereinsteigerinnen, die sich auf Weiterbildungen und die Anerkennung vorhandener Kenntnisse konzentrieren. Diese Ansätze erleichtern den Einstieg in die ICT-Branche und helfen, bisher ungenutztes Potenzial zu erschliessen. In ihrem Buch "What Works" weist Iris Bohnet darauf hin, dass die mangelnde Flexibilität von Arbeitgebern eine grosse Hürde für Quereinsteigerinnen darstellt. Sie empfiehlt daher gezielte Programme, um den Statusverlust und die Unsicherheit bei einem solchen Wechsel zu verringern.

### *Massnahmen in akademischen Institutionen*

#### Gastprofessuren für Frauen

Durch gezielte Besetzungen von Gastprofessuren werden weibliche Wissenschaftlerinnen gefördert und langfristig im akademischen Umfeld unterstützt (ETH Zürich 2020).

#### Workshops und Trainings

Spezielle Programme qualifizieren Frauen für Führungspositionen und akademische Karrieren in den MINT-Fächern (ETH Zürich 2020).

#### Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Familie

Familienfreundliche Massnahmen, wie die Einrichtung von Stillräumen und Kurzzeitbetreuungsangeboten, erleichtern die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Dadurch entsteht eine inklusivere Studien- und Arbeitsumgebung (ETH Zürich 2020).

## Erfolgreiche Massnahmen

### Mentoring

Studien belegen, dass Frauen durch Mentoring-Programme signifikant in ihrer beruflichen Entwicklung profitieren (ETH Zürich 2020). Der SVIN-Bericht (2020) zeigt auch, dass strukturiertes Mentoring eine wesentliche Rolle spielt, um Frauen in IT-Berufen zu unterstützen und langfristig im Beruf zu halten.

### Vorbilder

Die Sichtbarkeit erfolgreicher Frauen hat die Wahrnehmung technischer Berufe bei Frauen verbessert und zu einer stärkeren Identifikation geführt (ICT-Berufsbildung Schweiz 2023).

### Familienfreundlichkeit

Unternehmen, die flexible Arbeitsmodelle anbieten, konnten Frauen langfristig in der Branche halten und den Wiedereinstieg erleichtern (digitalswitzerland 2024). Das bestätigen auch die Daten von Iris Bohnet. Die Studie "Ingenieurin mit Familie: Geht das?" kommt zu dem Ergebnis, dass familienfreundliche Strukturen und flexible Arbeitszeiten entscheidend sind, um Frauen langfristig in der Branche zu halten (Escherle & Seyler 2021).

### Gendersensible Kommunikation

Die Überarbeitung von Bild- und Textsprache hat dazu beigetragen, mehr Frauen für technische Studiengänge zu gewinnen (BBT/SBF/SUK 2007).

### Gendergerechte Curricula

Anpassungen in Lehrplänen führten zu einem messbaren Anstieg weiblicher Studierender in MINT-Fächern (BBT/SBF/SUK 2007). Auch Iris Bohnet hat erhoben, dass gendergerechte Sprache und Bilder sowie gendersensible Curricula Frauen langfristig motivieren können.

### Inklusive Lernumgebung

Neben genderbasierten Herausforderungen sind auch Massnahmen zur Förderung einer rassismuskritischen und inklusiven Lernumgebung entscheidend. Ansätze wie die Einrichtung von Empowerment-Räumen und rassismuskritischen Reflexionsformaten stärken nicht nur die Betroffenen, sondern sensibilisieren auch das gesamte Lernumfeld für Vielfalt und Inklusion. (swissuniversities 2025)

### Schnuppertage und Kooperationen

Events und Kooperationen mit lokalen Initiativen zeigten eine deutliche Steigerung des Interesses von Mädchen und Frauen an technischen Berufen (ICT-Berufsbildung Schweiz 2023).

