



Wiener Frauenbarometer 2020

Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale

Autorinnen:

Nadja Bergmann, Katharina Aufhauser, Petra Wetzel (L&R Sozialforschung)

Im Auftrag des Frauenservice Wien.



Impressum:

Medieninhaberin, Herausgeberin und Verlagsort

Frauenservice Wien

Friedrich-Schmidt-Platz 3

1082 Wien

frauen.wien.gv.at

Projektleitung Frauenservice Wien: Karima Aziz, Laura Wimmer

Autorinnen: Nadja Bergmann, Katharina Aufhauser, Petra Wetzel (L&R Sozialforschung)

Lektorat: Karin Lederer

Grafik & Layout: Victoria Bogensperger / CQUENCE Gmbh

Druck: Druckerei der Stadt Wien

Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag des Frauenservice Wien erstellt.

Wien, März 2021

ISBN: 978-3-902845-54-2

L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1 tel +43 (1) 595 40 40 - 0



www.lrsocialresearch.at

Inhalt

1	Vorwort	5
2	Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale: Eine inhaltliche und regionale Verortung	6
2.1	Institutionell-regionale Einbettung: Der Wiener Rahmen	6
2.2	Digitale Gestaltungspotenziale aus Frauenperspektive: Zentrale Voraussetzungen	8
2.3	Konkretisierung der Gestaltungspotenziale in wesentlichen Themenfeldern des Frauenbarometers 2020	10
3	Der Frauenbarometer 2020: Wer wurde befragt, was sind die zentralen Themen?	14
3.1	Themenstellungen des Frauenbarometers 2020	14
3.2	Frauenbarometer 2020: Zielgruppe, Umsetzung der Befragung, zentrale Sozial- und Erwerbsmerkmale der Befragten im Überblick	19
3.3	Umsetzung der Befragung	20
3.4	Zentrale Merkmale der befragten Frauen im Überblick	20
4	Digitale Vorreiterin – umfassende Nutzerin – selektive Nutzerin – analoge Wienerin: Eine Typologie digitaler Gestaltungspotenziale der Wienerinnen	25
5	Digitale Ausstattung der Wienerinnen	33
5.1	Digitale Ausstattung im Privaten: Ungleiche Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten	33
5.2	Nutzung digitaler Geräte für die Erwerbsarbeit: Kaum wegzudenken, aber mit unterschiedlicher Unterstützung durch ArbeitgeberInnen	36
5.3	Nutzung digitaler Geräte und Systeme im Aus- und Weiterbildungsalltag: Hohe Relevanz, aber mit Unterschieden entlang der Bildungsbereiche	38
6	Digitale Kompetenzen der Wienerinnen im Überblick	41
6.1	Digitale Grund-, fortgeschrittene und Profikompetenzen der Wienerinnen im Vergleich	41
6.2	Einschätzung der digitalen Kompetenzen: Unterschiede hinsichtlich deren „Arbeitsmarkttauglichkeit“	47
7	Aus- und Weiterbildung 4.0	49
7.1	„Technikorientiertheit“ und digitale Fertigkeiten: Enge versus breitere Vermittlung	49
7.2	Digitale Weiterbildungsaktivitäten: Ausgeprägte Unterschiede zwischen verschiedenen Sub-Gruppen	51
7.3	Einschätzung der digitalisierungsspezifischen Weiterbildungsangebote	55

8 Erwerbsarbeit 4.0: Unterschiedliche Bedingungen nach Branchen-, Berufs- und Qualifikationsstruktur	57
8.1 Relevanz technischer und digitaler beruflicher Tätigkeiten	57
8.2 Gute/schlechte Arbeit 4.0? Digitalisierung eröffnet vielfach Gestaltungspotenziale, aber nicht für alle gleichermaßen	61
9 Arbeit & Lernen 4.0: Homelearning und Homeoffice zwischen Gestaltungsfreiheit/en und Belastungen	64
9.1 Prinzipielle Möglichkeit der Erwerbsarbeit in Homeoffice: Eine Möglichkeit vor allem für Höherqualifizierte in digitalisierungsaffinen Branchen	65
9.2 Homelearning: Klappt sehr unterschiedlich	71
10 Der digitale Raum und Kommunikation – was wurde von den Wienerinnen bereits erobert?	73
10.1 Digitale Kommunikation und soziale Beziehungen	73
10.2 Nutzung digitaler Messenger-Dienste	76
10.3 Wienerinnen und Social Media	76
10.4 Social Media in spezifischen Lebensbereichen	79
10.5 Die Schattenseiten des digitalen Raums	80
11 Geschlechterrollen 4.0 – ein digitaler Sprung vor oder zurück?	85
11.1 Haushalt 4.0	85
11.2 Geschlechterrollen und soziale Medien	88
12 Zusammenfassende Schlussfolgerungen und Gestaltungsvorschläge auf dem Weg zu einer gleichstellungsorientierten Digitalisierungshauptstadt	92
12.1 Zusammenfassende Schlussfolgerung: Wo stehen die Wienerinnen? Welche Themen und Gestaltungspotenziale werden von wem gesehen?	93
12.2 Digitale Kompetenzen als Dreh- und Angelpunkt zur Stärkung der Gestaltungspotenziale	97
13 Literaturverzeichnis	103
14 Anhang: Überblick zum methodischen Vorgehen und definitorische Abgrenzung	106
15 Abbildungsverzeichnis	113
16 Tabellenverzeichnis	115

1 Vorwort

„Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale“ als Thema des Frauenbarometers 2020 trifft eines der aktuellen Kernthemen des ausklingenden Jahrzehnts aus gleichstellungspolitischer Sicht und wird uns wohl auch im neuen Jahrzehnt begleiten. Lange Zeit wurde die Digitalisierung relativ „unauffällig“ als eher technikgetriebener und wirtschaftspolitisch scheinbar unumgänglicher Prozess verstanden – wenig war darüber aus gesellschafts-, sozial- oder gar gleichstellungspolitischer Sicht zu hören, zu lesen, noch fanden breite Debatten dazu statt.

Bis vor einigen Jahren eine immer sichtbarere Aneignung des hochbrisanten Themas aus feministischer und gleichstellungspolitischer Sicht stattfand und sich immer mehr ForscherInnen und PraktikerInnen mit der Frage auseinandersetzten, wie und in welchen Bereichen Digitalisierung unser Leben verändert, wie dies als gesellschaftspolitischer Prozess gestaltet werden kann und wie insbesondere Frauen hier (mit-) gestalten können.

Vor dem Hintergrund dieser aktuellen Entwicklungen wurde der Frauenbarometer 2020 zum Thema „Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale“ seitens des Frauenservice der Stadt Wien in Auftrag gegeben, von uns vor dem Hintergrund der wachsenden wissenschaftlichen und praxisbezogenen Literatur aufbereitet und in Form einer repräsentativen Befragung unter den Wienerinnen umgesetzt.

Insgesamt 1.055 Wienerinnen zwischen 16 und 64 Jahren nahmen an dieser Befragung teil. Wie sind die Wienerinnen von Digitalisierung betroffen? Welche Kompetenzen bringen sie ein? In welchem Ausmaß können Wienerinnen Digitalisierung mitgestalten? Wird Bloggerinnen/YouTuberinnen/Influencerinnen gefolgt? Wozu werden Social Media verwendet? Wie wird die eigene Ausbildung in punkto digitaler Anschlussperspektiven eingeschätzt? Sind Männer nun aktiver an der Organisation der Care-Arbeit beteiligt? Wie werden die Darstellungen von Frauen im Internet wahrgenommen?

Diese und noch viele andere Fragen wurden von September bis Oktober 2020 von den Wienerinnen beantwortet, von uns ausgewertet, diskutiert und interpretiert.

Der vorliegende Bericht gibt nun fundierte Einblicke in die Entwicklung der Digitalisierung aus Sicht der befragten Wienerinnen, zeichnet nach, was eine digitale Vorreiterin, umfassende Nutzerin, selektive Nutzerin oder analoge Wienerin ausmacht, skizziert, wie die bisherigen Gestaltungsräume wahrgenommen werden und zeigt auf, welche Anforderungen sich an Gestaltungsmöglichkeiten aus gleichstellungsorientierter Sicht ergeben.

Dazu wollen wir uns bei unseren Interviewpartnerinnen sehr herzlich bedanken, die sich Zeit für die Befragung genommen haben, aber auch bei unseren InterviewerInnen, die sich sehr engagiert haben, die 1.055 Wienerinnen quer über alle Alters-, Bildungs-, Migrations-, Haushalts-, Schicht- und Einkommenshintergründe zu erreichen und für das Thema zu gewinnen.

2 Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale: Eine inhaltliche und regionale Verortung

Das Thema Digitalisierung ist ein hochaktuelles, was sich an den vielfältigen Debatten und der wachsenden Menge an Literatur zeigt, die sich der Thematik aus unterschiedlichsten Blickwinkeln annimmt. Vor dem Hintergrund der mittlerweile fast schon unüberschaubaren Menge an Literatur zu dem Thema wollen wir im Folgenden einige aus unserer Sicht zentrale Ansätze vorstellen, die den inhaltlichen Rahmen für die Befragung darstellen: Welche Gestaltungspotenziale können rund um Digitalisierung verortet werden, welcher besondere Fokus ergibt sich hierbei aus einer Geschlechter- bzw. Frauenperspektive? Dazu werden

nachfolgend einige zentrale inhaltliche Ansatzpunkte und Themenfelder vorgestellt, die für die Konzeption der Befragung wesentlich waren (Kapitel 2.2 und 2.3). Dieser inhaltlichen Verortung vorangestellt, wird nachfolgend eine kurze Bezugnahme auf den regionalen Wiener Kontext vorgenommen, welcher zentrale Rahmenbedingungen digitaler Gestaltungsmöglichkeiten absteckt und vor allem im Zuge der Digitalisierungsstrategie „Digitale Agenda 2025 – Der Weg zur Digitalisierungshauptstadt“ auch wichtige künftige Eckpunkte und Zielsetzungen definiert (Kapitel 2.1).

2.1 Institutionell-regionale Einbettung: Der Wiener Rahmen

Institutionell bzw. regional eingebettet ist der Frauenbarometer 2020 unter anderem einerseits in die Agenden des Frauenservice der Stadt Wien als Auftraggeberin und Bereitstellerin frauenspezifischer Angebote, andererseits können die Ergebnisse auch an aktuelle strategische Zielsetzungen seitens der Stadt Wien andocken: Wien hat sich das Ziel gesetzt, „Europäische Digitalisierungshauptstadt“¹ zu werden und hat hierzu im September 2019 die „Digitale Agenda 2025 – Der Weg zur Digitalisierungshauptstadt“ beschlossen, welche die „**Digitalisierung aller Lebensbereiche**“ umfassen soll (Stadt Wien 2019). Im Rahmen der Digitalen Agenda wird an einigen Stellen **explizit auf Gendergerechtigkeit bzw. Frauen** eingegangen. So wird unter der Überschrift „Politische Dimensionen der Digitalisierung“ eine „**frauenpolitische Dimension**“

angeführt. Hier wird auf die möglicherweise negative Betroffenheit von Frauen durch die Digitalisierung eingegangen: Diese „*werden von der Digitalisierung besonders stark betroffen sein, insbesondere durch die Automatisierung ‚typischer‘ Frauenbranchen wie beispielsweise Bürokauffrau. Dort, wo Jobverluste durch Automatisierung zu befürchten sind, greift die Stadt Wien mit frühzeitigen Maßnahmen, beispielsweise Weiterqualifizierung, vor*“ (Stadt Wien 2019, 19). Auch wird auf den Umstand verwiesen, dass Frauen in EntwicklerInnen-Teams unterrepräsentiert sind und dass beim Einsatz von Algorithmen erst auf eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation hingearbeitet werden muss. Zudem wird als eine von 12 verschiedenen Leitlinien auch der **Grundsatz „Gendergerechtigkeit“** formuliert. Dieser wird folgendermaßen definiert:

¹ https://digitales.wien.gv.at/wp-content/uploads/sites/47/2019/09/20190830_DigitaleAgendaWien_2025.pdf; Download am 14. Dezember 2020.

„Digitale Angebote der Stadt Wien werden unter Berücksichtigung geschlechterneutraler bzw. -spezifischer Bedürfnisse entwickelt und bereitgestellt. Zudem wird ein besonderer Fokus auf Frauen und Mädchen in digitalen Berufen wie auch generell in den digitalisierten Lebenswelten gelegt. Die Gendergerechtigkeit in diesem wesentlichen Gesellschafts- und Wirtschaftsbereich herzustellen, ist eine bedeutsame Handlungsanleitung für die Stadt Wien. Die Stadt Wien fördert proaktiv Frauen in der IT bzw. Frauen in der Digitalisierung, um geschlechtergerechte Teilhabe am Digitalisierungsprozess zu erreichen. Junge Frauen sollen für technische Berufe begeistert werden. Die Stadt Wien will das Bewusstsein für dieses Thema steigern und positive Zeichen setzen“ (Stadt Wien 2019, 21).

Konkretisiert wird diese Leitlinie in zwei Bereichen: der Bildungsinitiative „DigitalCity.Wien“², in der angesprochen wird, dass ein Schwerpunkt auf den Bereich Frauenförderung in der IT gelegt wird, da Mädchen und Frauen in der IT unterrepräsentiert sind³ und dem Handlungsfeld Wissen. Hier wird ebenfalls vor allem auf die „Förderung von Mädchen und jungen Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich“ eingegangen, um mehr Fachkräfte im Bereich Digitalisierung aufzubauen.

Neben dem eingangs erwähnten grundsätzlich politischen Statement ist auffallend, dass **(junge) Frauen vor allem im Kontext von IT-Ausbildungen und -Berufen genannt** und hier entsprechende Bekenntnisse formuliert werden, dass (junge) Frauen hier verstärkt motiviert und begeistert werden sollen.

Tatsächlich wird in den Informationen rund um die Digitale Agenda technischen Ausbildungen und Berufsfeldern ein Schwerpunkt eingeräumt, etwa wenn im Rahmen des „**Digitalisierungspakts**“⁴ an erster Stelle der „Ausbau der digitalen Studiensektoren an den Universitäten, Fachhochschulen und HTLs“ genannt wird. Zudem sollen zusätzliche Lehrstellen im Bereich IKT entstehen, etwa im Rahmen des Lehrberufs „Applikationsentwicklungs-Coding“. Ergänzend wird eine laufende Aus- und Weiterbildung angesprochen, etwa das Erlernen wichtiger Grundkompetenzen, das Nachholen von Bildungsabschlüssen oder

die Förderung digitalorientierter Weiterbildungsangebote auch für ältere ArbeitnehmerInnen, etwa im Rahmen der Aktion „Digi-Winner“⁵, welche vom Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) und der Arbeiterkammer Wien gefördert wird, bei der die Ausbildung von IT-Fachkräften unterstützt werden soll.

