



(Digital) arbeiten 2020: Chancengerecht für alle?

ANALYSE EINER ERWERBSTÄTIGENBEFRAGUNG
UNTER GENDERASPEKTEN

IM FOKUS: WISSEN UND QUALIFIZIERUNG

www.kompetenzz.de

INHALT

Einleitung	3
Auf einen Blick: Die wichtigsten Ergebnisse der kompetenz-Studie (Digital) arbeiten 2020 – Wissen und Qualifizierung	5
Arbeiten von Zuhause aus – Aufhebung eines Privilegs	8
Wissen und Qualifizierung	13
Regeln der Arbeit im Homeoffice	14
Datenschutzbestimmungen	17
Wissensaufbau für die digitalisierte Arbeit Zuhause: Status Quo und Bedarf	18
Methodensteckbrief	28
Impressum	31

EINLEITUNG

Im Jahr 2019 publizierte das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. gemeinsam mit der Initiative D21 eine vertiefende Analyse des D21-Digital-Index, die den Digitalisierungsgrad von Frauen und Männern systematisch beleuchtete und kommentierte. Ein Kernergebnis der Analyse bestand in einem sogenannten „Gender-Gap“¹, der als Begriff den geringeren Digitalisierungsgrad von Frauen im Vergleich zu Männern auf den Punkt brachte. Der Gender-Gap zeigte sich nicht nur im Digital-Index insgesamt, sondern auch in allen Teil-Indices, die für die verschiedenen Kerndimensionen der Digitalisierung kennzeichnend sind: dem Zugang zu Geräten, dem Nutzungsverhalten, der Offenheit gegenüber der Digitalisierung und den Kompetenzen im Umgang mit digitalen Anwendungen. Diesen Befund galt es in einen gesellschaftlichen Kontext einzuordnen und daraus gesellschaftspolitische Forderungen zur Gleichstellung im Kontext der Digitalisierung abzuleiten.

Seit dem Ende des ersten Quartals des Jahres 2020 prägt die Corona-Pandemie viele der Aktivitäten in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Sie sorgt unter anderem dafür, dass eine große Anzahl von Erwerbstätigen vom gewohnten Büroarbeitsplatz in das Homeoffice wechselt, viele von ihnen arbeiten erstmalig und zumindest teilweise von Zuhause aus. So machen die Vorabergebnisse des D21-Digital_Index 2020/2021² darauf aufmerksam, dass der Zuwachs bei der Nutzung von Homeoffice im Vergleich zum Vorjahr um 17 Prozent auf 32 Prozent angestiegen ist. Aufgrund des digitalen Gender-Gaps im Zugang, der Nutzung, der Kompetenz und der Offenheit stellen sich zahlreiche Fragen zu der Arbeitssituation im Homeoffice: Welche Erfahrungen machen Frauen und Männer mit der Arbeit von Zuhause aus? Können sie diese in gleichem Maße bewältigen? Welche Aspekte sind förderlich, welche wirken hinderlich? Für die Bewertung der Erwerbstätigkeit von Zuhause aus spielen, neben den technischen und arbeitsorganisatorischen Aspekten, Fragen der Vereinbarkeit eine große Rolle. Die gesellschaftliche Arbeitsteilung von Erwerbs- und Reproduktionstätigkeiten ist der Hintergrund, vor dem die Erfahrungen von Frauen und Männern im Homeoffice analysiert und interpretiert werden müssen.

Geleitet von diesen Fragestellungen führte das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (im Folgenden: kompetenz) im Juni 2020 eine Studie durch, die zum einen die Erfahrungen von Beschäftigten im Homeoffice und zum anderen die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in den Fokus nimmt. **Die vorliegende Publikation beleuchtet ausgewählte Aspekte der Studie, die sich auf das Wissen, die Qualifizierung und Weiterbildung bei der Arbeit von Zuhause aus beziehen.**

Weitere Publikationen zu Arbeitserfahrungen im Homeoffice und der Aufteilung der Reproduktionstätigkeiten in Partnerschaften folgen.

.....

1 [Mehr zum „Digital-Gender-Gap“](#)

2 [Ergebnisse D21-Digital-Index 2020/2021 \(initiated21.de\)](#)

Als roter Faden zieht sich die übergeordnete und auf ein gesellschaftspolitisches Handeln ausgerichtete Frage nach den Bedingungen nachhaltiger positiver Veränderungen durch die Studie: Wie können Arbeitsprozesse gestaltet werden, um die Chancen, die in der Digitalisierung und – in unserem Fokus – im Homeoffice als Arbeitsort liegen, zu optimieren? Welche Folgen der Digitalisierung werden heute bereits positiv erfahren und wo sind weitere Aushandlungsprozesse und Nachbesserungen in der Umsetzung nötig? Wie könnte die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei Erwerbs- und Reproduktionstätigkeiten so gestaltet werden, dass alle an Lebensqualität dazu gewinnen?

Auf der Basis der vielen Stimmen, die in der Befragung zu Wort kommen, können Impulse zur Reflexion der oben skizzierten Fragestellungen gegeben und potenzielle Wege zum Ziel einer chancengerechten Gesellschaft aufgezeigt werden.



**AUF EINEN BLICK: DIE WICHTIGSTEN
ERGEBNISSE DER KOMPETENZ-
STUDIE (DIGITAL) ARBEITEN 2020 –
WISSEN UND QUALIFIZIERUNG**



DEMOKRATISIERUNG DES ZUGANGS BEI DER ARBEIT VON ZUHAUSE AUS

Der durch die Corona-Pandemie forcierte Rückzug ins Arbeiten von Zuhause aus hat für den Bereich der Büro- und Schreibtischberufe zu einer Demokratisierung des Homeoffice beigetragen. Bisher in dieser Hinsicht wenig erfahrene Beschäftigten-gruppen, und dazu gehören überdurchschnittlich häufig Frauen, Beschäftigte ohne Führungsverantwortung und Teilzeitbeschäftigte, haben erstmals Arbeitserfahrungen im Homeoffice sammeln können. Diese Gruppe der Neueinsteiger*innen hat einen höheren Bedarf an Qualifizierung als die mit dem Arbeiten von Zuhause aus erfahrenen Beschäftigten.



WISSEN UND QUALIFIZIERUNG ALS „ALLTÄGLICHES“ HANDLUNGSFELD

Das Angebot an Fortbildungen im Bereich der digitalen Technologien und Anwendungen ist aus Sicht der Beschäftigten nicht zufriedenstellend.

Inhaltliches Interesse - insbesondere unter Neueinsteiger*innen - gilt den Themen „Datensicherheit“ und „transparentes Regelsystem für die Arbeit von Zuhause aus“, insbesondere da letzteres unmittelbar mit der Problematik der Entgrenzung von Erwerbs- und Privatleben verknüpft ist.

Fortbildungen sind erwünscht ...

... sowohl zu Problemlösungen im beruflichen Alltag als auch zu innovativen Anwendungen,

... in Form digitaler Formate (besonders als Option für Beschäftigte mit Kindern),

... innerhalb der regulären Arbeitszeit (besonders für Frauen in Teilzeit)

... mit integrierten kommunikativen Elementen.