### Anonymisierte Bewerbungen

Iris Bohnet betont in "What Works", dass traditionelle Ansätze wie Sensibilisierungskampagnen oft nur begrenzte Wirkung zeigen. Stattdessen sollte Verhaltensdesign genutzt werden, um Strukturen zu ändern und unbewusste Vorurteile zu reduzieren. Ein Beispiel ist die Nutzung anonymisierter Bewerbungen, die in Studien nachweislich zu einer gerechteren Geschlechterverteilung geführt haben. Zusätzlich zeigt die Studie "Beruflicher Wiedereinstieg aus Sicht der Arbeitnehmenden" von 2021, dass Frauen, die nach einer Karrierepause wieder in den Beruf einsteigen, oft strukturellen Hindernissen gegenüberstehen. Unternehmen könnten

hiervon profitieren, indem sie gezielte Wiedereinstiegsprogramme entwickeln, die speziell auf IT-Berufe zugeschnitten sind. (Returnship Studie 2021)

## Fallbeispiel 42 Schulen

### Kernwerte und Bildungsansatz von 42

Die 2013 in Paris gegründete «42» ist ein gemeinnütziges Netzwerk von IT-Schulen, das mittlerweile über 50 Standorte in mehr als 30 Ländern umfasst.

Die Ausbildung basiert auf einem projektbasierten Peer-Learning-Modell ohne traditionelle Klassen oder Lehrer:innen. Dieser Ansatz fördert die Autonomie der Studierenden, Kreativität und Zusammenarbeit. (42network 2024)

### Massnahmen an der 42 Schule

Die 42 Schule verfolgt einen einzigartigen Ansatz zur Förderung der Gleichstellung und hat zahlreiche innovative Massnahmen eingeführt, die als Vorbild für andere Institutionen dienen können.

#### *Offenes und anonymes Bewerbungsverfahren*

Die Aufnahme an der 42 ist für alle Personen ab 18 Jahren offen, unabhängig von Vorkenntnissen im Programmieren oder ihrem Bildungsweg. Dieses Verfahren minimiert unbewusste Vorurteile und erleichtert Frauen den Zugang.

#### *Kostenlose Ausbildung*

Durch das Angebot einer kostenlosen Ausbildung werden finanzielle Hürden beseitigt, die Frauen davon abhalten könnten, ein Studium im Technologiebereich aufzunehmen.

#### *Projektbasiertes Lernen*

Der Fokus auf Teamarbeit und praxisorientierte Projekte schafft ein unterstützendes und motivierendes Lernumfeld, das Frauen anspricht, die kollaborative Ansätze bevorzugen.

#### *Vielfalt und Inklusion*

Die 42 Schule setzt Vielfalt und Inklusion als fundamentale Prinzipien ein. Eine offene Feedback-Kultur ermöglicht kontinuierliche Verbesserungen und die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse.

#### *Flexibles Lernen*

Mit einem rund um die Uhr geöffneten Campus können Studierende ihre Lernzeiten an ihre persönlichen Verpflichtungen anpassen. Zudem ist die Dauer des Studiums sehr flexibel gestaltbar und es kann auch für einen Zeitraum ausgesetzt werden. Eltern bei 42 Berlin erhalten bis zu 84 zusätzliche freie Tage für Betreuungsaufgaben und können ihr Studium für bis zu sechs Monate pausieren.

#### *Monitoring und Vorbilder*

Die 42 Schulen erheben regelmässig Daten zum Geschlechterverhältnis unter ihren Studierenden, um die Wirksamkeit ihrer Massnahmen zu bewerten. Erfolgreiche Absolventinnen dienen als Vorbilder, deren Geschichten aktiv kommuniziert werden, um Stereotype zu durchbrechen.

### *Partnerschaften und Sponsoring*

42 Adelaide arbeitet mit Partnern wie SRA Information Technology zusammen, die spezielle Programme für Frauen im Technologiebereich anbieten. Diese Kooperationen umfassen Mentoring, praxisnahe Projekterfahrungen und gezielte Karriereförderung.

### *Gendergerechte Kommunikation & Events*

42 Lausanne macht ausschliesslich bezahlte Werbung für Frauen. Zusätzlich werden seit 2024 die Farben und Kommunikation so angepasst, dass sie auf Frauen zugeschnitten ist. Des Weiteren unternimmt 42 Lausanne spezifische Events für Frauen wie zum Beispiel die Discovery Piscine, wo nur Frauen für eine Woche ausprobieren können wie es ist an der Piscine (Terminologie für das 4-wöchige Auswahlverfahren) teilzunehmen. Weitere Events sind Women in Fintech und Journée Oser les métiers.