Im Rahmen der **Strategie „Digitale Bildung 2030“**, die im September 2020 im Wiener Gemeinderat beschlossen wurde, wird zudem die breite, chancengerechte Vermittlung digitaler Kompetenzen in allen Schulstufen und -formen sowie insgesamt als Teil lebenslangen Lernens als Zielsetzung formuliert.⁶ Breitere Inklusion in die digitale Welt wird auch über die „digitale Erwachsenenbildung“ angesprochen, etwa Einstiegsmöglichkeiten über niederschwellige Bildungs- und Trainingsangebote, sowie darauf aufbauende Weiterbildungsangebote rund um digitale Kompetenzen zur Vermeidung der digitalen Kluft in der Gesellschaft und der Aufbau von digitalen Kompetenzen in Kindergarten und Schule zur Entwicklung niederschwelliger digitaler Anwendungen für alle Altersstufen. Hier wird auch explizit ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Mädchen und jungen Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich genannt.

Neben diesen Anknüpfungspunkten, die sich in der Digitalen Agenda bzw. Detailstrategien rund um (junge) Frauen finden, wird im Rahmen der Digitalen Agenda auch das intersektionale Thema der sozialen Inklusion adressiert. „Langfristiges Ziel“ ist, „Wien zu ‚digitalisieren‘ und dennoch niemand zurückzulassen, also soziale Inklusion“ (Hechtner 2020, 1). Laut der Digitalen Agenda 2025 bedeutet gesellschaftliche Inklusion, „*dass unabhängig vom Alter, Ausbildung etc. die Möglichkeit geschaffen wird, alle Menschen an den Errungenschaften der Digitalisierung teilhaben zu lassen. Entweder werden die digitalen Anwendungen so programmiert, dass sie für alle leicht nutzbar sind. Oder es erfolgt eine ausreichende Schulung der Menschen in der Handhabung der digitalen Anwendungen. Gleichzeitig gilt es aber auch, zusätzlich zu den digitalen Angeboten weitere Alternativen anzubieten und beispielsweise die traditionellen Kommunikationskanäle und ihre*

² <https://www.digitalcity.wien/>; Stand 14. Dezember 2020.

³ Hier ist Folgendes angeführt: „Dies geschieht durch spezielle Technikworkshops für Mädchen und junge Frauen in den Schulen sowie durch Präsentationen von erfolgreichen IT-ExpertInnen mit Vorbildcharakter. Damit soll die spätere Entscheidung für eines der MINT-Fächer auf der Universität und den Fachhochschulen leichter fallen. Ziel ist es, bereits Mädchen im jungen Alter für technologische Fachgebiete zu begeistern und eine IT-Ausbildung anzustreben, um in dieser Branche Karriere zu machen“ (Stadt Wien 2019, 47).

⁴ <https://www.digitalcity.wien/stadt-wien-und-sozialpartner-beschliessen-digitalisierungspakt/>; Stand 14. Dezember 2020.

⁵ <https://www.waff.at/foerderungen/digi-winner/>; Stand 14. Dezember 2020.

⁶ https://digitales.wien.gv.at/wp-content/uploads/sites/47/2020/09/Digitale_Bildung_2030_in_Wien.pdf; Download am 14. Dezember 2020.

Ansprechpersonen weiterhin offen zu halten“ (Stadt Wien 2019, 17).

Dieser Blickwinkel richtet sich vor allem auf die Zugänglichkeit und Nutzbarkeit unterschiedlicher Services, die mehr und mehr ins Netz verlagert werden, setzt also quasi bei einer BürgerInnen-/KonsumentInnen-/NutzerInnenperspektive an.

Werden nun die unterschiedlichen Ansatzpunkte, die im Rahmen der Digitalisierungsstrategie skizziert

werden, subsumiert, können die Analysen, die im Rahmen des Frauenbarometers 2020 gemacht werden, einerseits für die bestehenden Ansätze „Unterfutter“ bieten, andererseits dazu beitragen, dass die Themen, die unter einem gleichstellungsfokussierten Blickwinkel adressiert werden, erweitert werden.

Im abschließenden Kapitel 12 werden auf Basis der Befragungsergebnisse entsprechende Anregungen zusammengestellt.

2.2 Digitale Gestaltungspotenziale aus Frauenperspektive: Zentrale Voraussetzungen

Die Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf die unterschiedlichsten Sphären des Lebens rückten erst in den letzten Jahren in breiter Form in das öffentliche Bewusstsein. Ausdruck davon sind etwa Strategieentwicklungen auf unterschiedlichen politischen Ebenen wie beispielsweise die zuvor skizzierte Wiener Strategie der Digitalen Agenda 2025. Vergleichbares kann aber auch aus einer Frauen- und Gleichstellungsperspektive festgehalten werden.

Gleichstellungspolitische Forschungen stellen – im Gegensatz zu der Vorstellung, dass Digitalisierung ein rein technikgetriebener Prozess ist – die **soziale Formung und Gestaltung digitaler Entwicklungen** in den Mittelpunkt. Diese Ansätze reichen zwar schon auf „frühe“ AutorInnen wie etwa MacKenzie & Wajcman (1985) oder Noble (1979) zurück, welche das deterministische Verständnis von Technik in Frage gestellt haben. Welche digitalen Lösungen und Technologien sich durchsetzen, ist diesen Ansätzen zufolge keine Frage technologischer Überlegenheit, sondern eine Folge sozialer Aushandlungsprozesse, in denen Entscheidungen auf mehreren Ebenen getroffen werden müssen (z. B. Flecker 2018; Eichmann et al. 2019). Wer in diese Entscheidungsprozesse eingebunden wird und sich aktiv an der Gestaltung digitaler Technologien beteiligen kann, ist vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu betrachten und hat auch einen Einfluss darauf, ob sich diese verfestigen oder verändern (z. B. Wajcman 2015, Fuchs & Graf 2019, Oliveira 2017; Kutzner 2017).

Aus dem Blickwinkel eines solchen Verständnisses rückte zuletzt die Frage, wie **die für die Gestaltung notwendigen Ressourcen gesellschaftlich verteilt**

sind, verstärkt ins Zentrum des Diskurses. Wessen Interessen in die Gestaltung digitaler Technologien einfließen, wessen Bedürfnisse dabei Berücksichtigung finden, wer digitale Technologien nutzen kann und wer von digitalen Entwicklungen profitiert, hängt unmittelbar damit zusammen, wer Digitalisierung aktiv (mit-)gestaltet. Sind die zur Gestaltung notwendigen Ressourcen über verschiedene gesellschaftliche Gruppen hinweg ungleich verteilt, ist auch eine Einflussnahme ungleich verteilt.

Der Blick auf die zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen ungleich verteilten Machtverhältnisse in punkto Mitgestaltungsmöglichkeiten eröffnet Anknüpfungsmöglichkeiten für eine gleichstellungsorientierte Betrachtung von Digitalisierungsprozessen (vgl. Soltenhoff & Raudonat 2018). So spiegeln die Ausgestaltung und Nutzung digitaler Technologien einerseits gesellschaftliche – und damit auch geschlechterspezifische – Machtverhältnisse wider, gleichzeitig bergen digitale Technologien das Potenzial zu deren Veränderung (vgl. Barbieri et al. 2020). Entscheidend ist unter anderem, welche Ressourcen zur Gestaltung der Digitalisierung notwendig sind und wie diese über Frauen und Männer hinweg verteilt sind. Entscheidend ist aber auch, welches Verständnis von Digitalisierung herangezogen wird. Wird Digitalisierung nur auf die IT-Komponente reduziert oder als breites Phänomen begriffen, welches Inhalt, Anwendung und Nutzen für den/die Einzelne/n in vielfältigen Lebensbereichen mitdenkt.

Dabei kann zwischen unterschiedlichen Gestaltungsebenen unterschieden werden. Neben einer politisch-regulativen Ebene ist hier einerseits die technische

Gestaltungsperspektive im engeren Sinn wesentlich – also wer hat Einfluss auf die konkrete technische Ausgestaltung der digitalen Zukunft –, und andererseits auch die Frage, wie bestehende Möglichkeiten genutzt und weitergestaltet werden (können). Dies betrifft etwa die inhaltliche Gestaltung und Weiterentwicklung des digitalen Raums, die aktive Gestaltung von Social Media oder die Weiterentwicklung neuer Geschäftsmodelle, die sich durch den Einsatz von Plattformen ergeben.

Im engeren Kern der Gestaltungsmöglichkeiten der digitalen Transformation aus einer Gleichstellungsperspektive wird vor allem seitens der öffentlichen Hand die Frage einer **ausgewogenen Repräsentation von Frauen und Männern in IKT-nahen Ausbildungen und Beschäftigungsfeldern** angestrebt (z. B. EIGE 2020), von der Europa jedoch weit entfernt ist: „Men dominate technology development“ (EIGE 2020, 77) lautet etwa eine Überschrift in einem aktuellen Bericht des European Institute for Gender Equality (EIGE), der die Situation in der EU rund um Digitalisierung und Gleichstellung zusammenträgt. Der EU-weite Anteil von Frauen in IKT-nahen Berufen betrug im Jahr 2019 18%, in Österreich rund 20% (EIGE 2020). Studien zeigen zudem, dass sich junge Frauen kaum vorstellen können, in diesem Feld zu arbeiten: Während 1% der 15-jährigen Frauen sagen, sie können sich vorstellen, in diesem Bereich zu arbeiten, lag der Anteil der Männer dieses Alters bei immerhin 10% (OECD 2019). Entsprechend niedrig ist auch der Anteil von IKT-Studierenden an allen Studierenden: 9% aller männlichen Studierenden wählten EU-weit ein entsprechendes Studium gegenüber 1,6% der weiblichen Studierenden (Eurostat, EIGE 2020, 79).

Viele internationale, nationale wie regionale Initiativen rund um Digitalisierung und Gleichstellung konzentrieren sich auf diesen Aspekt: wie kann der Anteil von (jungen) Frauen in IKT-nahen Ausbildungen und Berufen erhöht werden – eine Fragestellung, die auch im Rahmen der Wiener Digitalisierungsstrategie aufgegriffen wird (siehe Kapitel 2.1).

Mittlerweile hat sich der Kern der Debatte von dieser zweifelsohne wichtigen, aber doch engen Frage weiterentwickelt. Die Diskussion rund um Gestaltungspotenziale, Gleichstellung und Digitalisierung rückt die Frage **digitaler Kompetenzen und Ausstattung aller Gesellschaftsmitglieder** in den Mittelpunkt: Der Zugang zu und die Ausstattung mit digitalen Technologien stellt nicht nur die Grundvoraussetzung zur aktiven Teilhabe an Digitalisierungsprozessen, son-

dern angesichts der wachsenden Bedeutung digitaler Kommunikationsmedien auch eine mittlerweile notwendige Bedingung zur gesellschaftlichen Partizipation dar. Um Digitalisierung mitgestalten zu können, reicht aber der Zugang zu digitalen Technologien alleine nicht aus. Entscheidend hierfür ist vielmehr, ob die Vorteile und Möglichkeiten digitaler Technologien auch adäquat genutzt werden können – dies wiederum hängt davon ab, ob entsprechende digitale Kompetenzen vorhanden sind (vgl. Davaki 2018). Hier gibt es mittlerweile unterschiedliche Konzepte zur Messung der Verteilung des Zugangs zu Internet, technischer Soft- und Hardware und der Messung von Kompetenzen. Im europäischen Kontext spielt hier etwa der „Digital Competence Framework for Citizens“ eine wesentliche Rolle (Vuorikari et al. 2016), welcher zwischen Grund-, fortgeschrittenen und Profikompetenzen unterscheidet.

Während die **geschlechterspezifische Lücke in Bezug auf die Ausstattung** mit und den Zugang zu digitalen Technologien in Österreich (wie auch auf europäischer Ebene) in den letzten Jahren **weitgehend geschlossen werden konnte** (dies bezieht sich auf eine einfache Grundausstattung, die einen prinzipiellen Zugang ermöglicht), bestehen hinsichtlich der **digitalen Kompetenzen nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede** (vgl. Reidl et al. 2020 für Österreich, Davaki 2018, Arroyo Pietro & Valenduc 2016); vor allem bezüglich fortgeschrittener und Profikompetenzen lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede zum Nachteil von Frauen festhalten (EIGE 2020). Unter anderem werden hier **bestehende geschlechtsspezifische Stereotype** ins Feld geführt, die mitverantwortlich dafür sind, dass Frauen tendenziell weniger Zutrauen in die Aneignung entsprechender Kompetenzen haben bzw. ihnen auch gesellschaftlich weniger Kompetenz zugetraut wird. So zeigt etwa eine in Deutschland durchgeführte Studie zur digitalen Kompetenzeinschätzung junger Erwachsener, dass Männern generell höhere digitale Kompetenzen zugeschrieben werden als Frauen (vgl. Franken et al. 2018). Eine 2019 durchgeführte Studie zur digitalen Kompetenzerfassung bei jungen Frauen und Männern zeigt, dass Burschen dazu tendieren, ihre digitalen Kompetenzen zu überschätzen, während Mädchen ihr digitales Know-how unterschätzen (EIGE 2019a). Zudem kann darauf verwiesen werden, dass Frauen und Männer aufgrund der **Bildungs- und Arbeitsmarktsegregation** in Österreich auch in unterschiedlichen Segmenten ausgebildet werden bzw. in

unterschiedlichen Bereichen arbeiten, wo wiederum auf die Vermittlung digitaler Kompetenzen unterschiedlich viel Wert gelegt wird (Bergmann et al. 2017). Frauen könnten vor diesem Hintergrund auch tendenziell weniger Möglichkeiten haben, sich entsprechende digitale Kenntnisse anzueignen.

Im Hinblick darauf erscheint es uns wesentlich, die Frage des Zugangs zur notwendigen Ausstattung und zu den erforderlichen Kompetenzen zur Teilhabe an – bzw. zur Mitgestaltung von digitalen Prozessen im Rahmen des Frauenbarometers aufzunehmen.

Ein Aspekt, der uns zusätzlich wichtig erscheint, ist der Einbezug der **subjektiven Wahrnehmungen der Frauen zum Thema Digitalisierung**. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass die Gestaltung von Digitalisierungsprozessen auch von der Bewertung der eigenen Handlungsoptionen abhängt. Je nach subjektiver Einschätzung der eigenen Kompetenzen, der Wahrnehmung von Digitalisierung als Chance oder Bedrohung, sowie der Einstellung gegenüber digitalen Veränderungsprozessen im Allgemeinen unterscheidet sich die Wahrnehmung der eigenen Handlungsmacht

im Zuge der Digitalisierung und damit auch die Bereitschaft, selbst an deren Gestaltung beteiligt zu sein.

