



## Hintergrund

Die Digitalisierung verursacht gravierende Veränderungen in der Lebens- und Arbeitswelt. Die Prozesse wirken sich dabei unterschiedlich auf die Geschlechter aus und werden in der Wahrnehmung von Männern und Frauen unterschiedlich bewertet. Allerdings liegen praktisch keine fundierten Ergebnisse der Genderforschung in Bezug auf die Digitalisierung vor.

Der vorliegende Beitrag stellt die Erkenntnisse einer Untersuchung zu den grundlegenden Einstellungen der Young Professionals hinsichtlich der Digitalisierung aus der Genderperspektive dar, um mögliche Unterschiede der Wahrnehmungen und Bewertungen zwischen Frauen und Männern zu identifizieren. Zudem sollen Schlussfolgerungen zu den möglichen frauenspezifischen Eigenschaften und Kompetenzen für die Gestaltung der Digitalisierung abgeleitet werden.

## Zielsetzung

Das Forschungsprojekt „Gender 4.0“ an der FH Bielefeld verfolgt das Ziel, diese Einstellungen und Kompetenzen der Young Professionals hinsichtlich der Digitalisierung aus der Genderperspektive zu untersuchen. Diese Personengruppe steht im Fokus, da sie mit digitalen Medien sowie zunehmender Flexibilisierung des Arbeitsmarktes aufgewachsen ist und zu Beginn oder vor dem Eintritt in das Berufsleben steht. Folgende Forschungsfragen werden gestellt:

- „Welche geschlechterbedingten Unterschiede lassen sich bei den Einstellungen zu Digitalisierung feststellen?“
- „Welche Kompetenzen für die digitalisierte Arbeitswelt schreiben sich Young Professionals je nach Geschlecht und Altersgruppe zu und welche halten sie für besonders wichtig?“

## Forschungsdesign

Als Erhebungsinstrument wurde eine Onlineumfrage mit 28 geschlossenen Fragen im Zeitraum von Juli-September 2017 in Deutschland durchgeführt. Die TeilnehmerInnen (N=400, davon weiblich=273, männlich=127, berufstätig=221) wurden über soziale Netzwerke, Email sowie persönliche Ansprache akquiriert. Das Durchschnittsalter betrug M=32,85 (MD=28, SD=12,7).

Die Items wurden anhand einer 4-stufigen Likert-Skala (1=stimme gar nicht zu; 4=stimme voll zu) abgefragt und Durchschnittswerte gebildet. Ab einem Wert von 2,5 kann so von einer Zustimmung ausgegangen werden.

Zudem wurde auf eine binäre Zuordnung der Geschlechter zurückgegriffen.

## Ergebnisse

Zu Beginn wurden Fragen zu unterschiedlichen Items der generellen Einstellung gegenüber der Digitalisierung abgefragt (Abb. 1-3).

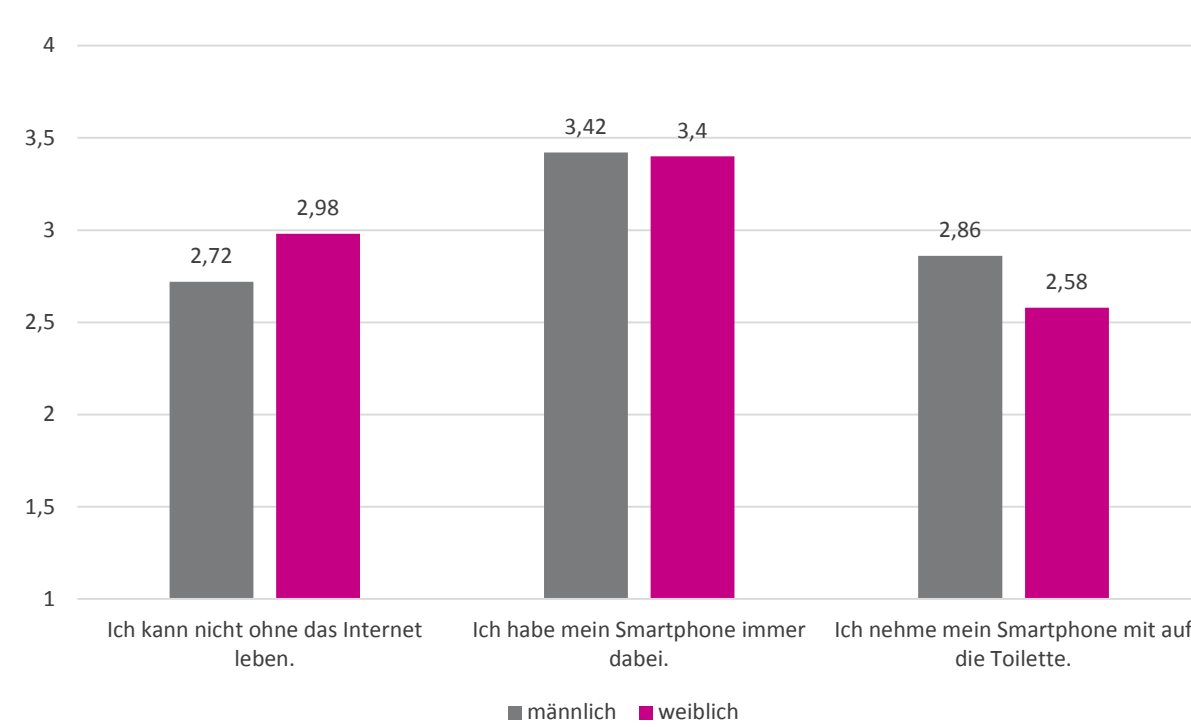


Abb. 1: ausgewählte Items zur Einstellung gegenüber der Digitalisierung nach Geschlecht (1).

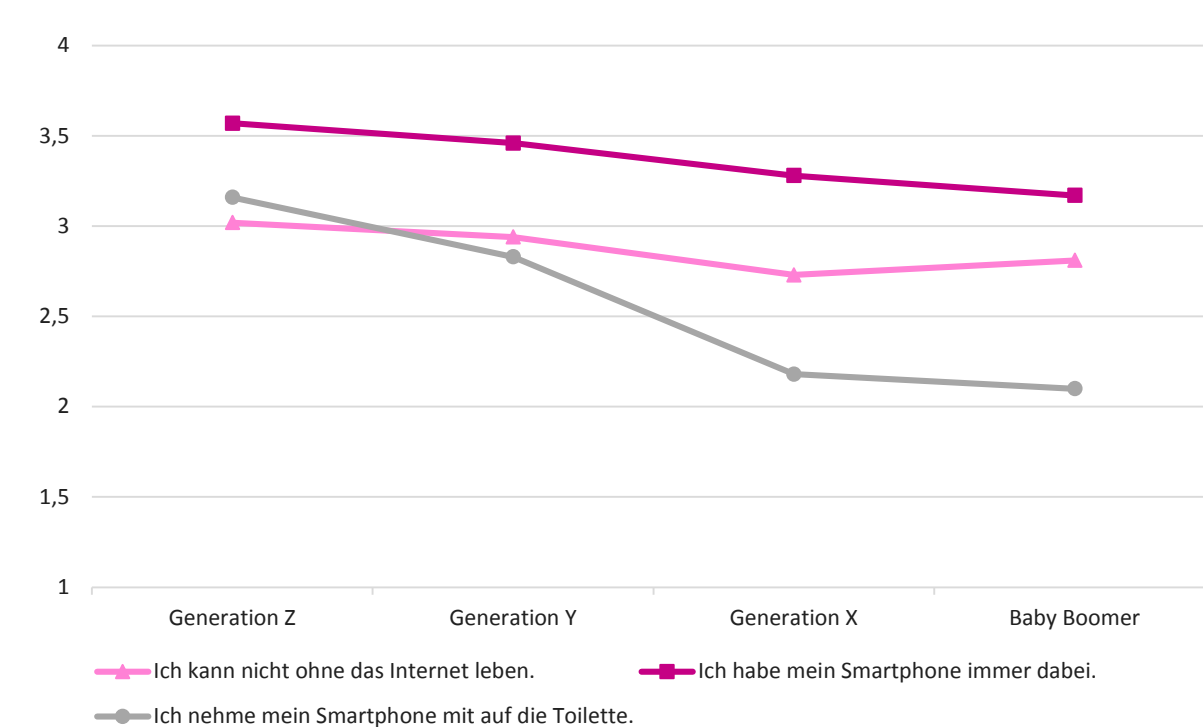


Abb. 2: ausgewählte Items zur Einstellung gegenüber der Digitalisierung nach Generation.

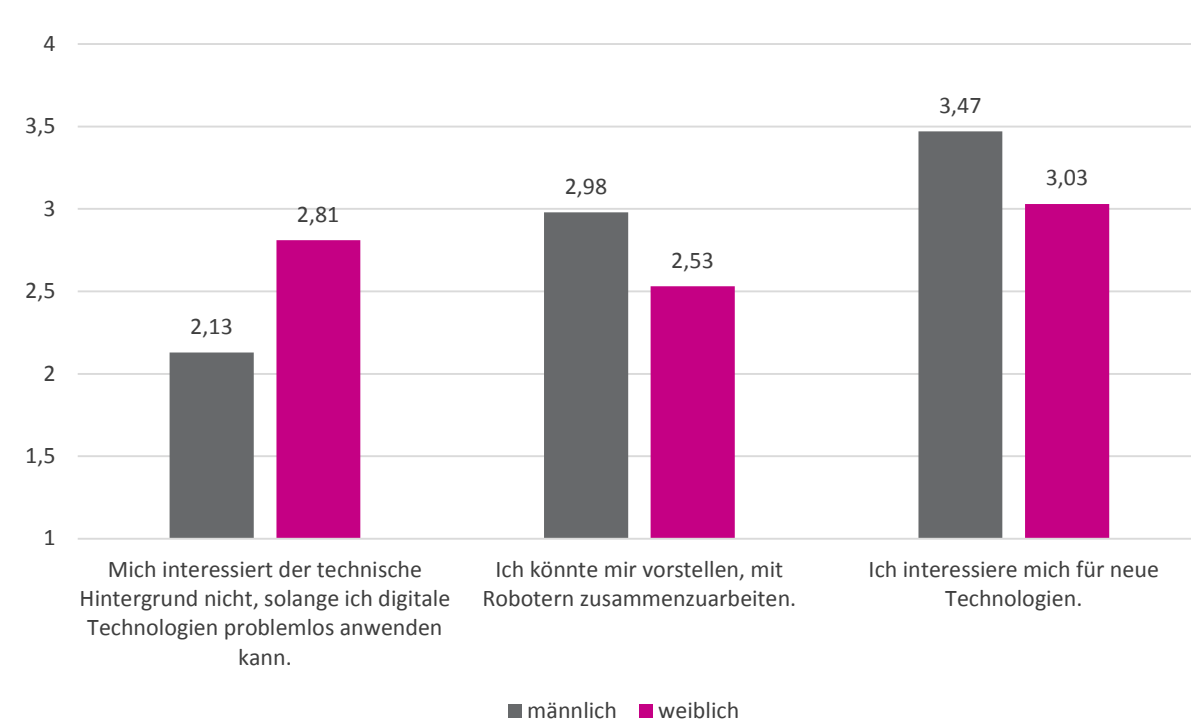


Abb. 3: ausgewählte Items zur Einstellung gegenüber der Digitalisierung nach Geschlecht (2).

Frauen geben häufiger an, nicht ohne das Internet leben zu können, interessieren sich weniger für neue Technologien insgesamt sowie für den technischen Hintergrund.

Frauen glauben zudem, gut mit digitalen Technologien umgehen zu können. Männer unterstützen diese These aber weniger (Tab. 1).

	Männlich		Weiblich
Frauen können gut mit digitalen Technologien umgehen.	2,84	<	3,21
Männer können gut mit digitalen Technologien umgehen.	3,18	>	3,12
Frauen interessieren sich nicht für moderne Technologien.	1,86	>	1,68
Männer interessieren sich nicht für moderne Technologien.	1,57	>	1,52

Tab. 1: Einstellungen der Geschlechter gegenüber der Digitalisierung.

Ebenso glauben mehr Männer, dass Frauen sich nicht für digitale Technologien interessieren würden (1,86 zu 1,68). Noch immer feststellbare und ausgeprägte stereotypische Geschlechterrollen könnten ein Grund hierfür sein.

Bei den Kompetenzen wurde anhand von 11 Items das persönliche Relevanzempfinden im Rahmen der Digitalisierung untersucht (Tab. 2).

Kompetenz	Mittelwert	Männlich	Weiblich
1. Digitale und Medienkompetenz	3,36	3,23	3,41
2. Sozial- u. Kommunikationskompetenz	3,36	3,25	3,40
3. Problemlösungs- und Optimierungskompetenz	3,34	3,35	3,33
4. Eigenverantwortung	3,34	3,21	3,40
5. Interdisziplinäres Denken und Handeln	3,29	3,27	3,30
6. Fähigkeit zur Koordination von Arbeitsabläufen	3,14	3,03	3,18
7. Innovationskompetenz	3,07	2,98	3,11
8. Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte	3,05	3,01	3,07
9. Zunehmendes Prozess-Know-how	3,00	2,98	3,01
10. Fähigkeit zum Austausch mit Maschinen	2,77	2,88	2,72
11. Führungskompetenz	2,70	2,54	2,77

Tab. 2: Kompetenzen im Rahmen der Digitalisierung nach Geschlecht.

Zusätzlich wurde die vermutete derzeitige Ausprägung bei den Vertretern des eigenen Geschlechts und Alters der Young Professionals untersucht (Tab. 3).

	Digitale und Medienkompetenz		Sozial- und Kommunikationskompetenz		Problemlösungs- & Optimierungskompetenz	
	Generation	Männlich	Weiblich	Vertr. M.	Vertr. W.	Vertr. W.
Baby Boomer	2,92	<	3,34	2,38	>	2,31
Generation X	3,15	<	3,52	2,54	>	2,46
Generation Y	3,35	<	3,42	3,12	>	3,1
Generation Z	3,07	<	3,32	3,33	>	3,06

Tab. 3: ausgewählte Kompetenzen im Rahmen der Digitalisierung nach Generation.

Männliche Befragte halten die digitalen und Medienkompetenzen zwar für weniger wichtig als die weiblichen Befragten, sprechen aber ihrem Geschlecht und Altersgruppe hier mehr Kompetenz zu. Hingegen bescheinigen sich Frauen bei der Sozial- und Kommunikationskompetenz eine höhere Kompetenz.

## Fazit

Die Studie trägt dazu bei, die Forschungslücke geschlechtsspezifischer Unterschiede der Einstellung und Wahrnehmung von Kompetenzanforderungen im Rahmen der Digitalisierung zu schließen. Bei den meisten Befragten liegt diese im positiven Bereich.

Jedoch lässt die Auswertung Geschlechterunterschiede erkennen. Um identifizierte Stereotype abzubauen, junge qualifizierte Frauen für die Gestaltung der Digitalisierung zu sensibilisieren und deren Karrieren stärker zu unterstützen, müssen Maßnahmen und Initiativen zur Förderung von Frauen weiter

ausgebaut werden. Darüber hinaus zeigt die Studie, welche Kompetenzen im Rahmen der Digitalisierung von den Young Professionals je nach Geschlecht als relevant erachtet werden sowie welche derzeitige gefühlte Ausprägung der erforderlichen Kompetenzen vorliegt.

Obleich die reine Wahrnehmung der Befragten keine Kompetenzmessung der vorhandenen Realität darstellt, sollte die vorhandene Differenz minimiert sowie die geforderten Kompetenzen durch Maßnahmen und Programme stärker gefördert werden.

## Literatur

DIW. 2016. Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender. (Sep. 2016) Retrieved October, 28 2017 from [http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.535004.de/ueber\\_uns/vorstandsbereich/gender\\_studies/gender\\_studies\\_tagung\\_2016.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.535004.de/ueber_uns/vorstandsbereich/gender_studies/gender_studies_tagung_2016.html).

Hartmut Hirsch-Kreinsen. Peter Ittermann, Jonathan Niehaus (Eds). 2015. Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. (1st. ed.). Nomos Verlag, Berlin. ISBN: 978-3-848-72225-9

IAB. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 2016. Arbeitswelt 4.0 - Stand der Digitalisierung in Deutschland. Dienstleister haben die Nase vorn. (Oct. 2016). Retrieved October, 28 2017 from <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb2216.aspx>.

## Kontakt

Prof. Dr. Swetlana Franken  
Fachhochschule Bielefeld  
Bielefeld, Germany  
swetlana.franken@fh-bielefeld.de

Johanna Schenk  
Fachhochschule Bielefeld  
Bielefeld, Germany  
johanna.schenk@fh-bielefeld.de

Malte Wattenberg  
Fachhochschule Bielefeld  
Bielefeld, Germany  
malte.wattenberg@fh-bielefeld.de

Gefördert aus den  
Mitteln der  
Genderforschung  
der FH Bielefeld