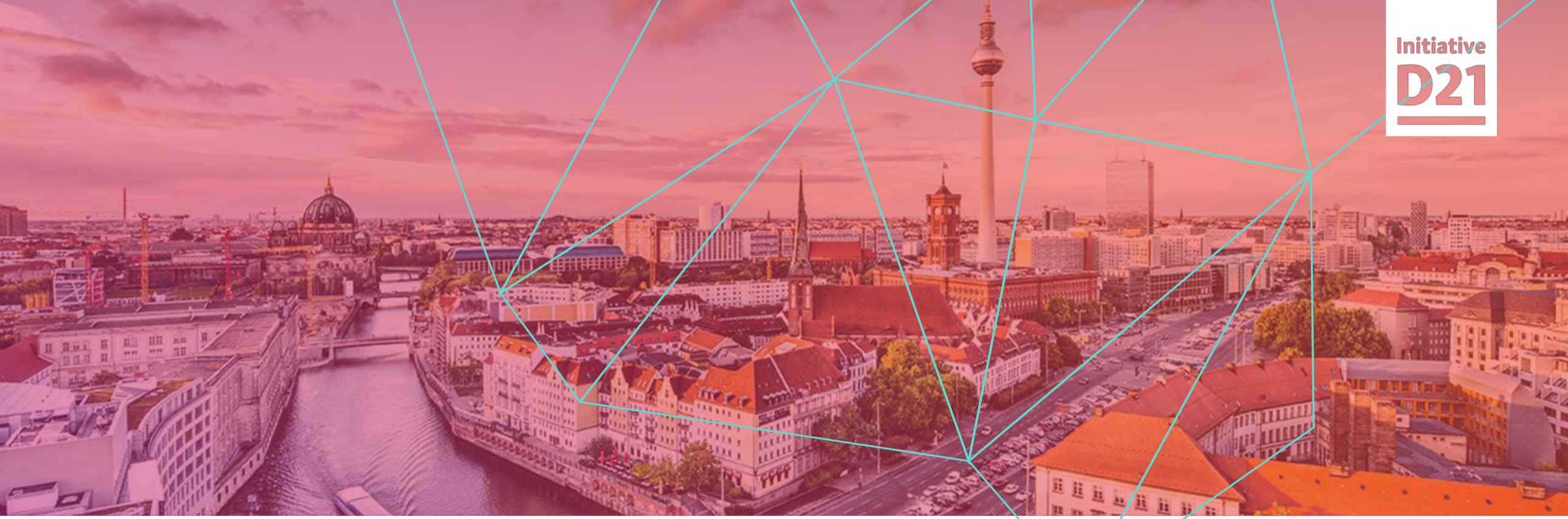


D21-DIGITAL-INDEX 2018 / 2019 – „Digital Gender Gap Wo stehen Frauen mit einfachen Tätigkeiten bei der Digitalisierung?“

Ute Kempf | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V .

15. Juli 2020 | Online-Seminar der LAG Arbeit in Hessen e. V.

DIGITAL GENDER GAP
LAGEBILD ZU GENDER(UN)GLEICHHEITEN IN DER DIGITALISIERTEN WELT

www.kompetenzz.de/aktivitaeten/digital-gender-gap

www.initiatived21.de/publikationen/digital-gender-gap

Veröffentlichung: 6. Januar 2020

Basis: D21-DIGITAL-INDEX 2018 / 2019

STUDIENSTECKBRIEF

Durchführung von
A 20.406 (**Strukturbefragung**) sowie
B 2.052 Interviews (**Vertiefungsbefragung**) in Deutschland
C Frauen: 1.052 / Männer: 1.000

Deutsche Wohnbevölkerung ab 14 Jahren

Computergestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI)

Studie der Initiative D21, durchgeführt von Kantar

Initiative D21

	Zugang zur Digitalisierung	Nutzungsverhalten in der digitalen Welt	Digitale Kompetenz	Offenheit gegenüber Digitalisierung
	• Internetnutzung (beruflich/privat, allgemein/mobil) • Geräteausstattung	• Digitale Anwendungen, die BürgerInnen regelmäßig nutzen • Durchschnittliche Nutzungsdauer Internet	• Wissen zu digitalen Themen (z. B. Begriffe wie Cloud, E-Health etc.) • Technische bzw. digitale Kompetenz	• Einstellungen zur Nutzung des Internets und digitaler Geräte sowie zu Veränderungen in der digitalen Welt
	72	39	49	52
Männer	76	42	55	57
Frauen	68	36	43	47

61 | 55 | 51

Digital-Index

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

INHALT

- **Ziel der Sonderauswertung**
- Digitale Kompetenzen
- Offenheit gegenüber digitalen Anwendungen
- Arbeiten digital
- Wissensaneignung

ZIEL DER SONDERAUSWERTUNG

- Sichtbarkeit erhöhen.
- Unterschiede aufzeigen.
- Zugangsbarrieren identifizieren.
- Soziodemografische Merkmale einbeziehen.
- Schwerpunkte setzen.

ZIEL DER SONDERAUSWERTUNG

- Sichtbarkeit erhöhen.
- Unterschiede aufzeigen.
- Zugangsbarrieren identifizieren.
- **Soziodemografische Merkmale einbeziehen.**
- Schwerpunkte setzen.

ALTER

BILDUNG

BERUFLICHER STATUS

ERWERBSUMFANG

KINDER IM HAUSHALT

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

ZIEL DER SONDERAUSWERTUNG

- Sichtbarkeit erhöhen.
- Unterschiede aufzeigen.
- Zugangsbarrieren identifizieren.
- Soziodemografische Merkmale einbeziehen.
- **Schwerpunkte setzen.**

KOMPETENZEN

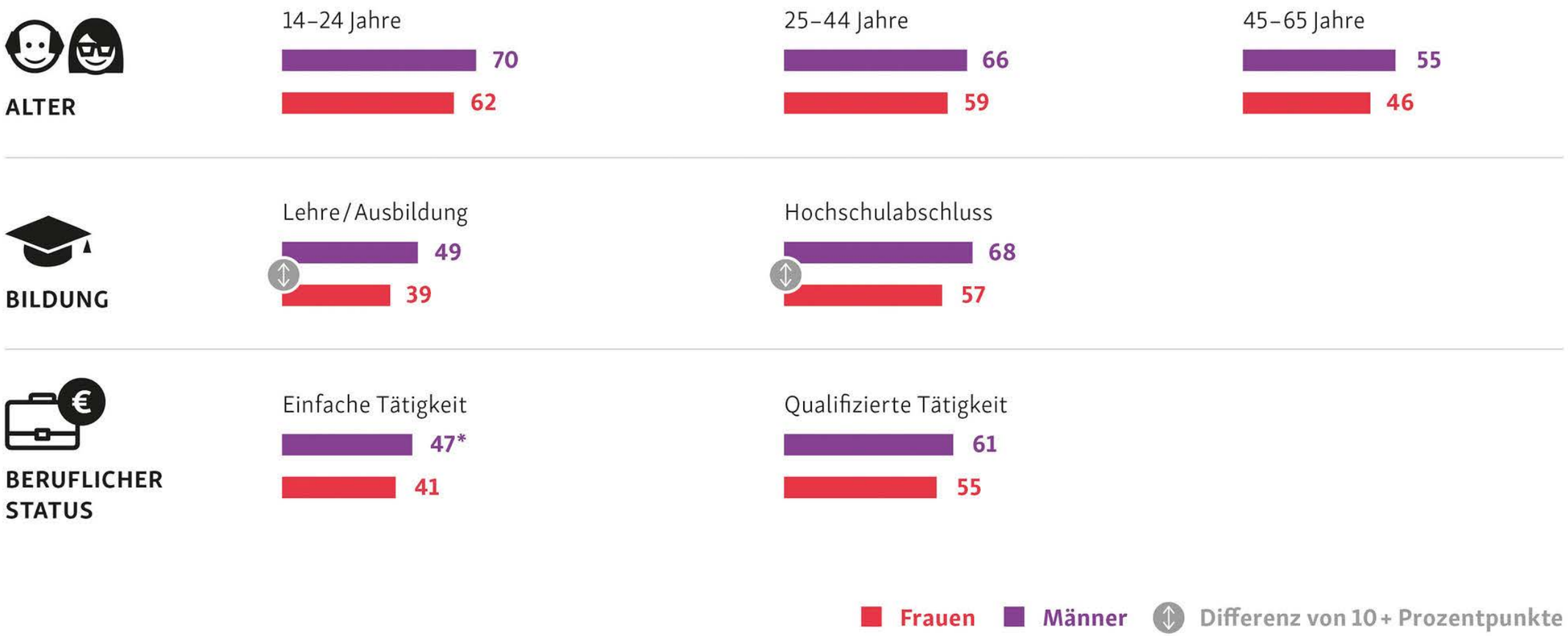
OFFENHEIT

DIGITALES LERNEN UND ARBEITEN

14- BIS 65-JÄHRIGE

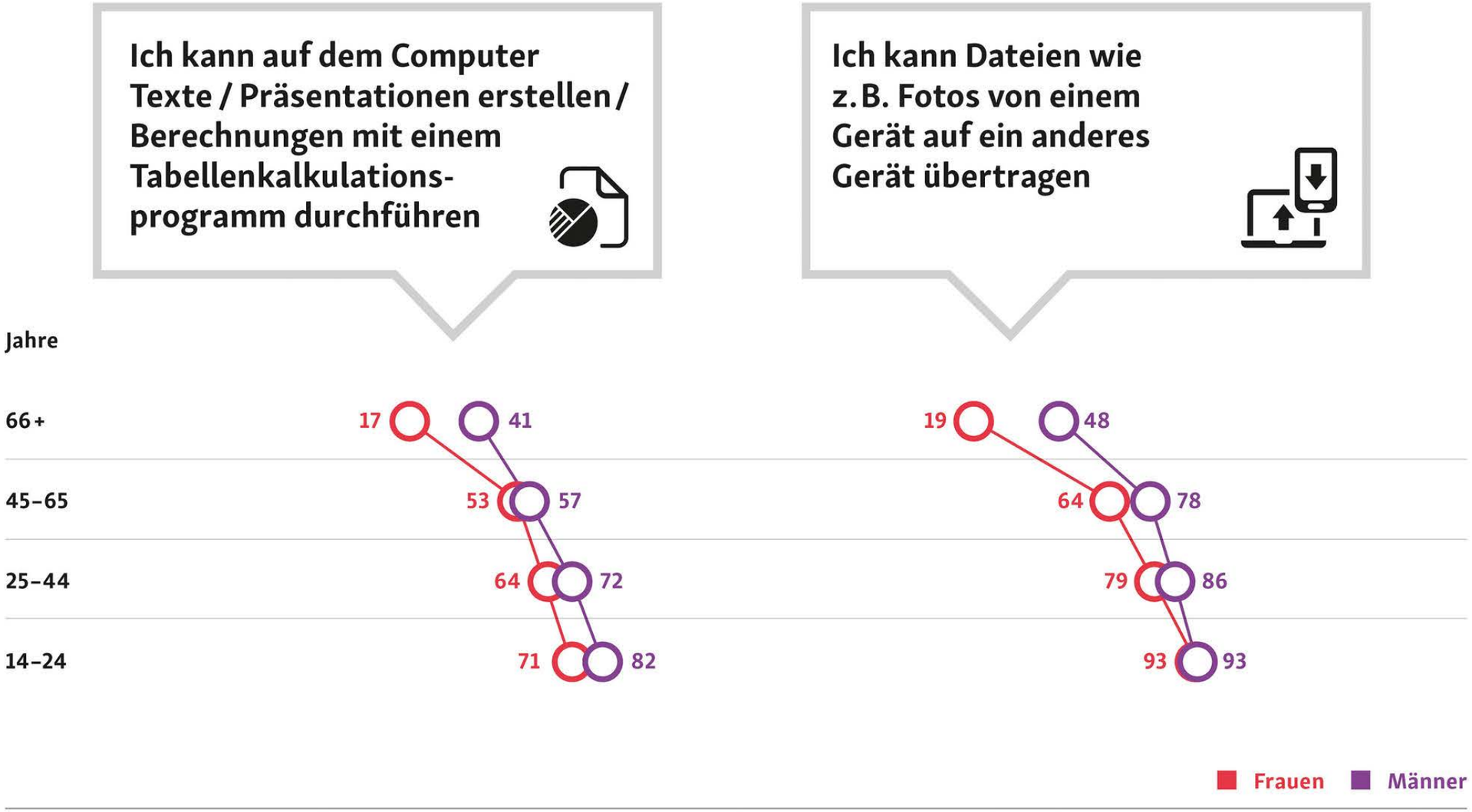
INHALT

- Ziel der Sonderauswertung
- **Digitale Kompetenzen**
- Offenheit gegenüber digitalen Anwendungen
- Arbeiten digital
- Wissensaneignung



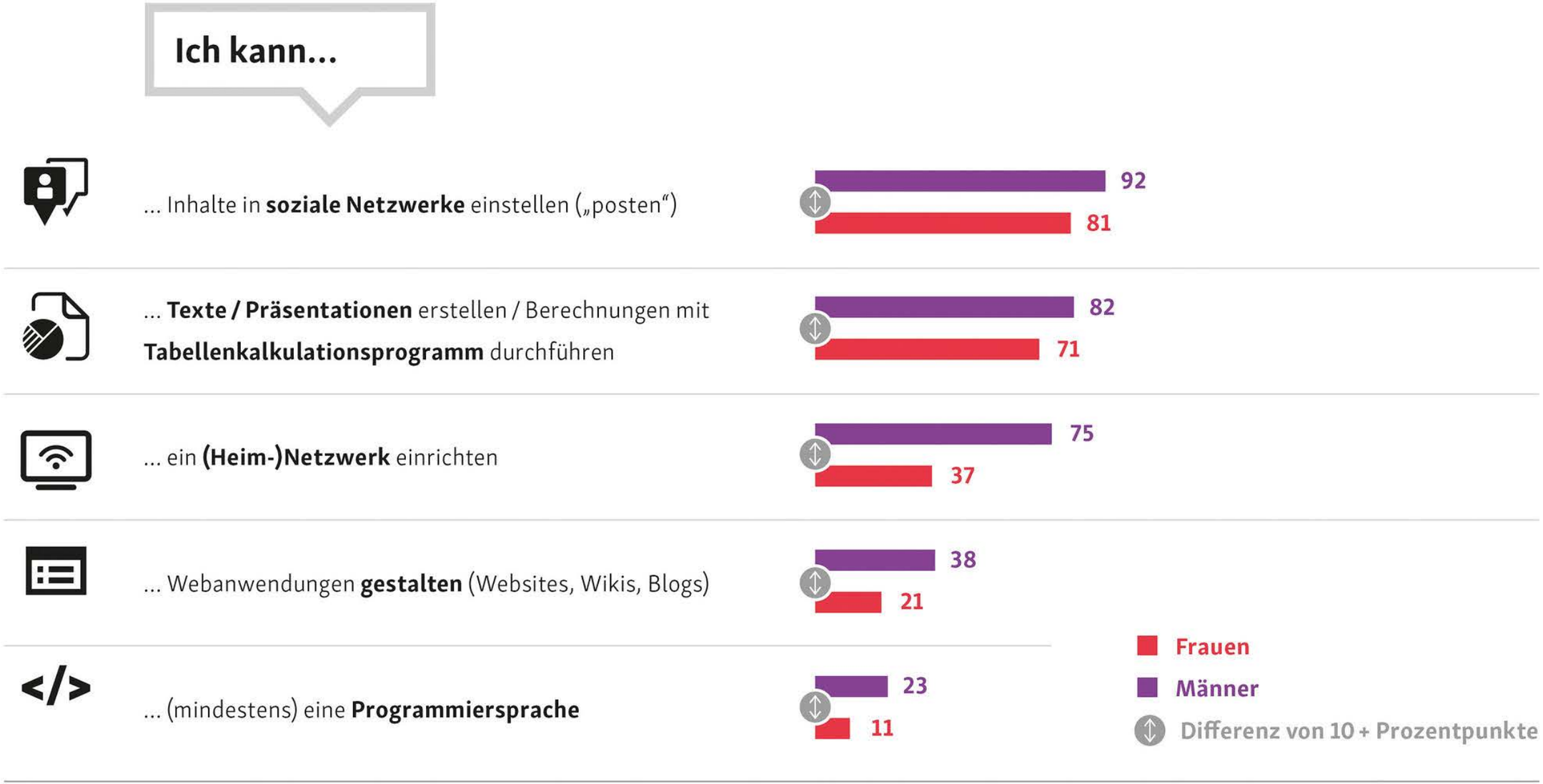
BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298) | mit Lehre/Ausbildung: Frauen (n=693) und Männer (n=636) | mit Hochschulabschluss: Frauen (n=163) und Männer (n=227) | Einfache Tätigkeit: Frauen (n=153)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

SUBINDEX KOMPETENZZ



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

BASISANWENDUNGEN NACH ALTERSGRUPPEN



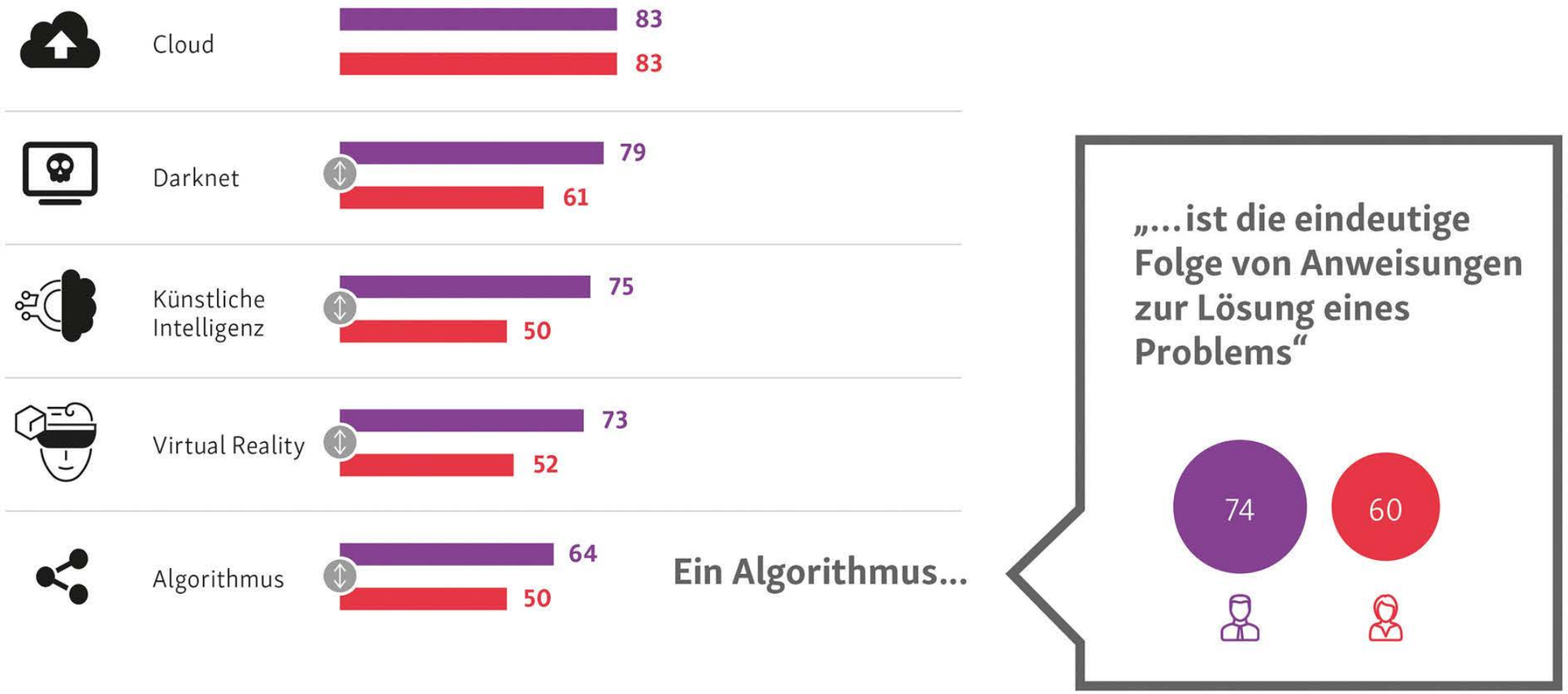
BASIS: Frauen (n=112) und Männer (n=135) zwischen 14 und 24 Jahren; Top-2-Werte „Trifft voll und ganz zu“, „Trifft eher zu“; Angaben in Prozent

COMPUTER- UND INTERNETANWENDUNGEN 14- BIS 24-JÄHRIGE

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

„KENNTNIS VON BEGRIFFEN“ 14–24-JÄHRIGE



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

KENNTNIS VON BEGRIFFEN 14- BIS 24-JÄHRIGE

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

KOMPETENZEN IM DIGITALEN ZEITALTER

ZENTRALE ERGEBNISSE

- Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bereits in Basisanwendungen (Selbsteinschätzung).
- Die14- bis 24-Jährigen sind insgesamt versierter, aber geringe Kompetenz bei programmiertechnischen Fähigkeiten.
- Junge Frauen schätzen sich hierbei mit Abstand schlechter ein als junge Männer.

© kompetenzz | Steffi Behrmann

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

KOMPETENZEN IM DIGITALEN ZEITALTER

GEDANKENANSTÖßE UND HANDLUNGSIMPULSE

- Gendersensible Didaktik einsetzen.
- Kompetenzbegriff erweitern.
- Expertise zu Gender und Diversity in die Forschung integrieren.

© kompetenzz | Steffi Behrmann

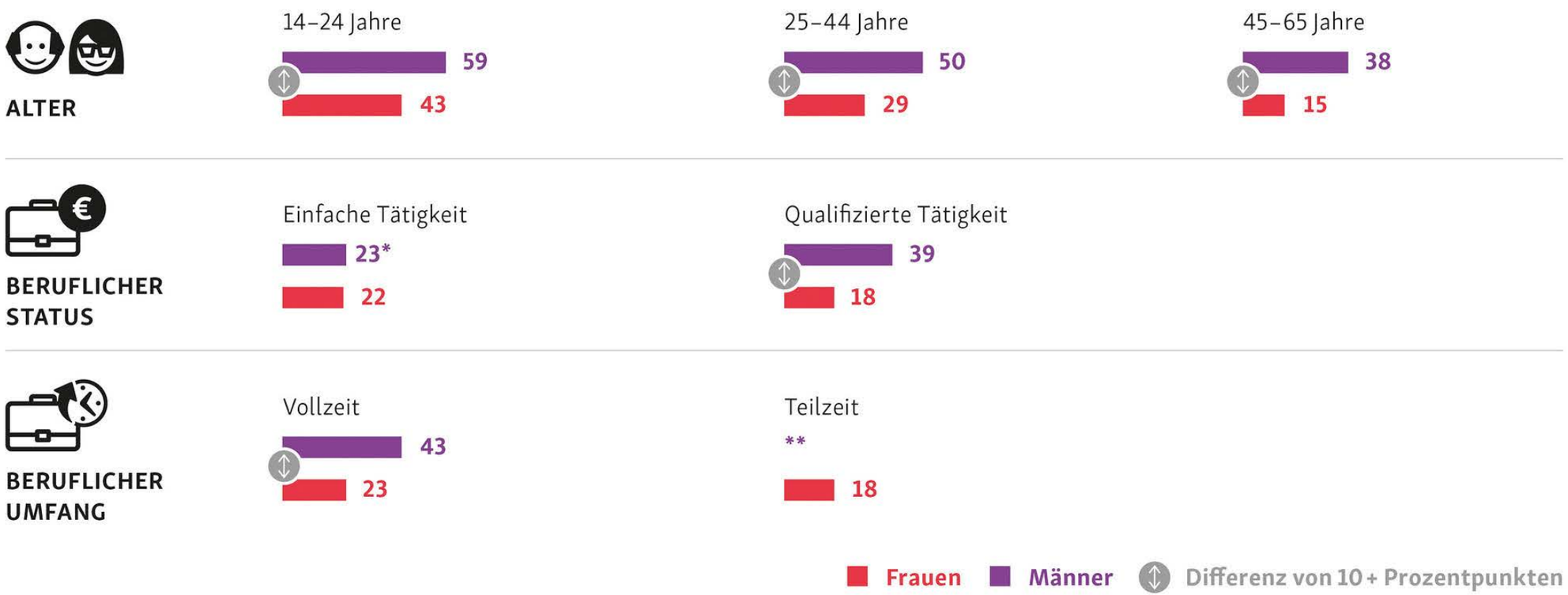
kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

INHALT

- Ziel der Sonderauswertung
- Digitale Kompetenzen
- **Offenheit gegenüber digitalen Anwendungen**
- Arbeiten digital
- Wissensaneignung

Ich bin immer an den neuesten Trends im digitalen Umfeld interessiert



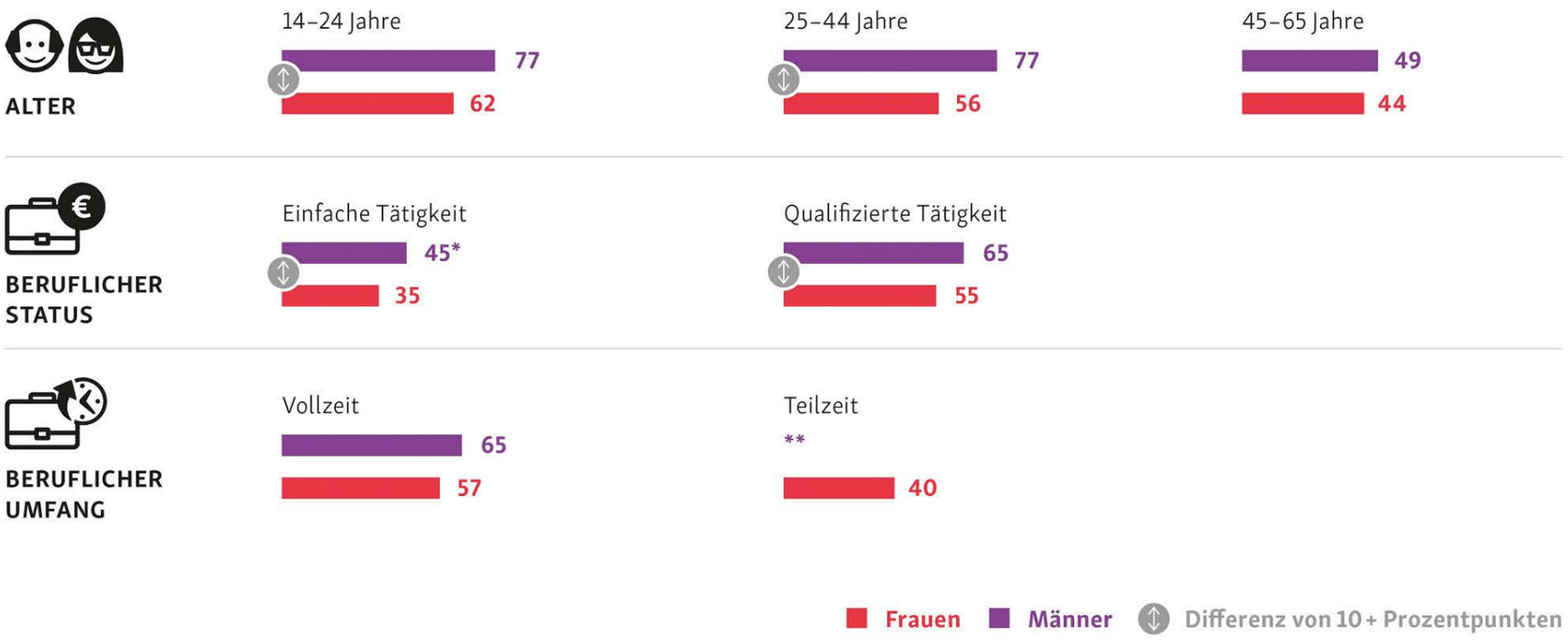
BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298) | Einfache Tätigkeit: Frauen (n=153) und Männer (n=69) | Qualifizierte Tätigkeit: Frauen (n=230) und Männer (n=218) | Vollzeit beschäftigte Frauen (n=274) 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

OFFENHEIT GEGENÜBER DIGITALEN ANWENDUNGEN

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

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

OFFENHEIT GEGENÜBER DIGITALEN ANWENDUNGEN

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

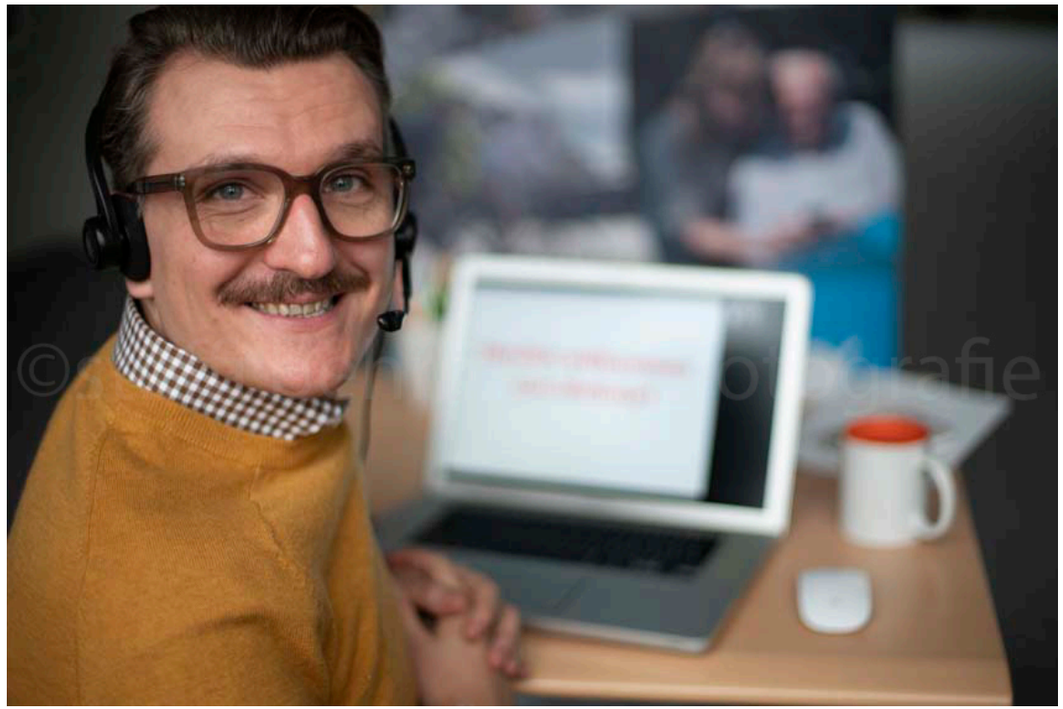
Initiative D21

OFFENHEIT GEGENÜBER DIGITALEN ANWENDUNGEN

ZENTRALE ERGEBNISSE

- Über neueste technische Trends und Entwicklungen informiert zu sein ist für Männer wichtiger als für Frauen.

- Dieses Selbstkonzept spiegelt sich ebenfalls im stärkeren Interesse von Männern wider, das Wissen zu digitalen Themen auszubauen.



© kompetenzz | Steffi Behrmann

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

OFFENHEIT GEGENÜBER DIGITALEN ANWENDUNGEN

GEDANKENANSTÖßE UND HANDLUNGSIMPULSE

- Möglichkeiten für positive Selbstwirksamkeitserfahrungen für Mädchen und Frauen schaffen.
- Heterogenität in der Didaktik digitaler Inhalte berücksichtigen.
- Lernen in gemischten Teams mit Frauen als digitale Expertinnen ermöglichen.
- Den Nutzen digitaler Anwendungen in Alltag und Beruf in den Vordergrund stellen.

© kompetenzz | Steffi Behrmann

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

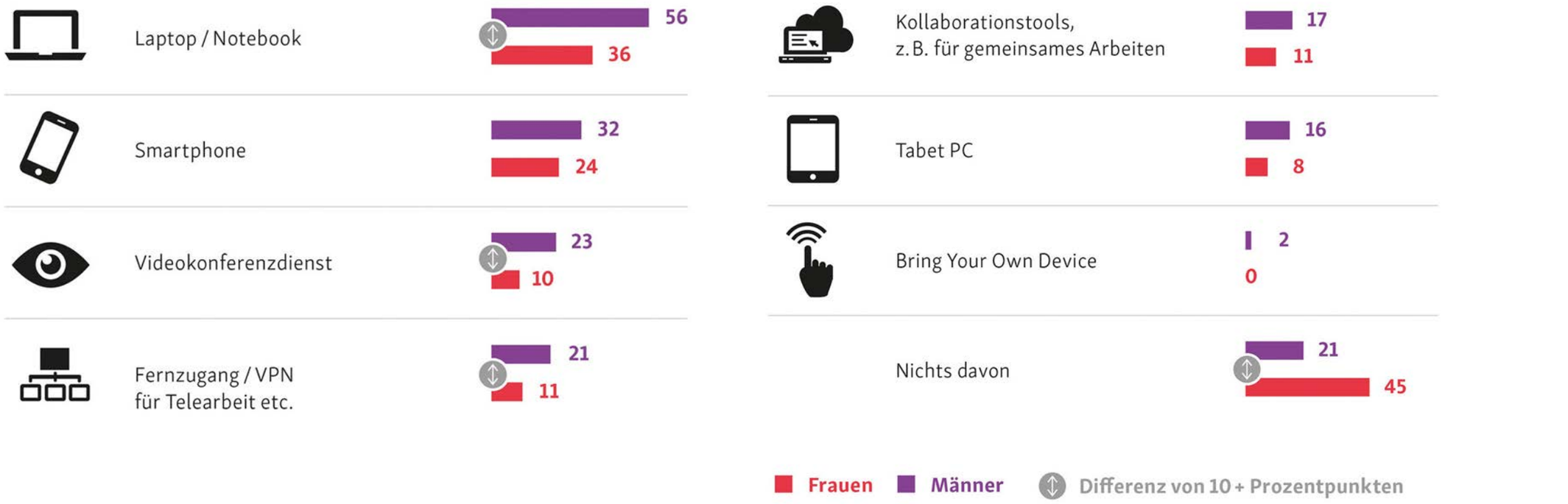
INHALT

- Ziel der Sonderauswertung
- Digitale Kompetenzen
- Offenheit gegenüber digitalen Anwendungen
- **Arbeiten digital**
- Wissensaneignung

VOM ARBEITGEBER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTE GERÄTE

VON ARBEITGEBERINNEN ZUR VERFÜGUNG GESTELLTE GERÄTE

VOLLZEIT BERUFSTÄTIGE IN BÜROARBEIT



BASIS: Vollzeit berufstätige Frauen (n=129) und Männer (n=187) in Büroarbeit; Angaben in Prozent

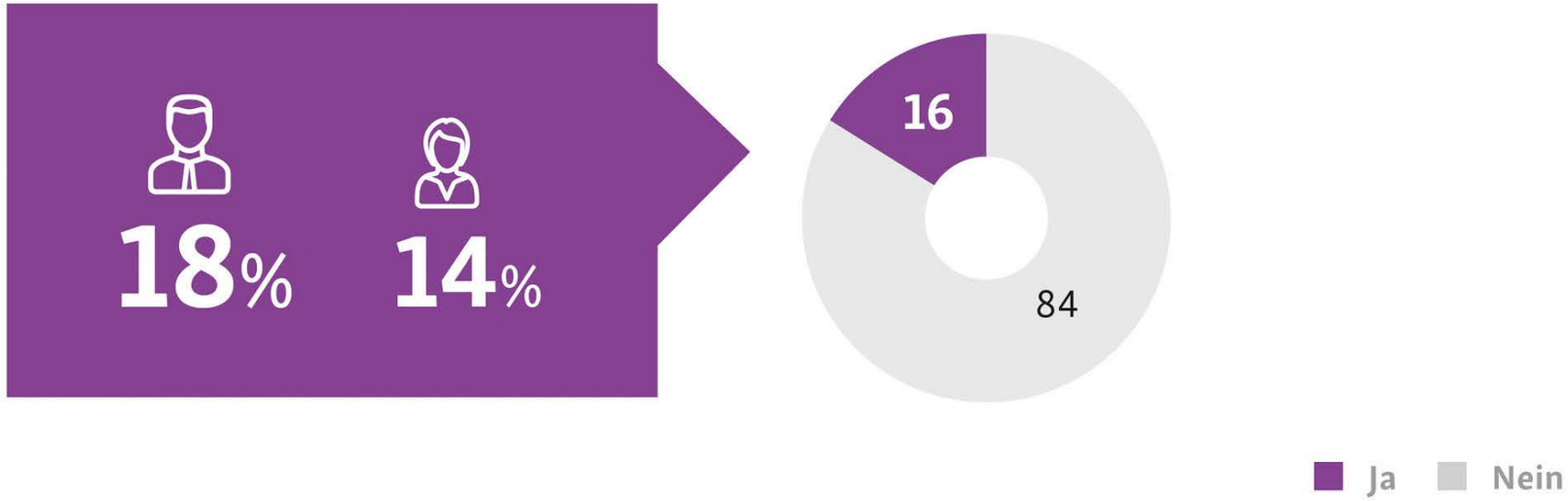
kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT
Initiative D21

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

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT
Initiative D21

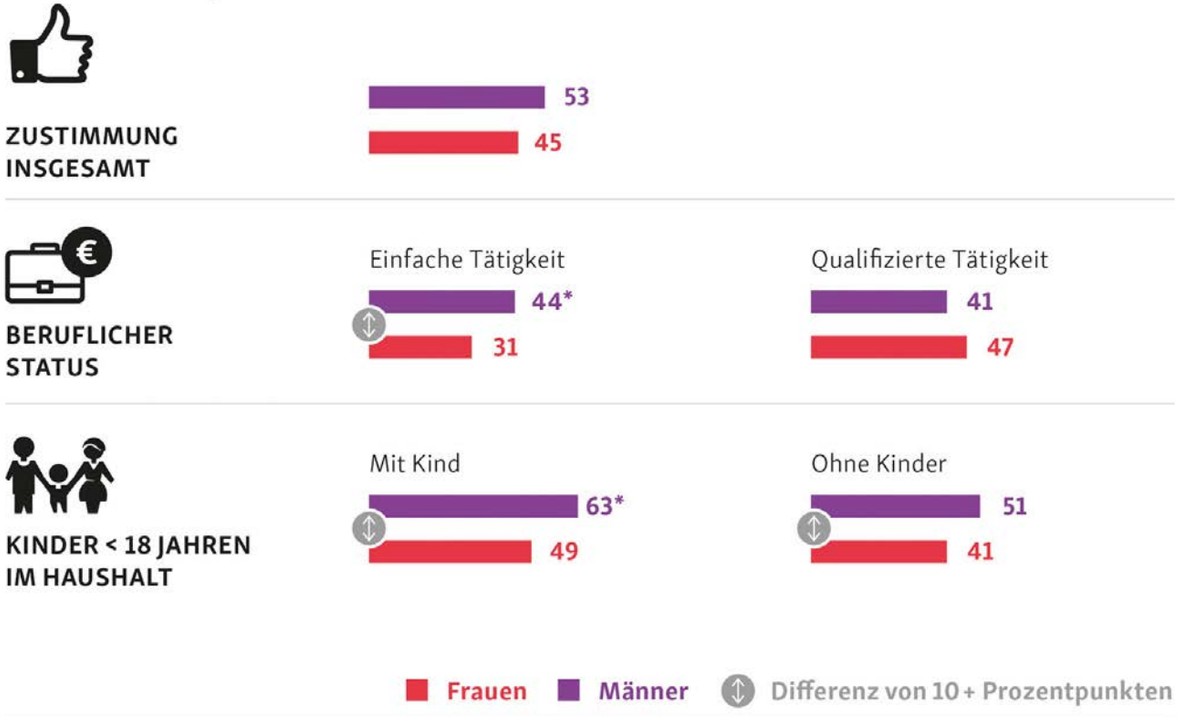
Nutzen Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit Telearbeit, Home Office oder mobiles Arbeiten?



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

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT
Initiative D21

Zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten trägt zur Steigerung meiner Lebensqualität bei



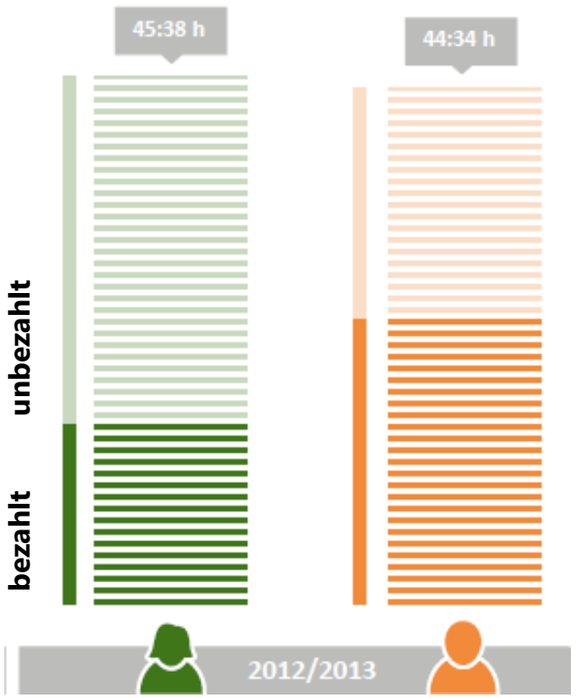
BASIS: Berufstätige (inkl. beruflicher Ausbildung) Frauen (n=485) und Männer (n=466) | Einfache Tätigkeit: Frauen (n=153) und Männer (n=69) | Qualifizierte Tätigkeit: Frauen (n=230) und Männer (n=218) | Kinder im HH Frauen (n=124) und Männer (n=96) | ohne Kinder Frauen (n=325) und Männer (n=350);Top-2-Werte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

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT
Initiative D21

EXKURS: FLEXIBLES ARBEITEN UND VEREINBARKEIT

Frauen arbeiten pro Woche eine Stunde mehr als Männer…

… überwiegend unbezahlt (Reproduktions-/Fürsorgearbeit)



Quelle: Klischeefrei-Faktenblatt: Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern

Zeitverwendung im Homeoffice:
Gender Care Gap ist insbesondere unter Beschäftigten im Homeoffice hoch

Mütter im Homeoffice arbeiten pro Arbeitswoche drei Stunden mehr in der Kinderbetreuung als Mütter ohne Homeoffice (insgesamt 21 Stunden). Hinzu kommt etwas über eine Stunde Mehrarbeit.

Väter nutzen Homeoffice und selbstbestimmte Arbeitszeiten ausschließlich für Mehrarbeit (zwei Überstunden mehr als Väter ohne Homeoffice) – Kinderbetreuungszeiten sind unabhängig vom Homeoffice (13 Stunden).

Quelle: WSI-Report Nr. 47 | Lott 2019 auf der Basis des sozio-ökonomischen Panels

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

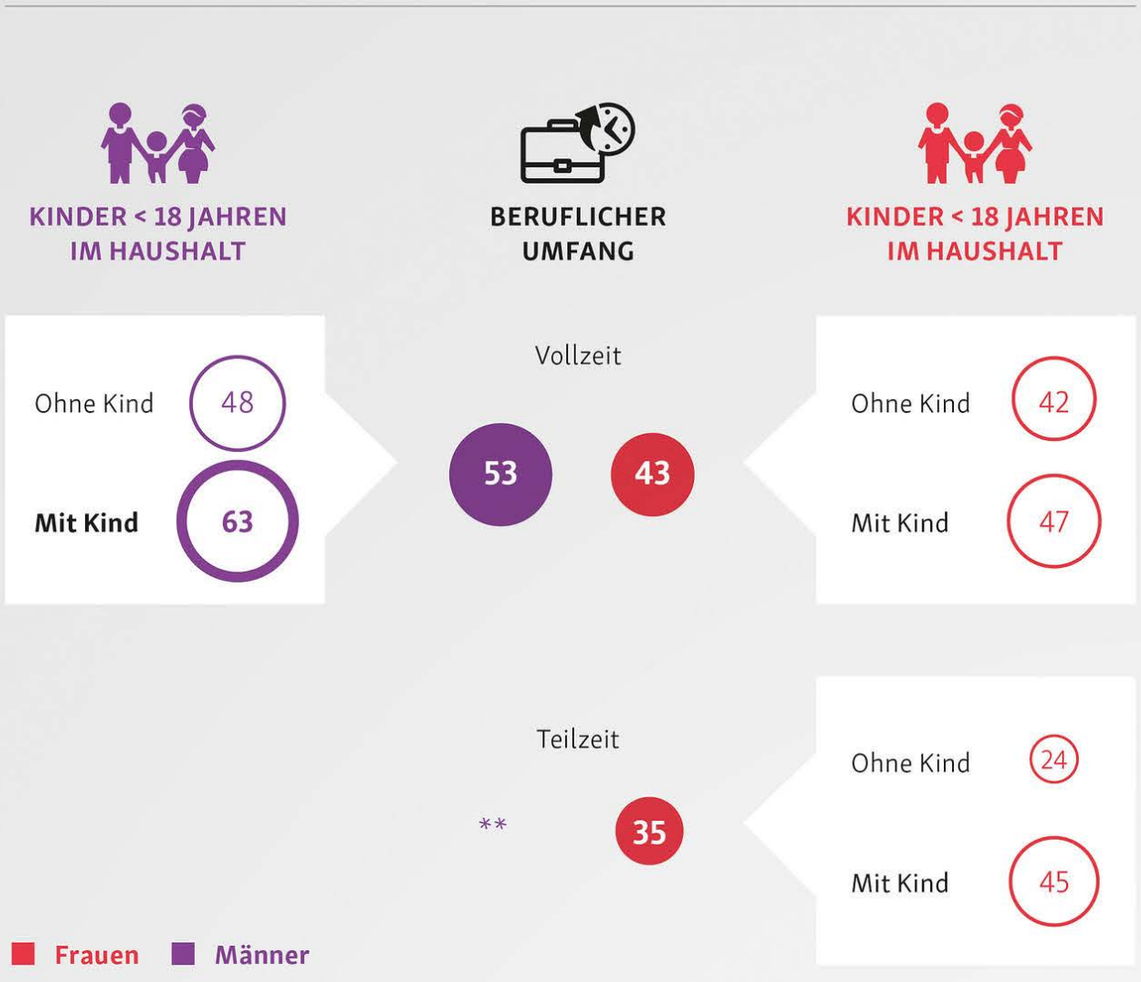
Digitalisierung bietet mir die Möglichkeit, beruflich flexibler zu sein, Arbeits- und Privatleben besser zu vereinbaren

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

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT
Initiative D21

VEREINBARKEIT VON ARBEITS- UND PRIVATLEBEN

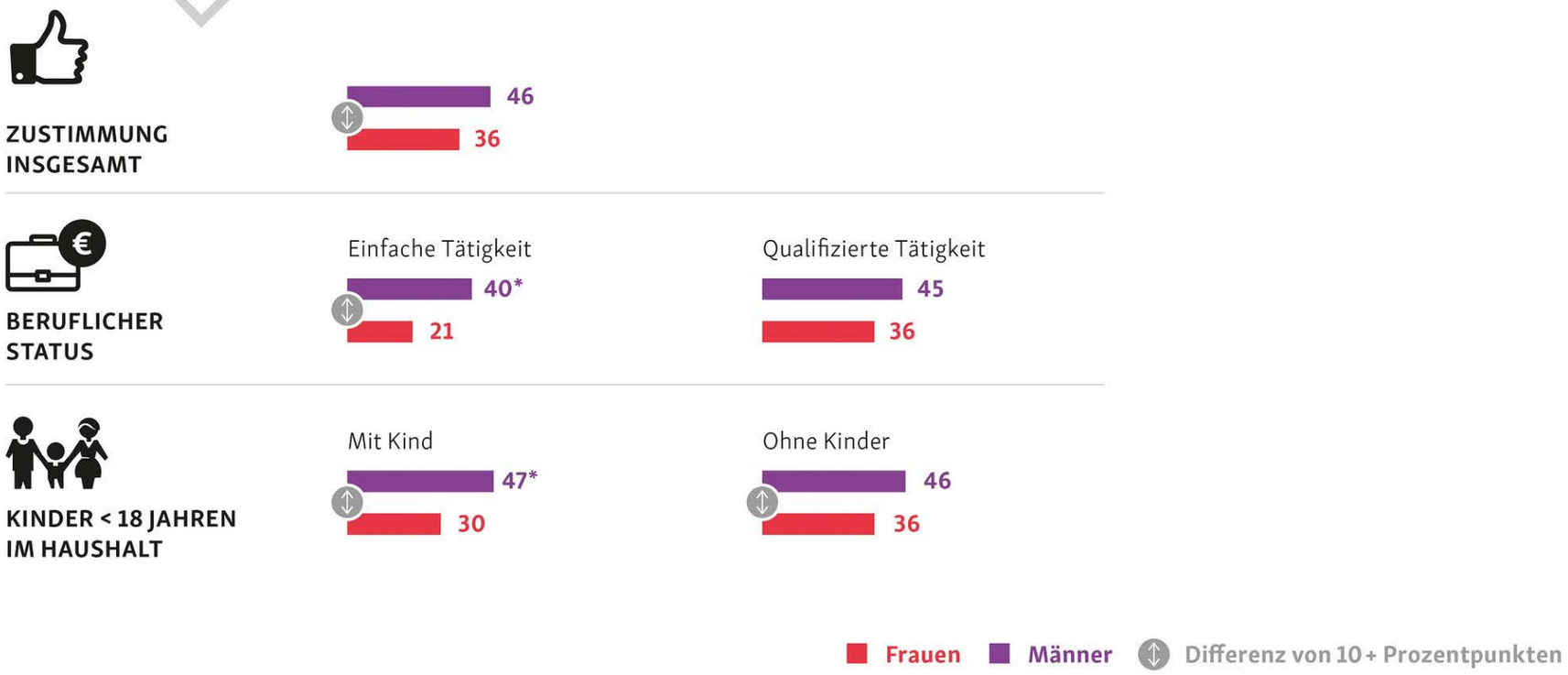


Digitalisierung bietet mir die Möglichkeit, beruflich flexibler zu sein, Arbeits- und Privatleben besser zu vereinbaren

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

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT
Initiative D21

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



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

DIGITALES ARBEITEN

ZENTRALE ERGEBNISSE

- Frauen verfügen seltener als Männer über eine Ausstattung mit digitalen Anwendungen und mobilen Geräten im beruflichen Alltag.
- Mobile Arbeitsformen bzw. Homeoffice sind insgesamt noch wenig verbreitet.
- Es sind vor allem berufstätige Männer, die flexibles Arbeiten mit einer Steigerung ihrer Lebensqualität verbinden.
- Die Potenziale der Digitalisierung zum flexiblen Arbeiten scheinen noch zu wenig auf die Bedarfe – insbesondere der Frauen – angepasst zu sein.

© kompetenzz | Steffi Behrmann

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

DIGITALES ARBEITEN

GEDANKENANSTÖßE UND HANDLUNGSIMPULSE

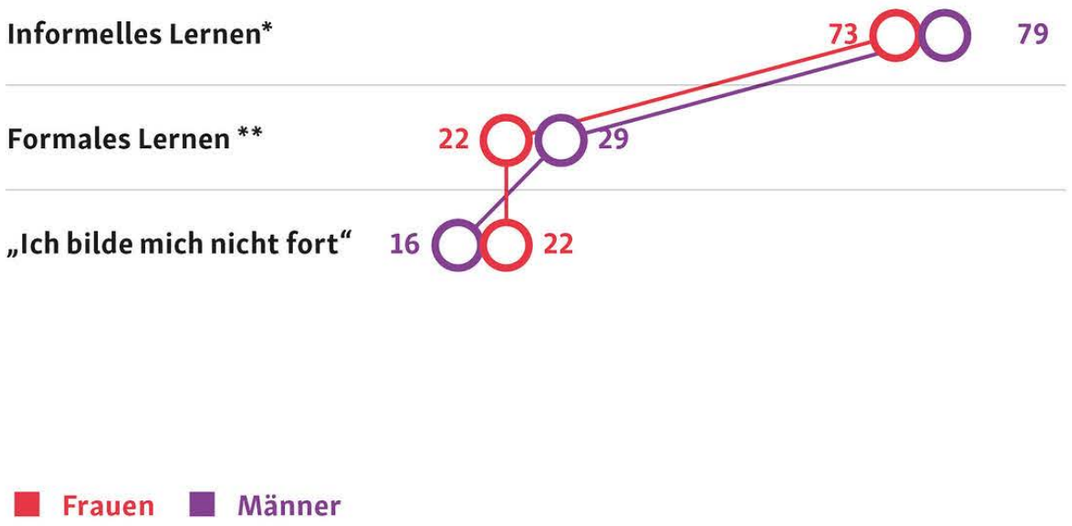
- Ausbau flexibler Arbeitsformen fördern.
- Statusübergreifende und transparente Ausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln für alle gewährleisten.
- Eine erfolgreiche Implementierung erfordert Kommunikation und Mitbestimmung.

© kompetenzz | Steffi Behrmann

INHALT

- Ziel der Sonderauswertung
- Digitale Kompetenzen
- Offenheit gegenüber digitalen Anwendungen
- Arbeiten digital
- **Wissensaneignung**

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“

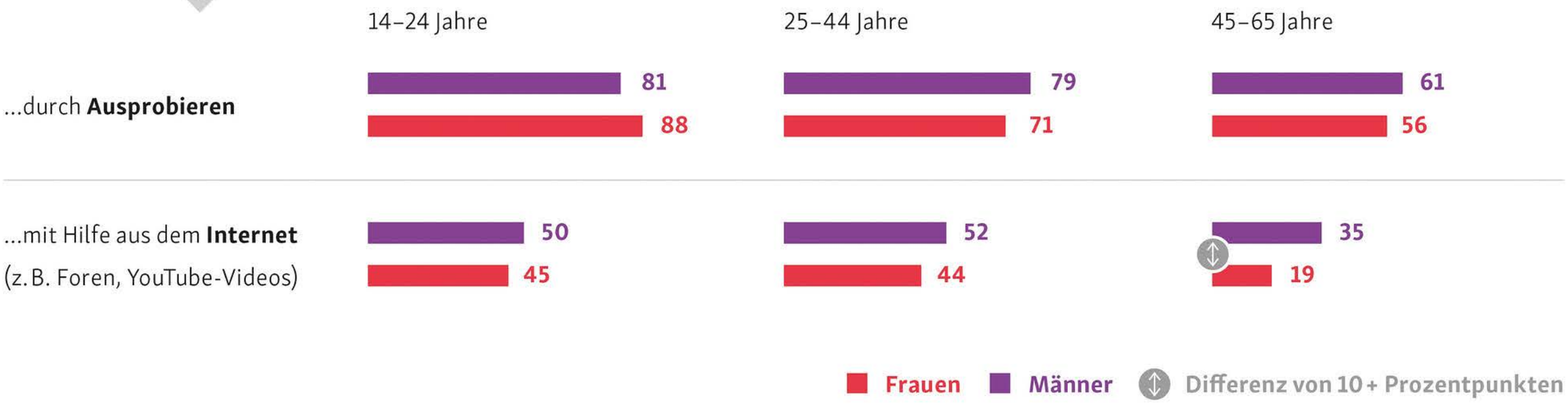
****Formelles Lernen**

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

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

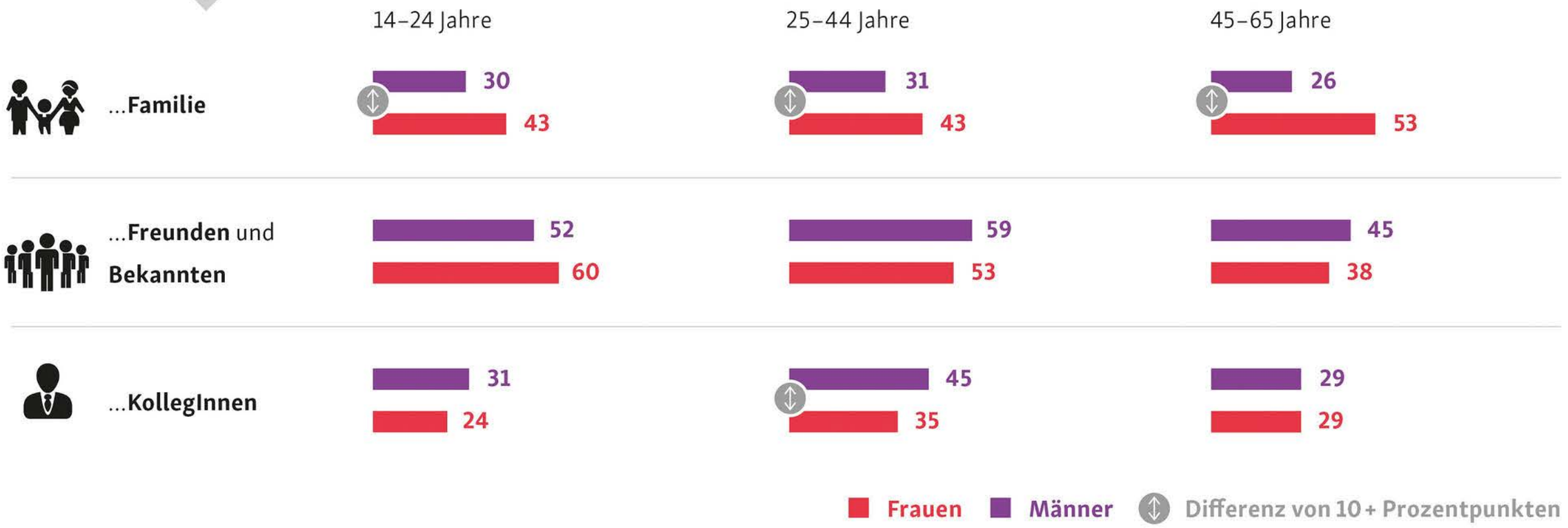
kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT
Initiative D21

Bringe ich mir selbst bei...



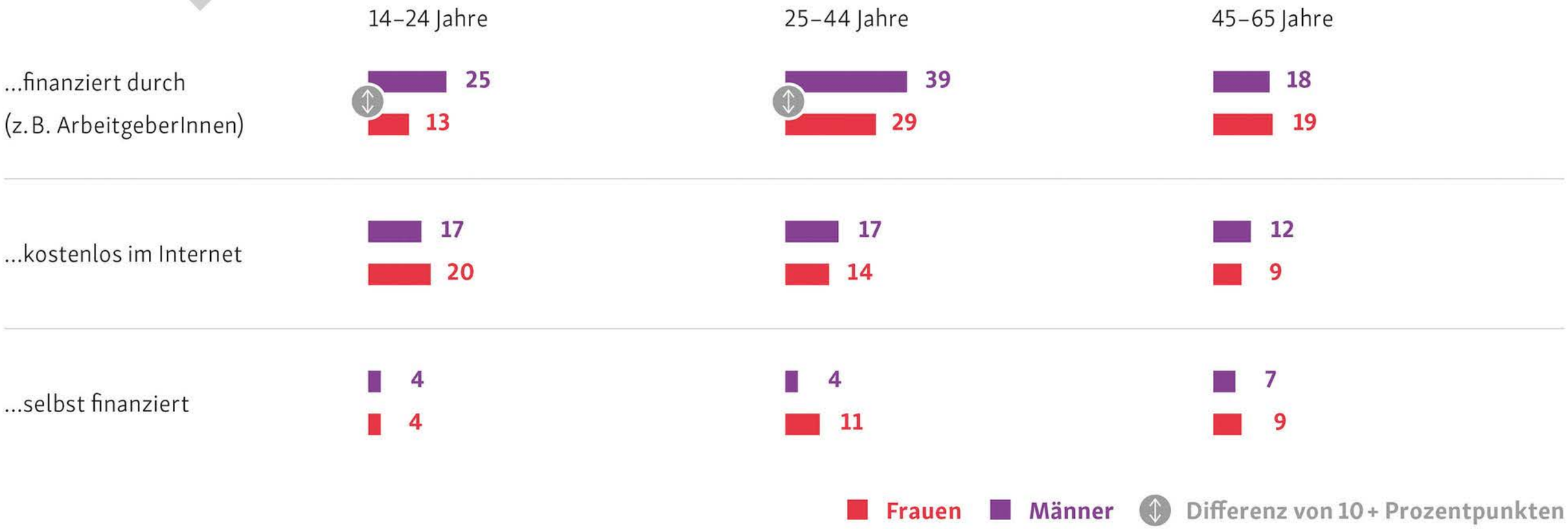
BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298); Angaben in Prozent

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

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

WISSENSANEIGNUNG – FORMALES LERNEN

WISSENSERWERB

ZENTRALE ERGEBNISSE

- Informelles Lernen wird sowohl von Frauen als auch von Männern bevorzugt.
- Bezahlte Schulungen werden selten in Anspruch genommen.
- In der jüngeren und mittleren Altersgruppe nehmen Männer bezahlte Schulung deutlich häufiger wahr als Frauen.

© kompetenzz | Steffi Behrmann

WISSENSERWERB

GEDANKENANSTÖßE UND HANDLUNGSIMPULSE

- Wissenserwerb und digitale Ausstattung am Arbeitsplatz hängen eng miteinander zusammen.
- Formale Bildungsangebote sollten an die berufliche Praxis von Frauen und Männern angepasst sein.
- Möglichkeiten zur Nutzung formaler Bildungsangebote für alle Beschäftigten bieten.
- Informelle Lernangebote sollten in Unternehmen und Organisationen niedrigschwellig angeboten und gefördert werden.

© kompetenzz | Steffi Behrmann

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21

IMPULSE FÜR GENDERGLEICHSTELLUNG IN DER DIGITALISIERTEN WELT

1. Gendergerechte **Qualitätsstandards** für digitale Kompetenzen entwickeln.

2. Gendergerechte **Zukunftskonzepte** für digitale Arbeitsumgebungen prämieren.

3. Gendergerechte **Weiterbildungen** für pädagogische Fachkräfte implementieren.

KONTAKT

- Ute Kempf
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
- Am Stadtholz 24
- 33609 Bielefeld
- Tel.: +49 521 10 67 05 27
- E-Mail: kempf@kompetenzz.de
- URL: www.kompetenzz.de

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

Initiative D21