An dieser Stelle sei auch auf die Wichtigkeit eines **intersektionalen Blickwinkels** verwiesen. Frauen stellen keine homogene Gruppe dar, sondern befinden sich in Abhängigkeit weiterer sozialer Merkmale wie etwa Bildung, Herkunft oder Alter in mitunter sehr heterogenen Lebenssituationen und sind dementsprechend unterschiedlich stark von Ungleichheiten und Ausschlussmechanismen betroffen (z. B. Cyba 2013). Empirische Studien zeigen, dass besonders das Alter und der Bildungsgrad entscheidende Faktoren für die digitale Teilhabe und das digitale Kompetenzniveau sind, wobei insbesondere ältere Personen (und hier verstärkt Frauen) sowie Personen mit niedriger formaler Bildung von digitaler Exklusion bedroht sind (z. B. Reidl et al. 2020, ÖIAT 2018, Davaki 2018). Reidl et al. (2020) kommen in ihrer Studie für Österreich zu dem Ergebnis, dass auch entlang der Merkmale Einkommen und Migrationshintergrund bzw. Herkunft Unterschiede in der Nutzung digitaler Technologien bestehen.

2.3 Konkretisierung der Gestaltungspotenziale in wesentlichen Themenfeldern des Frauenbarometers 2020

Betrachtet man Digitalisierung also als einen gesellschaftlich gestalteten und gestaltbaren Prozess, lassen sich aus einer gleichstellungsorientierten Perspektive Handlungsoptionen und thematische Schwerpunkte in verschiedenen Lebensbereichen identifizieren. Da mittlerweile nahezu alle Lebensbereiche durch Digitalisierung beeinflusst werden – Arbeitsmarkt, Arbeitsabläufe in Unternehmen, öffentliche sowie private Kommunikation, Behördenkontakte, Medizin und Gesundheit, Bildung, Aus- und Weiterbildung, Funktionsweise von Häusern und Wohnungen, Reproduktionsarbeit und Mobilität (Wielpütz 2020) – ist es umso wichtiger, einen breiten Blick darauf zu werfen, in welchen Feldern welche Chancen und Risiken für Frauen bestehen und wer wo über welche Gestaltungspotenziale verfügt.

Im Rahmen des Frauenbarometers wurde aus der Vielzahl möglicher Handlungsfelder ein Fokus auf folgende zentrale Bereiche gelegt:

- die Erwerbsarbeit,
- die Aus- und Weiterbildung,
- der digitale Raum und Kommunikation sowie
- die Frage der Geschlechterrollen.

Entlang dieser Felder stellen wir nachfolgend einige rezente Forschungsergebnisse vor, die für die Konzeption unserer Erhebung leitend waren.

Im Rahmen der **Erwerbsarbeit 4.0** zeigen Studien, dass die meisten Sektoren in irgendeiner Form von Digitalisierung betroffen sind. Bis vor wenigen Jahren wurde dieser sektorumfassenden Digitalisierung allerdings wenig Bedeutung zugemessen, vielmehr stand der männerdominierte Industriesektor unter

dem Label Industrie 4.0 im Mittelpunkt des Interesses (Hirsch-Kreinsen 2017) und unterschiedlicher Förderprogramme (Bergmann et al. 2017). Demgegenüber verlief bzw. **verläuft die Digitalisierung im weiblich dominierten Dienstleistungssektor „stiller“ und „versteckter“** und stand lange nicht im Fokus von Studien oder speziellen Förderprogrammen. Erst feministische und gleichstellungsorientierte ForscherInnen holten sie vor den Vorhang und machten die Änderungen in den unterschiedlichen Dienstleistungsfeldern sichtbar.

So zeigte eine Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes auf, dass Frauen vor allem in frauendominierten (64%) und gemischten Berufsfeldern (71%) meinen, dass sie von Digitalisierung betroffen sind, während in männerdominierten Berufsfeldern der entsprechende Anteil bei 51% lag (DGB 2017). Qualitative und quantitative Studien, etwa von Kutzner (2017), wiesen nach, dass die Digitalisierung in frauendominierten Feldern längst angekommen ist, aber bislang wenig beachtet wurde.

Die damit eng verbundenen Fragen, welche Berufsfelder eine Auf- bzw. Abwertung erfahren, welche Kompetenzen in einer digitalisierten Arbeitswelt gefragt sind, wie neue berufliche Möglichkeiten von Frauen genutzt werden, werden erst seit Kürzerem für frauendominierte Beschäftigungszweige diskutiert. Zudem rückt die Frage nach den Auswirkungen eines durch digitale Technologien räumlich und zeitlich (potenziell) gestaltbareren (Lohn-)Arbeitsalltags auf die Vereinbarkeits- sowie Karrieremöglichkeiten von Frauen in den Mittelpunkt von Studien. Dies ist ein Thema, welches durch die Maßnahmen rund um die Corona-Pandemie – in erster Linie die **verstärkte Inanspruchnahme von Homeoffice** – an neuer Bedeutung gewonnen hat (Mader et al. 2020).

Dabei zeigen Studien (für Deutschland aktuell Dengler & Mathes 2020) rund um das Substituierungspotenzial (das heißt die Ersetzbarkeit bestimmter beruflicher Tätigkeiten durch Computer und computergesteuerte Maschinen), dass auch der Dienstleistungsbereich in hohem Ausmaß von potenziellen Änderungen betroffen ist, etwa im Feld der unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe oder Unternehmensorganisation (Büro etc.). Andere frauendominierte Berufe, etwa soziale und kulturelle Dienstleistungen und Pflegeberufe sind bis dato weniger von einer Ersetzbarkeit durch Computer betroffen, wenn auch in diesen Feldern längst digitale Technologien Einzug gefunden haben.

Auch wenn in der öffentlichen Diskussion vielfach die Debatte um einen potenziellen Rückgang der Gesamtbeschäftigung („Jobkiller Automatisierung“) kreist, verweisen immer mehr Studien auf **Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur** als die zentrale Konsequenz der zu beobachtenden Trends. Welche Berufe bzw. Teile von Berufen abgebaut werden, welche ersetzt werden, welche neu entstehen, scheint aber gerade im überaus heterogenen Dienstleistungssektor weniger deutlich als im Industriebereich (Pimminger & Bergmann 2020). Im Bereich Social Media werden beispielsweise unterschiedliche neue Berufsfelder gerade bzw. vor allem für Frauen prognostiziert, da in diesen Feldern neben den notwendigen digitalen Kompetenzen auch Kompetenzen gefragt sind, die traditionellerweise Frauen zugeschrieben werden, wie hohe Kommunikations- und Sozialkompetenzen (Marrs & Bultemeier 2016).

Studien zeigen zudem, dass die durch Digitalisierung notwendige Weiterbildung in den Betrieben oft eine enge und unternehmensspezifische Produktschulung ist – umfassende Schulungen werden vor allem für Führungskräfte und technische Leitungen angeboten. Frauen finanzieren sich digitalisierungsrelevante Weiterbildungen außerdem häufiger als Männer selbst (Initiative D21 e. V. 2020).

Für die Gestaltung des Frauenbarometers wird diese hier exemplarisch angeführte unterschiedliche Sichtweise auf so genannte Frauen- und Männerberufe und die **tendenzielle Unterschätzung der digitalen Transformation in frauendominierten Berufsfeldern** aufgegriffen, um im Rahmen der Befragung einen geschärften Blick dafür zu bekommen, in welchen Beschäftigungsfeldern Wienerinnen technik- bzw. digitalorientierte Tätigkeiten wahrnehmen, ob sie stattfindende Änderungsprozesse positiv oder wenig positiv erleben und inwiefern sie sich für digitale Änderungen gerüstet sehen.

Dass die Digitalisierung mittlerweile in fast allen Berufsfeldern und Sektoren Eingang gefunden hat – in männer- wie frauendominierten Berufsfeldern – ist auch deshalb wichtig zu betonen, da Digitalisierung konzeptionell oft eher an männlich dominierte technische Berufe geknüpft scheint und eher in männlich dominierten Ausbildungen entsprechende Kenntnisse vermittelt werden bzw. zumindest wurden. Dies führt zum Thema der **(Aus-)Bildung 4.0**. In diesem Bereich finden – wenn auch weniger dokumentiert – relativ parallele Entwicklungen bzw. Diskussionen statt. Einerseits verweisen die oftmaligen Forderungen nach

einer **Aufnahme digitaler Kompetenzen als 4. Schlüsselkompetenz** – neben Lesen, Schreiben, Rechnen – bereits ab dem Kindergarten (jüngst etwa seitens der Sozialpartnerorganisationen und Industriellenvereinigung 2020) darauf, dass dem Thema Digitalisierung breiter Raum gewidmet wird bzw. gewidmet werden soll, andererseits kann festgestellt werden, dass im Gegensatz zur Arbeitsmarktforschung die Forschungs- und Datenlage hinsichtlich der tatsächlichen Realisierung und Umsetzung der Forderungen im Rahmen unterschiedlicher Ausbildungstypen bzw. mädchen- oder burschenkonnotierter Ausbildungswege sehr dünn ist. Zwar standen lange Zeit – ähnlich wie oben skizziert – burschendominierte Lehrberufe im Zentrum neuer digitalisierungsinkludierender Ausbildungsverordnungen, allerdings finden sich in den jüngsten Verordnungsrunden auch „gemischte“ Lehrberufe, etwa die/der Bürokauffrau/mann, bei welchem 2020 „digitales Arbeiten“, ausdifferenziert nach unterschiedlichen Fähigkeiten eingeführt wurde.⁷ Dennoch, bei vielen von jungen Frauen stark nachgefragten Lehrberufen – etwa die Einzelhandelskauffrau, wo unter 18 verschiedenen Kompetenzen relativ unspezifisch als eine Kompetenz „setzt Informations- und Kommunikationstechniken ein“ genannt ist oder bei der Friseurin/Stylistin, wo sich keinerlei Hinweise auf digitale Kompetenzen finden⁸ – scheint es noch vermehrt Nachholbedarf zu geben.

Angesichts des „Digital Gender Gaps“ in Österreich – also der Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf deren digitale Kompetenzen (vgl. Reidl et al. 2020) – wollen wir im Rahmen des Frauenbarometers der Frage besondere Aufmerksamkeit widmen, in welchen (Aus-)Bildungen aus Sicht der Befragten entsprechend Kenntnisse vermittelt werden und wie die Ausstattung mit entsprechenden Geräten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung wahrgenommen wird.

Der **digitale Raum** und damit **die Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten 4.0** spielen nicht nur eine immer wichtiger werdende Rolle in nahezu allen Lebensbereichen, sondern eröffnen auch neue (digitale) Partizipations- und Gestaltungsräume. Wem die sich damit eröffnenden Potenziale zugutekommen, hängt erstens davon ab, wer mittels digitaler Kommunikationsmedien Zutritt zu diesen Räumen hat und zweitens, inwiefern die Zugangsmöglichkeiten mit Optionen zur aktiven (Mit-)Gestaltung verbunden sind.

Oder anders formuliert: Ob digitale Kommunikation zu einer fairen Verteilung gesellschaftlicher Partizipationsmöglichkeiten oder zu einer weiteren Verschärfung bestehender Ungleichheiten führt, ist davon abhängig, wer den digitalen Raum wie gestalten kann.

Aus einer gendersensiblen Perspektive kommt der Gestaltung des digitalen Raums in vielfältiger Hinsicht eine zentrale Rolle zu: Einerseits bieten digitale Medien Frauen die Chance, ihre Interessen öffentlich zu artikulieren, sich zu vernetzen und sichtbar zu machen, gleichzeitig bergen sie die Gefahr, geschlechterspezifische Stereotype zu reproduzieren. Ob digitale Medien die Durchsetzung frauenspezifischer Interessen fördern können und welche Frauenbilder im digitalen Raum vermittelt werden, hängt folglich in zentraler Weise damit zusammen, in welchem Ausmaß Frauen an der Erstellung digitaler Medien und deren Inhalten beteiligt sind (vgl. Nordmann 2019).

Ein weiteres, im Kontext des digitalen Raums wichtiges Thema ist Hass und Gewalt im Netz. Wenngleich die Datenlage zu diesem Thema insgesamt doch eher spärlich ist, gibt es einige wenige Studien, die zeigen, dass Frauen von Gewalt im Netz häufiger betroffen sind als Männer (z. B. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2017).

Letztlich wird auch das Thema **Geschlechterrollen 4.0** näher beleuchtet, da die Frage, ob bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Zuge von Digitalisierungsprozessen abgebaut werden können eng mit der Frage verknüpft ist, ob es zu einer Veränderung von Geschlechterrollen bzw. zur Herausbildung neuer Geschlechterrollenverständnisse kommt bzw. in welche Richtung dieser Prozess verläuft. Eine Analyse dieser Fragestellungen kann bzw. muss angesichts der Komplexität der Thematik aus unterschiedlichen Perspektiven heraus erfolgen und erforderte im Zuge der Befragung der Wienerinnen eine Fokussierung. Auf der einen Seite wurde die Frage aufgegriffen, ob es im Zuge der Digitalisierung zu einer gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bzw. zu einer stärkeren Beteiligung von Männern an unbezahlter Care-Arbeit kommt. Aktuelle Studien weisen beispielsweise darauf hin, dass der Einsatz digitaler Haushaltsgeräte nicht zwangsläufig zu einer Veränderung geschlechterspezifischer Rollenverteilungen führt – stattdessen besteht die Gefahr, dass diese in lediglich veränderter (digitaler) Form eine Re-

⁷ https://www.qualitaet-lehre.at/fileadmin/Storage/Dokumente/Factsheets/Factsheets_2020/Factsheet_Buerokaufmann.pdf; Download 8. Jänner 2021.

⁸ <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/lexicon.html>; Stand 8. Jänner 2021.

Kontextualisierung erfahren. Fuchs & Graf 2019 zeigen etwa auf, dass der Einsatz digitaler Technologien nicht unbedingt die bestehende Vergeschlechtlichung, sondern lediglich die konkrete Ausführung bestimmter Tätigkeiten verändert. Diese Re-Stereotypisierung ist zu einem großen Anteil auch der Tatsache geschuldet, dass es weiterhin vorwiegend Männer sind, die an der Konzeption und Ausgestaltung digitaler Technologien beteiligt sind (vgl. Oliveira 2017). Weiters wird der Frage nachgegangen ob – aus Sicht der Wienerinnen – der digitale Raum Möglichkeiten für die Darstellung und Verbreitung weniger einschränkender Geschlechterrollen bietet oder ob es im digitalen Raum zu einer Stereotypisierung geschlechterspezifischer Zuschreibungen und Rollenbilder kommt – laut Befunden lassen sich Tendenzen in beide Richtungen identifizieren (vgl. Freudenschuss 2014).

3 Der Frauenbarometer 2020: Wer wurde befragt, was sind die zentralen Themen?

3.1 Themenstellungen des Frauenbarometers 2020

Vor dem Hintergrund der skizzierten inhaltlich-konzeptionellen und institutionell-regionalen Überlegungen erfolgte die Konzeption des Erhebungsinstruments. Betrachtet man die Digitalisierung als einen gesellschaftlich gestalteten Prozess, lassen sich aus einer gender-orientierten bzw. im konkreten Fall frauenspezifischen Perspektive Handlungsoptionen und thematische Schwerpunkte in verschiedenen Lebensbereichen identifizieren. Die zentrale Leitfrage war dabei, wie die Gestaltungspotenziale der Wienerinnen im Zuge der Digitalisierung sichtbar gemacht werden können. Welche Rolle spielt die Digitalisierung im Leben der Wienerinnen, wo und wie gestalten sie digitale Prozesse aktiv mit? Wie nehmen sie digitalisierungsbedingte Veränderungen wahr und was wünschen sie sich für die Zukunft? Im Fokus standen dabei die Bereiche Erwerbsarbeit 4.0, (Aus-)Bildung 4.0, Geschlechterrollen 4.0 sowie der digitale Raum bzw. Kommunikation 4.0.

Darüber hinaus gibt es – wie in Kapitel 2.1 gezeigt – relevante Voraussetzungen, die über die einzelnen Lebensbereiche hinweg als grundlegende Basis für die Teilhabe und (Mit-)Gestaltung in einer digitalen Gesellschaft angesehen werden können. Dies sind im Wesentlichen die Ausstattung mit digitalen Geräten und Systemen sowie die notwendigen digitalen Kompetenzen.

Abbildung 1 gibt hier einen ersten schematischen Überblick über den Aufbau des Fragebogens. Im Anschluss daran werden die konkreten Inhalte und Fragen der einzelnen Themengebiete skizziert.

Abbildung 1: Schematischer Aufbau des Fragebogens



Quelle: Eigene Darstellung L&R Sozialforschung

Bedingt durch die spezifische Befragungssituation 2020, die durch Covid-19 und verschiedene Phasen des Lockdowns geprägt war, wurden auch spezifische Fragen rund um Homelearning und Homeoffice in die Befragung aufgenommen. Hier ging es einer-

seits darum, wie die Wienerinnen die Umstellung auf Homelearning bzw. Homeoffice erlebten, aber auch, wem diese Möglichkeiten überhaupt offenstehen und welche Unterschiede sich diesbezüglich über verschiedene Gruppen hinweg festmachen lassen.

3.1.1 THEMENÜBERGREIFENDE DIMENSIONEN: AUSSTATTUNG UND KOMPETENZEN

Als themenübergreifende Dimensionen wurden die Fragen der Ausstattung und Kompetenzen aufgenommen. Neben einem allgemeinen „Digital Gap“ – also einer ungleichen Ausstattung mit digitalen Kompetenzen über verschiedene gesellschaftliche Schichten hinweg – gibt es in Österreich nach wie vor einen „Digital Gender Gap“ – also Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf deren digitale Kompetenzen

3.1.2 THEMENSPEZIFISCHE FRAGEBLÖCKE

Neben den themenübergreifenden Fragen wurden vier themenspezifische Frageblöcke zu den Bereichen Arbeit 4.0, Bildung 4.0, Geschlechterrollen 4.0 sowie digitaler Raum bzw. Kommunikation 4.0. gestaltet.

Im Kontext von **Erwerbsarbeit 4.0** standen – neben Fragen zu Beruf, Branche und allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen – folgende Themen im Vordergrund:

(vgl. Reidl et al. 2020). Hier erfolgte eine Orientierung an bestehenden Kompetenzrahmen (vgl. Vuoriki et al. 2016, Narosy et al. 2018) und vergleichbaren Studien (vgl. Initiative D21 e. V. 2020), um eine Einordnung in vergleichbare Ordnungsrahmen zu gewährleisten. Auch die Frage der technischen Ausstattung wurde an vergleichbare Studien angelehnt.

- Wie sieht die Ausstattung mit digitalen Technologien und deren Bereitstellung durch den/die ArbeitgeberIn in welchen Berufsfeldern aus?
- Wie werden digitalisierungsbedingte Veränderungen im Beruf subjektiv wahrgenommen und eingeschätzt?
- Welche Berufe werden als technikorientiert bzw. digital eingeschätzt? Womit hängt dies zusammen?
- In welchen Berufen wird die Möglichkeit des Arbeitens im Homeoffice in welchem Ausmaß genutzt? Wie wurde das Arbeiten im Homeoffice während des Lockdowns erlebt? Was bedeutet dies im Kontext des Vereinbarkeitsthemas?

Da digitale Kompetenzen nun für verschiedene Lebensbereiche als relevant gesehen werden, stellt sich auch an die Bildungs- und Ausbildungssysteme die Frage, wie diese digitale Kompetenzen vermitteln. Ein Teil der Befragung setzt sich daher mit der **(Aus-) Bildung 4.0** auseinander. Im Zentrum des Frageblocks rund um das Thema (Aus-)Bildung 4.0 stand neben der Erfassung der aktuellen Situation auch die Frage, welche Wünsche und Handlungsbedarfe die Frauen in diesem Bereich wahrnehmen. Konkret wurden folgende Aspekte abgefragt:

- Welche digitalen Kompetenzen werden in welchen Ausbildungen vermittelt?
- Welche digitalen Geräte werden in welchen Ausbildungen genutzt?
- Welche Ausbildungsformen werden von den Frauen selbst als digital bzw. technisch wahrgenommen?
- Wie wurde die während des Lockdowns notwendige Umstellung auf Homelearning erlebt?
- Welche Aktivitäten zum Kompetenzerwerb werden individuell oder seitens des Ausbildungsorts bzw. des Betriebs gesetzt?
- Wie wird das digitalisierungsspezifische Weiterbildungsangebot in Wien im Allgemeinen eingeschätzt? Wie werden „frauenspezifische“ Digitalisierungs-Angebote eingeschätzt?

Die Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten spielt nicht nur eine immer wichtiger werdende Rolle in nahezu allen Lebensbereichen, sondern eröffnet auch neue (digitale) Partizipations- und Gestaltungsräume. Die entscheidende Frage ist auch hier, wer sich an digitaler Kommunikation 4.0 beteiligen kann, wer davon ausgeschlossen ist und wer den digitalen Raum (für wen) gestalten kann. Im Kontext **Kommunikation 4.0 / digitaler Raum** standen bei der Konzeption des Erhebungsinstruments folgende Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Welche digitalen Medien werden von Frauen genutzt? Auf welchen digitalen Plattformen bewegen sich Frauen?
- Wie werden digitale Medien genutzt? Welche Frauen sind aktiv an der Erstellung digitaler Inhalte beteiligt?
- Welche Rolle spielt die digitale Kommunikation für die sozialen Beziehungen? In welchem Ausmaß findet eine Vernetzung im digitalen Raum statt?

Ein weiteres im Kontext des digitalen Raums wichtiges Thema ist Hass und Gewalt im Netz. Daher wurde die Thematik in der Befragung auch aufgegriffen. So wurde nicht nur nach der eigenen Betroffenheit gefragt, sondern auch nach der Wahrnehmung von Hass und Gewalt im Netz gegen Frauen und nach Vorschlägen zu gegensteuernden Maßnahmen.

Ob bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Zuge von Digitalisierungsprozessen abgebaut werden können, ist erstens eng mit der Frage verknüpft, ob es zu einer Veränderung von Geschlechterrollen bzw. zur Herausbildung neuer Geschlechterrollenverständnisse – **Geschlechterrollen 4.0** – kommt und zweitens, in welche Richtung dieser Prozess verläuft.

Im Zuge der Erhebung wurden folgende Fragestellungen adressiert:

- Wird durch den Einsatz digitaler Technologien eine Änderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wahrgenommen, etwa hinsichtlich Homeoffice oder dem Einsatz von smarten Technologien im Haushalt?
- Werden digitale Kommunikationskanäle zur Organisation von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten genutzt?
- Wie wird die Darstellung von Frauen im Netz wahrgenommen?
- Wird das Netz als Möglichkeit wahrgenommen, neue, andere Frauen- und Männerbilder zu kreieren oder werden alte Stereotype verfestigt?
- Welche Rolle spielen dabei – immer populärer werdende – „Bloggerinnen“? Zu welchen Themengebieten werden Inhalte von „Bloggerinnen“ konsumiert und was lässt sich daraus für die Veränderung von Geschlechterrollen ableiten?

3.1.3 INTERSEKTIONALE PERSPEKTIVE

Um dem intersektionalen Analysezugang im Rahmen der Auswertung Rechnung tragen zu können und die digitalen Gestaltungsoptionen von Wienerinnen entlang ihrer heterogenen Lebensrealitäten erfassen zu können, wurde außerdem nach unterschiedlichen sozioökonomischen und personenbezogenen Merkmalen gefragt, etwa nach dem Alter, dem Bildungsstand, dem aktuellen Status, der Herkunft, dem Einkommen sowie der Haushaltsform bzw. dem Vorhandensein betreuungspflichtiger Kinder im Haushalt. Die Erfassung der Haushaltsform geschah vor dem Hintergrund der in Abhängigkeit davon unterschiedlichen Betreuungspflichten und den damit verbundenen Vereinbarkeitsaspekten.

Den Einfluss der eben genannten sozioökonomischen Merkmale und deren potenzielle Wechselwirkungen mit der Ungleichheitskategorie Geschlecht berücksichtigend, wurden diese bei den nachfolgenden Auswertungen als erklärende Variablen in die Analyse miteinbezogen.

3.2 Frauenbarometer 2020: Zielgruppe, Umsetzung der Befragung, zentrale Sozial- und Erwerbsmerkmale der Befragten im Überblick

3.2.1 ZIELGRUPPE

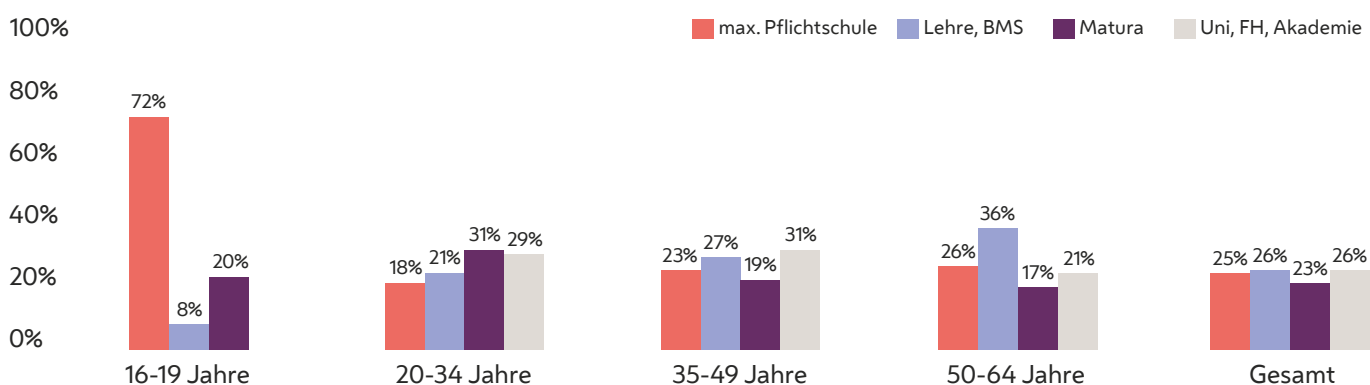
Zielgruppe des Frauenbarometers 2020 sind die rund 646.000 **Wienerinnen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren**.⁹ Die Befragungsergebnisse des vorliegenden Frauenbarometers 2020 sind **repräsentativ für die Verteilung der Wienerinnen nach Altersgruppen und nach höchster abgeschlossener Ausbildung**, denn aus verschiedenen Studien ist bekannt, dass besonders das Alter und das Bildungsniveau maßgeblichen Einfluss auf digitale Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten ausüben (siehe Kapitel 4.5).

Insgesamt – über alle Altersgruppen betrachtet – sind die verschiedenen Ausbildungsniveaus unter den Wienerinnen zu ähnlichen Anteilen zu finden (siehe Abbildung 2).

Im Vergleich der verschiedenen Altersgruppen bestehen jedoch erwartungsgemäß mehr oder minder deutliche Unterschiede. So weisen viele Junge (16–19

Jahre) noch maximal einen Pflichtschulabschluss auf und befinden sich in weiterführenden Ausbildungen. Bereits in der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen sind Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss in der relativen Minderheit und 30% haben eine Matura oder eine Uni/FH/Akademie abgeschlossen. In der Altersgruppe zwischen 35 und 49 Jahren verfügt bereits die relative Mehrheit der Wienerinnen über einen Tertiärabschluss (Uni/FH/Akademie). In der höchsten hier betrachteten Altersgruppe – 50 bis 64 Jahre – nehmen schließlich mittlere Abschlüsse (BMS/Lehre) ein vergleichsweise hohes Gewicht ein. Insgesamt spiegeln die Zahlen damit auch die zunehmende Bildungsbeteiligung von Frauen in Wien im zeitlichen Verlauf.

Abbildung 2: Wienerinnen nach Altersgruppen und höchster abgeschlossener Ausbildung



Quelle: Abgestimmte Erwerbsstatistik – Personen 2018; STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA

⁹ Laut jüngst verfügbarer Registerzählung (Daten für das Jahr 2018) handelt es sich dabei um insgesamt 646.247 Frauen. Siehe: Abgestimmte Erwerbsstatistik – Personen 2018; STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA. Stand September 2020.