### *Finanzielle Unterstützung*

In der Erkenntnis, dass eine kostenlose Ausbildung nicht für jeden ausreicht, bietet 42 São Paulo finanzielle Unterstützung an, damit sich die Studierenden vollkommen auf ihr Studium konzentrieren können. Zudem verwenden Sie ausschliesslich inklusive Bilder und Videos in ihrem Marketing, und haben die Lernumgebung gendergerecht gestaltet.

### *DEI-Massnahmen der 42-Schulen Berlin und Wolfsburg*

42 Berlin konnte die Geschlechterparität durch gezielte Massnahmen markant verbessern. So stieg der Anteil von Frauen und Non-Binary-Studierenden in Berlin von 23 % im Jahr 2022 auf 29 % im Jahr 2023. Studierende aus über 60 Ländern bereichern die Community mit vielfältigen Perspektiven, während eine durchschnittliche Altersstruktur den Zugang für Menschen unterschiedlicher Lebensphasen erleichtert. In Wolfsburg wird ein ähnlicher Anstieg angestrebt.

Ein zentraler Bestandteil der DEI-Strategien ist die durchdachte Campusinfrastruktur. Beide Standorte bieten kinderfreundliche Räume, geschlechtsneutrale Sanitäranlagen und kostenlose Periodenprodukte. Darüber hinaus stehen stille Räume für neurodiverse Studierende, Yoga- und Gebetsräume sowie flexible Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Tischen zur Verfügung. Diese Einrichtungen schaffen ein Umfeld, das die individuellen Bedürfnisse der Studierenden umfassend berücksichtigt.

Beim Bewerbungsverfahren setzt 42 Berlin positive Diskriminierung ein. Durch getrennte Warteschlangen für Frauen und Männer bei den Online-Tests wird sichergestellt, dass Frauen mehr Zeit für die Zulassung erhalten, was zu einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung beiträgt.

Regelmässige Veranstaltungen stärken die Gemeinschaft und sprechen gezielt Frauen an. Dazu gehören kreative Coding-Workshops, die Discovery Piscine für Frauen und Meetups für LGBTQIA+ und neurodiverse Personen. Grosse Events wie der International Women's Day mit inspirierenden Rednerinnen aus der C-Level-Ebene bieten weitere Impulse. Die Community wird zudem durch regelmässige Schulungen für Mitarbeitende und Studierende zu Themen wie unbewusste Vorurteile und gewaltfreie Kommunikation unterstützt. Ein dediziertes Team für Diversitäts- und strategische Initiativen hat Ziele für Diversität und Inklusion fest in den KPIs und OKRs der Schule verankert.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Kommunikation und Sichtbarkeit. Die 42-Schulen setzen auf eine geschlechtergerechte Darstellung in Social-Media-Kampagnen und sprechen Frauen gezielt durch Out-of-Home-Werbung in gynäkologischen Praxen und Kindergärten an. Die überarbeitete visuelle Identität vermittelt ein einladenderes und diverseres Bild der Institution.

Zudem liegt ein Fokus auf der gezielten Förderung von Weiterbildung und Mentoring. Unconscious Bias Trainings für Mitarbeitende und Studierende sowie die Einbindung erfolgreicher Absolventinnen als Vorbilder und Mentoren stärken die persönliche Entwicklung und den Austausch zwischen Studierenden und Industriepartnern. Eltern können von bis zu 84 zusätzlichen Kompensationstagen für Betreuungspflichten profitieren, während flexible Lernzeiten eine individuelle Anpassung des Studiums erlauben.

Die Erfahrungen der 42-Schulen verdeutlichen, wie effektiv Diversität und Inklusion gefördert werden können. Folgende Ansätze haben sich bewährt:

- **Gezielte Rekrutierung:** Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren und strategische Kommunikation, die Frauen und marginalisierte Gruppen anspricht.
- **Netzwerke und Mentoring:** Aufbau spezifischer Programme und Plattformen für den Austausch von Wissen und Erfahrungen.
- **Inklusive Lern- und Arbeitsumgebungen:** Bereitstellung familienfreundlicher Infrastruktur und barrierefreier Campusgestaltung.
- **Monitoring und Weiterentwicklung:** Regelmässige Datenerhebungen und Feedback-Mechanismen zur kontinuierlichen Verbesserung der Massnahmen.

Die DEI-Initiativen der 42-Schulen Berlin und Wolfsburg zeigen, dass gezielte Massnahmen erfolgreich zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in der IT-Branche beitragen können. Sie bieten inspirierende Ansätze, die als Best Practices für andere Institutionen dienen können, um langfristige Veränderungen zu bewirken. (Hernandez 2024)

### Herausforderungen und weitere Schritte

Die 42-Schulen sind weltweit für ihre innovativen und inklusiven Ansätze in der IT-Ausbildung bekannt. Trotz ihrer offenen Werte und Methoden erreichen jedoch nur wenige Standorte, wie 42 Berlin, Hive Helsinki und 42 São Paulo, einen höheren Frauenanteil. Für viele weitere 42-Standorte bleibt die Erreichung eines hohen Frauenanteils eine Herausforderung. Deshalb möchten wir mit 42 Switzerland, am Beispiel von 42 Lausanne und 42 Zürich, konkrete Massnahmen umsetzen, Daten erheben und als Anlaufstelle dienen. So kann eine breite Öffentlichkeit von erfolgreichen Massnahmen profitieren und diese an technischen Schulen übernehmen.

## Evaluierung und nächste Schritte

Die vorliegende Bedarfsanalyse verdeutlicht den dringenden Handlungsbedarf, um die Teilhabe von Frauen in der IT zu fördern und langfristig strukturelle Veränderungen zu bewirken. Trotz zahlreicher Initiativen ist der Frauenanteil in der Informatik nach wie vor besorgniserregend niedrig. Die Umfrage unter Frauen zwischen 25 und 45 Jahren zeigt, dass viele bereits auf Hindernisse im Zusammenhang mit ihrem IT-Interesse gestossen sind. Um den häufig genannten Hindernissen wie mangelnden Vorbildern, unbewussten Vorurteilen und fehlender Unterstützung entgegenzuwirken, wurden spezifische Massnahmen entwickelt.

Diese Erkenntnisse beeinflussten die Definition der Zielgruppe und die Ausgestaltung der geplanten Massnahmen. Die Konzentration auf Frauen im Alter von 25 bis 45 Jahren – insbesondere Quereinsteigerinnen und Wiedereinsteigerinnen – basiert auf den Umfrageergebnissen sowie der Analyse primärer und sekundärer Daten. Diese Frauen bringen oft wertvolle berufliche Erfahrungen mit, sehen sich jedoch spezifischen Barrieren gegenüber, die durch gezielte Programme überwunden werden können.

### Ziele und geplante Massnahmen

Vor diesem Hintergrund wurde das Hauptziel des Projekts klar definiert: Den Frauenanteil in der Informatikausbildung bei 42 Switzerland von aktuell 17 % auf 40 % bis 2027 zu steigern. Die Massnahmen sind so konzipiert, dass sie die ermittelten Herausforderungen gezielt adressieren und gleichzeitig langfristige Wirkung entfalten können. Die Auswahl dieser Massnahmen basiert auf der umfassenden Analyse der aktuellen Herausforderungen und Best Practices dieser Bedarfsanalyse.

#### *Gendersensible Rekrutierungskampagnen*

Die gendersensiblen Rekrutierungskampagnen zielen darauf ab, stereotype Rollenbilder zu überwinden und mehr Frauen durch Erfolgsgeschichten von Quereinsteigerinnen zu inspirieren. Die Workshops bieten praxisnahe Einblicke, um die oft als technische Disziplin wahrgenommene Informatik als vielfältiges Berufsfeld sichtbar zu machen. Eine gendersensible Sprache und inklusive Bildsprache werden eingesetzt, um Barrieren abzubauen und Frauen, die sich bisher nicht von herkömmlichen IT-Ausbildungsangeboten angesprochen fühlten, anzusprechen.

#### *Workshops und Coding-Tage mit praxisnahen Einblicken*

Praxisorientierte Workshops und Coding-Tage bieten Frauen die Möglichkeit, erste Erfahrungen in der Informatik zu sammeln und konkrete Einblicke in die Arbeitswelt zu gewinnen. Diese Veranstaltungen sind flexibel gestaltet, um auch Frauen mit familiären Verpflichtungen die Teilnahme zu ermöglichen. Workshops unter Gleichgesinnten senken die Einstiegshürden und bauen Ängste ab, indem sie konkrete Einblicke und niedrigschwellige Lernmöglichkeiten bieten.

#### *Mentoring-Programme und geschützte Online-Netzwerkplattformen*

Mentoring-Programme sind in zahlreichen Studien als äusserst wirksam belegt, um Selbstvertrauen zu stärken und langfristige berufliche Bindung zu fördern. Sie spielen eine zentrale Rolle, um Frauen während ihrer Ausbildung und beruflichen Entwicklung zu begleiten. Der Aufbau geschützter Online-Räume fördert den Austausch und die gegenseitige

Unterstützung. Mentorinnen fungieren als Vorbilder und bieten gezielte Hilfestellung bei beruflichen Entscheidungen und Herausforderungen.

#### *Datenbasiertes Monitoring und Evaluierung*

Ein datenbasiertes Monitoring-System ermöglicht die kontinuierliche Überprüfung der Fortschritte. Quartalsweise Berichte und Feedback der Teilnehmerinnen tragen zur laufenden Optimierung der Massnahmen bei. Erfolgsindikatoren umfassen Bewerberinnenzahlen, Zufriedenheitswerte der Teilnehmerinnen sowie die Dropout- und Abschlussquoten. Zudem sichert es die Nachhaltigkeit der Massnahmen und ermöglicht die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Institutionen.

Wir streben mit dem Projekt nicht nur eine kurzfristige Erhöhung des Frauenanteils in der Informatikausbildung an, sondern verfolgen einen systemischen Ansatz zur langfristigen Verbesserung der Geschlechterverteilung in der IT-Branche. Die entwickelten Massnahmen dienen als skalierbare Modelle, die auf andere Bildungsinstitutionen und Unternehmen übertragen werden können. Best-Practice-Leitfäden und öffentlich zugängliche Abschlussberichte stellen sicher, dass die gewonnenen Erkenntnisse branchenweit genutzt werden können.

## Quellen

**42network (2024).** Informationen zum Bildungsansatz der 42-Schulen. Verfügbar unter: <https://42network.org>

**42 Switzerland (2023).** Rapport annuel 2023. 42 Switzerland, Lausanne.

**42 Wolfsburg/Berlin e.V. (2022).** Impact Report 2022. 42 Wolfsburg/Berlin e.V., Berlin/Wolfsburg.

**42 Wolfsburg/Berlin e.V. (2023).** Impact Report 2023. 42 Wolfsburg/Berlin e.V., Berlin/Wolfsburg.

**42 Wolfsburg/Berlin e.V. (2024).** Best Practices Female+ & DEI @42WOBBER. 42 Wolfsburg/Berlin e.V., Berlin/Wolfsburg.

**Advance (2024).** Ambitioniert. Qualifiziert. Übersehen! Das grosse Potenzial gut ausgebildeter Frauen über 40 und wie wir es ausschöpfen können. Advance & Universität St. Gallen.

**Berner Fachhochschule (BFH) (2025).** Women Entrepreneurship: Förderung von Unternehmerinnen und Gründerinnen in der Schweiz. Verfügbar unter: <https://www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/women-entrepreneurship/>

**Bermudez, E., Hille, A. & Seiler Zimmermann, Y. (2021).** Returnship Studie 2021: Beruflicher Wiedereinstieg aus Sicht der Arbeitnehmenden. Hochschule Luzern & HES-SO.

**Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF) & Schweizerische Universitätskonferenz (SUK) (2007).** Good Practice – Chancengleichheit von Frauen und Männern an den schweizerischen Hochschulen. Bern.

**Bundesamt für Statistik (BFS) (2024).** Frauenanteil in MINT-Studiengängen. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.28645991.html>

**Die Volkswirtschaft (2020).** Falsche Selbsteinschätzung hält Frauen von technischen Berufen fern. Verfügbar unter: <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2020/02/falsche-selbsteinschaetzung-haelt-frauen-von-technischen-berufen-fern/>

**digitalswitzerland (2024).** Quereinstieg in die ICT-Branche: Neue Zahlen, neue Betrachtungen. Verfügbar unter: <https://digitalswitzerland.com/de/quereinstieg-in-die-ict-branche-neue-zahlen-neue-betrachtungen/>

**digitalswitzerland (2024).** WhitePaper „The Unseen Code“. Verfügbar unter: [https://digitalswitzerland.com/wp-content/uploads/2024/03/WhitePaper\\_UnseenCode.pdf](https://digitalswitzerland.com/wp-content/uploads/2024/03/WhitePaper_UnseenCode.pdf)

**ETH Zürich (2024).** EQUAL Tools: Ein Massnahmenkatalog zur Förderung der Chancengleichheit. Verfügbar unter: <https://ethz.ch/staffnet/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/diversity/ressourcen-und-lernangebote/equal-tools.html>

**Escherle, N. & Seyler, C. (2021).** Ingenieurin mit Familie: Geht das? Die Volkswirtschaft, Ausgabe 3/2021.

**ICT-Berufsbildung Schweiz (2023).** Konzept: Mehr Frauen für die ICT-Berufe. ICT-Berufsbildung Schweiz, Bern.

**ICT Switzerland (2020).** Positionspapier „Für die digitale Zukunft – Mehr Frauen in die Informatik!“. Verfügbar unter: [https://digitalswitzerland.com/wp-content/uploads/2021/03/ICTswitzerland-Positionspapier-Mehr-Frauen-in-die-Informatik\\_2020\\_03.pdf](https://digitalswitzerland.com/wp-content/uploads/2021/03/ICTswitzerland-Positionspapier-Mehr-Frauen-in-die-Informatik_2020_03.pdf)

**Inside-IT (2023).** Frauenanteil in den ICT-Berufen seit 30 Jahren fast gleich niedrig. Inside-IT, 27. Januar 2023. Verfügbar unter: <https://www.inside-it.ch/frauenanteil-in-den-ict-berufen-seit-30-jahren-fast-gleich-niedrig-20230127>

**Iris Bohnet (2016).** What Works: Gender Equality by Design. Harvard University Press.

**KOF ETH Zürich (2020).** Frauenanteil in MINT-Fächern: Grosse Unterschiede zwischen den Kantonen. KOF Bulletin, 15. Oktober 2020. Verfügbar unter: <https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/kof-bulletin/kof-bulletin/2020/10/frauenanteil-in-mint-faechern-grosse-unterschiede-zwischen-den-kantonen.html>

**Larres, J. (2024).** Spring 2024 campaign report. Interner Bericht zur Bewerberkampagne für Sommer 2024, Hive Finland.

**Netzwoche (2021).** Frauenanteil in IT-Berufen ist immer noch zu niedrig. Verfügbar unter: <https://www.netzwoche.ch/news/2021-09-28/frauenanteil-in-it-berufen-ist-immer-noch-zu-niedrig>

**Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen (SVIN) (2020).** Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Sicht von Ingenieurinnen und MINT-Frauen. Schlussbericht der SVIN-Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

**swissuniversities (2024).** Bericht zum Abschluss des Programms „Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung“.

**Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) (2023).** Quereinstiege in ICT-Berufe: Analysen zur beruflichen Mobilität in Berufen der ICT. SECO, Bern.

**Walker Späh, C., Zutt, P. & Frech, S. (2024).** Präsentation „Women in Tech“. Kanton Zürich, Volkswirtschaftsdirektion.