HANDLUNGS- UND DISKUSSIONSIMPULSE

Die Veränderungsprozesse in der Beschäftigung erfordern eine über die technische Anpassung an digitale Technologien und Anwendungen deutlich hinausgehende chancen- und geschlechtergerechte Qualifizierung für die „neue Arbeit“. Chancengerechtigkeit bei der Arbeit von Zuhause aus steht in Zusammenhang mit einem Spektrum von Aspekten, die es zu berücksichtigen gilt. Eine grundsätzliche Anforderung ist: Den Lebens- und Arbeitszusammenhang (Erwerbsumfang, Care-Aufgaben,

Berufserfahrungen, u.v.m.) von Personen aus vielfältigen Gruppen der Gesellschaft konsequent in den Blick zu nehmen. Denn daraus resultieren Bedürfnisse und Bedarfe, was Vorbildung, Regelsysteme, Kommunikation und Qualifikation angeht.

Auf der allgemeinen Ebene der arbeitsbezogenen, nicht nur digitalen Kompetenzvermittlung sprechen unsere Ergebnisse dafür, der Individualisierung und Veralltäglichen des Lernens in Organisationen systematisch Raum zu geben – in einem strukturierten Rahmen, der Lernprozesse fördert und unterstützt, ohne die Beschäftigten ausschließlich ihrer Eigeninitiative zu überlassen. Es bedarf zum Beispiel einer Anpassung betrieblicher digitaler Lernangebote an die Lernvoraussetzungen und das Lern- und Technikumfeld unterschiedlicher Altersgruppen, Geschlechter und Kulturen, ohne zu stereotypisieren (vgl. Wuppertaler Kreis 2020)³. Das Konzept des Agilen Lernens (Longmuß et al. 2020)⁴ schließt praktisch in vielen Punkten an unsere Kernergebnisse an, indem es die Anforderungen an die inhaltliche Anpassbarkeit des Lernstoffs, die Anschlussfähigkeit an die alltäglichen Arbeitsaufgaben und eine hohe Skalierbarkeit der Lernangebote für heterogene Kompetenzniveaus berücksichtigt (Korge et al. 2020)⁵.

Chancengerechtigkeit entsteht in Fortbildungen nicht nur durch ein entsprechendes inhaltliches Angebot. Sie kann auch im Kontext der Qualifizierung im digitalen Raum entstehen. Wenn eine offene Information gewährleistet ist und breite Chancen auf einen Zugang bestehen. Und wenn spezifische Beteiligungsregeln eingehalten werden. So können digitale Trainings zu einem „booster für Chancengerechtigkeit“ werden, wenn zum Beispiel eine Moderation die Redeanteile egalitär stimuliert oder Praxisanwendungen für theoretische Inhalte partizipativ entwickelt werden.⁶

.....
3 Wuppertaler Kreis e.V. Bundesverband betriebliche Weiterbildung (2020): Trends in der Weiterbildung – Verbandsumfrage 2020.

4 Jörg Longmuß, Gabriele Korge, Agnes Bauer, Benjamin Höhne (2020): Agiles Lernen im Unternehmen. Springer Vieweg, Berlin

5 Gabriele Korge, Jörg Longmuß, Benjamin Höhne, Agnes Bauer (2020): Der Ansatz Agiles Lernen im Unternehmen, in: Longmuß et al. (2020), S. 3-7

6 Marsden/Wittwer (2020): Kamera an! Videobasierte Trainings und Chancengerechtigkeit. IM+io Best & Next Practices aus Digitalisierung | Management | Wissenschaft, Heft 4 | Dezember 2020



**ARBEITEN VON ZUHAUSE AUS –
AUFHEBUNG EINES PRIVILEGS**

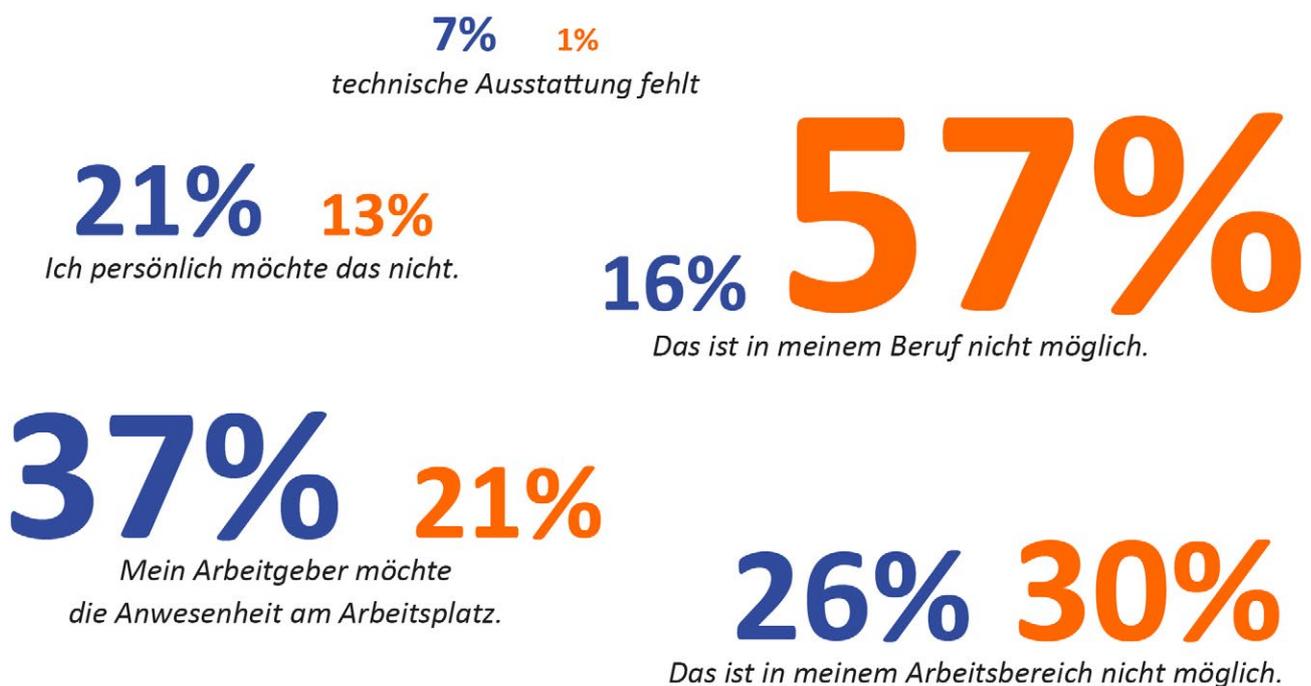
Die deutliche Mehrheit der Befragten nutzte zum Zeitpunkt der Befragung Homeoffice, Telearbeit oder mobiles Arbeiten. Im Falle der Nichtnutzung dieser Arbeitsformen wurden überwiegend sachbezogene Gründe genannt: Der Beruf oder Arbeitsbereich schließt Homeoffice aus oder der Arbeitgeber wünscht die Anwesenheit am Arbeitsplatz. Eine persönliche Ablehnung der Arbeit von Zuhause aus trifft nur auf eine Minderheit der Befragten zu (21 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer) und wird von ihnen, das kristallisiert sich in der offen gehaltenen Nachfrage zur persönlichen Ablehnung heraus, hauptsächlich mit fehlenden persönlichen Arbeitskontakten und der fehlenden Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben begründet.

„Ich möchte, dass Arbeit und privates Leben getrennt sind. Ich befürchte, dass ich anfälliger für ein Burn-Out bin, wenn mein Arbeitsplatz zuhause ist, weil die Trennung dann weg ist.“ (Thorsten) ⁷



AUS WELCHEN GRÜNDEN NUTZEN SIE HOMEOFFICE, TELEARBEIT ODER MOBILES ARBEITEN DERZEIT NICHT?

Frauen **Männer**



Frauen (n=174) | Männer (n=152)

.....

⁷ O-Töne aus der Befragung werden mit einem (geschlechtlich konnotierten) Kunstnamen versehen, um den persönlichen Charakter der zitierten Äußerung aufrechtzuerhalten.

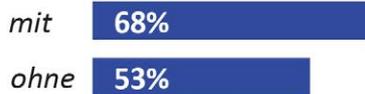
Unter denjenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung von Zuhause aus arbeiten, hat eine Mehrheit bereits Vorerfahrungen in dieser Hinsicht. Jeder vierte Mann und jede dritte Frau können als komplette Neueinsteiger*innen im Homeoffice betrachtet werden.

VORERFAHRUNGEN „ARBEITEN VON ZUHAUSE“⁸

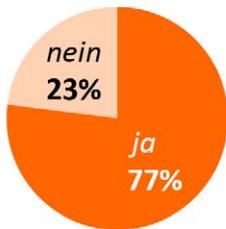
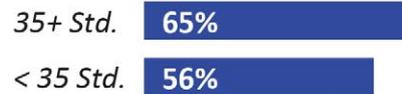
Frauen **Männer**



Führungsverantwortung



Erwerbsumfang



Führungsverantwortung



Frauen (n=487) | Männer (n=168) | Die Differenz zu 100 % entspricht dem Anteil an fehlender Angabe

Fazit Neueinsteiger*innen im Homeoffice sind häufiger weiblich, ohne Führungsverantwortung und arbeiten häufiger in Teilzeit.

Die durch die Corona-Pandemie forcierte systematische Verlagerung eines großen Teils der Arbeit ins Homeoffice betrifft auch Beschäftigtensegmente, in denen es bisher keine Erfahrung mit dem Homeoffice gab. Die Arbeit von Zuhause aus hat sich, laut D21-Digital-Index 2020/2021⁹, im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt (von 15 % auf 32%), sie

⁸ Konstruierte Variable: Erfahrungen der Arbeit von Zuhause aus bereits vorhanden (Selektion: Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in Homeoffice/Telearbeit befinden)

⁹ Initiative D21 e.V.: D21-Digital-Index 2020/2021 Homeoffice in Zeiten von Corona. Vorabergebnisse der Studie D21-Digital-Index 2020/2021, erscheint im Februar 2021), 2.Dezember 2020.

war vor Corona häufiger ein Privileg des Managements. Laut einer IAB-Analyse¹⁰ nutzten Führungskräfte Homeoffice in allen Funktionsbereichen mehr als doppelt so häufig wie Personen ohne Führungsverantwortung (Grunau et al. 2019: 3). Die Entwicklungen in den Anteilen an Homeoffice wiesen auf noch unerschlossene Potenziale unter Beschäftigten ohne Führungsverantwortung hin, während die Beschäftigten mit Führungsverantwortung mit rund einem Drittel Homeoffice-Anteil im Zeitraum 2013 bis 2017 konstant geblieben seien (ebd.).

Auf der Basis unserer Ergebnisse lässt sich zugespitzt formulieren, dass der durch die Corona-Pandemie forcierte Rückzug ins Arbeiten von Zuhause aus zu einer Demokratisierung des Homeoffice beiträgt. Bisher in dieser Hinsicht wenig erfahrene Beschäftigtengruppen, und dazu gehören überdurchschnittlich häufig Frauen, Beschäftigte ohne Führungsverantwortung und Teilzeitbeschäftigte, haben erstmals Arbeitserfahrungen im Homeoffice sammeln können.



PROF. DR. MICHAEL HEISTER,
Abteilungsleiter Initiativen für
die Berufsbildung, Bundes-
institut für Berufsbildung

„Mich freut es sehr, dass die Studie des Kompetenzzentrums eine ‚Demokratisierung des Homeoffice‘ nachweisen kann und damit auch eine Zunahme von Gendergerechtigkeit. Beides ist in Krisenzeiten eher ungewöhnlich. Bei der Konzeption und Ausrichtung von Weiterbildungen müssen wir großen Wert darauf legen, dass diese Tendenzen weiter unterstützt und nicht nach der Überwindung der Pandemie wieder zurückgefahren werden.“

.....

10 Philipp Grunau, Kevin Ruf, Susanne Steffes und Stefanie Wolter (2019): Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken, IAB-Kurzbericht 11/2019



ANJA WEUSTHOFF,
Abteilungsleiterin Frauen,
Gleichstellungs- und Familien-
politik im Bundesvorstand des
Deutschen Gewerkschafts-
bundes

„Während der Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren: Die Möglichkeiten, abwechselnd im Homeoffice und im Betrieb zu arbeiten, waren bisher jedoch sehr unterschiedlich auf Männer und Frauen verteilt. Für Frauen ist daher ein Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten von besonderer Bedeutung.“

WISSEN UND QUALIFIZIERUNG



Wie zufrieden sind die Beschäftigten beim Arbeiten von Zuhause aus, zum einen mit ihrem Wissensstand über digitale Technologien und Anwendungen, zum anderen mit der Transparenz von Regeln der Arbeit von Zuhause sowie den aktuell geltenden Datenschutzbestimmungen?

REGELN DER ARBEIT IM HOMEOFFICE

Die Arbeit von Zuhause aus folgt anderen Regeln und Strukturen als der Büroalltag vor Ort. Die zeitliche Flexibilität bei der Einteilung der Arbeitsabläufe führt zu einer zeitlichen Entgrenzung von Erwerbsarbeit, was durchaus als Vorteil empfunden wird, wenn es darum geht, einzelne (nicht erwerbsbezogene) Erledigungen flexibel in den Arbeitsprozess zu integrieren.

„Ich kann zwischendurch kleinere Hausarbeiten machen wie die Waschmaschine anstellen oder den Geschirrspüler [bedienen].“ (Helen)



„Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung: Möglichkeit zur Verknüpfung von Beruf, Hausarbeit und Kinderbetreuung.“ (Jens)



Gleichzeitig können die zeitlichen und räumlichen Entgrenzungen bei der Arbeit von Zuhause aus zu einer höheren, psychosozialen Belastung führen, weil berufsbezogene Anforderungen von außen, beispielsweise Anrufe von Kolleg*innen, Kund*innen oder Vorgesetzten, möglicherweise in private Zusammenhänge eindringen und zu Irritationen und Unsicherheiten führen. Diese äußern sich zum Beispiel im Gefühl, immer erreichbar sein zu müssen und in der Befürchtung, Vorgesetzte könnten annehmen, dass Homeoffice nicht ‚wirklich‘ arbeiten bedeutet. Ebenso stellt das Arbeiten von Zuhause aus höhere Anforderungen an die Selbstorganisation und -disziplin: beim Herunterfahren des Computers am Abend keinen schnellen Blick in die beruflichen Emails zu werfen und nach Feierabend Arbeit wirklich Arbeit sein zu lassen. Die zeitliche und räumliche Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben empfinden die Befragten als eine der großen Herausforderungen.

„Gefühlt rund um die Uhr zu arbeiten und erreichbar sein zu müssen - das Gefühl zu haben, dass man beweisen muss auch wirklich zu arbeiten - der gestiegene Anspruch an mich selbst“ (Britta)



„Das Abschalten und Entspannen ist schwieriger, es ist nicht mehr so klar, wann Feierabend ist. Es kommt schneller dazu, dass ich auch an freien Tagen in meine Mails oder Dokumente schaue und ‚mal schnell etwas erledige‘.“ (Paul)



Um die Arbeitssituation Zuhause zu strukturieren und die einzelnen Beschäftigten zu entlasten, braucht es ein Regelsystem, das in einer nachvollziehbaren und möglichst konsensbasierten Weise für alle Beteiligten Klarheit über Rechte und Pflichten schafft. Auf die Nachfrage, wie zufrieden unsere Befragten mit der Transparenz von geltenden Regeln im Homeoffice sind, äußerte sich nur jede*r Zweite in dieser Hinsicht zufrieden (49 Prozent der Frauen und 55 Prozent der Männer). Das Ergebnis spricht für einen hohen Optimierungsbedarf (s. Abbildung zur Zufriedenheit mit dem Wissensstand Datenschutz und Transparenz von Regeln auf Seite 17). Denn signifikante Unterschiede zeigen sich in Abhängigkeit vom Erfahrungsgrad bei der Arbeit von Zuhause aus: Etwa zwei von fünf Neueinsteiger*innen zeigen sich zufrieden (45 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer). Homeoffice-Erfahrene weisen in dieser Hinsicht mit 61 Prozent (Frauen) und 53 Prozent (Männer) zwar eine höhere Zufriedenheit auf, doch insgesamt bleiben die Zufriedenheitswerte auch in dieser Gruppe auf relativ niedrigem Niveau, wenn man den hohen Stellenwert von Regeln für den Arbeitsprozess in der Bewertung des Zufriedenheitsniveaus bedenkt.



IRIS PLÖGER,
Mitglied der Hauptgeschäfts-
führung, Bundesverband der
Deutschen Industrie e. V.

„Die pandemiebedingt beschleunigte Digitalisierung der Arbeitswelt bietet für Unternehmen und Beschäftigte die Chance, Fachkräfte zeitlich flexibler und über Distanz in Arbeitsabläufe einzubinden. Das Vertrauen in die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten und die einvernehmliche Arbeitsausgestaltung sind deutlich gestärkt worden. Aufholbedarf besteht noch bei passgenauen Fortbildungsmaßnahmen. Teilzeitmodelle und Homeoffice dürfen nicht zur Qualifizierungsfalle für Frauen und Männer werden, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren müssen. Nur so werden wir deutlich mehr als die derzeit 17% Frauen in IT-Berufe bringen.“

DATENSCHUTZBESTIMMUNGEN

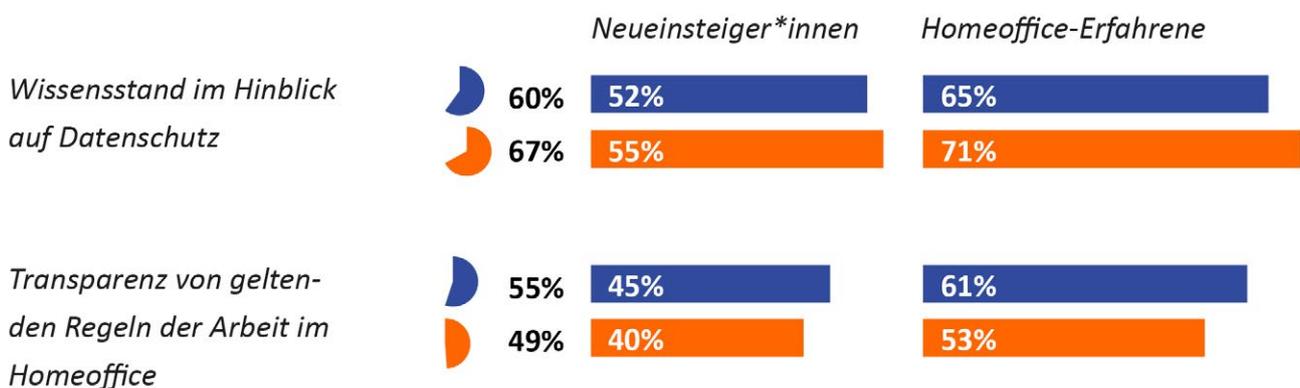
Ihren Kenntnisstand zu Datenschutzbestimmungen schätzen tendenziell eher Neueinsteiger*innen im Homeoffice niedrig ein: Nur etwa jede*r zweite Neueinsteiger*in ist mit ihrem/seinem Wissen zu Datenschutz zufrieden (52 Prozent der Frauen und 55 Prozent der Männer), während Homeoffice-Erfahrene zu 65 Prozent (Frauen) bzw. 71 Prozent (Männer) zufrieden sind.

Leitlinien zum Datenschutz im Homeoffice dürfen von Unternehmen nicht als Nebenbei-Aspekt gehandhabt und den Beschäftigten im Homeoffice überlassen werden. Es muss eine klare Abgrenzung zur privaten Nutzung von digitalen Anwendungen erfolgen.

ZUFRIEDENHEIT MIT DEM WISSENSSTAND ZUM DATENSCHUTZ UND DER TRANSPARENZ VON REGELN

Anteile der (sehr) Zufriedenen¹¹

Frauen Männer



Frauen (n=488) | Männer (n=168)

11 Die Zufriedenheit wird gemessen mittels einer 5er-Skala von 1: sehr zufrieden bis 5: unzufrieden. Ausgewiesen werden die Anteile der Bewertungen, die auf die beiden positiven Endpunkte 1 und 2 entfallen.

WISSENSAUFBAU FÜR DIE DIGITALISIERTE ARBEIT ZUHAUSE: STATUS QUO UND BEDARF

Mehrheitlich sind Beschäftigte Zuhause zufrieden mit ihrer Qualifikation für den Umgang mit den im Arbeitsalltag benötigten Programmen. Das gilt für Frauen als auch für Männer.¹² Zum einen lässt sich die hohe Zufriedenheit darauf zurückführen, dass die gebräuchlichen Anwendungen aus dem Bürozusammenhang vertraut sind. Teilweise wurden in den Unternehmen und Organisationen aber auch bereits systematische digitale Fortbildungsinitiativen umgesetzt, von denen dann die Beschäftigten im Homeoffice während der ersten pandemischen Welle profitieren konnten.

„Wir hatten schon eine Arbeitsgruppe Digitalisierung vor CORONA gegründet. Sie hat Tools geprüft und uns durch die Zeit navigiert.“ (Martina)



„Wir haben/hatten zu allen EU Software Anwendungen Schulungen. Gibt es neue Software, gibt es neue Schulungen.“ (Annette)



PROF DR. MARTINA SCHRAUDNER,
Mitglied des Vorstands / Leiterin
Innovationsforum, Acatech

„Flexibilisierung der Arbeitszeit und home office allein führen nicht zu mehr Chancengleichheit. Gute Kita- und Schulangebote bleiben dafür unabdingbar.“

.....
¹² Statistisch ist der Unterschied von Frauen und Männern signifikant, gleichwohl inhaltlich wenig bedeutsam, da das Zufriedenheitsniveau in dieser Hinsicht mit 72 Prozent bei den Frauen und 76 Prozent bei den Männern ähnlich hoch ausfällt.

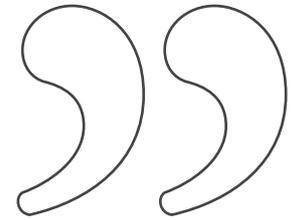
Gleichwohl ist die Zufriedenheit mit dem Angebot an digital orientierten Fortbildungen insgesamt sehr gering. Nur zwei von fünf Beschäftigten im Homeoffice sind in dieser Hinsicht sehr zufrieden oder zufrieden. Aus den Kommentaren zum Thema digitale Fortbildungen lassen sich die folgenden Faktoren extrahieren, die zum niedrigen Zufriedenheitsniveau beitragen.

KNAPPE ZEITLICHE RESSOURCEN:

Im Arbeitsalltag findet sich nicht genug Zeit für (digitale) Fortbildungen.

FEHLENDE ORIENTIERUNG:

Das Angebot an digitalen Fortbildungen wird als unübersichtlich empfunden.



„Es ist frustrierend, aus der Masse der Angebote die wenigen interessanten herauszusuchen.“ (Holger)

WENIG UNTERSTÜTZUNG VOM ARBEITGEBER:

Fortbildungen im Bereich digitale Technologien werden nicht systematisch vom Arbeitgeber initiiert, sondern der Eigeninitiative der Beschäftigten überlassen.

*„Die Verantwortung für die digitalen Fortbildungen liegt meist bei den Arbeitnehmer*innen.“ (Marion)*

TERMINIERUNG:

Termine für Fortbildungen sind nicht für alle Beschäftigten geeignet

„Wir haben oft nur ein, zwei Schulungstermine – wer die verpasst (aus welchen Gründen auch immer), hat Pech gehabt. Vorausgesetzt wird das Wissen aber dann trotzdem!“ (Susanne)

NICHT ANSCHLUSSFÄHIGE INHALTE:

Die angebotenen Inhalte entsprechen nicht dem Bedarf und lassen sich nicht in den alltäglichen Arbeitszusammenhang transferieren.

„99% der Fortbildungen, die ich in den letzten 20 Jahren bei meinen diversen Arbeitgebern ableisten musste, waren verschwendete Zeit, da sie mich in Funktionen einführten, die ich nie benutzen musste.“ (Bernd)

HETEROGENE AUSGANGSNIVEAUS UND BEDARFE:

Heterogene Kompetenz- und Bedarfsprofile erfordern flexibilisierte Inhalte, die an den individuellen Wissenstand der Adressat*innen anknüpfen.

„Alters- und (führungs-)positionsbedingt müssten Angebote „maßgeschneidert“ sein, um sowohl „Nachhilfe“ bei mangelhaften Kompetenzen als auch Lernen von innovativen Anwendungen zu vermitteln.“ (Sabine)

ZUFRIEDENHEIT MIT DER QUALIFIZIERUNG FÜR PROGRAMME UND DEM ANGEBOT AN FORTBILDUNGEN ZU DIGITALEN ANWENDUNGEN

Anteile der (sehr) Zufriedenen

Frauen Männer

Qualifizierung für die Anwendung der benötigten Programme



Angebot Fortbildungen im Bereich digitale Technologien und Anwendungen



Frauen (n=488) | Männer (n=168)

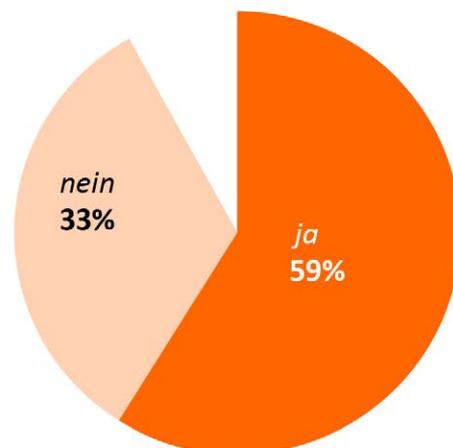
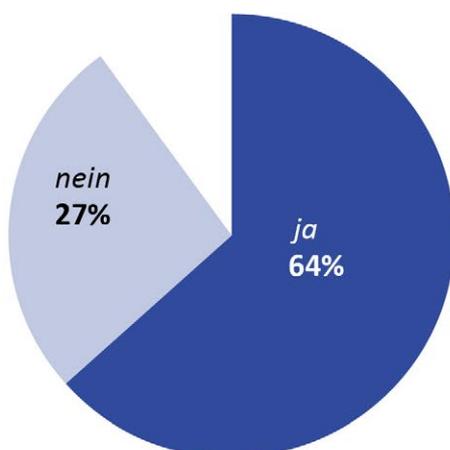
Die Unzufriedenheit mit dem Angebot an Fortbildungen resultiert in einem mehrheitlich geäußerten Wunsch nach mehr Fortbildungen durch den Arbeitgeber im Bereich digitale Technologien und Anwendungen. Dabei erscheinen den Befragten annähernd im gleichen Umfang sowohl Inhalte mit hoher Relevanz für den beruflichen Alltag als auch innovative Anwendungen über den Alltagskontext hinaus attraktiv (vgl. S. 20).

„Ich fände es spannend, wenn es Weiterbildungen gäbe, in denen nicht einfach ein bestimmtes digitales Programm/Tool durchdekliniert wird, sondern man anhand des konkreten beruflichen Alltags verschiedene Anwendungen kennenlernen und ausprobieren könnte (auch im Team). Auch projektorientierte Coachings/Trainings wären toll, z.B. ‚4 Wochen papierfreies Büro‘.“ (Claudia)



WÜNSCHEN SIE SICH GRUNDSÄTZLICH MEHR FORTBILDUNGEN DURCH DEN ARBEITGEBER IM BEREICH DIGITALE TECHNOLOGIEN UND ANWENDUNGEN?

Frauen Männer



Frauen (n=460) | Männer (n=154) | Die Differenz auf 100% entspricht dem Anteil an fehlender Angabe

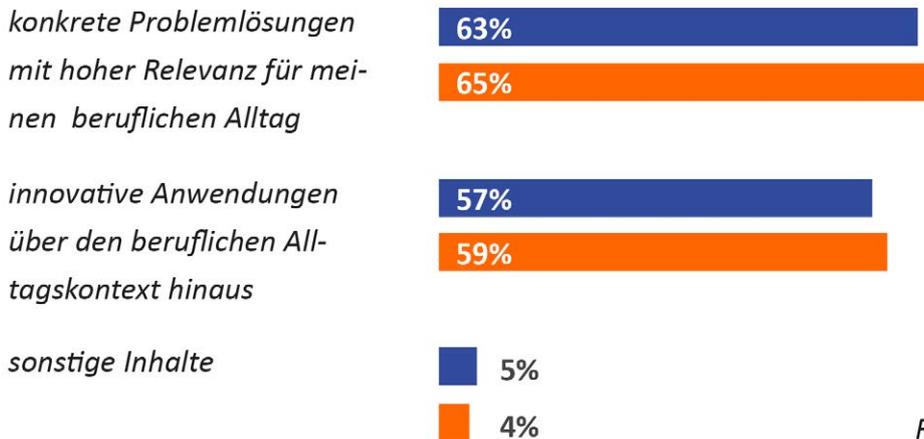


DR. JULIA BORGGRÄFE,
Abteilungsleiterin „Digitali-
sierung und Arbeitswelt“ im
Bundesministerium für Arbeit
und Soziales (BMAS)

„Die Corona-Pandemie führt uns vor Augen: Weiterbildung und Qualifizierung sind mehr denn je eine zentrale Antwort auf die Herausforderungen eines sich rasant wandelnden Arbeitsmarktes. Die Zugänge zu Homeoffice und Weiterbildung müssen chancengerecht gestaltet werden. Wir brauchen eine Demokratisierung des Homeoffices und mehr Möglichkeitsräume für digitale Weiterbildung in der andauernden Corona-Krise, insbesondere auch für Frauen. Die Digitalisierung bietet dabei neue Chancen durch orts- und zeitflexible Lernangebote, Arbeit, Familie und berufliche Entwicklung besser miteinander zu vereinbaren. Diese gilt es zu nutzen. Der Auftrag ist klar: Die Arbeitswelt von morgen muss insgesamt chancengerecht gestaltet werden.“

WELCHE INHALTE WÄREN BEI FORTBILDUNGEN ZU DIGITALEN TECHNOLOGIEN UND ANWENDUNGEN FÜR SIE BESONDERS ATTRAKTIV?

Frauen **Männer**

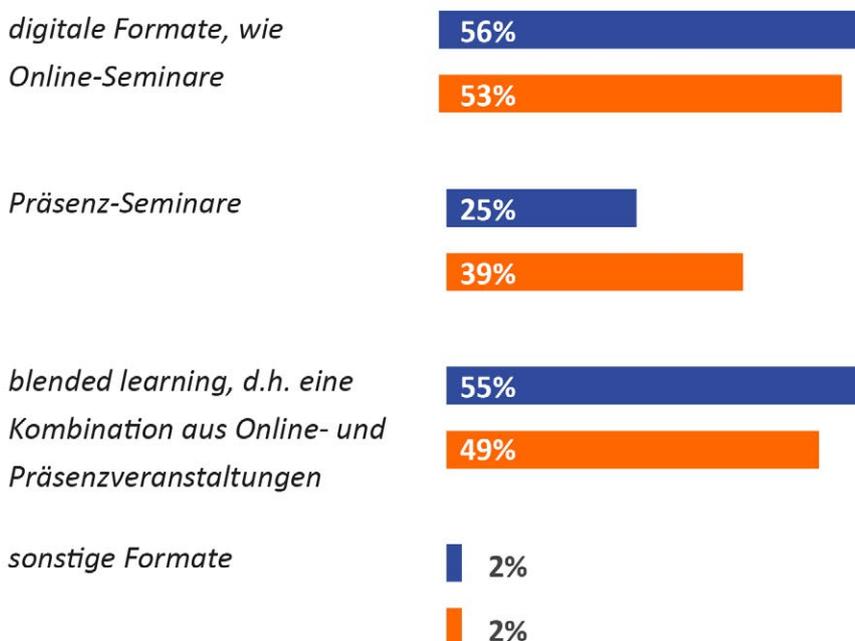


Frauen (n=460) | Männer (n=151)

Im Hinblick auf die Formate für Fortbildungen im Bereich digitale Technologien und Anwendungen präferieren sowohl Frauen als auch Männern digitale Formate, wie zum Beispiel Online-Seminare oder auch Blended-learning Formate, die eine Kombination aus Online- und Präsenzveranstaltungen vorsehen. Reine Präsenz-Seminare werden in geringerem Maße geschätzt, eher von Männern (39 Prozent) als von Frauen (25 Prozent).

UND WELCHE FORMATE WÜRDEN SIE BEI FORTBILDUNGEN IM BEREICH DIGITALE TECHNOLOGIEN UND ANWENDUNGEN BEVORZUGEN?

Frauen **Männer**



Frauen (n=460) | Männer (n=154)

Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt sind eher an digitalen Formaten interessiert (62 Prozent im Vergleich zu Frauen ohne minderjährige Kinder: 53 Prozent) und wünschen sich seltener Präsenz-Seminare (19 Prozent im Vergleich zu 28 Prozent).

Frauen



Der Mehrheit ist es wichtig, die Fortbildungen innerhalb der regulären Arbeitszeiten abzuhalten, das wünschen sich Frauen mit 76 Prozent häufiger als Männer (69 Prozent).

Der Wunsch nach inhaltlichem Austausch und die Möglichkeit, Fragen zu stellen, schließen sich in der Häufigkeit der Nennungen an. Sie werden von Frauen in noch höherem Maße als von Männern benannt und weisen darauf hin, dass kommunikative Elemente auch gezielt in die Planung von Fortbildungen im digitalen Umfeld eingebunden werden sollten. Kurze Wissensseinheiten (micro-learning) erscheinen den Befragten attraktiver als eine länger angelegte, komprimierte Wissensvermittlung.

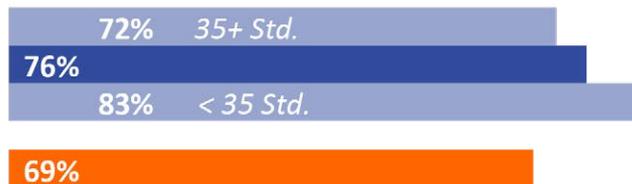
„Mir stehen Webinare und kleine Wissensseinheiten „kurz & knackig“ rund um Office 365, oder Microsoft Teams, etc. zur Verfügung. Das ist Klasse! Die Einheiten werden aufgezeichnet und man kann sie im Intranet jederzeit anschauen.“ (Tabea)



WELCHE ORGANISATORISCHEN ASPEKTE WÄREN IHNEN BEI FORTBILDUNGEN IM BEREICH DIGITALE TECHNOLOGIEN UND ANWENDUNGEN BESONDERS WICHTIG?

Frauen Männer

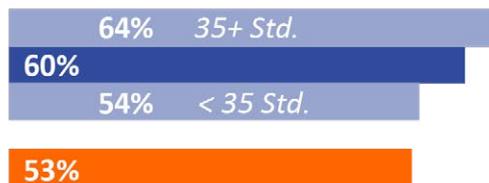
Angebote innerhalb der regulären Arbeitszeiten



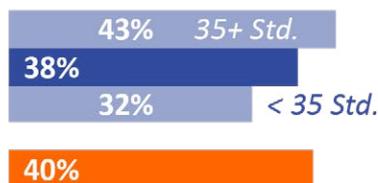
Möglichkeit, sich inhaltlich auszutauschen, Fragen zu stellen



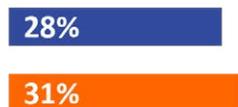
kurze Wissensseinheiten integriert in den Arbeitsalltag



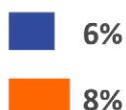
Wissenseinheiten, die ich selbstständig abarbeiten kann



komprimierte Wissensvermittlung über mindestens einen Tag



Angebote außerhalb regulärer Arbeitszeiten



Sonstiges



Für die Präferenzen der weiblichen Beschäftigten spielt bei der organisatorischen Umsetzung von Fortbildungen im digitalen Bereich der Erwerbsumfang eine große Rolle. Teilzeitbeschäftigte Frauen sprechen sich signifikant häufiger für eine Integration der Fortbildungen in die reguläre Arbeitszeit aus, wünschen sich seltener kurze Wissensseinheiten, die in den Arbeitsalltag zu integrieren sind und wählen auch seltener die Option von selbstständig abzuarbeitenden Wissensseinheiten.

Eine mögliche Erklärung für die geringere Präferenz von teilzeitbeschäftigten Frauen zu diesen Aspekten könnte in der überwiegenden Übernahme von Sorgearbeit liegen, die die zeitliche Planbarkeit erschwert und eine geregelte und strukturierte Wissensvermittlung für diese Gruppe attraktiver macht.

Fazit Die relativ geringe Zufriedenheit mit dem Angebot an Fortbildungen im Bereich der digitalen Technologien und Anwendungen verweist auf großes Optimierungspotenzial.

Inhaltlich sind die Themen Datensicherheit und ein transparentes Regelsystem für die Arbeit von Zuhause aus (insbesondere bei Neueinsteiger*innen) sehr wichtig, da sie unmittelbar mit der Problematik der Entgrenzung von Erwerbs- und Privatleben verknüpft sind.

Zu priorisierende Maßnahmen müssen somit ein klares, aber auch anpassbares Regelsystem für die Arbeit im Homeoffice enthalten und einer Überforderung durch Entgrenzung entgegenwirken (vgl. Lott 2020)¹³.

Fortbildungen sind erwünscht ...

... sowohl zu Problemlösungen im beruflichen Alltag als auch zu innovativen Anwendungen,

... in Form digitaler Formate (besonders als Option für Beschäftigte mit Kindern),

... innerhalb der regulären Arbeitszeit (besonders für Frauen in Teilzeit).

Darüber hinaus sprechen die Ergebnisse dafür, der Individualisierung und Veralltäglichung des Lernens in Organisationen systematisch Raum zu geben – zugleich jedoch Strukturen zu schaffen, die Lernprozesse fördern und unterstützen, ohne die Beschäftigten ausschließlich ihrer Eigeninitiative zu überlassen.

Für die Planung und Umsetzung von Fortbildung und Qualifizierung im digitalen Umfeld bedarf es des Wissens um gesellschaftliche Ungleichheiten und strukturelle Benachteiligungen. Dies fördert die Chancengleichheit bei der Auswahl der Teilnehmenden, bei der organisatorischen Ausgestaltung sowie der inhaltlichen und methodischen Umsetzung. Die Berücksichtigung der individuellen Lebens- und Arbeitszusammenhänge ermöglicht für das Arbeiten von Zuhause aus einen größeren Nutzen, mehr Geschlechtergerechtigkeit und eine höhere Zufriedenheit der Beschäftigten.



PROF. DR. HANNES FEDERRATH,
Präsident der Gesellschaft für
Informatik e. V.

„Die Gesellschaft für Informatik hat in ihren Positionen zur Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung bereits den Fokus darauf gesetzt, dass Weiterbildung in der digitalen Welt ganzheitlich betrachtet werden muss. Es gilt die Entwicklung digitaler Kompetenzen zu ermöglichen, die technologische, gesellschaftlich-kulturelle als auch anwendungsbezogene Aspekte der Digitalisierung einbeziehen. Chancengerechtigkeit wird darüber hergestellt, dass Beschäftigte in ihrer Heterogenität berücksichtigt werden und ihre Perspektiven einbringen. So gehört die Berücksichtigung von Teilzeit- oder Vollzeitätigkeit, Familienverantwortung, Ausstattung mit Technik, Bildungsvoraussetzungen und Berufssegmenten zu den wichtigen Aspekten für die Entwicklung qualitätsgerechter und motivierender Weiterbildungsangebote zur Steigerung der digitalen Kompetenzen.“

METHODENSTECKBRIEF



Die vorliegenden Ergebnisse beruhen auf einer Onlinebefragung unter Erwerbstätigen aus dem Juni 2020. Insgesamt 1.095 Befragten wurden über das kompetenzz-Netzwerk nach dem Schneeballverfahren rekrutiert.

Das Schneeballverfahren wird in der sozialwissenschaftlichen Forschung vor allem für schwer erreichbare Zielgruppen angewendet, deren repräsentative Rekrutierung forschungsökonomisch zu aufwändig wäre (vgl. Gabler 1992)¹⁴. Das Erreichen von vielen Teilnehmer*innen innerhalb relativ kurzer Zeit gehört ebenfalls zu den Vorteilen einer Rekrutierung von Befragten über das Schneeballverfahren. So nutzte beispielsweise das Wissenschaftliche Zentrum Berlin (WZB) diesen Ansatz, um für ihre Corona-Studie aktuelle Ergebnisse auf einer breiten Befragtenbasis zu generieren.¹⁵

Ein Nachteil des Schneeballverfahrens ist die nicht-zufällige Zusammensetzung einer solchen Stichprobe, die zu einem Bias führen kann: Die Strukturen der Stichprobe weichen in einem solchen Fall systematisch von den Strukturen der Grundgesamtheit ab. Konsequenterweise muss ein potenzieller Bias der Befragtenstichprobe geprüft, im zutreffenden Falle sichtbar gemacht und in die Einordnung und Interpretation der Ergebnisse einbezogen werden.

Die Stichprobe der vorliegenden Studie weist die folgenden besonderen Merkmale auf:

- a) In der Gesamtstichprobe findet sich ein deutlich höherer Anteil an Frauen als unter den Erwerbstätigen in Deutschland (66 Prozent zu 47 Prozent).¹⁶

Als Konsequenz daraus und aufgrund der Fokussierung einer Gender-Perspektive verzichten wir darauf, ein Gesamtergebnis auszuweisen. Die Ergebnisse werden im Folgenden durchgängig differenziert nach Frauen (n=723) und Männern (n=347) dargestellt.¹⁷

- b) In Deutschland liegt der Anteil an Akademiker*innen unter den abhängig Erwerbstätigen bei etwas über 20 Prozent (Bundesamt für Statistik 2019). In unserer Stichprobe beträgt der Anteil an Akademikern 58 Prozent (im Vergleich zu 22 Prozent) und an Akademikerinnen sogar 83 Prozent (im Vergleich: 21 Prozent). Das Bildungsniveau unserer Befragten ist also insgesamt stark überdurchschnittlich, insbesondere unter den weiblichen Befragten.

Das hohe Bildungsniveau korreliert mit weiteren Merkmalen: So ist der Anteil an Schreibtisch- und Büroarbeit überdurchschnittlich hoch, die Dienstleistungsbranchen eher vertreten als mit primären und sekundären Wirtschaftssektoren verbundene Branchen und die Positionen im Unternehmen

.....
¹⁴ Gabler, Siegfried (1992): Schneeballverfahren und verwandte Stichprobendesigns. ZUMA Nachrichten, 16 (32), Seiten 47-49

¹⁵ Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

¹⁶ Bundesamt für Statistik (2019): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1, Reihe 4.1

¹⁷ Fünf Personen haben angegeben, einem sonstigen Geschlecht anzugehören und 20 Personen haben zum Geschlecht keine Angabe gemacht. Aufgrund der geringen Anzahl von Nennungen in der Teilgruppe „sonstiges Geschlecht“ werden diese Ergebnisse nicht ausgewiesen.

eher auf höheren hierarchischen Ebenen angesiedelt als es unter Erwerbstätigen im Bundesdurchschnitt der Fall ist.

Betrachten wir die Gruppe von Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung zumindest teilweise im Homeoffice, in Telearbeit oder mobil arbeitete, zeigt sich bei Frauen und Männern gleichermaßen die Dominanz der Schreibtisch- oder Büroarbeit in Kombination mit einem sehr hohen Anteil an Akademiker*innen und einem geringen Anteil an Assistenz-Tätigkeiten. Rund jede*r Zweite verortet sich in der fachlichen Mitarbeit eines Teams und fast ebenso viele Befragte haben eine Team-/Projektleitung oder eine höhere Leitungsposition inne. Das heißt: Bei der folgenden Analyse der Arbeitserfahrungen im Homeoffice haben wir es mit einer privilegierten Gruppe von Beschäftigten zu tun.

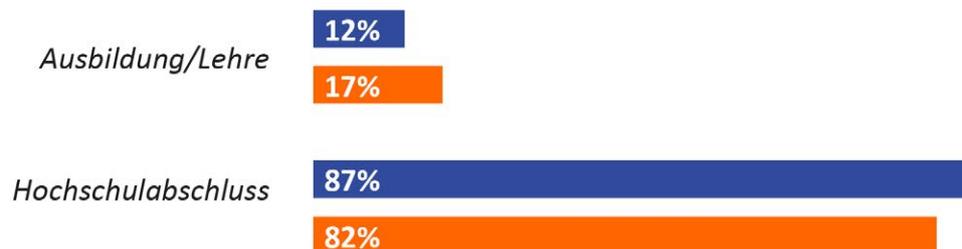
PROFIL DER NUTZER*INNEN VON HOMEOFFICE/TELEARBEIT

Frauen **Männer**

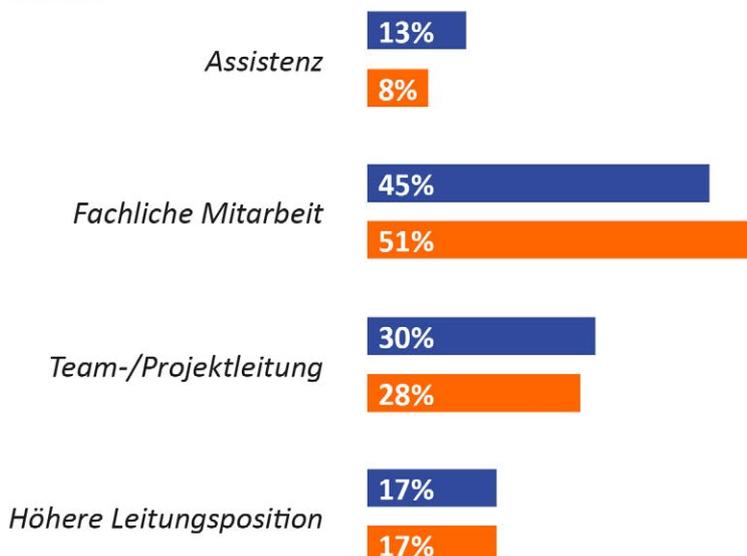
Schreibtisch/Büroarbeit



Beruflicher Abschluss



Position



Frauen (n=488) | 73% | Männer (n=168) | 25%

Zugleich weisen Frauen und Männer eine annähernde Strukturgleichheit aus, so dass ein direkter Vergleich der Arbeitserfahrungen möglich ist, ohne dass Einflüsse wie Bildung und Position im Unternehmen als Einflussvariablen zusätzlich kontrolliert werden müssen.

IMPRESSUM

Herausgegeben vom

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Am Stadtholz 24, 33609 Bielefeld

Tel: +49 521 106 7322

Fax: +49 521 106 7171

info@kompetenzz.de

www.kompetenzz.de

Verantwortliche im Sinne des § 55 (2) Rundfunkstaatsvertrages: Sabine Mellies und Dr. Ulrike Struwe (Geschäftsführerinnen)

Vertretungsberechtigung: Gemäß § 8 (3) der Vereinssatzung wird der Verein gerichtlich und außergerichtlich durch zwei Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands vertreten, darunter die Vorsitzende (Prof. Barbara Schwarze) oder die stellvertretende Vorsitzende (Prof. Dr. Nicola Marsden).

Vereinssitz: Am Stadtholz 24, 33609 Bielefeld
eingetragen beim Amtsgericht Bielefeld, VR-Nr. 3811

Autorinnen der Studie: Prof. Barbara Schwarze, Lore Funk

Mitarbeit: Prof. Dr. Nicola Marsden, Sabine Mellies, Ulrike Struwe

Stand: Dezember 2020

BILDQUELLEN: Titelbild: Adobe Stock/iana_kolesnikova; Seite 5: Adobe Stock/Вадим Пастух; Seite 8: iStock/DGLimages; Seite 13: iStock/shironosov; Seite 28: iStock/Drazen; Portraits: Dr. Julia Borggräfe: matzkeFoto; Prof. Dr. Hannes Federrath: Kathrin Richter, Trendsetter