3.3 Umsetzung der Befragung

Die Befragung der Wienerinnen erfolgte primär telefonisch und basierte auf einer Zufallsstichprobe, welche disproportional angelegt war, um auch für kleine Gruppen eine verlässliche Anzahl an Interviews zur Verfügung zu haben. Die folgenden Auswertungen und Analysen basieren daher auf gewichteten Daten, um die tatsächliche Verteilung der Wienerinnen entlang der Altersgruppen und Ausbildungsniveaus widerzuspiegeln (siehe Abbildung 2, siehe näher auch Anhang).¹⁰

Insgesamt wurden **1.055** in Wien lebende **Frauen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren** im September und Oktober 2020 befragt. **Ihnen sei an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für ihre Mitwirkung am Frauenbarometer 2020 ausgesprochen!**

3.4 Zentrale Merkmale der befragten Frauen im Überblick

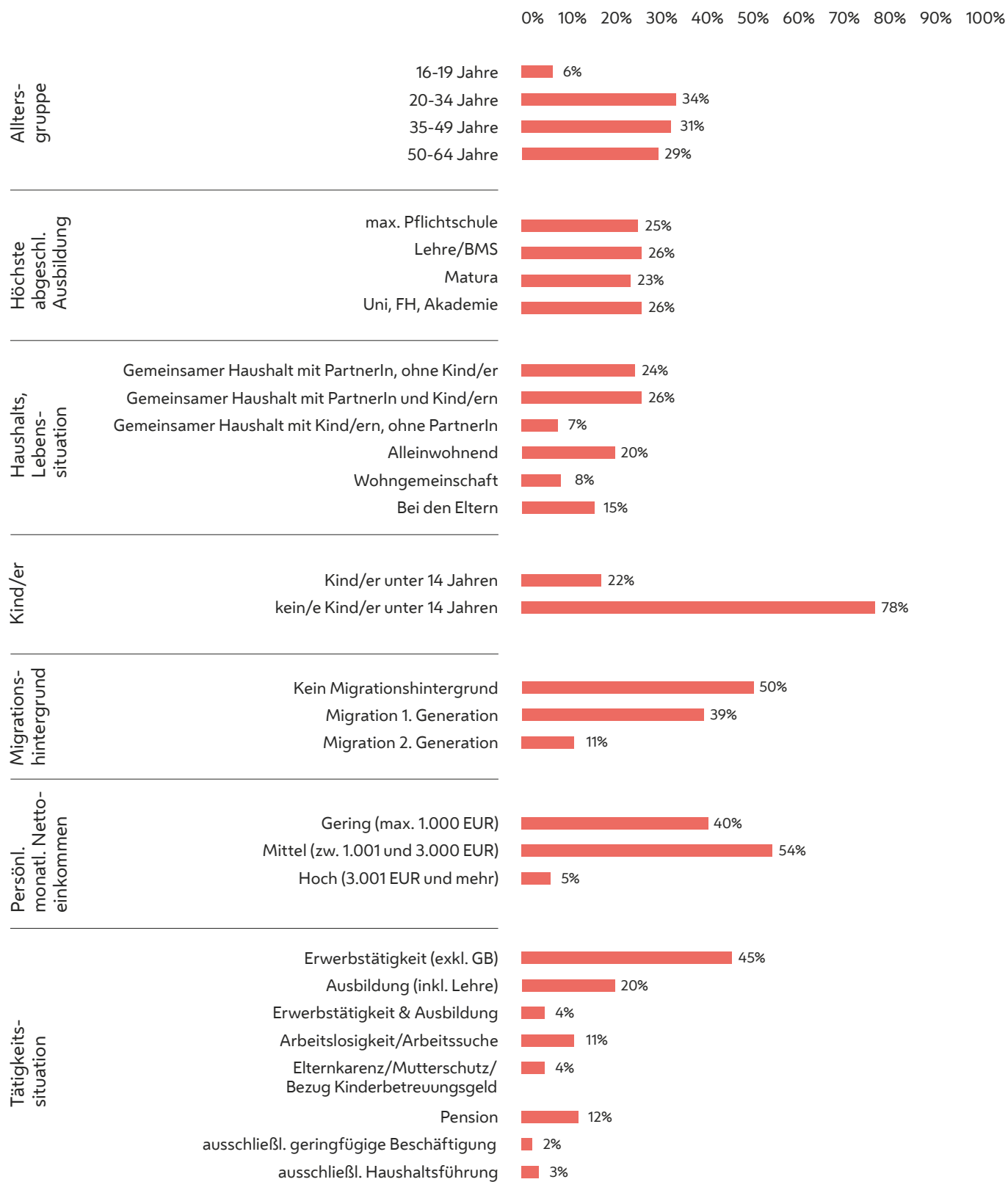
3.4.1 SOZIALCHARAKTERISTIKA IM ÜBERBLICK

Wie lassen sich die befragten Frauen hinsichtlich zentraler sozialer Merkmale näher charakterisieren?

- Die Verteilung der Merkmale Altersgruppen und Ausbildungsniveaus entsprechen im Befragungssample jener in der Grundgesamtheit (siehe Abbildung 2; siehe auch Kapitel 14f im Anhang, u. a. auch zu definitorischen Abgrenzungen). Die beiden Merkmale getrennt betrachtet, stellen die 16- bis 19-jährigen Frauen mit 5,5% die relativ kleinste Gruppe dar, während auf die anderen Altersgruppen ähnlich hohe Anteile entfallen (siehe Abbildung 3). Relativ gleichmäßig ist auch die Verteilung nach Bildungsniveaus.
- Die Haushalts- und Lebenssituation zeigt, dass die Hälfte der Frauen mit PartnerIn und mit oder ohne Kind/ern lebt. Alleinerzieherinnen sind zu 7% im Sample vertreten. Jede fünfte Frau wohnt alleine und gut 20%, vor allem jüngere Frauen, leben in einer Wohngemeinschaft oder bei ihren Eltern(-teilen).

¹⁰ Abbildungen und Tabellen in diesem Bericht stellen immer die gewichteten Ergebniswerte in Prozent dar. Die Information über die zugrundeliegende absolute Anzahl an Interviews findet sich jeweils in der Quellenzeile der Abbildungen und Tabellen ausgewiesen. Hingewiesen sei an dieser Stelle auch darauf, dass statistische Analysen und Auswertungen für sehr kleine Subgruppen (n<25) aus verteilungstheoretischen Überlegungen und zur Sicherung der Anonymität der RespondentInnen nicht durchgeführt werden. Aussagen in Bezug auf solche Subgruppen werden allenfalls in einer qualitativen Weise ergänzt.

Abbildung 3: Sozialmerkmale im Überblick



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020, gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055

- Jede zweite Frau hat einen Migrationshintergrund, wobei Migrantinnen der 1. Generation, also jene, die selbst nach Österreich zugewandert sind, stärker im Sample vertreten sind als jene der 2. Generation (also jene, die selbst in Österreich geboren sind, beide Elternteile aber nicht in Österreich geboren sind).
- Mit Blick auf die Tätigkeitssituation ist die relative Mehrheit der befragten Frauen zum Interviewzeitpunkt erwerbstätig (exkl. geringfügige Beschäftigungen). Die zweitgrößte Gruppe stellen Frauen in Ausbildung dar. Auf die anderen Status entfallen jeweils maximal 12% der Befragten.
- Die Tätigkeitssituation beeinflusst u. a. die Einkommenssituation. Gemessen am persönlichen monatlichen Nettoeinkommen insgesamt, d. h. aus verschiedenen Einkommensquellen wie Lohn/Gehalt, soziale Transferleistungen, private Zuwendungen etc., haben 40% der befragten Frauen geringe Einkommen (bis zu EUR 1.000) zur Verfügung, weitere 54% zwischen EUR 1.001 und EUR 3.000 und die relativ kleinste Gruppe (5%) hat ein monatliches Einkommen von über EUR 3.000.

3.4.2 ERWERBS- UND AUSBILDUNGSCHARAKTERISTIKA IM ÜBERBLICK

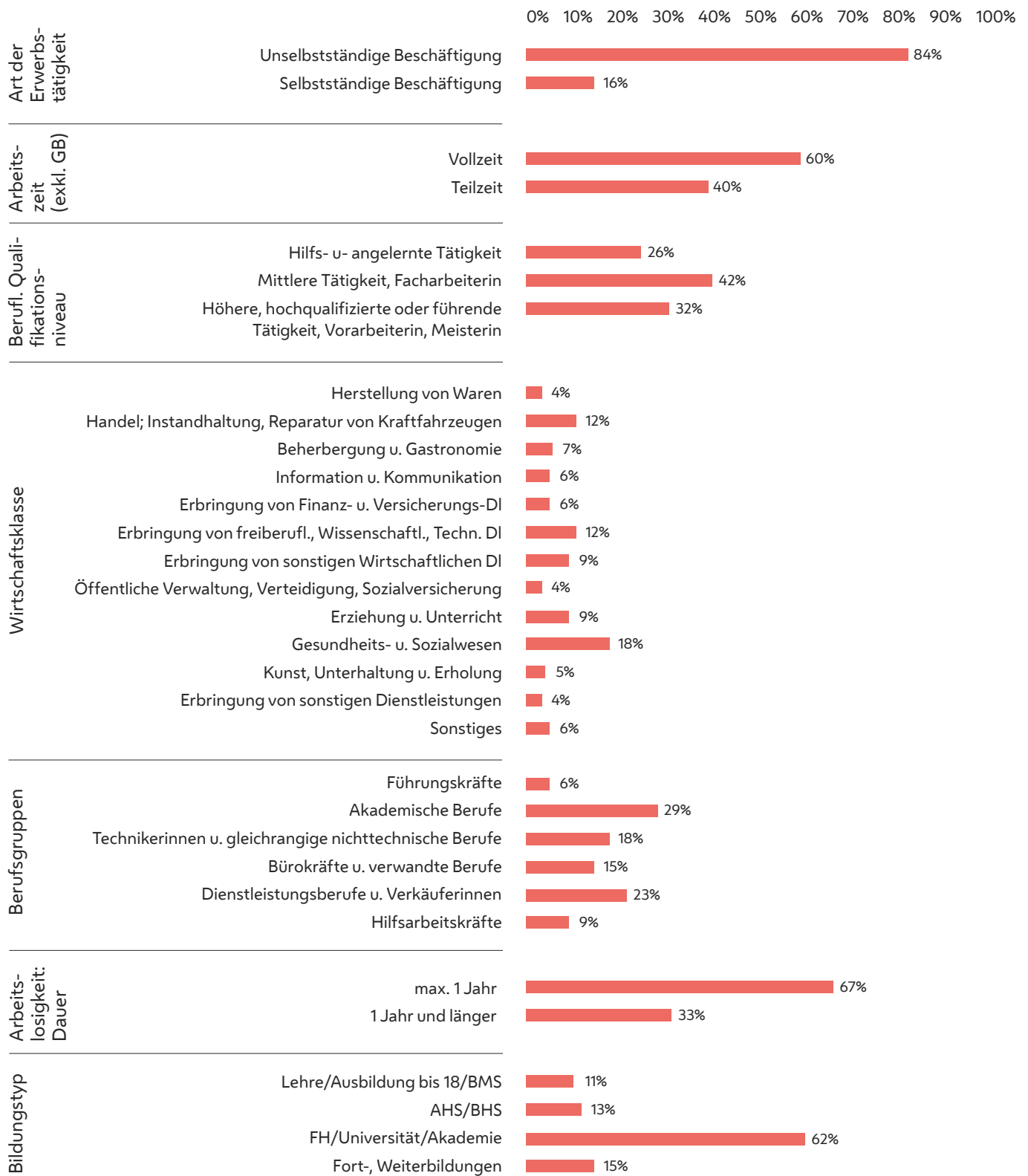
Die auf **Arbeit 4.0** und **Bildung 4.0** bezogenen **Fragestellungen** wurden nur jenen Frauen gestellt, welche aktuell erwerbstätig bzw. in Ausbildung sind oder dies in jüngerer Vergangenheit waren.

Die so definierten Erwerbspersonen¹¹ (66% aller Befragten) und jene in Aus- oder Weiterbildung (26% aller Befragten) lassen sich im Überblick wie folgt charakterisieren (siehe Abbildung 4):

- Der Großteil der Frauen ist unselbstständig erwerbstätig (84%) und 16% gehen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach.
- 60% der Frauen arbeiten auf einer Vollzeitbasis, 40% in Teilzeit.
- Am relativ häufigsten üben sie Tätigkeiten aus, die einem mittleren Qualifikationsniveau bzw. einer Facharbeiterinnentätigkeit entsprechen. Knapp ein Drittel übt hochqualifizierte Tätigkeiten aus und gut jede vierte Befragte Hilfs- und angelernte Tätigkeiten.
- Entlang von Branchen und Berufen besteht eine breite Streuung.
- Befragte, die zum Zeitpunkt des Interviews **arbeitslos** waren, sind dies zu zwei Drittel maximal bis zu einem Jahr. Ein Drittel der arbeitslosen Befragten ist damit langzeitarbeitslos.
- Frauen, die zum Zeitpunkt des Interviews (auch) eine **Aus- oder Weiterbildung** absolvieren, besuchen vor allem tertiäre Ausbildungen (62%). In (überbetrieblichen) Lehrausbildungen oder mittleren Schulen sind 11%, weitere 13% besuchen eine AHS oder BHS und 15% nehmen an Fort- und Weiterbildungen teil.

¹¹ Im vorliegenden Bericht sind damit sowohl die aktuell erwerbstätigen Wienerinnen als auch jene, die maximal ein Jahr arbeitslos oder aktuell in Eltern- oder Bildungskarenz sind, gemeint.

Abbildung 4: Erwerbs- und Ausbildungscharakteristika im Überblick



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020, gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätige n=648, Interviews Arbeitslosigkeit n=128, Interviews Ausbildung n=323

4 Digitale Vorreiterin – umfassende Nutzerin – selektive Nutzerin – analoge Wienerin: Eine Typologie digitaler Gestaltungspotenziale der Wienerinnen

Mit dem Begriff „Digitalisierung“ werden, wie in Kapitel 2 ausführlich diskutiert, mannigfaltige und vielschichtige Sachverhalte adressiert, welche zudem einem dynamischen Veränderungsprozess unterliegen. Dies mag mit ein Grund dafür sein, dass in der einschlägigen Diskussion und Literatur gerne argumentativ auf Typen zurückgegriffen wird. So werden beispielsweise „Onliner“ und „Analoge“ einander gegenübergestellt oder „digitale Pionierinnen“ im Vergleich zu „digitalen Skeptikerinnen“ charakterisiert. Exemplarisch sei etwa auf den in Deutschland regelmäßig erscheinenden D21-Digital-Index verwiesen, der die Typen „digital Abseitsstehende“, „digitale VorreiterInnen“ und „digital Mithaltende“ unterscheidet.¹²

Solche Typen dienen im Wesentlichen der Verdichtung und Charakterisierung vielfältiger Sachverhalte entlang spezifischer Merkmale und sind als Idealtypen zu verstehen. Idealtypischen Beschreibungen bzw. dem

Begriff des Idealtypus, wie er von Max Weber (Weber, 1904) geprägt wurde, liegt zugrunde, dass Verallgemeinerungen, Konzentrationen und Überzeichnungen verwendet werden, um komplexe soziale Realität begrifflich fassbar zu machen. Dies bedeutet immer auch, dass in der Realität Mischformen auftreten und die Grenzen zwischen einzelnen Typen fließend verlaufen können.

Auch im Rahmen des vorliegenden Frauenbarometers 2020 wollen wir die Wienerinnen quasi „kurz & bündig“ in ihren **digitalen Gestaltungspotenzialen** charakterisieren. Diese Gestaltungspotenziale spiegeln, basierend auf den erhobenen Indikatoren, zwei wesentliche Kernelemente im Kontext der Digitalisierung wider, nämlich die **Ausstattung mit Geräten und digitalen Anwendungen im eigenen Haushalt** sowie **digitale Kompetenzen** (siehe für die Detailergebnisse Kapitel 5 und Kapitel 6).

¹² <https://initiated21.de/>; Stand 25. Jänner 2021.

Eine ausreichende Ausstattung mit digitalen Geräten (Smartphone, Internetzugang, Laptop etc.) und entsprechende Kompetenzen (aufgeschlüsselt nach grundlegenden, fortgeschrittenen und professionellen Kompetenzen) zur Nutzung dieser, stellen grundlegende Elemente digitaler Teilhabe und Gestaltung in allen Lebensbereichen – sei dies in der Freizeit, im beruflichen Kontext und/oder in der Aus- und Weiterbildung – dar.

Für die Typenbildung wurden die Ergebnisse dieser beiden Teilbereiche mit **unterschiedlicher Gewichtung** zusammengeführt:

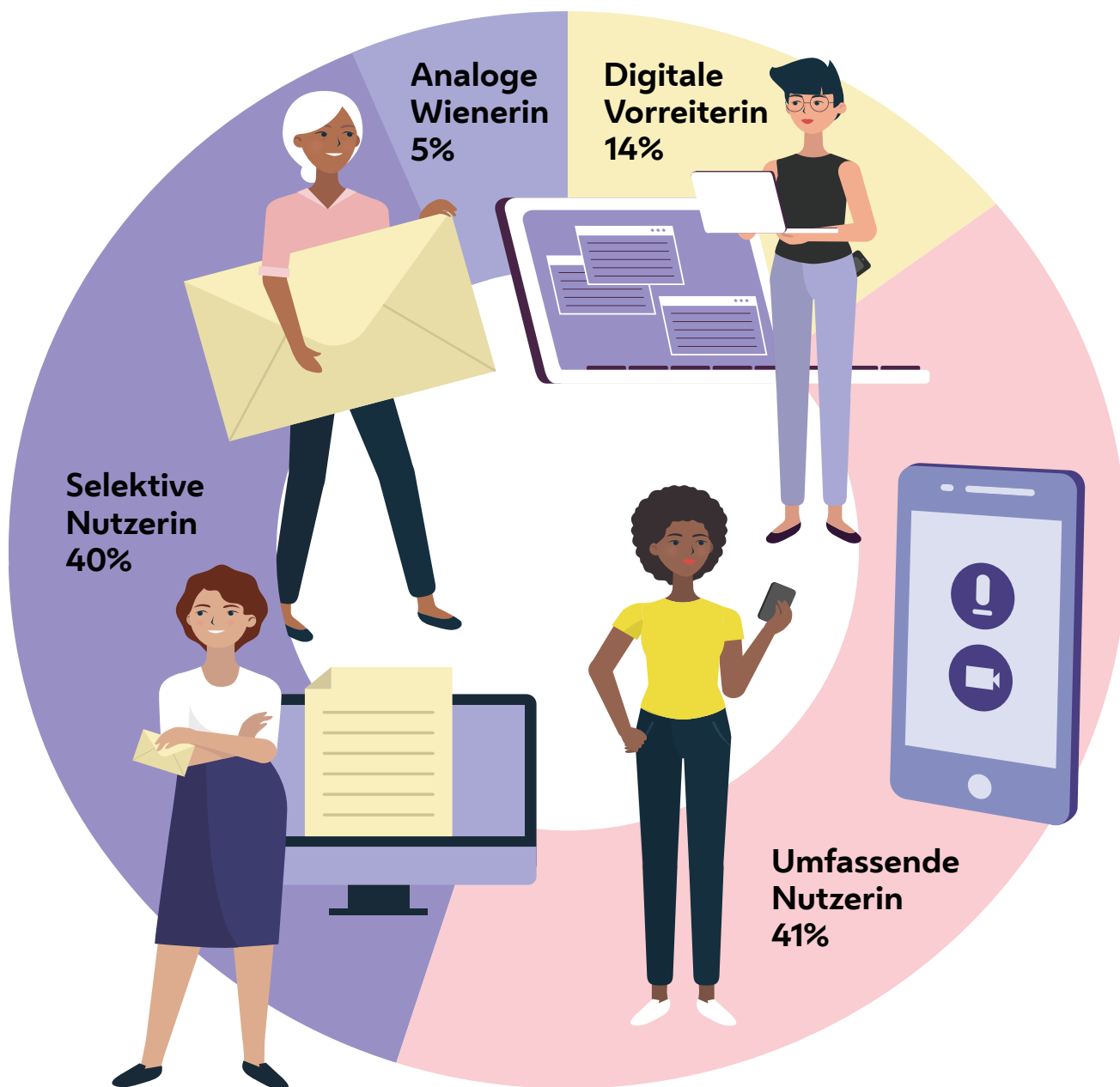
Diese zwei Faktoren spiegeln somit die **individuellen digitalen Gestaltungspotenziale zwischen einem Maximum und Minimum** an erhobenen **Ausstattungen und Kompetenzen** wider. Ausgehend vom durchschnittlichen Wert der individuellen Gestaltungspotenziale wurde eine Zuordnung in vier Gruppen vorgenommen, welche jene Frauen mit vergleichsweise ausgeprägten bzw. vergleichsweise geringen Potenzialen darstellen, sowie zwischen diesen beiden „Extrempositionen“ noch zwei „mittlere“ Gruppenpositionen differenzieren.

Konkret kann so zwischen vier Typen digitaler Gestaltungspotenziale unterschieden werden:

- Kompetenzen stellen die zentrale Grundlage dar und gingen mit einer Gewichtung von 60% in die Gruppierung ein.
- Die technische Ausstattung erhielt in Folge mit 40% ein geringes Gewicht. Eine entsprechende technische Ausstattung kann gegebenenfalls auch abseits des eigenen Haushaltes verfügbar sein, beispielsweise wenn der/die ArbeitgeberIn einen Laptop oder ein Smartphone zur Verfügung stellt, welche auch für private Zwecke genutzt werden dürfen.

- **„Analoge Wienerinnen“**, sie verfügen über die vergleichsweise geringsten digitalen Gestaltungspotenziale, stellen mit 5% die relativ kleinste Gruppe dar.
- Circa jede siebte Wienerin verfügt über vergleichsweise ausgeprägte Kompetenzen und eine breite Ausstattung. Sie werden im vorliegenden Bericht als **„digitale Vorreiterinnen“** bezeichnet.
- Der Großteil der Wienerinnen ist zwischen diesen beiden Gruppen zu verorten, die vor dem Hintergrund über-, bzw. unterdurchschnittlicher digitaler Gestaltungspotenziale begrifflich als **„selektive Nutzerinnen“** und **„umfassende Nutzerinnen“** gefasst werden.

Abbildung 5: Typen digitaler Gestaltungspotenziale der Wienerinnen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055, nicht vollständige Angaben n=118

Welche Personen verbergen sich hinter den jeweiligen Typen? Im Folgenden werden die vier genannten Typen entlang ihrer charakteristischen Merkmale im Überblick vorgestellt.

Wer sind die DIGITALEN VORREITERINNEN?

**Welche digitalen Gestaltungspotenziale zeichnen sie aus?
Welche Gestaltungsmöglichkeiten nützen sie?**

- Sie verfügen über die vergleichsweise höchsten digitalen Gestaltungspotenziale, d. h. ihre digitale Ausstattung ist sehr breit und ihre digitalen Kompetenzen sind hoch.
- 14% der befragten Wienerinnen können als „digitale Vorreiterinnen“ bezeichnet werden.
- Digitale Vorreiterinnen sind mit einem Durchschnittsalter von 33 Jahren relativ jung und haben vergleichsweise selten einen Migrationshintergrund.
- Sie absolvieren häufiger als andere eine – meist tertiäre – Ausbildung oder kombinieren eine solche Ausbildung mit einer Erwerbstätigkeit. Ausbildungen sind zudem häufiger als bei anderen Gruppen technisch orientiert. Sind sie erwerbstätig, dann verhältnismäßig oft in höher oder hochqualifizierten Jobs in digitalaffinen Branchen wie IKT, Finanz- u. Versicherungs-Dienstleistungen oder freiberufliche, wissenschaftliche bzw. technische Dienstleistungen.
- Sie üben ein breites Feld an beruflichen Tätigkeiten aus – reichend von beispielsweise Ärztinnen über Bauleiterinnen, Grafikerinnen, IT-Beraterinnen, Lehrerinnen, technische Zeichnerinnen, „Head of Digital“ bis hin zu Webmaster. Dabei sind sie öfter als andere in ihrem Job mit technischen Tätigkeiten und/oder mit der Gestaltung von Social Media, Websites etc. betraut.
- In Bezug auf ihren Beruf stehen sie der Digitalisierung positiv gegenüber und nehmen diese verstärkt als Chance wahr.
- Digitale Kommunikationskanäle sind aus dem Leben der digitalen Vorreiterinnen nicht wegzudenken – im Rahmen ihrer persönlichen Beziehungen nehmen diese einen zentralen Stellenwert ein.
- Sie sind nicht nur stark auf Social-Media-Plattformen vertreten, sondern nutzen diese auch sehr aktiv – vergleichsweise häufig auch zum Aufbau einer eigenen Community. Häufiger als alle anderen Gruppen folgen sie außerdem den Inhalten von Bloggerinnen/YouTuberinnen/Influencerinnen.
- Ihre (pro-)aktive Social-Media-Nutzung macht sie verstärkt angreifbar für Hass im Netz, so sind sie stärker als alle anderen Gruppen von Beleidigungen, Angriffen und Mobbing auf Social Media betroffen.



Wer sind die UMFASSENDEN NUTZERINNEN?

Welche digitalen Gestaltungspotenziale zeichnen sie aus?
Welche Gestaltungsmöglichkeiten nützen sie?

- Sie verfügen über eher hohe digitale Gestaltungspotenziale, d. h. sie sind überdurchschnittlich digital ausgestattet und ihre digitalen Kompetenzen gehen über das Basisniveau hinaus.
- 41% der befragten Wienerinnen können als „umfassende Nutzerinnen“ bezeichnet werden.
- Mit einem Altersdurchschnitt von 37 Jahren sind sie eher jung, vorwiegend handelt es sich um Frauen ohne Migrationshintergrund.
- Sie sind vergleichsweise häufig erwerbstätig oder in Ausbildung, im Vergleich zu digitalen Vorreiterinnen üben sie diese Tätigkeiten aber deutlich seltener parallel aus.
- Sie haben ein hohes formales Bildungsniveau – verstärkt handelt es sich in dieser Gruppe um Akademikerinnen.
- Zu einem hohen Anteil arbeiten sie in akademischen Berufen, hier handelt es sich oft um freiberufliche, wissenschaftliche, technische Dienstleistungen oder um Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen. Häufiger als andere Gruppenarbeiten sie auch in Berufen in den Bereichen Kunst, Unterhaltung und Erholung.
- Im Unterschied zu den digitalen Vorreiterinnen arbeiten sie allerdings seltener in technischen Berufen, auch das Ausmaß an technischen oder digitalisierungsbezogenen Aufgaben in ihren Berufen schätzen sie niedriger ein. Analog dazu schätzt auch nur ein geringer Anteil der umfassenden Nutzerinnen ihre aktuelle Ausbildung als technisch orientiert ein.
- Digitalen Kommunikationsmedien wie Messenger-Diensten oder Social Media kommt ein hoher Stellenwert zu: So werden diese nicht nur stark und überwiegend aktiv genutzt, auch für die persönlichen Beziehungen werden sie als wichtig angesehen.



Wer sind die SELEKTIVEN NUTZERINNEN?

**Welche digitalen Gestaltungspotenziale zeichnen sie aus?
Welche Gestaltungsmöglichkeiten nützen sie?**

- Sie verfügen über eher niedrige digitale Gestaltungspotenziale, d. h. ihre digitale Ausstattung ist eher gering und ihre digitalen Kompetenzen entsprechen dem Basisniveau.
- 40% der befragten Wienerinnen können als „selektive Nutzerinnen“ bezeichnet werden.
- Die selektiven Nutzerinnen sind durchschnittlich 43 Jahre alt.
- Stärker als in den anderen Gruppen sind hier arbeitsuchende Frauen zu finden.
- Sie haben ein mittleres formales Bildungsniveau, vergleichsweise häufig einen Lehr- oder BMS-Abschluss.
- Sie üben verstärkt Hilfs- oder angelernte Tätigkeiten aus, vergleichsweise häufig handelt es sich dabei um Dienstleistungs- und Verkaufsberufe oder um Hilfstätigkeiten.
- Das Ausmaß technischer oder digitaler Tätigkeiten in ihrem Beruf schätzen sie als gering ein. Im Berufsleben stehen sie der Digitalisierung generell eher skeptisch gegenüber: So wird diese vergleichsweise selten als Chance wahrgenommen, außerdem sind sie verstärkt der Meinung, in ihrem Unternehmen zu wenig geschult zu werden, um mit digitalen Technologien kompetent umgehen zu können.
- Auch ihre Ausbildungen sind selten technisch orientiert. Ähnlich wie im Erwerbsleben sind sie auch hier vergleichsweise häufig der Meinung, wenig digitale Fähigkeiten vermittelt zu bekommen.
- Messenger-Dienste werden wie in allen Gruppen stark genutzt. Social Media sind zwar nicht ganz so verbreitet wie bei den digitalen Vorreiterinnen oder den umfassenden Nutzerinnen, werden aber deutlich stärker genutzt als bei den analogen Wienerinnen. Die Art der Social-Media-Nutzung lässt sich als mittelmäßig aktiv charakterisieren: Zwar werden eigene Beiträge erstellt, aktiv eine Community aufzubauen versuchen die selektiven Nutzerinnen aber kaum.



Wer sind die ANALOGEN WIENERINNEN?

**Welche digitalen Gestaltungspotenziale zeichnen sie aus?
Welche Gestaltungsmöglichkeiten nützen sie?**

- Sie verfügen über die vergleichsweise niedrigsten digitalen Gestaltungspotenziale, d. h. ihre digitale Ausstattung ist minimal und ihre digitalen Kompetenzen sind gering.
- 5% der befragten Wienerinnen können als „analoge Wienerinnen“ bezeichnet werden.
- Sie sind mit einem Altersdurchschnitt von 56 Jahren vergleichsweise alt und sind relativ oft nicht in Österreich geboren.
- Die analogen Wienerinnen sind zu einem hohen Anteil bereits in Pension und weisen ein geringes formales Bildungsniveau auf.
- Messenger-Dienste werden auch bei den analogen Wienerinnen genutzt, wenn auch deutlich seltener als bei anderen Gruppen. Social Media spielen insgesamt eine untergeordnete Rolle.
- Wenn Social Media genutzt werden, dann auf eine eher passive Weise – eigene Beiträge werden vergleichsweise selten erstellt.
- Insgesamt schreiben sie digitalen Kommunikationsmedien keine hohe Bedeutung für ihre persönlichen Beziehungen zu.
- Sie sehen ihre digitale Ausstattung verstärkt als nicht ausreichend an, um in der heutigen Welt mithalten zu können.



Diese vier Gruppen dienen der idealtypischen Charakterisierung und Veranschaulichung der Wienerinnen. Sie spiegeln ein Bild von mehr oder minder ausgeprägten digitalen Gestaltungspotenzialen, gemessen an der privaten digitalen Ausstattung und ausgewählter digitaler Kompetenzen.

In den nachfolgenden Ergebniskapiteln werden die verschiedenen in der Befragung beleuchteten Aspekte immer auch im Kontext dieser Typen betrachtet und – so viel sei an dieser Stelle vorweggenommen – diese digitalen **Gestaltungspotenziale** gehen mit unterschiedlichen **Gestaltungsbeiträgen, -bedarfen und -wünschen** einher. Diese Unterschiede entlang der vier Typen werden im letzten Kapitel dieses Berichtes nochmals komprimiert zusammengefasst und damit einhergehende potenzielle Gestaltungsaufträge an eine gleichstellungsorientierte **digitalisierungs-inklusive Stadt** diskutiert.

5 Digitale Ausstattung der Wienerinnen

Eine der grundlegenden Bedingungen, um an Digitalisierung teilzuhaben, sei dies im Sinne einer Nutzung digitaler Möglichkeiten als auch einer aktiven (Mit-) Gestaltung, ist eine entsprechende Ausstattung. Ein Internetzugang, ein Smartphone, ein Laptop, PC oder Tablet markieren immer mehr eine Grundausstattung eines jeden Haushaltes in einer zusehends digitalisierten Lebenswelt. Arbeiten und Lernen ist ohne digitale Ausstattung vielfach kaum mehr möglich, was sich nicht zuletzt in den covidbedingten Lockdowns im Jahr 2020, und den damit vielfach verbundenen

Umstellungen auf Homeoffice und Homelearning zeigte. Wearables, kleine vernetzte Computer wie etwa Smartwatches, Smart Glasses oder Fitnesstracker wiederum werden vermehrt für unterschiedliche private und auch berufliche Zwecke entwickelt und sollen im (betrieblichen) Alltag unterstützen.

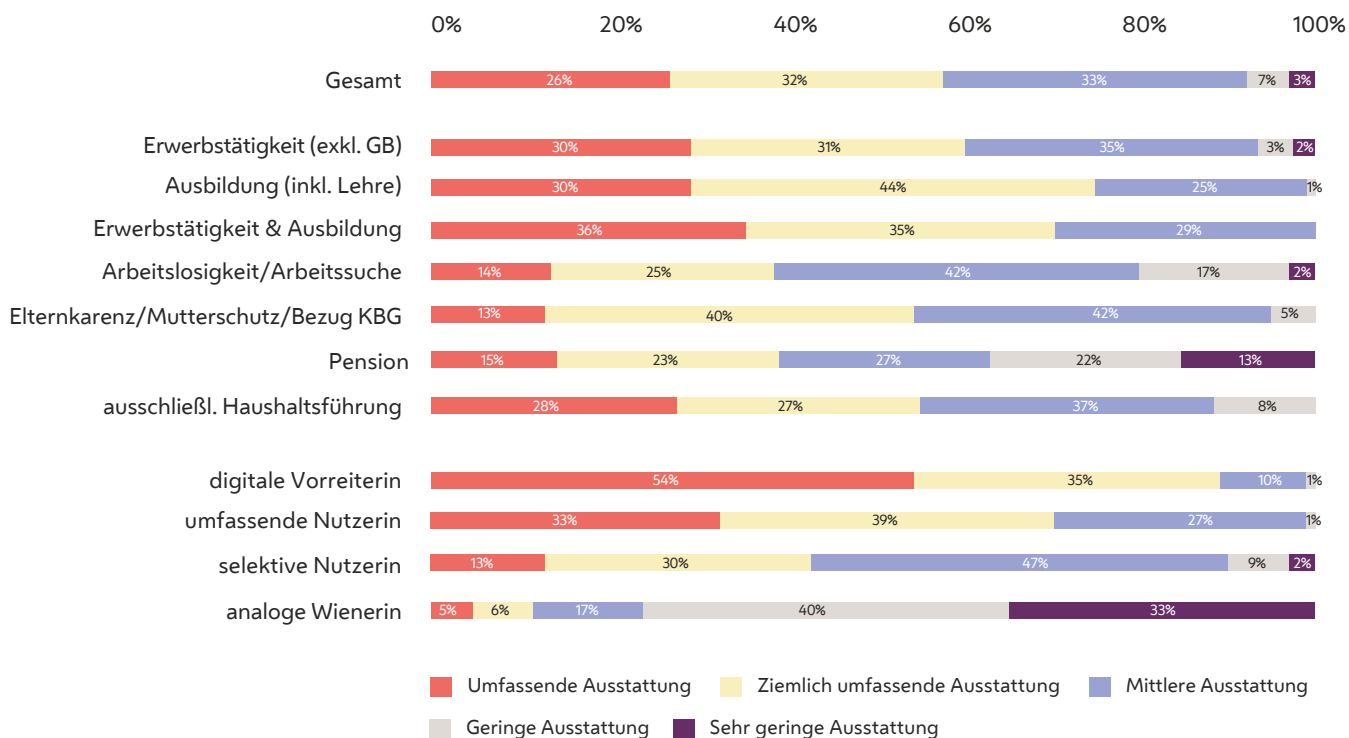
Wir haben die Wienerinnen gebeten zu benennen, über welche Geräte sie verfügen bzw. welche Geräte sie nutzen – im Privaten, in der Arbeit und zum Lernen – und wie zufrieden sie mit ihrer Ausstattung sind.

5.1 Digitale Ausstattung im Privaten: Ungleiche Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten

Bei rund einem Viertel der Wienerinnen ist eine umfassende digitale Ausstattung gegeben, d. h. sie verfügen im eigenen Haushalt über zumindest fünf von sechs abgefragten Geräten bzw. Systemen (Smartphone, Internetzugang, Laptop, Stand-PC, Tablet, Wearables). Demgegenüber stehen 2,5% der Wienerinnen mit einer geringen digitalen Ausstattung (maximal ein Gerät/System) bzw. noch konkreter: 1% der Wienerinnen hat weder einen Internetzugang zu Hause noch eines der genannten Geräte (Abbildung 6).

Grundsätzlich verfügen jedoch fast alle Wienerinnen – über 95% – über einen Internetzugang zu Hause und besitzen ein Smartphone (siehe Abbildung 7). Relativ viele (84%) haben in ihrem Haushalt auch mindestens einen Laptop und gut die Hälfte besitzen zumindest ein Tablet. Stand-PCs sind mit einem Anteil von 36% deutlich seltener vorhanden. Wearables schließlich sind insgesamt am geringsten verbreitet (12%) und für immerhin 5% der Frauen auch unbekannt. Am ehesten besitzen Frauen mit relativ hohen Einkommen (28%) und digitale Vorreiterinnen (24%) Wearables.

Abbildung 6: Digitale Ausstattung im Haushalt, nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Da die digitale Ausstattung als ein Merkmal in die Typenbildung einfluss, zeigt sich diesbezüglich ein entsprechend starker Zusammenhang. Während „digitale Vorreiterinnen“ über eine überdurchschnittliche Ausstattung verfügen, sind „analoge Wienerinnen“ durch eine unterdurchschnittliche Ausstattung gekennzeichnet. Frauen letzterer Gruppe sind vergleichsweise älter und leben relativ oft alleine, was sich in Folge auch in einer unterdurchschnittlichen Ausstattung bei Pensionistinnen und Alleinwohnenden spiegelt. Aber auch arbeitslose/arbeitsuchende Frauen stellen eine Gruppe mit relativ geringer Ausstattung dar. Demgegenüber lässt sich vor allem für (jüngere) in Ausbildung stehende Frauen eine überdurchschnittliche Ausstattung erkennen.

Neben diesen genannten **digitalisierungsspezifischen und sozialen Merkmalen** zeigen die Ergebnisse auch deutliche Unterschiede in Bezug auf **erwerbsbezogene Indikatoren**, die – vermittelt über das erzielte Erwerbseinkommen – die Möglichkeiten der digitalen Ausstattung im Privaten beeinflussen. So verfügen Führungskräfte über eine überproportional gute Ausstattung in ihrem Privatbereich (44% „umfassende“

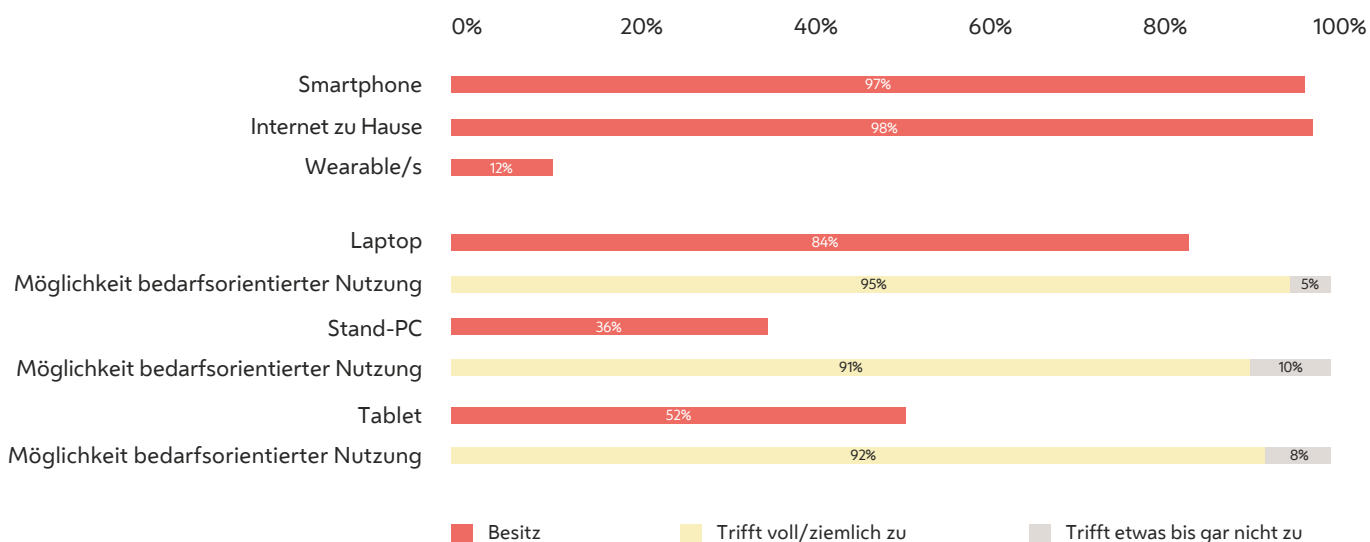
Ausstattung), während Hilfskräfte vergleichsweise oft eine sehr geringe Ausstattung vorfinden (9%). Die hierarchische Arbeitsmarktposition, und auch damit einhergehende typische Verteilungen etwa nach formalen Ausbildungsniveaus, markieren damit eine Ungleichheitslinie im Zugang zur digitalen Ausstattung. Zum Ausdruck kommt dies nicht zuletzt auch im Zusammenhang mit dem insgesamt verfügbaren persönlichen Nettoeinkommen der Wienerinnen: Während 43% der Frauen mit hohen persönlichen Einkommen eine umfassende Ausstattung angeben, gilt dies „nur“ für 21% der Gruppe mit geringen Einkommen.

Das Vorhandensein digitaler Geräte im Haushalt ist eine wichtige Grundvoraussetzung für eine digitale Teilhabe, liefert aber noch keine Informationen dazu, ob diese **Geräte von den Frauen auch jederzeit bedarfsorientiert genutzt werden können**. Sind im Haushalt ein Laptop, Stand-PC und/oder Tablet vorhanden, wurden die Interviewpartnerinnen daher um eine Angabe zur jederzeitigen Nutzungsmöglichkeit gebeten. Diese ist weitestgehend gegeben: Über 90% der Wienerinnen können bei Bedarf die jeweiligen Geräte jederzeit nützen.

Allerdings zeigt sich in Bezug auf die weiter verbreiteten Tablets und Laptops auch eine statistisch signifikante Differenzierung: So reduzieren Kinder und PartnerInnen im Haushalt die Möglichkeit der jederzeitigen Nutzung der Geräte für die Mütter. Können insgesamt 3% der Frauen den vorhandenen Laptop und 5% das Tablet nicht immer nutzen, betrifft dies mit

jeweils 8% deutlich mehr Frauen, welche mit PartnerInnen und Kind/ern leben. Bei Alleinerzieherinnen sind diese Anteile mit 5% (in Bezug auf Laptop) und 11% (in Bezug auf Tablet) ebenfalls erhöht. Dies stellt insbesondere dann eine erhebliche Herausforderung dar, wenn Homeoffice und Homelearning zusammentreffen, wie dies im Jahr 2020 vielfach der Fall war.

Abbildung 7: Digitale Ausstattung im Haushalt und bedarfsorientierte Nutzungsmöglichkeit



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

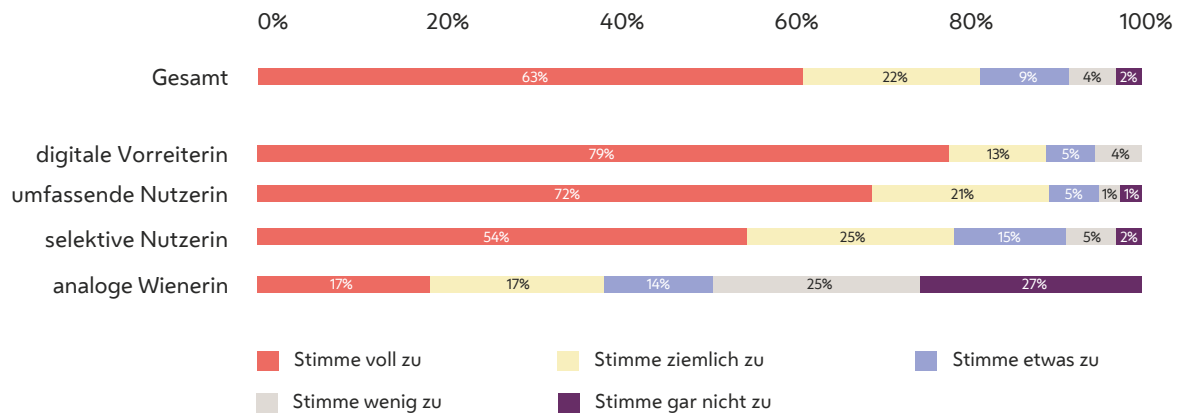
Insgesamt fühlen sich die Wienerinnen gut ausgestattet, um **digital teilzuhaben und (mit) zu gestalten**: Über 80% stimmen der Aussage *„Ich habe eine ausreichende Ausstattung mit digitalen Geräten im Haushalt, um in der heutigen Welt mithalten zu können“* „voll/ziemlich“ zu.

Kritisch äußern sich „nur“ 6%, sie empfinden ihre Ausstattung als zu wenig bis gar nicht ausreichend. Dieser Anteil fällt vor allem bei Frauen des Typs „analoge Wienerinnen“ mit 51% überproportional hoch aus. Dies verweist darauf, dass in dieser Gruppe keinesfalls von einer mehrheitlich selbstgewählten „digitalen

Abstinenz“ zu sprechen ist, sondern die digitale Ausstattung durchaus in vielen Fällen als gesellschaftlich exkludierender Faktor erlebt wird.

Mit Blick auf spezifische Gruppen gilt dies verstärkt für Hilfsarbeiterinnen (16%), Pensionistinnen (12%), Arbeitsuchende (10%), aber auch alleinerziehende Mütter und Frauen mit formal geringen Bildungsabschlüssen (je 12%). Sie müssen also als jene gesehen werden, welche mit einem vergleichsweise hohen Risiko des Ausschlusses von digitaler Teilhabe und Mitgestaltungsmöglichkeiten auf Grund einer eingeschränkten Ausstattung konfrontiert sind.

Abbildung 8: Ausreichende Ausstattung mit digitalen Geräten im Haushalt, um in der heutigen Welt mithalten zu können, nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

5.2 Nutzung digitaler Geräte für die Erwerbsarbeit: Kaum wegzudenken, aber mit unterschiedlicher Unterstützung durch ArbeitgeberInnen

In vielen beruflichen Tätigkeiten ist die Arbeit ohne Zuhilfenahme digitaler Geräte nicht mehr denkbar. Für das Frauenbarometer 2020 wurde daher erfragt, ob bei der Erwerbsarbeit „Computer/Laptop/PC“, „Smartphone“ und/oder „berufsspezifische digitale Geräte wie bspw. Barcodescanner“ genutzt werden.

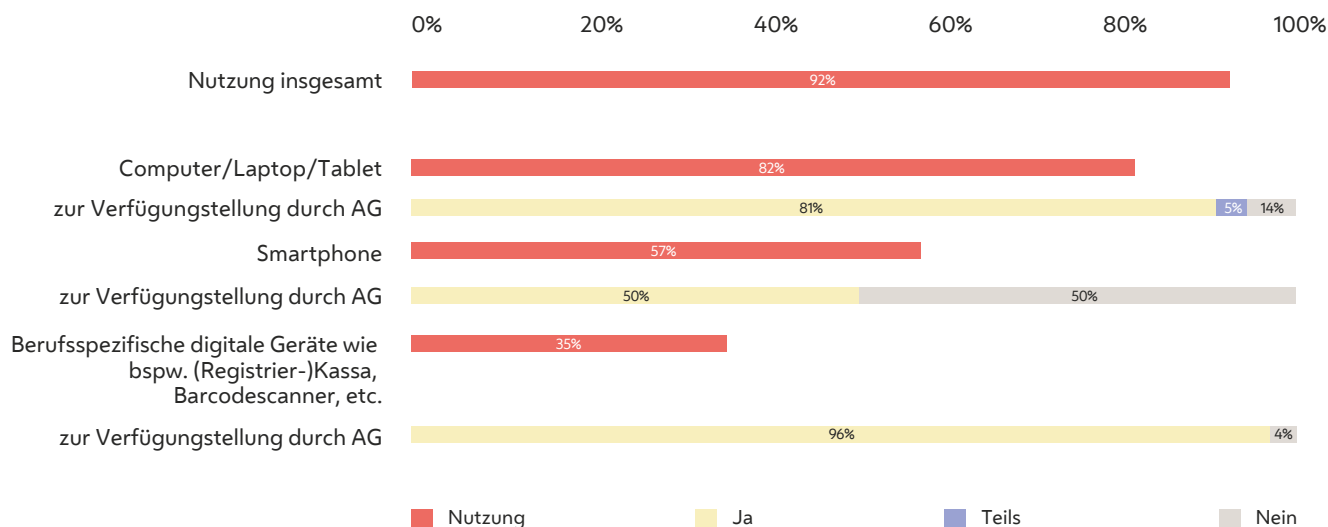
Insgesamt 92% der befragten erwerbstätigen Frauen nutzen ein oder mehrere dieser Geräte, mit Abstand am häufigsten einen ‚Computer/Laptop/PC‘ (82%) (siehe Abbildung 9). Ein Smartphone verwenden knapp 60% für berufliche Tätigkeiten und gut jede dritte Frau arbeitet mit berufsspezifischen digitalen Geräten.

Ungeachtet des insgesamt hohen Niveaus zeigen sich aber auch erwartungsgemäße **Unterschiede** entlang **erwerbsspezifischer Faktoren**. Dabei kann die jeweilige berufliche Tätigkeit als prägend gesehen werden. Während digitale Geräte in nahezu allen Berufsgruppen

in hohem Maße genutzt werden, gilt dies in einem deutlich geringeren Ausmaß für Hilfsarbeitskräfte (43% versus 92% insgesamt). Sie verwenden vergleichsweise oft noch ein Smartphone in der Arbeit (34% versus 57% insgesamt). Unterdurchschnittlich fällt die Nutzung von ‚Computer/Laptop/PC‘ und ‚Smartphone‘ auch bei Dienstleistungs- und Verkaufsbereufen aus, erwartungsgemäß jedoch nicht in Bezug auf berufsspezifische Geräte, welche 60% der Frauen in diesen Berufen verwenden (versus 35% insgesamt).

Diese Differenzen entlang der Berufsgruppen spiegeln damit auch branchenspezifische Muster. Zugleich verweisen sie darauf, dass vor allem jene Frauen, welche eine geringe formale Ausbildung besitzen, auf niedriger beruflicher Qualifikationsebene eingesetzt werden und nicht-technische Tätigkeiten ausüben, digitale Geräte zu geringeren Anteilen in ihrem Arbeitsalltag nutzen.

Abbildung 9: Nutzung digitaler Geräte im Erwerbsleben und zur Verfügungstellung durch ArbeitgeberInnen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätige n=648. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Während die Frage der Nutzung digitaler Geräte für die Erwerbsarbeit zentral entlang der Berufsgruppen differiert, verändert sich das Bild bei der Frage, ob diese **Geräte** auch **durch den/die ArbeitgeberIn bereitgestellt** werden (siehe Abbildung 9). Zwar finden sich auch hier statistisch signifikante Unterschiede entlang der Berufsgruppen, noch stärker wirkt allerdings die Branchenzugehörigkeit. Während insgesamt circa jede fünfte Frau gänzlich oder teilweise auf einen eigenen „Computer/Laptop/PC“ für die

Erwerbsarbeit zurückgreift, fällt dieser Anteil vor allem in der Wirtschaftsklasse „Erziehung und Unterricht“ mit mehr als der Hälfte besonders hoch aus. Ähnliches gilt in Bezug auf Smartphones. Diese werden zwar mit 50% insgesamt vergleichsweise selten durch ArbeitgeberInnen bereitgestellt, für Beschäftigte in „Erziehung und Unterricht“ ist dies aber mit 9% nochmals deutlich seltener der Fall.¹³

¹³ In Bezug auf berufsspezifische Geräte lassen sich, auf Grund der geringeren Gesamtbedeutung bzw. der damit zugrundeliegenden Interviews, keine branchenspezifischen Differenzierungen vornehmen. Deutlich wird auf Gesamtebene jedoch, dass diese erwartungsgemäß in der Regel von den ArbeitgeberInnen zur Verfügung gestellt werden.

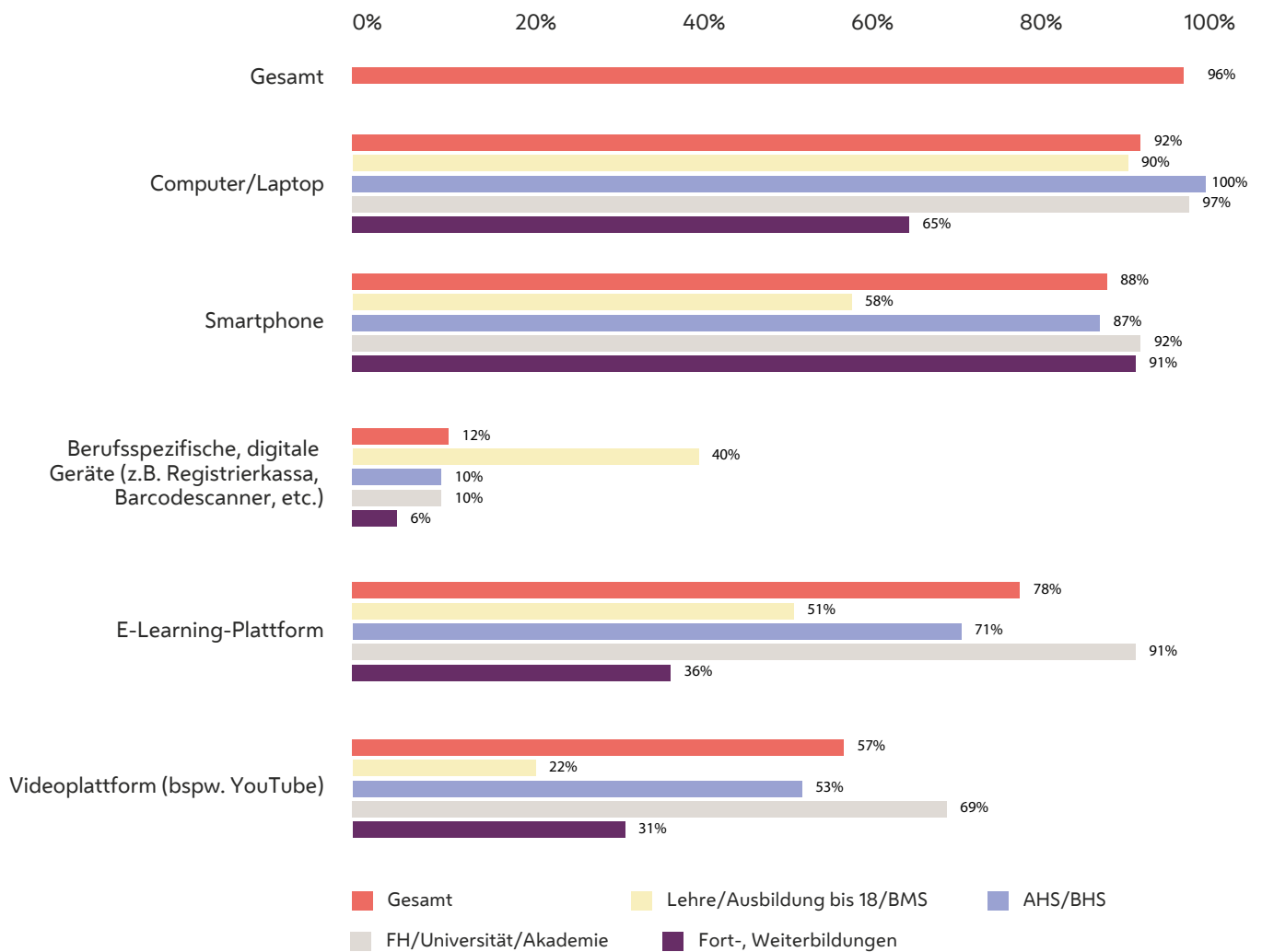
5.3 Nutzung digitaler Geräte und Systeme im Aus- und Weiterbildungsalltag: Hohe Relevanz, aber mit Unterschieden entlang der Bildungsbereiche

Digitale Geräte kommen in hohem Maße im Erwerbsleben zum Einsatz. Dasselbe gilt auch in Bezug auf Aus- und Weiterbildungen. 96% der befragten Wienerinnen, die eine berufliche, schulische oder tertiäre Aus- oder Weiterbildung absolvieren, nützen hierfür digitale Geräte/Systeme. Die relativ größte Bedeutung nehmen Computer/Laptop (92%) und Smartphone (88%) ein. Weitere 78% nutzen E-Learning-Plattformen und 57% Videoplattformen.

Diese relativ hohen Nutzungsraten zeigen sich in allen Subgruppen gleichermaßen. Blickt man jedoch auf die konkrete Form der genutzten Geräte und Systeme im Aus- und Weiterbildungsalltag, so werden durchaus Unterschiede deutlich, und zwar in erster Linie entlang der institutionellen Bildungsangebote, die meist stärker differenzierend wirken als beispielsweise digitale Gestaltungspotenziale. Konkret lassen sich folgende Zusammenhänge hervorheben:

- Für Frauen in Fort- und Weiterbildungen spielen Lernplattformen, aber auch Computer/Laptop eine vergleichsweise untergeordnete Rolle.
- Im mittleren Bildungsbereich, hier gefasst als (über-)betriebliche Lehrausbildungen und BMS, nehmen Lernplattformen und Smartphone eine relativ geringere Rolle ein. Hingegen kommt – vor dem Hintergrund der beruflichen Ausbildung – berufsspezifischen digitalen Geräten eine so hohe Bedeutung wie in keinem anderen Bereich zu.
- Lernplattformen werden am relativ häufigsten von Studierenden genutzt, wobei vor allem die Nutzung von E-Learning-Plattformen mit 91% weit verbreitet ist.

Abbildung 10: Genutzte Geräte/Systeme im Aus- und Weiterbildungsalltag, nach ausgewählten Sozialmerkmalen

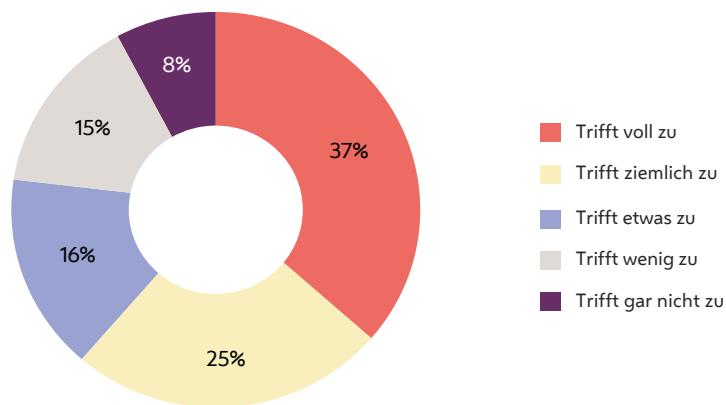


Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätige n=323. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Die **Zufriedenheit mit der digitalen Ausstattung** im Aus- und Weiterbildungsbereich ist relativ hoch. