

Digital Gender Gap

Lagebild zu Gender(un)gleichheiten
in der digitalisierten Welt



INHALT

Grußworte	4
Über die Studie D21-Digital-Index	6
Ein Instrument zur Messung des digitalen Wandels	6
Einführung	8
Warum bedarf es eines Themas „Gender und Digitalisierung“?	8
Zielsetzung und Systematik der Sonderauswertung	9
Kompetenz	10
Gender-Gap bei digitalen Kompetenzen	10
Selbsteinschätzung digitaler Basiskompetenzen	11
Computer- und Internetanwendungen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen	12
Kenntnis von Begriffen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen	13
Fazit und Handlungsempfehlungen	14
Offenheit	15
Interesse an neuesten digitalen Trends	15
Interesse am Wissensausbau bei digitalen Themen	16
Fazit und Handlungsempfehlungen	17
Digitales Arbeiten	18
Digitale Geräte und Anwendungen am Arbeitsplatz	18
Voraussetzungen für die Zuteilung mobiler Geräte	19
Nutzung flexibler Arbeitsorte	20
Flexibles Arbeiten und Lebensqualität	21
Digitalisierung und Vereinbarkeit	22
Lern- und Anpassungsdruck	24
Fazit und Handlungsempfehlungen	25
Wissensaneignung	26
Computer, Internet, Digitalisierung	26
Informelles und formales Lernen	27
Fazit und Handlungsempfehlungen	29
Impulse für Gendergleichstellung in der digitalisierten Welt	30
Quellen	32
Impressum	35

VORWORT

Prof. Barbara Schwarze

Vorsitzende Kompetenzzentrum
Technik-Diversity-Chancengleichheit |
Hochschule Osnabrück



Hannes Schwaderer

Präsident der Initiative D21 |
Head of Enterprise Sales,
Intel Deutschland GmbH



LIEBE LESERINNEN UND LESER,

alle gesellschaftlichen Gruppen sollen bestmöglich von den Chancen der Digitalisierung profitieren können – dieses Ziel verfolgen wir als Initiative D21 seit unserer Gründung vor 20 Jahren. Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit initiierte in dieser Zeit zusammen mit der Arbeitsgruppe ‚Frauen und IT‘ der Initiative D21 und IT-Netzwerkerinnen aus Wirtschaft und Gesellschaft zahlreiche Projekte zur Steigerung des Anteils von Frauen in IT-Ausbildungen, Studiengängen und Berufen. Die Gesellschaft in ihrer Vielfalt auf dem Weg in die Informationsgesellschaft und in ihre digitale Neuformierung mitzunehmen, war und ist ein gemeinsames Ziel mit der Politik.

Dafür bedarf es einer grundsätzlichen Vorstellung über die chancengleiche Entwicklung digitaler Kompetenzen und die Gestaltbarkeit des digitalen Wandels. Als Gesellschaft können und müssen wir gegen eine digitale Spaltung vorgehen, denn die Digitalisierung erfasst alle Lebensbereiche und verändert die Zukunft der Arbeit. Unsere Fähigkeiten und Möglichkeiten zur Mitgestaltung entscheiden zunehmend sowohl über persönliche Perspektiven als auch gesellschaftliche Teilhabe. Dies zeigt sich bereits in einer sichtbaren Spaltung in Nutzung, Kompetenz und Einstellungen zur Digitalisierung, aber auch im beruflichen Kontext. Wir erkennen dies entlang verschiedener soziodemografischer Merkmale, insbesondere bei Alter, Bildung aber eben auch Geschlecht.

Mit der vorliegenden Sonderauswertung des D21-Digital-Index 2018/2019 blicken wir genauer auf bestehende Unterschiede und Gemeinsam-

keiten zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen der Digitalisierung. Ebenso betrachten wir mit einem differenzierten Blick die Vielfalt innerhalb der Geschlechter und damit ausgewählte Diversity-Aspekte.

Wir fragen nach Gründen und erhalten wichtige Hinweise, wo das Engagement für Chancengleichheit in der Digitalen Gesellschaft ansetzen kann und geben daraus resultierende Handlungsempfehlungen. Wir folgen damit explizit dem rechtlichen Auftrag nach einer tatsächlichen Durchsetzung von Gleichberechtigung und prüfen, ob und in welchem Umfang Nachteile für Frauen oder Männer bestehen und wie diese beseitigt werden können.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass es nicht „die“ Frauen und „die“ Männer gibt, sondern dass Unterschiede nach Alter, nach Bildung oder nach Tätigkeitsbereichen auch zielgruppenspezifische Maßnahmen erforderlich machen. Für Handlungsempfehlungen ist es essenziell, dass wir unsere Erkenntnisse aus der Geschichte der Technikentwicklung ziehen und Frauen mit ihren Potenzialen und Bedarfen konsequent und sichtbar einbeziehen. Denn Frauen haben ebenso wie Männer und Angehörige weiterer Geschlechter das Recht, die digitale Zukunft nach ihren persönlichen, fachlichen und wissenschaftlichen Interessen und Themen zu gestalten.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Barbara Schwarze
und Hannes Schwaderer

GRUSSWORT



Peter Altmaier

Bundesminister für
Wirtschaft und Energie

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

der Wirtschaftsstandort Deutschland ist Weltspitze. Und das ist gerade auch ein Verdienst der Frauen: 46,5 Prozent der Erwerbstätigen sind Frauen. Viele von ihnen sind bestens ausgebildet. Angesichts des demografischen Wandels und wachsenden Fachkräftebedarfs hängt der Erfolg unserer Zukunft noch stärker davon ab, dass sie sich mit ihren vielfältigen Kompetenzen gleichberechtigt und auf allen Ebenen in die Arbeitswelt einbringen können.

Doch gleiche Chancen und gleiche Rechte für Frauen und Männer sind heute leider immer noch nicht selbstverständlich: Frauen sind in den Führungsetagen der Unternehmen weiterhin unterrepräsentiert, bekommen im Schnitt ein geringeres Gehalt als Männer und gründen seltener Unternehmen. Das zeigt eines ganz deutlich: Wir müssen noch viel mehr tun, damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in unserer Wirtschaftswelt endlich eine Selbstverständlichkeit wird. Ich setze mich daher als Bundesminister mit Nachdruck dafür ein, dass wir gemeinsam mit der Wirtschaft, den Gewerkschaften, der Wissenschaft, aber auch in der öffentlichen Verwaltung entschlossener an diesem Ziel arbeiten.

Die Digitalisierung kann dafür einen wichtigen Beitrag leisten. Sie schafft mehr Flexibilität und neue Spielräume. So können Mütter und Väter durch digitale Arbeitsmodelle Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren. Die Digitalisierung muss gleichzeitig mit einem Mentalitätswandel einhergehen. Die Sonderauswertung des D21-Digital-Index 2018/2019 zeigt, dass es zwischen den Geschlechtern beim Zugang zur Digitalisierung, dem Nutzungsverhalten, der Kompetenz und der Offenheit nach wie vor noch Unterschiede gibt. So werden beispielsweise Männer von ihren ArbeitgeberInnen häufig deutlich besser mit digitalen Geräten ausgestattet als Frauen. Derartige Unterschiede darf es in Zukunft nicht mehr geben – lassen Sie uns gemeinsam dafür arbeiten.

Ihr Peter Altmaier



Dr. Franziska Giffey

Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

GRUSSWORT

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Frauen können alles – auch wenn es um Technik, digitale Anwendungen und Coding geht. In ihren Fähigkeiten unterscheiden Frauen sich nicht von Männern. Aber sie nutzen das Internet anders als Männer, im Beruflichen wie im Privaten, und sie begegnen den Veränderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, mit größerer Skepsis. Das zeigt auch die Sonderauswertung zum D21-Digital-Index der Initiative D21 und des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit.

Frauen und Männer haben einen unterschiedlichen Blick auf die Digitalisierung und ihre Folgen. Deshalb haben wir das Thema Digitalisierung in den Fokus des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung gestellt. Wir haben eine Sachverständigenkommission gebeten, sich mit den Folgen der Digitalisierung für Frauen und Männer auseinanderzusetzen und Handlungsempfehlungen für die Politik zu entwickeln.

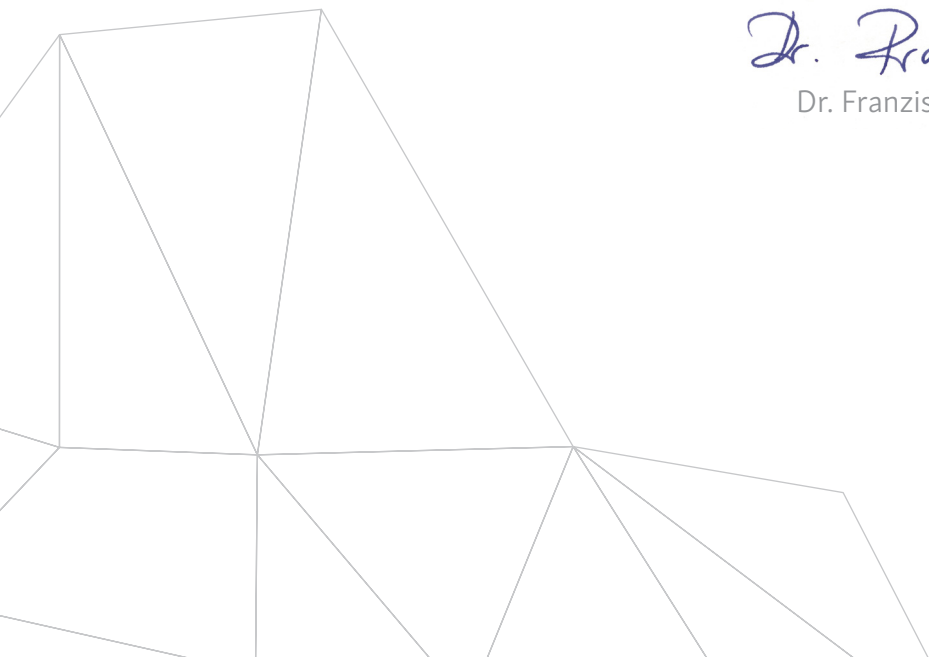
Drei Themenfelder spielen dabei eine besondere Rolle: Wie verändert sich der Arbeitsmarkt durch die Digitalisierung? Verbessert die Digitalisierung die Chancen von Frauen und Männern, Beruf und Familie zu vereinbaren? Wie sind die Arbeitsbedingungen in der Digital-Branche und vor allem, welche Chancen ergeben sich für Frauen und Männer in der Digitalwirtschaft?

Die Digitalisierung wirft viele Fragen auf. Viele davon können wir heute noch nicht abschließend beantworten. Auf dem Weg dahin ist es gut, einzelne Aspekte der Digitalisierung genauer zu betrachten – wie D21 und das Kompetenzzentrum dies in der Sonderauswertung zum D21-Digital-Index getan haben.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Franziska Giffey
Dr. Franziska Giffey



ÜBER DIE STUDIE D21-DIGITAL-INDEX

Ein Instrument zur Messung des digitalen Wandels

DER D21-DIGITAL-INDEX IST DAS UMFASSENDE, JÄHRLICHE LAGEBILD ZUR DIGITALEN GESELLSCHAFT IN DEUTSCHLAND.

Hervorgegangen aus den Studien (N)ONLINER Atlas und Digitale Gesellschaft entwickelte die Initiative D21 im Jahr 2013 mit dem D21-Digital-Index ein neues, umfassendes empirisches Instrument und Studiendesign. Es ermöglicht ein Verständnis der Digitalen Gesellschaft und dient als Grundlage, um aktuelle und zukünftige Entwicklungen abzuschätzen, Fortschritte in der Gesellschaft zu identifizieren und entsprechendes Handeln abzuleiten. Die Studie zur Erstellung des D21-Digital-Index 2018/2019 umfasst insgesamt 20.406 Interviews mit Personen ab 14 Jahren, davon 10.319 Frauen und 10.087 Männer, inklusive der Personen, die keine digitalen Technologien nutzen. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die deutsche Wohnbevölkerung ab 14 Jahren. Für die Vertiefungsbefragung zur Ermittlung des D21-Digital-Index wurden 2.052 Interviews mit 1.052 Frauen und 1.000 Männern durchgeführt. Der Fragebogen der Studie wird jährlich angepasst, um aktuelle Entwicklungen des digitalen Wandels und neue Anforderungen gegenüber der Gesellschaft abzubilden. Hierbei finden sowohl neue Geräte wie Smart-TVs oder Sprachassistenten als auch neue Dienste, beispielsweise digitale Gesundheitsdienste, ihre Berücksichtigung.

Die Studie beinhaltet dabei digitale Themen und Entwicklungen der Gesellschaft, die jährlich ein Partnerkreis mit VertreterInnen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft erarbeitet.

Der D21-Digital-Index gibt auf einer Skala von 0 bis 100 den Digitalisierungsgrad der deutschen Gesellschaft wieder. Er liegt aktuell bei 55 Punkten und drückt damit als Durchschnittswert aus, wie gut die Gesellschaft mit der Entwicklung der Digitalisierung Schritt hält. Der Indexwert wird aus vier Subindizes gebildet, die mit unterschiedlichem Gewicht in den Gesamtindex einfließen: Zugang (30 Prozent), Nutzungsverhalten (10 Prozent), Kompetenz (40 Prozent) und Offenheit (20 Prozent).

In jeder der vier Indexsäulen zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Umfang von 6 bis 12 Indexpunkten. Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit nimmt dieses Ergebnis zum Anlass, um in enger Kooperation mit der Initiative D21 eine vertiefende Auswertung unter Genderaspekten durchzuführen. Die dieser Sonderauswertung zugrunde liegenden Daten stammen aus dem D21-Digital-Index 2018/2019.



Zugang

zur Digitalisierung

- Internetnutzung (beruflich/privat, allgemein/mobil)
- Geräteausstattung

72

Nutzungsverhalten

in der digitalen Welt

- Digitale Anwendungen, die BürgerInnen regelmäßig nutzen
- Durchschnittliche Nutzungsdauer Internet

39

Digitale **Kompetenz**

- Wissen zu digitalen Themen (z. B. Begriffe wie Cloud, E-Health etc.)
- Technische bzw. digitale Kompetenz

49

Offenheit

gegenüber Digitalisierung

- Einstellungen zur Nutzung des Internets und digitaler Geräte sowie zu Veränderungen in der digitalen Welt

52

Männer	76	42	55	57
Frauen	68	36	43	47



EINFÜHRUNG

Warum bedarf es eines Themas „Gender und Digitalisierung“?

FRAUEN ERREICHEN IM D21-DIGITAL-INDEX 2018/2019 DURCHGÄNGIG, DAS HEISST ÜBER ALLE SOZIODEMOGRAFISCHEN MERKMALE HINWEG, EINEN GERINGEREN DIGITALISIERUNGSGRAD ALS MÄNNER.

Eine auf dem D21-Digital-Index basierende Typologie verortet Frauen überdurchschnittlich häufig in der Gruppe der „Digital Abseitsstehenden“, ein Personenkreis mit einem niedrigen Indexwert zwischen 0 und 40¹. Entsprechend ist die Gruppe der „Digitalen Vorreiter“, ein Personenkreis mit einem hohen Indexwert zwischen 70 und 100, überwiegend männlich besetzt¹. Erst die erweiterte Analyse nach Merkmalen wie Alter, Bildung oder beruflicher Tätigkeit weist auf erhebliche Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen und innerhalb der Gruppe der Männer hin. Die dargestellten Ergebnisse ermöglichen eine Optimierung der Integration von NutzerInnen wie auch eine an differenzierten Bedarfen orientierte Weiterbildung.

Internationale Studien zeigen eine insgesamt positive Wahrnehmung der Digitalisierung in der Bevölkerung^{2,3}, weisen aber parallel bereits auf die Abhängigkeit dieser Einschätzung von den jeweiligen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen hin⁴. Unter Geschlechteraspekten zeigen sich je nach Betrachtung der persönlichen Einstellungen und Zugänge, der Bildungssituation, dem Alter oder der wirtschaftlichen, ökonomischen und kulturellen Bedingungen Ähnlichkeiten oder Unterschiede zwischen den Geschlechtern^{5,6}. So sind kaum geschlechtsspezifische Unterschiede in den Einstellungen zur Digitalisierung in stark aufstrebenden Nationen

wie China und Indien zu finden, während die Unterschiede in den USA bei 19 Prozentpunkten (Männer zu 64 Prozent positive Einstellung, Frauen 45 Prozent), in westeuropäischen Ländern wie Deutschland bei 14 und in Großbritannien bei 11 Prozentpunkten liegen⁷. In der indischen Gesellschaft zeigen sich demnach positive Einstellungen von Frauen zu digitalen Medien aufgrund ihres Beitrags zu mehr Autonomie in Familie und Gesellschaft, aber auch große Unterschiede im Zugang zwischen den urbanen und den ländlichen Regionen^{8,9}. In den USA wird die digitale (Technik-)Wirtschaft als vorwiegend männlich geprägt und wenig divers wahrgenommen. Dies zeigt sich unter anderem in dem geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen.¹⁰

Studien zur Digitalisierung in einer Gesellschaft bedürfen einer eingehenden Betrachtung der bereits vorliegenden Erkenntnisse über die Chancengleichheit der Geschlechter in Bezug auf Techniknutzung, Technikausbildungen und Technikberufe und umgekehrt sozialer und geisteswissenschaftlicher Bildung und Berufe. Der D21-Digital-Index 2018/2019 zeigt in dieser Sonderauswertung noch klarer, dass es nicht „die“ Frauen und „die“ Männer in der Digitalen Gesellschaft gibt.¹¹ Vielmehr bilden weitere soziodemografische Aspekte wie Bildung, Beruf, Alter, Stadt und Land die Hintergründe für Zugang, Nutzung, Kompetenzen und Offenheit.

Werden digitale Innovationen und die digitale Transformation mit vorwiegend auf technische Optimierung und Vernetzung ausgerichteten Entwicklungen und Geräten in Wirtschaft und Gesellschaft eingebracht, erkennen große Teile

Zielsetzung und Systematik der Sonderauswertung

DAS ZIEL DER VERTIEFENDEN ANALYSE DES D21-DIGITAL-INDEX IST ES, FRAUEN IM GESELLSCHAFTLICHEN DISKURS UM DEN DIGITALEN WANDEL DIFFERENZIERTER SICHTBAR ZU MACHEN, ALS ES BISHER GESCHIEHT.

der Gesellschaft, mehrheitlich Frauen, in der Digitalisierung wenig Vorteile. Die Einführung einer neuen Technologie muss mit ihren Entwicklungen und Geräten unterschiedliche Zugänge berücksichtigen, seien es Geschlechter-, Alters-, Bildungs- oder fachkulturelle Aspekte, sowie ihre Eignung für den privaten Sektor. Ein technikzentriertes Verständnis von Digitalisierung behindert und verlangsamt übergreifende Digitalisierungsansätze in als wenig technikaffin betrachteten beruflichen Sektoren, wie im Bereich der Pflege und Gesundheit¹¹. Ebenso behindert es eine geschlechterneutrale Sicht auf die viel breiter in der Gesellschaft vorhandenen Kompetenzen für die Digitalisierung.^{12,13}

Es gilt, die jeweiligen Bedingungen und Gründe für einen geringeren Digitalisierungsgrad von Frauen und Männern¹¹ zu betrachten, um zu zielgruppengerechten Handlungsmöglichkeiten zu gelangen. Diese sollten genauso die Chancen für eine positive Beschäftigungsperspektive beinhalten, wie auch einen kompetenten und sicheren Umgang mit digitalen Technologien im privaten Umfeld.¹⁴

¹ Der D21-Digital-Index kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen.

¹¹ Das Geschlecht „Divers“ war nicht Teil der Erhebung.

Ein Anliegen der vorliegenden Sonderauswertung ist es, potenzielle Zugangsbarrieren zur Digitalisierung für Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen zu identifizieren. Die Analysen beleuchten vielfältige weibliche Digitalisierungsprofile, indem sie, im Sinne eines intersektionalen Ansatzes, das Geschlecht mit relevanten anderen Merkmalen, wie Alter, beruflichem Status, Erwerbsumfang und Kindern im Haushalt, verknüpfen. Da die betrachteten Subgruppen zum Teil sehr kleine Fallzahlen aufweisen, kann für manche Verknüpfungen nur von Tendenzen gesprochen werden. Diese Fälle sind mit einem Sternchen gekennzeichnet.

Die intersektionale Theorie bildet als Weiterentwicklung der Geschlechterforschung den theoretischen Rahmen der hier vorgestellten Analyse. Der Begriff Intersektionalität bezeichnet die Verschränkung von Ungleichheit generierenden Merkmalen und zielt darauf ab, ihr Zusammenwirken aufzuzeigen.¹⁵

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Sonderauswertung liegen auf den Kompetenzen und der Offenheit gegenüber der Digitalisierung. Des Weiteren fokussiert sie insbesondere digitales Lernen und Arbeiten und beschränkt sich daher auf das Alterssegment der 14- bis 65-Jährigen. Das feinere Altersraster beinhaltet die Gruppe der 14- bis 24-Jährigen und ermöglicht einen ersten Einblick in (Aus-)Bildungsthemen. Die Gruppe der 25- bis 44-Jährigen repräsentiert die „Young Professionals“ und die Gruppe der 45- bis 65-Jährigen die „Senior Professionals“.

KOMPETENZ

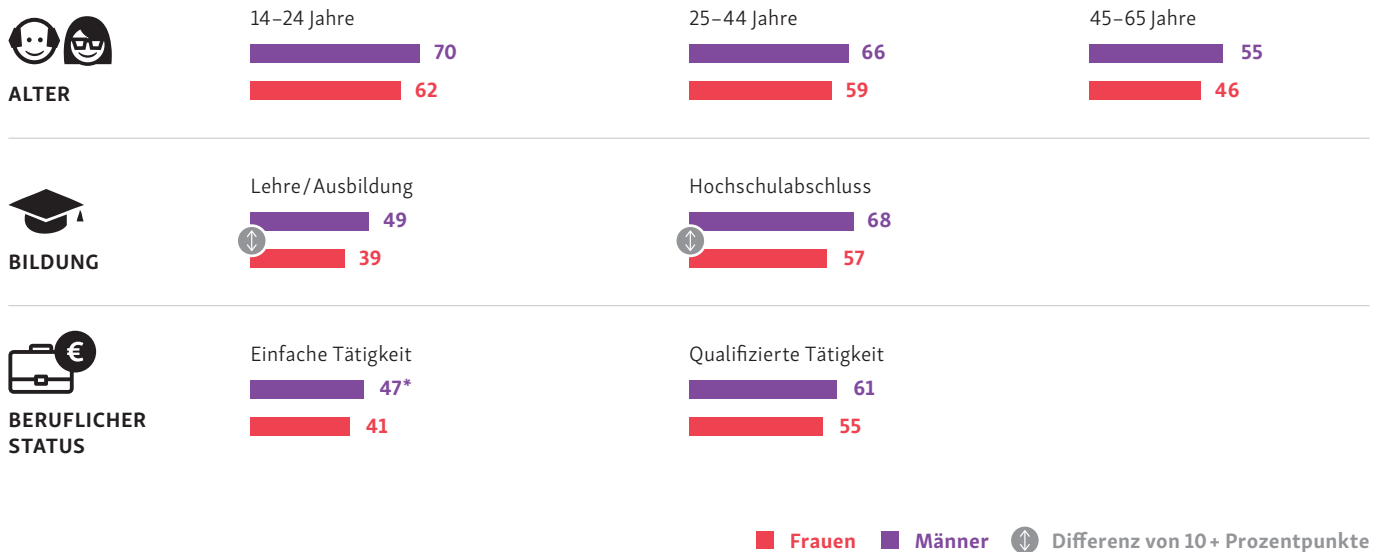
Gender-Gap bei digitalen Kompetenzen

DER SUBINDEX „KOMPETENZ“ SETZT SICH ZUSAMMEN AUS FRAGEN ZUM WISSEN DER BEFRAGTEN RUND UM DIGITALE THEMEN, WIE BEISPIELSWEISE DIE VERTRAUTHEIT MIT FACHBEGRIFFEN, SOWIE DER SUBJEKTIVEN SELBSTEINSCHÄTZUNG VON KOMPETENZEN BEI DIVERSEN ANWENDUNGEN.

Die abgefragten Kompetenzen sind sehr breit gefächert und reichen von eher grundlegenden Fertigkeiten, wie der Anwendung von Office-Programmen, bis zu fortgeschrittenen, wie der Beherrschung einer Programmiersprache.

Die Erhebungen zur Kompetenz zeigen ein durchgängiges Gefälle zwischen Frauen und Männern, unabhängig von Alter, Bildung oder beruflichem Status. Da die vorliegenden Ergebnisse ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern bei Kompetenzen im Umgang mit digitalen Anwendungen nahelegen und diese gleichzeitig für die Teilhabe am digitalen Wandel eine zentrale Voraussetzung darstellen, sollen im Folgenden die Ausprägungen einzelner Kompetenzen einer genaueren Betrachtung und Analyse unterzogen werden, um konkrete Ansatzpunkte für die Handlungspraxis zu identifizieren.

SUBINDEX KOMPETENZ



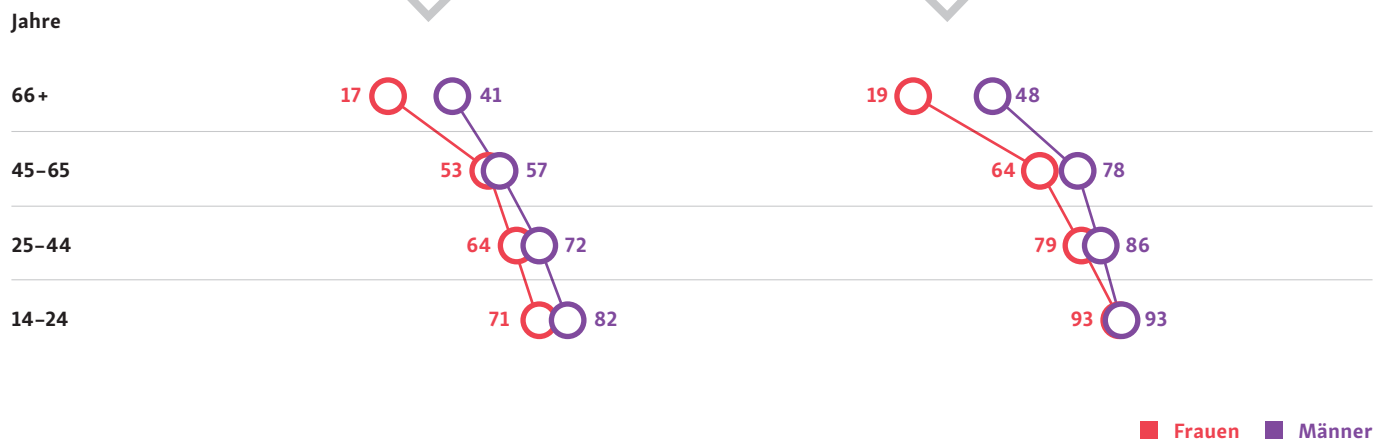
BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298) | mit Lehre/Ausbildung: Frauen (n=693) und Männer (n=636) | mit Hochschulabschluss: Frauen (n=163) und Männer (n=227) | Einfache Tätigkeit: Frauen (n=153) und Männer (n=69) | Qualifizierte Tätigkeit: Frauen (n=230) und Männer (n=218) | Angaben in Indexpunkten (0–100); *Achtung: geringe Fallzahl

Selbsteinschätzung digitaler Basiskompetenzen nach Altersgruppen

Ich kann auf dem Computer Texte / Präsentationen erstellen / Berechnungen mit einem Tabellenkalkulationsprogramm durchführen



Ich kann Dateien wie z.B. Fotos von einem Gerät auf ein anderes Gerät übertragen



BASIS: 14-24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25-44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45-65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298) | 66+ Jahre: Frauen (n=302) und Männer (n=305); Top-2-Werte „Trifft voll und ganz zu“, „Trifft eher zu“; Angaben in Prozent

BEREITS IN DEN DIGITALEN BASISANWENDUNGEN LÄSST SICH EIN DEUTLICHES KOMPETENZGEFÄLLE FESTSTELLEN. JE ÄLTER DIE BEFRAGTEN, DESTO WENIGER KOMPETENT SCHÄTZEN SIE SICH SELBST EIN.

Das gilt sowohl für Frauen als auch für Männer, jedoch bewegen sich die männlichen Selbsteinschätzungen grundsätzlich auf einem deutlich höheren Niveau.

So geben 71 Prozent der unter 25-jährigen Frauen und 82 Prozent der Männer in der Altersgruppe an, Office-Programme zu beherrschen. In der Gruppe der über 65-jährigen ist der Graben zwischen Frauen und Männern am größten: Nur 17 Prozent der Frauen und immerhin 41 Prozent der Männer beurteilen sich selbst in dieser Hinsicht als kompetent. Bei der Übertragung von

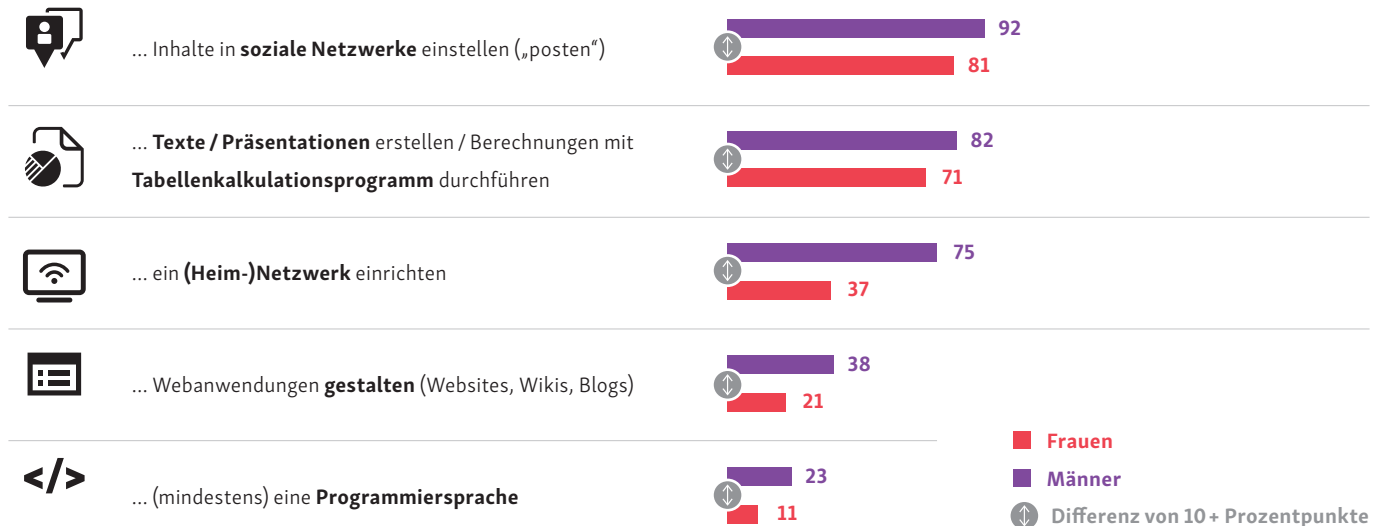
Dateien von einem Gerät auf ein anderes zeigt sich eine ähnliche Struktur: Die jüngere Altersgruppe, Frauen und Männer gleichermaßen, schätzt sich in dieser Hinsicht als versiert ein, je älter die Befragten, desto niedriger das Kompetenzniveau: In der Altersgruppe über 65 Jahre sind es 48 Prozent bei den Männern und 19 Prozent bei den Frauen.

Was Office-Programme angeht, variiert die Kompetenz nicht nur nach Alter sehr ausgeprägt, sondern auch nach Erwerbsumfang. Nur rund die Hälfte aller Frauen in Teilzeit (55 Prozent)^{III} fühlen sich mit Office-Programmen vertraut. Für Vollzeit beschäftigte Frauen und Männer trifft das immerhin zu 65 Prozent zu.

^{III} Für Männer in Teilzeit liegt aufgrund zu geringer Fallzahlen kein Vergleichswert vor.

Computer- und Internetanwendungen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Ich kann...



BASIS: Frauen (n=112) und Männer (n=135) zwischen 14 und 24 Jahren; Top-2-Werte „Trifft voll und ganz zu“, „Trifft eher zu“; Angaben in Prozent

DIE HÖHERE SUBJEKTIVE KOMPETENZZUSCHREIBUNG DER JÜNGEREN KORRESPONDIERT AUF DEN ERSTEN BLICK MIT VERBREITETEN VORSTELLUNGEN VON EINER JUNGEN GENERATION, DIE IN EINER VON DIGITALEN ANWENDUNGEN GEPRÄGTEN LEBENSWIRKLICHKEIT AUFWÄCHST UND DIGITALE FERTIGKEITEN WIE SELBSTVERSTÄNDLICH ERWIRBT.

Junge Frauen schätzen sich jedoch über alle abgefragten Fertigkeiten hinweg grundsätzlich als weniger kompetent ein.

Die Kommunikation in sozialen Netzwerken und der Einsatz von Office-Programmen sind dieser Generation geläufig. So können rund neun von zehn jungen Männern und acht von zehn jungen Frauen Inhalte in soziale Netzwerke einstellen. Je technischer bzw. programmiertechnischer die abgefragten Fertigkeiten werden, desto niedriger das Zustimmungsniveau. Programmiersprachen beherrschen knapp ein Viertel der jungen Männer und nur jede zehnte junge Frau. Große Unterschiede gibt es auch bei der Einrichtung von (Heim-)Netzwerken: 37 Prozent der Frauen bewerten sich als kompetent im Vergleich zu 75

Prozent der Männer. Auch bei der Gestaltung von Webanwendungen liegt ein deutlicher Unterschied vor: 21 Prozent der Frauen im Vergleich zu 38 Prozent der Männer halten sich in dieser Hinsicht für kompetent.

Einordnung

Studien zur Selbst- und Fremdeinschätzung digitaler Kompetenzen zeigen, dass sich SchülerInnen wie auch Hochschulstudierende in den ersten Semestern selbst deutlich kompetenter in digitalen Kompetenzen einschätzen als eine Überprüfung der tatsächlichen Fähigkeiten im Praxistest zeigt.^{16,17,18} Darüber hinaus bedingen frühe Erfahrungen von Kindern und Jugendlichen mit stereotyp erlebten und zugewiesenen Geschlechterrollen Einschränkungen in den Interessenssphären und beeinflussen ihr Engagement.^{19,20} Auch neigen Frauen selbst bei objektiv gleichen Leistungen dazu, sich in stereotyp männlich besetzten Kompetenzfeldern, wie zum Beispiel Mathematik und Technik, geringere Fähigkeiten zuzuschreiben als Männer.^{21,22} Das muss bei der Interpretation des hier dargestellten Gender-Kompetenz-Gaps berücksichtigt werden.

Kenntnis von Begriffen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen

IM AKTUELLEN DISKURS ZUR DIGITALISIERUNG SIND FACHBEGRIFFE ZUNEHMEND IN DER ÖFFENTLICHEN DISKUSSION PRÄSENT, DAS VERSTÄNDNIS DIESER SPIELT DAHER EINE ENTSCHIEDENDE ROLLE BEI DER TEILHABE.

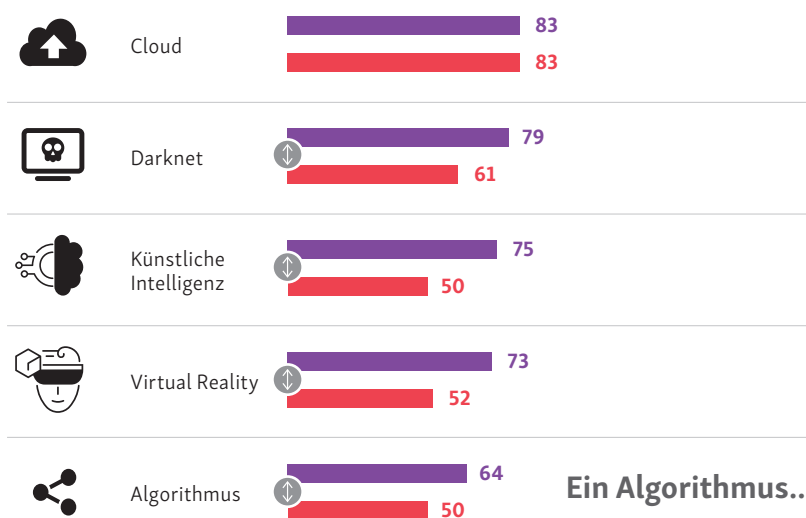
Die Befragung zeigt für junge Frauen und Männer ein insgesamt deutlich höheres Verständnis der Begriffe als in der Gesamtbevölkerung. Mit Ausnahme des Begriffs „Cloud“ geben junge Männer deutlich häufiger an, Begriffe des digitalen Diskurses zu kennen. Die größte Abweichung (25 Prozentpunkte) zwischen jungen Frauen und Männern ist bei dem Begriff „Künstliche Intelligenz“ festzustellen.

Im Abgleich mit der richtigen Bedeutung der Begriffe zeigt sich, dass alle Befragten tendenziell ihr Wissen überschätzen.²³ Drei von fünf Frauen und immerhin ein Viertel der Männer konnten demnach nicht die korrekte Definition von Algorithmus nennen, obwohl sie angegeben haben, diese zu kennen.

Einordnung

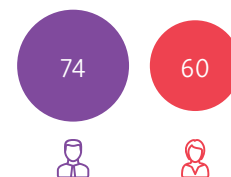
Studien zur Technikorientierung junger Männer zeigen ein komplexes Feld vielfältiger biografischer und gesellschaftlicher Einflüsse, in dem bereits frühe Zuschreibungen zu Kompetenzen durch Männer wie Frauen erfolgen.^{24,25} Dazu gehört die Herausbildung eines technikkulturellen Habitus²⁶, zu dem Selbstsozialisationsprozesse im Umgang mit digitaler Hard- und Software genauso gehören wie freizeitkulturelle Aktivitäten im Peerkontext wie z.B. Online-Multiplayer-Games. Es gilt somit, Geschlechterunterschiede im Einsatz von fachlichen Begriffen zur Digitalisierung auch in diesen Kontext einzuordnen.

„KENNTNIS VON BEGRIFFEN“ 14-24-JÄHRIGE



Ein Algorithmus...

„...ist die eindeutige Folge von Anweisungen zur Lösung eines Problems“



■ Frauen ■ Männer ⬆️ Differenz von 10+ Prozentpunkte

BASIS: Frauen (n=112) und Männer (n=135) zwischen 14 und 24 Jahren; Top-2-Werte „kann ich erklären“ und „weiß in etwa, was es bedeutet“; Angaben in Prozent

Fazit und Handlungsempfehlungen

BEREITS BEI DIGITALEN BASISANWENDUNGEN ZEIGT SICH EIN DEUTLICHES GEFÄLLE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN. DAS GILT AUCH FÜR DIE JUNGE GENERATION, DIE ZWAR INSGESAMT IM UMGANG MIT DIGITALEN ANWENDUNGEN VERSIERTER IST, JEDOCH INSBESONDERE BEI (PROGRAMMIER-)TECHNISCHEN FERTIGKEITEN NACH EIGENER EINSCHÄTZUNG AUCH LÜCKEN ZEIGT.

Mädchen schätzen ihre Fähigkeiten in diesen Bereichen mit Abstand schlechter ein als Jungen, wie in den schulischen Leistungen und der Wahl eines Mathematikstudiums sichtbar wird, trotz des Vorliegens gleicher oder ähnlicher Befähigung.²⁷

► Im Rahmen der Umsetzung der Strategie der Kultusministerkonferenz „Bildung in der digitalen Welt“ an den Schulen gilt es, für die Vermittlung digitaler (Grund-)Kompetenzen neue didaktische Konzepte und Methoden zu entwickeln, die analoges Wissen über gendersensible und zielgruppengeeignete Inhalte nutzen und transferieren.

► Wie in der „Charta Digitale Bildung“ gemeinsam von der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI), dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. und der Initiative D21 e. V. gefordert, ist es notwendig, dass SchülerInnen dazu angeleitet werden, die Phänomene, Gegenstände und Prozesse der durch Digitalisierung geprägten Welt aus technischer, gesellschaftlich-kultureller und anwendungsbezogener Perspektive „systematisch reflektieren, ergründen und gestalten zu können“.^{iv 28}

► Empirische Studien sollten nicht auf gesellschaftliche Stereotypen einzahlen, da sich diese sonst weiter verfestigen („Doing Gender“). Die Einbeziehung von Gender- und Diversity-expertise in die Konzeptions- und Interpretationsphase der Erhebungen würde diesem Effekt entgegenwirken.

^{iv} Die Charta Digitale Bildung wurde als gemeinsame Erklärung am 14.08.2019 veröffentlicht und von einem breiten Bündnis von engagierten Initiativen, Verbänden, Unternehmen und Personen unterzeichnet (<https://charta-digitale-bildung.de>).

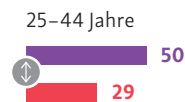
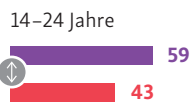
OFFENHEIT

Interesse an neuesten digitalen Trends

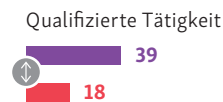
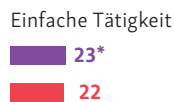
Ich bin immer an den neuesten Trends im digitalen Umfeld interessiert



ALTER



BERUFLICHER STATUS



BERUFLICHER UMFANG



■ Frauen ■ Männer ⇅ Differenz von 10+ Prozentpunkten

BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298) | Einfache Tätigkeit: Frauen (n=153) und Männer (n=69) | Qualifizierte Tätigkeit: Frauen (n=230) und Männer (n=218) | Vollzeit beschäftigte Frauen (n=274) und Männer (n=423) | Teilzeit beschäftigte Frauen (n=175), Angaben in Prozent; Top-2-Werte „Trifft voll und ganz zu“, „Trifft eher zu“; *Achtung: geringe Fallzahl; ** Fallzahl zu gering

DER SUBINDEX „OFFENHEIT“ DECKT ALLGEMEINE HALTUNGEN ZUR DIGITALISIERUNG AB.

Um abweichende persönliche Haltungen zwischen Frauen und Männern sichtbar zu machen, konzentriert sich die folgende Darstellung auf zwei ausgewählte trennscharfe Formulierungen. Diese beziehen sich auf das Interesse zum einen an digitalen Trends und zum anderen am Ausbau digitalen Wissens.

Die Aussage „Ich bin immer an den neuesten Trends im digitalen Umfeld interessiert“ generiert – über alle Altersgruppen hinweg –

deutlich unterschiedliche Zustimmungsraten bei Frauen und Männern, ausgenommen bei den Personen mit einfacher beruflicher Tätigkeit.

Das Interesse an digitalen Innovationen ist in der Gruppe der unter 25-Jährigen am höchsten und geht dann mit zunehmendem Alter zurück. Während drei von fünf jungen Männern angeben, sich für neueste digitale Trends zu interessieren, sind es in dieser Altersgruppe etwa zwei von fünf Frauen. In der Gruppe der 45- bis 65-Jährigen ist der Abstand noch größer: 38 Prozent der Männer und nur 15 Prozent der Frauen benennen ein grundsätzliches Interesse an neuesten digitalen Innovationen.

Interesse am Wissensausbau bei digitalen Themen

IM RAHMEN DES D21-DIGITAL-INDEX WURDEN BEFRAGTEN DIE AUSSAGE „ICH BIN DARAN INTERESSIERT, MEIN WISSEN IM BEREICH COMPUTER, INTERNET UND DIGITALE THEMEN AUSZUBAUEN“ ZUR SELBSTEINSCHÄTZUNG VORGELEGT (SIEHE IN DIESEM ZUSAMMENHANG AUCH DIE WEITEREN AUSFÜHRUNGEN ZUR NUTZUNG MÖGLICHER ZUGÄNGE ZUM DIGITALEN WISSEN IM ABSCHNITT „WISSENSAN-EIGNUNG“).

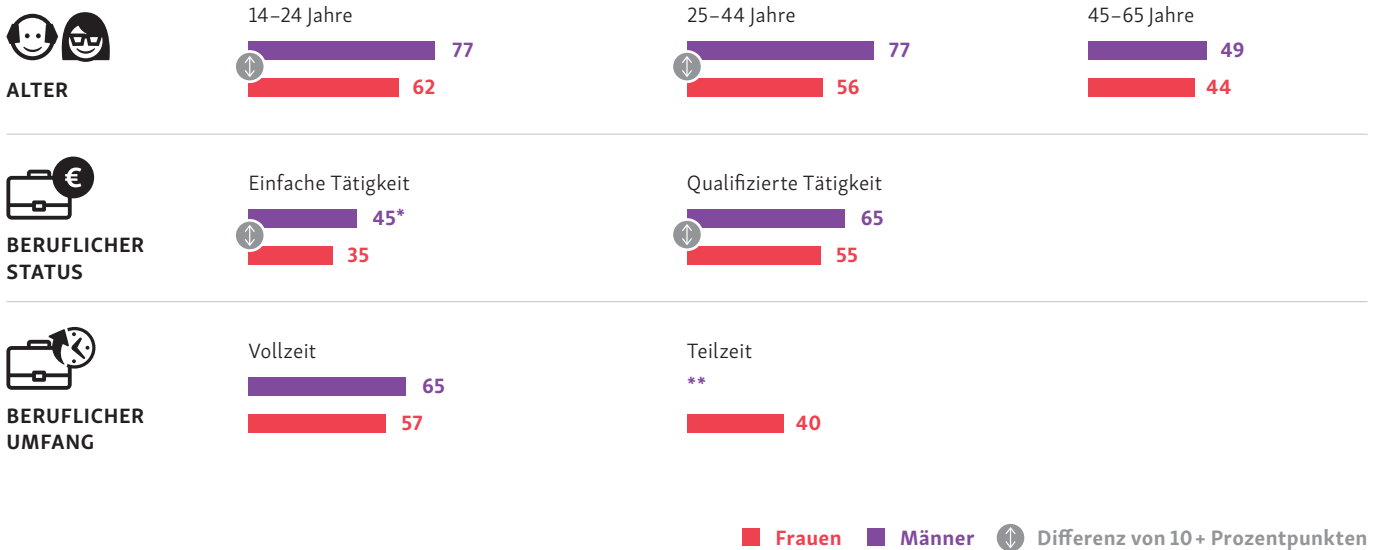
Das Interesse am Wissensausbau fällt in jüngeren Altersgruppen, bei Beschäftigten in qualifizierter Tätigkeit und Berufstätigen in Vollzeit relativ hoch aus: Mehr als die Hälfte und bis zu drei Viertel der Befragten in den genannten Teilgruppen sind daran interessiert, ihr Wissen im Themenfeld Digitalisierung zu erweitern. Allerdings sind große

Unterschiede nach Geschlecht zu beobachten: Frauen benennen in dieser Hinsicht durchgängig ein niedrigeres Interesse. Weibliche Beschäftigte in einfacher Tätigkeit (35 Prozent) und in Teilzeit (40 Prozent) zeigen im Vergleich zu Frauen in qualifizierter Tätigkeit bzw. Frauen in Vollzeit eine vergleichsweise niedrige Bereitschaft zum Wissenserwerb in diesem Themenfeld.

Einordnung

Unterschiede in den Angaben zur Erweiterung des Wissenserwerbs lassen sich unter anderem auf Unterschiede in den stark oder weniger stark durch Technik und Digitalisierung durchdrungenen Bildungs- und Berufsfeldern, in denen Frauen und Männer tätig sind, zurückführen. Die Vermittlung digitaler Grundkompetenzen erfolgt in den weiblich geprägten Berufsfeldern bisher noch in zu geringem Maße.^{29 30}

Ich bin daran interessiert, mein Wissen im Bereich Computer, Internet und Digitale Themen auszubauen



BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298) | Einfache Tätigkeit: Frauen (n=153) und Männer (n=69) | Qualifizierte Tätigkeit: Frauen (n=230) und Männer (n=218) | Vollzeit beschäftigte Frauen (n=274) und Männer (n=423) | Teilzeit beschäftigte Frauen (n=175), Angaben in Prozent; Top-2-Werte „Trifft voll und ganz zu“, „Trifft eher zu“; *Achtung: geringe Fallzahl; ** Fallzahl zu gering

Fazit und Handlungsempfehlungen

DIE UNTERSCHIEDE IN DEN EINSTELLUNGEN ZU DEN NEUESTEN DIGITALEN TRENDS UND ZUM WISSENERWERB LEGEN NAHE, DASS DIE VERMITTLUNG DES NUTZENS DIGITALER MEDIEN UND ANWENDUNGEN WIE AUCH DIE VERMITTLUNG DIGITALER KOMPETENZEN NEUE, ZIELGRUPPENORIENTIERTE BILDUNGSKONZEPTE BRAUCHT.

Dazu gehört eine Ausrichtung auf Personen in Familien- und Sorgetätigkeiten, auf Beschäftigte in scheinbar wenig technikaffinen Berufsfeldern und in Teilzeit. In allen drei Gruppen bilden Frauen die überwiegende Mehrheit.³¹

Vorhandene Forschungsergebnisse im Themenfeld „Frauen und Technik“ können genutzt werden, um das Interesse und die Motivation zur Beschäftigung mit digitalen Themen und Weiterbildungsangeboten bei Mädchen und Frauen zu stärken und vermehrt partizipative Konzepte zu einem digitalen „Empowerment“ einzubringen.

Als zentrale Elemente eines gendersensiblen Ansatzes können gelten:

- ▶ Mädchen und Frauen Möglichkeiten für positive Selbstwirksamkeitserfahrungen in Praxis und Theorie eröffnen.
- ▶ Eine Didaktik digitaler Inhalte muss die Heterogenität von Lernsozialisation und unterschiedliche Ausgangsniveaus in Form einer Binnendifferenzierung von niedrigschwelligen bis zu versierten Anwendungen berücksichtigen, um diverse Zielgruppen zu erreichen.
- ▶ Das Lernen in Mixed-Teams und unter Frauen mit Digital-Expertinnen als Rollenvorbilder und Multiplikatorinnen begünstigt die Identifikation mit digitalen Themen und Inhalten.
- ▶ Ein sinnhafter Kontext für digitale Anwendungen, zum Beispiel über eine Nutzenargumentation mit alltäglichen oder sozialen Bezügen kann als Türöffner für die Beschäftigung mit digitalen Technologien dienen.



DIGITALES ARBEITEN

Digitale Geräte und Anwendungen am Arbeitsplatz

AM BEISPIEL VON BÜROARBEITSPLÄTZEN ZEIGT SICH, DASS IN VOLLZEIT BERUFSTÄTIGE MÄNNER GEGENÜBER DER WEIBLICHEN VERGLEICHSGRUPPE DEUTLICH BESSER MIT MOBILEN GERÄTEN UND DIGITALEN ANWENDUNGEN AUSGESTATTET SIND.

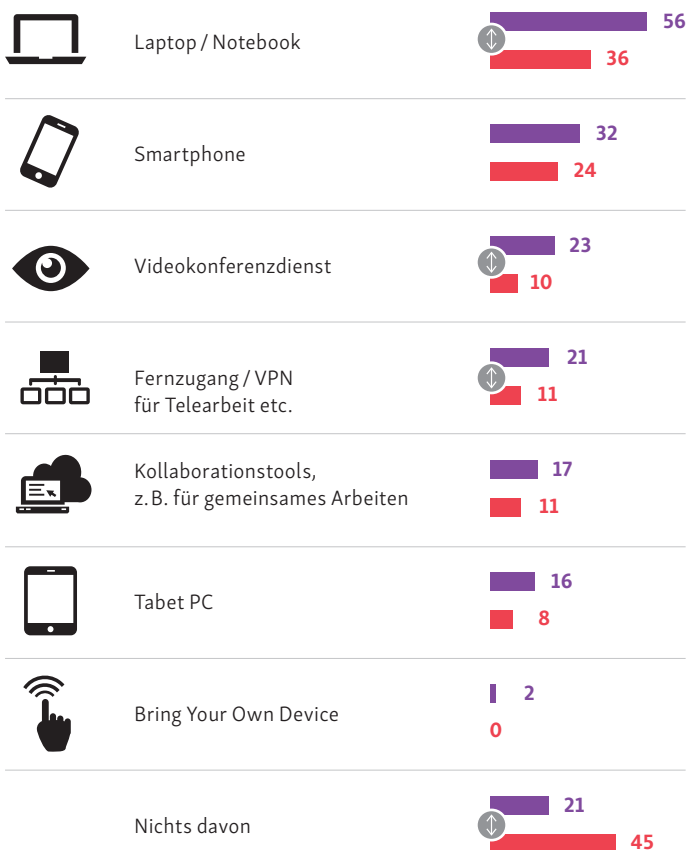
Vollzeitberufstätige Frauen erhalten seltener diese Art der Ausstattung am Arbeitsplatz: Zum Beispiel haben nur 36 Prozent der Frauen (und 56 Prozent der Männer) einen Laptop oder ein Notebook zur Verfügung.

Auch haben Frauen seltener Zugang zu digitalen Anwendungen, die digitalisierte Arbeitsformen befördern, wie einen Fernzugang für Homeoffice, Telearbeit oder mobiles Arbeiten (11 Prozent der Frauen vs. 21 Prozent der Männer), Videokonferenzdienste (10 Prozent der Frauen vs. 23 Prozent der Männer) und Kollaborationstools (11 Prozent der Frauen vs. 17 Prozent der Männer). Während nur knapp jeder fünfte Mann (21 Prozent) keines der genannten digitalen Geräte und Anwendungen im Arbeitsalltag zur Verfügung hat, sind es unter den Frauen mehr als doppelt so viele (45 Prozent).

Neben dem Faktor Geschlecht zeigt auch der Beschäftigungsgrad Einfluss auf die Ausstattung mit technischen Geräten und digitalen Anwendungen. Während unter Vollzeitbeschäftigten in Bürojobs nicht mal ein Drittel (30 Prozent) angibt, keine entsprechenden Geräte erhalten zu haben, sind es bei den Teilzeitbeschäftigten etwa die Hälfte (48 Prozent). Da immer noch deutlich mehr Frauen (48 Prozent) als Männer (11 Prozent) in Teilzeit beschäftigt sind, trägt dies ebenfalls zum Gender Gap bei.³²

VON ARBEITGEBERINNEN ZUR VERFÜGUNG GESTELLTE GERÄTE

VOLLZEIT BERUFSTÄTIGE IN BÜROARBEIT

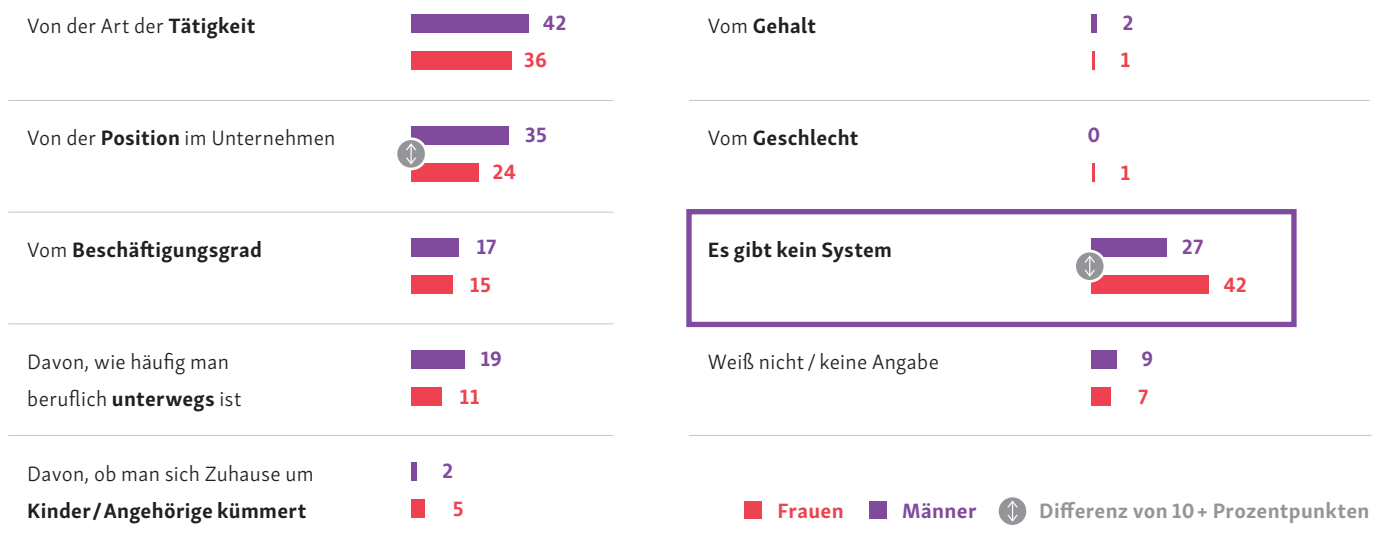


■ Frauen ■ Männer

↑ ↓ Differenz von 10+ Prozentpunkten

VORAUSSETZUNGEN FÜR GERÄTE VOM ARBEITGEBER

Wovon hängt es in Ihrem Unternehmen ab, wer mobile Geräte zur Verfügung gestellt bekommt bzw. mobil arbeiten darf?



BASIS: Berufstätige (inkl. Ausbildung) Frauen (n=461) und Männer (n=434); Angaben in Prozent

Voraussetzungen für die Zuteilung mobiler Geräte

ANGESICHTS DER UNGLEICHHEIT IN DER AUSSTATTUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN, DIE IN BÜROJOBS IN VOLLZEIT TÄTIG SIND, WURDEN ALLE BERUFSTÄTIGEN FRAUEN UND MÄNNER DAZU BEFRAGT, WOVON ES NACH IHRER ANSICHT IN IHREM UNTERNEHMEN ABHÄNGT, WER MOBILE GERÄTE ZUR VERFÜGUNG GESTELLT BEKOMMT BZW. MOBIL ARBEITEN DARF.

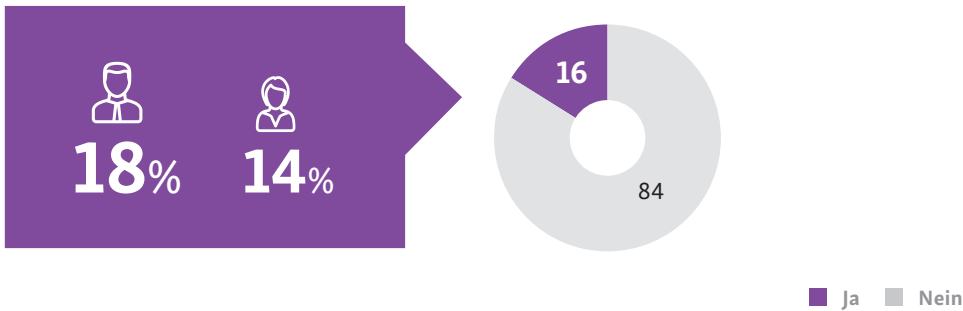
Die Antworten unterscheiden sich sichtbar in Abhängigkeit vom Geschlecht: Männer führen hauptsächlich die Art der Tätigkeit (42 Prozent) und die Position im Unternehmen (35 Prozent) an. Das heißt, aus männlicher Perspektive sind überwiegend Sach- und Statuskriterien für die Ausstattung mit digitalen Technologien entscheidend. Bei Frauen hingegen überwiegt die Ansicht, dass es für die Zuteilung kein System gibt (42 Prozent im Vergleich zu 27 Prozent bei Männern). Für 36 Prozent der Frauen (und damit am zweithäufigsten genannt) ist die Art der Tätigkeit allerdings auch mitentscheidend für die Ausstattung.

Betreuungsaufgaben für Kinder bzw. Angehörige spielen nach der Wahrnehmung aller Befragten für die Ausstattung mit mobilen Geräten kaum eine Rolle. So gut wie gar nicht werden von Frauen und Männern das Gehalt oder das Geschlecht als mögliche Entscheidungsgründe benannt.

Einordnung

Die Empfehlungen der Plattform „Digitale Arbeitswelt“ benennen als Erfolgsfaktor für die Arbeit der Zukunft, dass die Beschäftigten unter anderem ein entsprechendes Technikverstndnis mitbringen müssen. Ein Erfolgsfaktor könnten innovative technische Lösungen sein, die die Kommunikation und den Wissensaustausch unterstützten.³³ In der Auswertung zum D21-Digital-Index wird am Beispiel von Büro- und Schreibtischjobs sichtbar, dass einem erheblichen Anteil Frauen neben der Ausstattung mit Geräten insbesondere auch der Zugang zu den Anwendungen und Diensten fehlt, die erst ein kollaboratives Arbeiten im digitalen Arbeitsumfeld ermöglichen.

Nutzen Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit Telearbeit, Home Office oder mobiles Arbeiten?



BASIS: Berufstätige (inkl. beruflicher Ausbildung) Frauen (n=485) und Männer (n=466)

Nutzung flexibler Arbeitsorte

NEUERE, DIGITALE ARBEITSFORMEN, WIE TELEARBEIT, HOME OFFICE ODER MOBILES ARBEITEN, HABEN IM ARBEITSLEBEN – ENTGEGEN DER BREITEN ÖFFENTLICHEN DISKUSSION – NUR EINE NACHGEORDNETE BEDEUTUNG.

Auf die Frage „Nutzen Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit Telearbeit, Homeoffice oder mobiles Arbeiten?“ antworteten insgesamt 16 Prozent der befragten Berufstätigen mit „Ja“, 84 Prozent mit „Nein“. Der Anteil der Frauen, die Homeoffice oder mobiles Arbeiten nutzen, liegt mit 14 Prozent unter dem Anteil der Männer mit 18 Prozent.

Ein Hauptargument gegen eine Einführung mobilen Arbeitens ist sowohl aus Betriebs- als auch aus Beschäftigtenperspektive das berufliche Tätigkeitsprofil: 56 Prozent der Berufstätigen geben laut D21-Digital-Index an, dass mobiles Arbeiten in ihrem Beruf nicht möglich sei, 25 Prozent verweisen darauf, dass dieses in ihrem Unternehmen oder ihrem Bereich nicht möglich sei.³⁴ Unter denjenigen, die kein Homeoffice oder mobiles Arbeiten nutzen, sagen 24 Prozent der Männer und 27 Prozent der Frauen, dass sie kein Interesse daran haben bzw. dies nicht möchten.

Einordnung

Im Rahmen anderer Studien nennen Beschäftigte als weitere Hindernisse die Anwesenheitskultur („Anwesenheit ist dem Vorgesetzten wichtig“) und unter anderem auch die technische Ausstattung („Technische Voraussetzungen fehlen“).³⁵ Zudem werden Homeoffice und mobiles Arbeiten über alle betrieblichen Funktionsbereiche hinweg bislang vor allem von Beschäftigten mit Führungsverantwortung genutzt. Unter den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung scheint das volle Potenzial noch nicht ausgeschöpft zu sein.³⁶

Dieser Befund ergänzt die Ausführungen zu der ungleichen Ausstattung der Geschlechter mit digitalen Geräten am Arbeitsplatz: Eine Entkopplung von beruflichem Status und technischer Ausstattung könnte dazu beitragen, Frauen in deutlich höherem Umfang Formen des digitalisierten, mobilen Arbeitens zu ermöglichen. Das lässt darauf schließen, dass Homeoffice als flexibles Arbeitsarrangement den Beschäftigten bei entsprechender kultureller, arbeitsorganisatorischer und technischer Flankierung, wesentlich häufiger verfügbar gemacht werden könnte.

Flexibles Arbeiten und Lebensqualität

ZEITLICH UND RÄUMLICH FLEXIBLES ARBEITEN WIRD VON 53 PROZENT DER MÄNNER UND 45 PROZENT DER FRAUEN ALS EIN BEITRAG ZUR STEIGERUNG DER LEBENSQUALITÄT WAHRGENOMMEN.

Je nach beruflicher Tätigkeit oder familiärer Situation unterscheiden sich hier die Geschlechter: Berufstätige Frauen in qualifizierten Tätigkeiten schätzen die Steigerung der Lebensqualität aufgrund von flexiblem Arbeiten insgesamt höher

ein, als berufstätige Frauen in einfacher Tätigkeit (47 Prozent der Frauen in qualifizierter Arbeit zu 31 Prozent der Frauen in einfacher Arbeit). Für die Gruppe der Männer mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt erscheint flexibles Arbeiten zu fast zwei Dritteln (63 Prozent) ein Weg zu mehr Lebensqualität, während dies bei Frauen für 49 Prozent zutrifft. Auch Männer ohne Kinder schätzen die Flexibilität mit 51 Prozent wesentlich häufiger positiv ein als Frauen ohne Kinder (41 Prozent).

FLEXIBLES ARBEITEN: BEITRAG ZUR LEBENSQUALITÄT

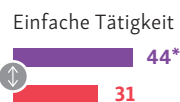
Zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten trägt zur Steigerung meiner Lebensqualität bei



**ZUSTIMMUNG
INSGESAMT**



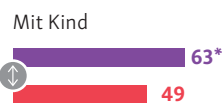
**BERUFLICHER
STATUS**



Qualifizierte Tätigkeit



**KINDER < 18 JAHREN
IM HAUSHALT**



Ohne Kinder



■ Frauen ■ Männer ⬇️ Differenz von 10+ Prozentpunkten

BASIS: Berufstätige (inkl. beruflicher Ausbildung) Frauen (n=485) und Männer (n=466) | Einfache Tätigkeit: Frauen (n=153) und Männer (n=69) | Qualifizierte Tätigkeit: Frauen (n=230) und Männer (n=218) | Kinder im HH Frauen (n=124) und Männer (n=96) | ohne Kinder Frauen (n=325) und Männer (n=350); Top-2-Werte „Stimme voll & ganz zu“, „Stimme eher zu“; Angaben in Prozent; *Achtung: geringe Fallzahl

Digitalisierung bietet mir die Möglichkeit, beruflich flexibler zu sein, Arbeits- und Privatleben besser zu vereinbaren



ALTER

14–24 Jahre

55

52

25–44 Jahre

63

47

45–65 Jahre

39

34

■ Frauen ■ Männer ⬆️ ⬆️ Differenz von 10+ Prozentpunkten

BASIS: 14-24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25-44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45-65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298); Top-2-Werte „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“; Angaben in Prozent

Digitalisierung und Vereinbarkeit

DIE POTENZIALE ZUR NUTZUNG DER MÖGLICHKEITEN DER DIGITALISIERUNG FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND PRIVATLEBEN NEHMEN BERUFSTÄTIGE MÄNNER IN ALLEN ALTERSGRUPPEN POSITIVER WAHR ALS FRAUEN.

Die Unterschiede sind besonders groß in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen: Immerhin knapp die Hälfte der Frauen (47 Prozent) stimmt der Aussage zu, unter Männern sind es mit 63 Prozent deutlich mehr.

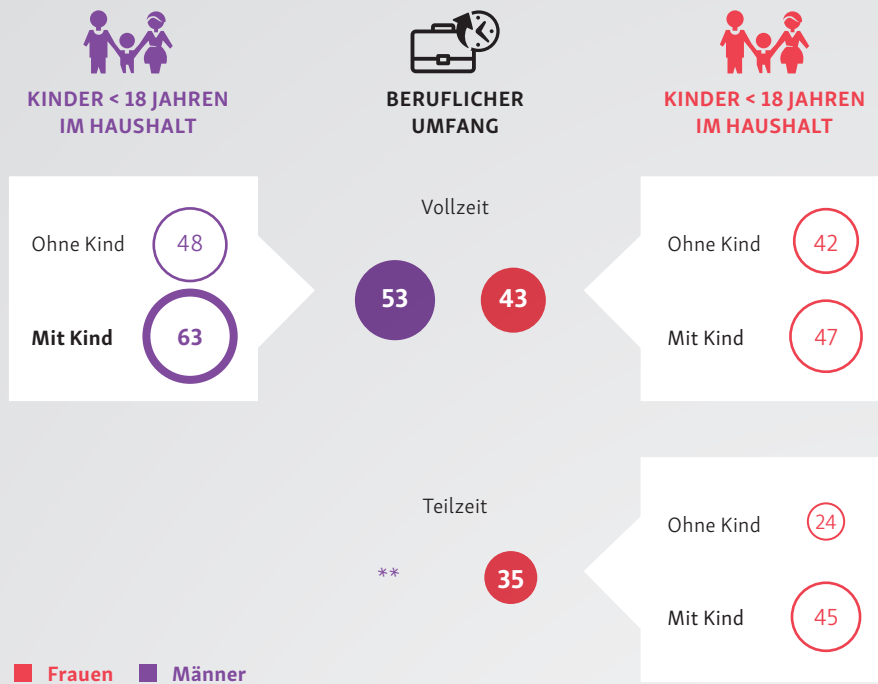
Zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten kann durch digitale Anwendungen, wie Fernzugänge zu Firmennetzwerken (VPN), Kollaborationstools und Videokonferenzen, unterstützt und gefördert werden. Da der Ausstattungsgrad bei digitalen Anwendungen und mobilen Geräten am Arbeitsplatz unter Frauen deutlich geringer ist als unter Männern (siehe Abb. „Vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Geräte“), kann auch nur ein geringerer Anteil berufstätiger Frauen die Potenziale einer (digital-)technischen Ausstattung für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wahrnehmen.

Das öffentliche Interesse an der Frage, inwieweit sich den Beschäftigten über digitalisierte Arbeitsformen bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben eröffnen, hat zugenommen. Der D21-Digital-Index liefert einige Erkenntnisse zu dieser Fragestellung über verschiedene Aussagen, die subjektive Wahrnehmungen sowohl des Arbeitgeberengagements in Sachen Vereinbarkeit als auch der Potenziale flexibler und digitaler Arbeitsorganisation erschließen.

Die Chancen einer besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben mit Hilfe der Digitalisierung sehen vor allem vollzeitbeschäftigte Männer. Das gilt insbesondere für Männer mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren (63 Prozent Zustimmung). Frauen mit mindestens einem Kind in dieser Altersspanne sehen in der Digitalisierung seltener das Potenzial für eine bessere Vereinbarkeit (47 Prozent Zustimmung).

Die Zustimmung unter Frauen in Teilzeit ist mit 35 Prozent am niedrigsten. Teilzeitbeschäftigte Frauen mit Kind sehen die Möglichkeiten des digitalen Arbeitens deutlich positiver (45 Prozent Zustimmung) als teilzeitbeschäftigte Frauen ohne Kinder (24 Prozent Zustimmung).

VEREINBARKEIT VON ARBEITS- UND PRIVATLEBEN



Digitalisierung bietet mir die Möglichkeit, beruflich flexibler zu sein, Arbeits- und Privatleben besser zu vereinbaren

BASIS: In Vollzeit beschäftigte Frauen (n=274) ohne Kinder (n=214) mit Kindern (n=60) | in Vollzeit beschäftigte Männer (n=423) ohne Kinder (n=315) mit Kindern (n=108) | In Teilzeit beschäftigte Frauen (n=175) ohne Kinder (n=87) mit Kindern (n=88); Angaben in Prozent; Top-2-Werte „Trifft voll und ganz zu“, „Trifft eher zu“; *Achtung geringe Fallzahl; **Fallzahl zu gering

Einordnung

Die gesellschaftliche Arbeitsteilung, die Ungleichverteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit und die damit verbundene Mehrbelastung von Frauen, liefern mögliche Erklärungsansätze für dieses Ergebnis.³⁷ Studien zum Thema Familie und Digitalisierung verweisen auf das Potenzial der digitalen Medien, die Alltagsorganisation des privaten und des beruflichen Sektors deutlich zu verbessern.³⁸

Die Chancen der Digitalisierung werden von Frauen mit Kindern häufig mit flexiblen Arbeitsformen und damit einer verbesserten Vereinbarkeit verbunden, wie ihre höheren Zustimmungswerte im Vergleich mit Frauen ohne Kindern in der jeweiligen Beschäftigungsform zum digitalen Arbeiten zeigen. Gleichwohl gelten eine zunehmende Arbeitsverdichtung und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben als Risikoaspekte.³⁹

Kinder im gemeinsamen Haushalt beeinflussen bei Frauen wie Männern in unterschiedlicher Weise die Entscheidung für eine Vollzeit- oder eine Teilzeittätigkeit. Frauen mit Kindern arbeiten zu etwa zwei Dritteln in Teilzeit, Frauen ohne Kinder zu 34 Prozent. Männer mit Kindern arbeiten in deutlich geringerem Umfang in Teilzeit (6 Prozent) als Männer ohne Kinder

(12 Prozent). Frauen und Männer mit Kindern unterscheiden sich bei ihren Gründen für Teilzeittätigkeit: so geben beispielsweise 68 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer an, aus familiären und persönlichen Verpflichtungen Teilzeit tätig zu sein.⁴⁰

Im Rahmen einer Untersuchung⁴¹ zur Zeitverwendung von Müttern und Vätern im Homeoffice wurde festgestellt, dass Mütter im Homeoffice drei Stunden mehr für Kinderbetreuung aufwenden als Mütter ohne Homeoffice (21 Stunden zu 18 Stunden). Väter betreuen ihre Kinder etwa 13 Stunden pro Woche, egal ob sie im Homeoffice arbeiten oder nicht. Dafür machen Väter im Homeoffice deutlich mehr Überstunden pro Woche als Väter ohne Homeoffice. Ihnen kommt gleichwohl die flexible Form des Arbeitens in hohem Maße entgegen, wie ihre Zustimmungswerte von 63 Prozent zeigen.

Digitalisierung kann somit zu Arbeitsverdichtung und zeit- und räumlicher Entgrenzung von Berufs- und Privatleben führen. Die Ergebnisse des Index deuten außerdem auf das Potenzial hin, die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern eher noch zu verstärken.

Lern- und Anpassungsdruck

DER D21-DIGITAL-INDEX GREIFT IN FORM DER FORMULIERUNG „DIE DIGITALISIERUNG SETZT MICH IN MEINEM BERUF EINEM DAUERHAFTEN LERN- UND ANPASSUNGSDRUCK AUS“ EINEN POTENZIELL NEGATIVEN EFFEKT DER DIGITALISIERUNG AM ARBEITSPLATZ AUF.

Männer empfinden einen durch die Digitalisierung hervorgerufenen Lern- und Anpassungsdruck relativ häufig und auch deutlich häufiger als Frauen (Zustimmung von 46 Prozent der Männer zu 36 Prozent der Frauen). Besonders groß fällt der Unterschied zwischen Männern und Frauen in einfachen Tätigkeiten aus. Nur eine von fünf Frauen empfindet einen Lern- und Anpassungsdruck, bei den Männern sind es bereits zwei von fünf. In qualifizierten Tätigkeiten hingegen beträgt der Unterschied nur neun Prozentpunkte.

Ein niedriger Anteil von 21 Prozent bei Frauen in einfacher Tätigkeit weist auf unterschiedliche Beschäftigungsbereiche wie die personennahen Dienstleistungen hin, in denen die Veränderungsperspektiven durch die Digitalisierung bisher weniger deutlich werden. Frauen in qualifizierter Tätigkeit und Frauen ohne minderjährige Kinder im Haushalt empfinden mit 36 Prozent Zustimmung den höchsten Anpassungsdruck unter den befragten Frauen.

Einordnung

In der Gesamtschau der Ergebnisse bestätigt sich an dieser Stelle die enge gesellschaftliche Verbindung von (digitaler) Technik und Männlichkeit.^{42 43} Zahlreiche Männer identifizieren sich aufgrund früher technikkultureller Bildungs- und Auseinandersetzungsprozesse im Umfeld digitaler Hard- und Software⁴⁴ uneingeschränkter mit digitalen Innovationen, folgen bereitwilliger den neuen Trends, wählen eher technisch orientierte Berufsfelder, sind offener gegenüber den Nutzungspotenzialen digitaler Anwendungen, sehen sich aber gleichzeitig auch häufiger unter Druck, tatsächlich alle technischen Neuerungen angemessen zu adaptieren. Dies zeigt sich insbesondere auch bei Männern mit einfachen Tätigkeiten.

Die Digitalisierung setzt mich in meinem Beruf einem dauerhaften Lern- und Anpassungsdruck aus



ZUSTIMMUNG INSGESAMT



BERUFLICHER STATUS



KINDER < 18 JAHREN IM HAUSHALT



■ Frauen ■ Männer ⬆️ Differenz von 10+ Prozentpunkten

BASIS: Berufstätige (inkl. beruflicher Ausbildung) Frauen (n=485) und Männer (n=466) | Einfache Tätigkeit: Frauen (n=153) und Männer (n=69) | Qualifizierte Tätigkeit: Frauen (n=230) und Männer (n=218) | Kinder im HH Frauen (n=124) und Männer (n=96) | ohne Kinder Frauen (n=325) und Männer (n=350); Top-2-Werte „Stimme voll & ganz zu“, „Stimme eher zu“; Angaben in Prozent; *Achtung: geringe Fallzahl

Fazit und Handlungsempfehlungen

DIE AUSSTATTUNG MIT DIGITALEN ANWENDUNGEN UND MOBILEN GERÄTEN IM BERUFLICHEN ALLTAG OFFENBART DEUTLICHE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BÜROANGESTELLTEN IN ABHÄNGIGKEIT VOM GESCHLECHT.

Frauen erhalten von ArbeitgeberInnen seltener mobile Geräte, auch haben sie seltener Zugang zu digitalen Anwendungen, die flexible Arbeitsformen begünstigen. Es zeichnet sich ab, dass Frauen in stark von Digitalisierungstendenzen betroffenen Bereichen wie der Büroarbeit durch die erheblich geringere Ausstattung mit digitalen Geräten weniger auf die anstehenden Transformationen vorbereitet werden als Männer. Zudem scheinen die Kriterien der Zuteilung dieser technischen Arbeitsmittel für etwa ein Viertel der Männer, aber insbesondere für etwas weniger als die Hälfte der Frauen intransparent.

MOBILE ARBEITSFORMEN BZW. HOMEOFFICE SIND INSGESAMT NOCH WENIG VERBREITET.

Es sind vor allem berufstätige Männer, die zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten mit einer Steigerung ihrer Lebensqualität verbinden und Digitalisierung als Möglichkeit der optimierten Vereinbarung von Arbeits- und Privatleben wahrnehmen. Das Zustimmungsniveau von Frauen liegt in dieser Hinsicht deutlich niedriger. Die in der Digitalisierung liegenden Potenziale zur Flexibilisierung und besseren Vereinbarkeit können eine noch umfassendere Wirkung in Richtung Chancengleichheit erzielen, wenn eine geschlechtergerechte Aufteilung von privaten und beruflichen Aufgaben erfolgt.

Die unbezahlte, oft als Reproduktions- oder Fürsorgearbeit bezeichnete Arbeit korreliert negativ mit der Erwerbsarbeit: So wenden Frauen, die in Teilzeit arbeiten, besonders viel Zeit für Fürsorgearbeit auf. Vor allem in Haushalten mit Kind(ern) leisten Frauen besonders viel Hausarbeit, sodass die geschlechtsbezogene Hausarbeitslücke hier besonders groß ausfällt ⁴⁵.

► Das Potenzial der Digitalisierung zum Ausbau mobiler, zeitlich und räumlich flexibler Arbeitsformen kann und sollte noch weiter ausgeschöpft werden.

► Alle Beschäftigten sollten zur Nutzung digitaler Arbeitsformen ermutigt werden: Im Hinblick auf den Wandel der Arbeit in zahlreichen Berufsfeldern ist die Ausstattung mit digitalen Geräten und Anwendungen statusübergreifend in Unternehmen erforderlich und darf nicht länger als Statussymbol gelten. Die Kriterien der Ausstattung mit digitalen Anwendungen und mobilen Geräten am Arbeitsplatz müssen für alle Beschäftigtengruppen transparent sein. Wünschenswert ist eine Offenheit und Niedrigschwelligkeit des Zugangs zu digitalen Arbeitsmitteln am Arbeitsplatz.

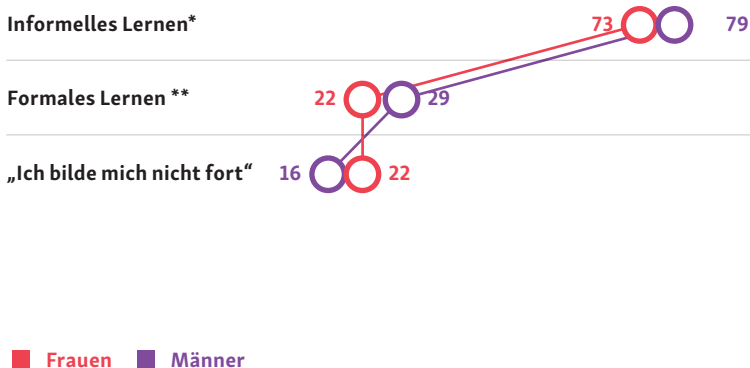
► Digitale Technologien haben eine höhere Chance, erfolgreich implementiert zu werden, wenn sie mit Kommunikation und Partizipation flankiert werden und auf der Basis eines konsensbasierten Regelsystems funktionieren. Eine auf die Technik reduzierte Implementierung kann dysfunktional sein und wichtige Zielgruppen überfordern, wenn sie nicht durch kommunikative aber auch arbeitsorganisatorische Maßnahmen begleitet wird. Mitbestimmung und Mitgestaltung können Entgrenzungs- und Überlastungstendenzen entgegenwirken sowie subjektiv empfundene Lern- und Anpassungsdruck mildern.

WISSENSANEIGNUNG

Computer, Internet, Digitalisierung

WISSENSANEIGNUNG ZU COMPUTER, INTERNET, DIGITALISIERUNG

Wie eignen Sie sich neues Wissen im Bereich Computer, Internet und Digitale Themen an?



*Informelles Lernen

- „Bringe ich mir selbst durch Ausprobieren bei“
- „Bringe ich mir selbst bei mit Hilfe aus dem Internet (z.B. Foren, YouTube-Videos)“
- „Hilfe und Tipps von der Familie“
- „Hilfe und Tipps von Freunden und Bekannten“
- „Hilfe und Tipps von Kollegen“

**Formelles Lernen

- „Schulungen und Weiterbildungsangebote, die ich bezahlt bekomme (z.B. durch ArbeitgeberInnen)“
- „Schulungen und Weiterbildungsangebote, die ich selbst finanziere“
- „Kostenlose Schulungen und Weiterbildungsangebote im Internet“

BASIS: Frauen (n=1.052) und Männer (n=1.000); Angaben in Prozent

IM RAHMEN DES D21-DIGITAL-INDEX GABEN DIE BEFRAGTEN AN, AUF WELCHEN WEGEN SIE SICH DIGITALES WISSEN ANEIGNEN.

Die Antwortmöglichkeiten sind in den Kategorien „informelles“, „formales“ Lernen und „ich bilde mich nicht fort“ zusammengefasst. Die überwiegende Mehrheit (73 Prozent der Frauen und 79 Prozent der Männer) nutzt informelle Lernmög-

lichkeiten, für die das Internet vielfältige und zumeist leicht zugängliche Möglichkeiten auf unterschiedlichen Niveaustufen bietet. Das formale Lernen hat einen relativ geringen Stellenwert: Nur 22 Prozent der Frauen und 29 Prozent der Männer nutzen formalisierte Lernangebote. Frauen geben mit 22 Prozent häufiger als Männer (16 Prozent) an, keine digitalen Fortbildungen zu nutzen.

Informelles und formales Lernen

Informelles Lernen

In den jüngeren Altersgruppen ist das Lernen durch eigenständiges Ausprobieren am meisten verbreitet, insbesondere unter jungen Frauen: Fast neun von zehn Frauen (88 Prozent) bringen sich Inhalte selbstständig bei (ebenso wie 81 Prozent der jungen Männer). Die ältere Generation von Frauen lernt besonders häufig über Hilfestellungen von der Familie (53 Prozent im Vergleich zu nur 26 Prozent der Männer in der Altersgruppe der 45- bis 65-Jährigen). Ältere Männer konsultieren häufiger Freunde und Bekannte (45 Prozent im Vergleich zu 38 Prozent der Frauen) und bilden sich über das Internet weiter (35 Prozent im Vergleich zu nur 19 Prozent der Frauen).

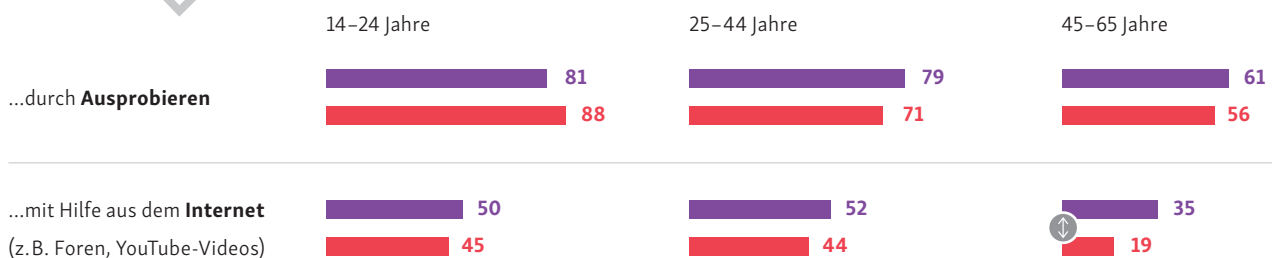
Formales Lernen

Bezahlte Schulungen und Weiterbildungen machen weniger als ein Viertel des Portfolios der Wissensaneignung im digitalen Umfeld aus. Sie sind eher in der jüngeren und mittleren Altersgruppe zu finden und deutlich häufiger bei Männern als bei Frauen. Die Nutzung kostenloser Schulungen und Weiterbildungsangebote im Internet ist noch weniger verbreitet, wird jedoch von Frauen und Männern in etwa gleichem Maße genutzt.



INFORMELLES LERNEN IM BEREICH COMPUTER, INTERNET, DIGITALISIERUNG

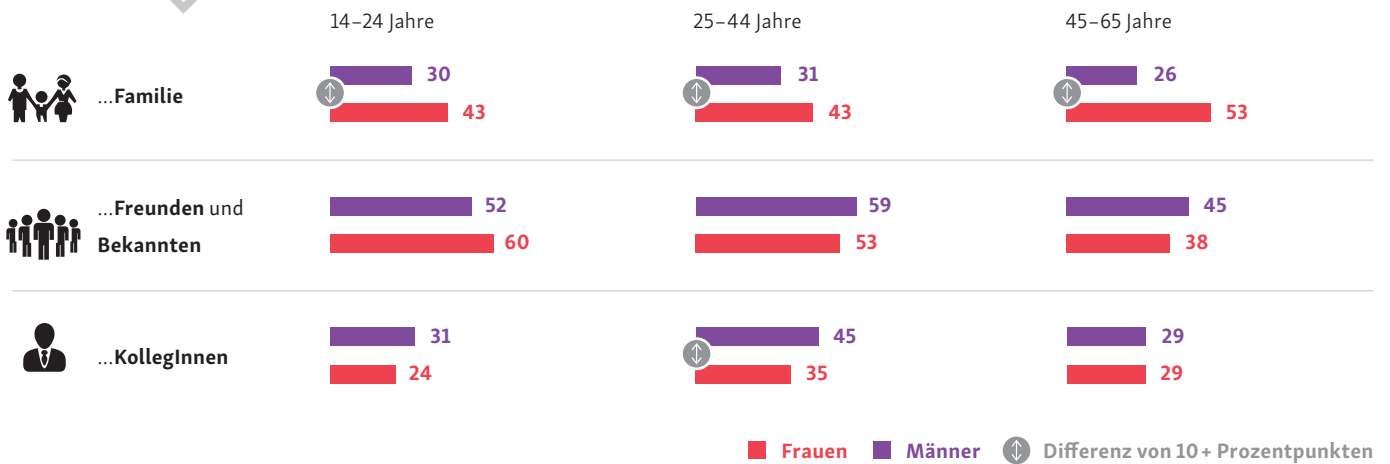
Bringe ich mir selbst bei...



■ Frauen ■ Männer ⬆️ Differenz von 10+ Prozentpunkten

BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298); Angaben in Prozent

Hilfe und Tipps von...



BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298); Angaben in Prozent

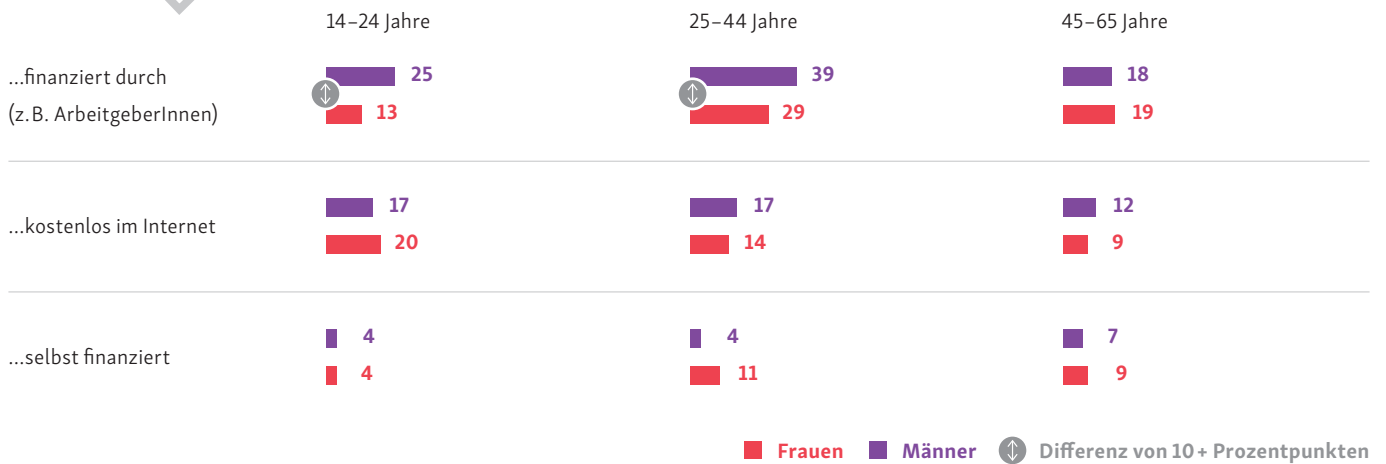
Einordnung

Wissensvermittlung verändert sich durch digitale Technologien. Der Zugriff auf Wissensbestände geht inzwischen weit über die traditionellen Formen der Vermittlung hinaus.

Digitale Anwendungen oder Bots übernehmen zunehmend Lehrfunktionen für die Vermittlung von Wissen, die zeitlich und örtlich unabhängig sowie bedarfsgerecht genutzt werden können. ⁴⁶

Die Verteilung zwischen eher technisch-naturwissenschaftlichen und sozialen, geisteswissenschaftlichen und dienstleistungsorientierten Ausbildungen und Berufen bei Frauen und Männern bedingt, dass ein Ungleichgewicht in der Angebotsmenge, Angebotsvielfalt und politischen Gewichtung der Durchsetzung digitaler Weiterbildung in den jeweiligen Branchen besteht. Eher technisch ausgerichtete Weiterbildungen zur Digitalisierung vor dem Hintergrund der Industrie 4.0-Initiativen wurden bereits früh mit einer Vielzahl von Kompetenzzentren und Programmen unterfüttert, während ähnliche Initiativen in den stark weiblich besetzten Branchen (Büro- und Verwaltungsbereiche, persönliche Dienstleistungen, Pflege und Soziale Arbeit) weniger druckvoll und deutlich später ergriffen wurden.

Schulungen und Weiterbildungsangebote



BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298); Angaben in Prozent

Fazit und Handlungsempfehlungen

INFORMELLES LERNEN SPIELT BEIM ERWERB DIGITALEN WISSENS EINE GROSSE ROLLE. DABEI VARIIEREN DIE GEWÄHLTEN FORMEN IN ABHÄNGIGKEIT VON ALTER UND GESCHLECHT:

Während junge Frauen und Männer sich ihr Wissen öfter als Ältere selbstständig aneignen, vertrauen Ältere häufiger auf Hilfestellungen seitens der Familie (Frauen) oder dem Freundes- und Bekanntenkreis (Männer).

Formales Lernen ist insgesamt noch wenig verbreitet. Die Teilnahme an bezahlten Schulungen ist unter Personen im mittleren Alter relativ verbreitet, unter Männern mehr als unter Frauen.

► Digitale Ausstattung ist eine wichtige Voraussetzung für den Ausbau digitalen Wissens im Arbeitskontext. Eine grundlegende Ausstattung eröffnet zudem den Zugang zu digitalen Lernformaten.

► Unternehmen bieten zunehmend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Die Verbesserung der Chancen zur formalen Aneignung digitalen Wissens bedarf einer Analyse und Anpassung der Angebote an die jeweiligen Arbeitsinhalte und Beschäftigungsschwerpunkte und -bedingungen von Frauen und Männern. Ziel sollte sein, die bestehende Lücke in der Nutzung der Angebote zu schließen. Dabei sind unter anderem auch Unterschiede nach Alter, Geschlecht, Vorbildung, Technikausstattung und zeitlichen Bedingungen zu berücksichtigen.

► Informelle Lernoptionen sollten in Unternehmen und Gesellschaft systematisch gefördert und breit gefächert angeboten bzw. niedrigschwellig in den (Arbeits-)Alltag integriert werden. Eine Option wäre das Mikrolernen, das Lernen von kleinen Lerneinheiten.

IMPULSE FÜR GENDERGLEICHSTELLUNG IN DER DIGITALISIERTEN WELT

UM DIE CHANCEN DER DIGITALISIERUNG FÜR ALLE GESELLSCHAFTLICHEN GRUPPEN ZU ER-SCHLIESSEN, BRAUCHT ES EINEN GRUNDSÄTZLICHEN KONSENS ÜBER DIE GESTALTBARKEIT DES DIGITALEN WANDELS.

Digitalisierung muss als ein Prozess verstanden werden, der die dynamische technische Entwicklung konsequent mit den Bedarfen der Menschen in der Gesellschaft verbindet. Dabei sind internationale Wirkungen ebenso einzubeziehen wie mögliche nationale Unterschiede nach Branchen, Regionen und Kulturen. Sie soll bestmögliche Lösungen für AkteurInnen hervorbringen und dabei deren Vielfalt auch innerhalb der Geschlechter berücksichtigen.

Die Digitalisierung beinhaltet die Chance, scheinbar unveränderbare Trennungen der beruflichen und privaten Zugänge zu Technik zwischen Frauen und Männern aufzuheben, wenn sie denn erkannt, analysiert, bearbeitet und in neue Ansätze des Arbeitens, der Bildung und des privaten Lebens überführt werden. Gendergleichstellung wird zunehmend hergestellt, indem die Erfahrungen und die fachliche Expertise über Ungleichheiten aus der analogen Welt genutzt werden, um Bias oder Diskriminierung in der Entwicklung neuer digitaler Produkte, Verfahren und Anwendungen zu vermeiden.

Die Auswertung ausgewählter Ergebnisse des D21-Digital-Index 2018/2019 unter Genderaspekten zeigt, dass weiterhin Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf digitale Kompetenzen, Offenheit gegenüber technologischen Trends, digitales Arbeiten und Wissensaneignung zu digitalen Themen bestehen. Auf den Handlungsempfehlungen der einzelnen Kapitel aufbauend sind folgende Impulse für mehr Geschlechtergerechtigkeit förderlich:

1. Gendergerechte Qualitätsstandards für digitale Kompetenzen entwickeln

Auf Basis des europäischen Referenzrahmens für digitale Kompetenzen der BürgerInnen⁴⁷ sollten Aus- und Weiterbildungsangebote entwickelt werden, die auf Qualitätsstandards für Geschlechtergerechtigkeit aufbauen. Diese leiten sich ab aus Analysen der Lebens- und Arbeitswelten von Frauen und Männern, dem vorhandenen Wissen um geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse und ihre Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb. Einbezogen ist die Frage, wie im Interesse von Chancengleichheit weitere Ungleichheiten innerhalb der Geschlechter berücksichtigt werden müssen, zum Beispiel hinsichtlich des Alters, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung oder der gesundheitlichen Situation. Daher gehört zu der Herstellung von gendergerechten Qualitätsstandards die Berücksichtigung der Vielfaltskategorien, ihrer Wechselwirkungen und Überschneidungen.

2. Gendergerechte Zukunftskonzepte für digitale Arbeitsumgebungen prämiieren

Um Chancengleichheit in der digitalen Arbeitswelt zu erreichen, müssen Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen sicherstellen, dass ihre MitarbeiterInnen zu gleichen Teilen mit digitalen Werkzeugen und Anwendungen ausgestattet sind, die Befähigung zur Nutzung erwerben können und dies sowohl als Teilzeit- wie auch als Vollzeitbeschäftigte. Es bedarf insbesondere einer eingehenden, detaillierten Analyse, welche Auswirkung die Digitalisierung auf Arbeitsprozesse in Berufen hat, in denen überwiegend Frauen arbeiten,⁴⁸ um daraus geeignete Maßnahmen abzuleiten, die sie mit den notwendigen Kompetenzen für eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt ausstattet. Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen, die partizipativ entwickelte Konzepte für digitales Arbeiten und digitale Weiterbildung umsetzen, sollen in ihrem Engagement unterstützt werden. Dazu gehört auch die Bereitstellung von flexiblen Arbeitsarrangements, die transparent, kollaborativ und effizient geführt werden. Dies hat nachweislich eine Zunahme der Nachfrage qualifizierter Nachwuchskräfte zur Folge.⁴⁹

3. Gendergerechte Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte implementieren

AdressatInnen für eine geschlechtergerechte Gestaltung des Wissenserwerbs digitaler Kompetenzen sind pädagogische Fachkräfte entlang der gesamten Bildungskette,⁵⁰ KoordinatorInnen und EntwicklerInnen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Ausbildungsleitungen und MultiplikatorInnen in Kammern, Verbänden und Institutionen. Auch hier muss die jeweils lebensweltliche Perspektive von Frauen und Männern bzw. unterschiedlicher sozialer Rollen, die weiblich oder männlich konnotiert sind, in Programmen zur Vermittlung digitaler Kompetenzen berücksichtigt werden. Dies kann bedeuten, ein ausgewogenes Verhältnis an weiblichem und männlichem Lehrpersonal sicherzustellen, mindestens genauso viele Frauen wie Männer weiterzubilden und Lehrinhalte an den Lebenswelten sowohl von Frauen als auch von Männern zu gleichen Teilen auszurichten. Damit wird vermehrt die Nutzenperspektive digitaler Technologien für Frauen einbezogen, die das Interesse an und die Offenheit gegenüber neuesten digitalen Trends stärken hilft.



QUELLEN

1. Initiative D21 e. V. (2019): D21-Digital-Index 2018/2019. Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft. Internet: https://initiated21.de/app/uploads/2019/01/d21_index2018_2019.pdf (07.10.2019), S. 35ff
2. Eurostat (2018): Digital economy & society in the EU. A Browse through our online world in figures. Internet: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/ict/> (07.10.2019)
3. Acatech/Körber Stiftung (Hrsg.) (2018): Technik Radar 2018. Einstellungen zur Digitalisierung im europäischen Vergleich. Was die Deutschen über Technik denken. Internet: https://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/koerber-stiftung/redaktion/technikradar/pdf/2018/Technikradar-2018_Langfassung.pdf (07.10.2019)
4. European Commission (2017b): Special Eurobarometer 460. Report. Attitudes towards the impact of digitisation and automation in daily life. European Union. Internet: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2160> (10.05.2018)
5. Broadband Commission for Sustainable Development (2018): The State of Broadband 2018: Broadband catalyzing sustainable development. Internet: <http://handle.itu.int/11.1002/pub/810d0472-en>(07.10.2019)
6. McKinsey Global Institute (2019): The future of women at work. Transitions in the age of automation. Internet: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation> (14.10.2019)
7. Vodafone Institute for Society and Communications (Hrsg.) (2018): THE TECH DIVIDE. CONTRASTING ATTITUDES TOWARDS DIGITISATION IN EUROPE, ASIA AND THE USA
8. Vodafone Institute for Society and Communications (Hrsg.) (2018): THE TECH DIVIDE. CONTRASTING ATTITUDES TOWARDS DIGITISATION IN EUROPE, ASIA AND THE USA, S. 14 ff
9. Sinha, Ekta; D'Souza, Keith C. (2017): Urban Women and Digitization: Pointers from Mumbai. DOI:10.1145/3047273.3047295. Internet: <https://www.semanticscholar.org/paper/Urban-Women-and-Digitization%3A-Pointers-from-Mumbai-Sinha-D%27Souza/f46279c4ea5721bf69cb21c8832308e202f18675> (01.09.2019)
10. Manager Magazin (2016): Wo die meisten Erfinderinnen arbeiten. Internet: <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/frauen-und-patente-wo-die-meisten-erfinderinnen-arbeiten-a-1123111.html> (14.11.2019)
11. Gesellschaft für Informatik (2017): Leitlinien Pflege 4.0. Handlungsempfehlungen für die Entwicklung und den Erwerb Digitaler Kompetenzen in Pflegeberufen des Beirats für IT-Weiterbildung der Gesellschaft für Informatik e.V. in Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern aus Pflegepraxis, Verbänden und Wissenschaft. Internet: https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Aktuelles/Aktionen/Pflege_4.0/GI_Leitlinien_Digitale_Kompetenzen_in_der_Pflege_2017-06-09_web.pdf (07.10.2019)
12. Haffner, Yvonne; Loge, Lena (Hrsg.) (2019): Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung: Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte. 2019 Verlag Barbara Budrich
13. Ihsen, Susanne; Mellies, Sabine; Jeanrenaud, Yves et al. (2017): Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen: Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale. LIT Verlag TUM Gender- und Diversity Studies
14. Women20 Germany 2017 Communiqué: Putting Gender Equality at the Core of the G20. 26th April 2017, Berlin, Germany
15. Küppers, Carolin (2014): Intersektionalität. Internet: <https://gender-glossar.de/glossar/item/25-intersektionalitaet> (21.06.2019)
16. ECDL Foundation (2018): Wahrnehmung und Realität. Messung von Kompetenzlücken in Europa, Indien und Singapur. Internet: https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Aktuelles/Meldungen/2018/Perception___Reality_-_Europe_2018_-_DE.PDF (15.08.2019)
17. Alexander, Bryan; Adams Becker, Samantha; Cummins, Michele & Hall Giesinger, Courtney (2017): Digital Literacy in Higher Education, Part II: An NMC Horizon Project Strategic Brief. Volume 3.4, August 2017. Austin, Texas: The New Media Consortium
18. Ihme, Jan Martin; Senkbeil Martin (2017): Warum können Jugendliche ihre eigenen computerbezogenen Kompetenzen nicht realistisch einschätzen? Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie (2017), 49 (1), 24–37. DOI: 10.1026/0049-8637/a000164

19. Eckes, Thomas (2008): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Springer-11776 /Dig. Serial], Bd. 35), S. 171–182
20. Schmirl, Judith; Pufke, Eva; Schirner, Sigrun & Stöger, Heidrun (2012): Das Zusammenspiel geschlechtsspezifischer Erwartungen, Einstellungen und Verhaltensweisen von Lehrkräften und Schülerinnen im MINT-Unterricht. In: Stöger, Heidrun; Ziegler, Albert; Heilemann, Michael (Hrsg.): Mädchen und Frauen in MINT. Bedingungen von Geschlechtsunterschieden und Interventionsmöglichkeiten. Berlin Lit Verlag (S. 59 – 75)
21. OECD (2015): The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence. PISA, OECD Publishing. Internet: <https://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>
22. Janneck, Monique; Vincent, Sylvie (2017): Das Technikbezogene Selbstkonzept von Frauen und Männern in technischen Berufsfeldern: Modell und empirische Anwendung. Internet: http://www.allgemeine-psychologie.info/cms/images/stories/allgpsy_journal/Vol%205%20No%201/Vincent_Janneck.pdf
23. Initiative D21 e. V. (2019): D21-Digital-Index 2018/2019. Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft. Internet: https://initiated21.de/app/uploads/2019/01/d21_index2018_2019.pdf (07.10.2019), S. 30
24. Wippermann, Carsten (2014): Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Einstellungen und Verhalten. BMFSFJ Berlin, S. 33
25. Ziefle, Martina; Jakobs, Eva-Maria (2009): Wege zur Technikfaszination. Sozialisationsverläufe und Interventionszeitpunkte. Springer, acatech diskutiert
26. https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/sonstige/gleichstellung/Budde_Mathematik_Geschlecht.pdf
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2009). Mathematikunterricht und Geschlecht. Empirische Ergebnisse und pädagogische Ansätze. Bildungsforschungsband 30. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
27. Puchert, Lea (2017): Männliche Ingenieurstudenten – Eine Biographieanalyse ingenieurwissenschaftlicher Studienfachwahl. Mit einem Gendervergleich weiblicher und männlicher Ingenieurbiographien. Verlag Barbara Budrich, S. 320 - 321
28. Gesellschaft für Informatik (2019): Charta Digitale Bildung. Internet: <https://charta-digitale-bildung.de> (20.08.2019)
29. Studitemps; Maastricht University (Hrsg.) (2019): Studium und Beruf in Zeiten des digitalen Wandels: eine empirische Bestandsaufnahme. Sonderauswertung der Studienreihe „Fachkraft 2030“. Köln/Maastricht 2019. Internet: <https://studitemps.de/wp-content/uploads/2019/06/fachkraft2030-studitemps-digitalisierung.pdf> (01.10.2019)
30. Czernich, Nina; Fackler, Thomas; Falck, Oliver; Schüller, Simone et al. (2019): Digitale Kompetenzen – Ist die deutsche Industrie bereit für die Zukunft? Ifo Institut/ LinkedIn. Internet: https://www.ifo.de/DocDL/ifoLinkedIn-Studie_20190703-online.pdf (01.10.2019)
31. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>
32. WSI Genderdatenportal (2018): Gründe für Teilzeiterwerbsarbeit. Internet: https://www.boeckler.de/wsi_51968.htm (28.09.2019)
33. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Handlungsempfehlungen der Plattform "Digitale Arbeitswelt" zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten, S. 10. Internet: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2016/bericht-plattform-digitale-arbeitswelt.pdf;jsessionid=E839F6ED11AE8AD5CECF1546FF3E80A?__blob=publicationFile&v=3 (15.05.2017)
34. Initiative D21 e. V. (2019): D21-Digital-Index 2018/2019. Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft, S. 54. Internet: https://initiated21.de/app/uploads/2019/01/d21_index2018_2019.pdf (07.10.2019)
35. Grunau, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. IAB-Kurzbericht 11/2019, S. 6. Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf> (07.10.2019)

36. Grunau, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. IAB-Kurzbericht 11/2019, S. 3. Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf> (07.10.2019)
37. Initiative Klischeefrei (2018): Faktenblatt „Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern“. Internet: https://www.klischeefrei.de/dokumente/pdf/a41_klischeefrei_FB09_Arbeitsteilung_zwischen_Frauen_und_Maennern.pdf (07.10.2019)
38. Deutscher Bundestag (2018): Sachstand. Familie und Digitalisierung. Studien und Projekte. Aktenzeichen: WD 9 – 3000 – 057/18
39. Oliveira, Deborah (2017): Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Hans-Böckler-Stiftung (Working Paper Forschungsförderung, 037)
40. Statistisches Bundesamt (2019): Bevölkerung. Lebenssituation von Männern – Ergebnisse des Mikrozensus 2017, S. 20. Internet: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/Downloads-Haushalte/lebenssituation-maenner-5122204179004.pdf?__blob=publicationFile (20.08.2019)
41. Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI Report, 47). Internet: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf (21.06.2019)
42. Cockburn, Cynthia (1983): Brothers: Male Dominance and Technological Change. Katrina Honeyman. 2nd. London: Pluto Press. Internet: https://www.researchgate.net/publication/275320728_Brothers_Male_Dominance_and_Technological_Change_By_Cynthia_Cockburn_London_Pluto_Press_1983_2nd_ed_1991_285_pp_Paper_2395_ISBN_0-745-30583-0 (26.06.2019)
43. Harding, Sandra (1986): The Science Question in Feminism. Cornell University Press. Ithaca und London
44. Puchert, Lea (2017): Männliche Ingenieurstudenten – Eine Biographieanalyse ingenieurwissenschaftlicher Studienfachwahl. Mit einem Gendervergleich weiblicher und männlicher Ingenieurbiographien. Verlag Barbara Budrich, S. 318 ff
45. WSI Genderdatenportal (2018): Gründe für Teilzeiterwerbsarbeit. Internet: https://www.boeckler.de/wsi_51968.htm (28.09.2019)
46. Marsden, Nicola; Pröbster, Monika; Hermann, Julia (2018): Digitale Weiterbildung in der IT – Eine Frage des Geschlechts? In: ACM Digital Library (Hg.): Proceedings of the 4th Conference on Gender & IT. Heilbronn, Germany. New York, NY, USA, S. 12 f. Internet: <https://dl.acm.org/citation.cfm?id=3196842&dl=ACM&coll=DL> (01.10.2019)
47. European Commission (2017a): DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use. Internet: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency-levels-and-examples-use> (14.11.2019)
48. Bundesagentur für Arbeit – Statistik (2019): Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen). Internet: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201903/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-201903-xlsx.xlsx> (14.11.2019)
49. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (2015): Handlungsempfehlung „Flexible Arbeitszeitmodelle“. Internet: https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Flexible_Arbeitszeitmodelle.pdf (14.11.2019)
50. Initiative Klischeefrei (2019): Positionen zu einer Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees. Internet: <https://www.klischee-frei.de/dokumente/pdf/Positionen.pdf> (14.11.2019)

IMPRESSUM

HERAUSGABE

Initiative D21 e. V.

Kompetenzzentrum

Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

ANSPRECHPARTNER:INNEN PRESSE

Initiative D21 e. V.

Roland Dathe

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Telefon 030 / 526 87 22 58

roland.dathe@initiated21.de

Kompetenzzentrum

Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Britta Zachau

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Telefon 0521 / 106 73 21

presse@kompetenzz.de

PROJEKTLEITUNG

Stefanie Kaste, Initiative D21 e. V.

REDAKTION

Prof. Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum

Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Lore Funk, Kompetenzzentrum

Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Ute Kempf, Kompetenzzentrum

Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Sabine Mellies, Kompetenzzentrum

Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

GRAFIK UND DESIGN

Silke Wohner



Digital Gender Gap,

eine Studie der Initiative D21, durchgeführt von Kantar TNS, ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.



Januar 2020

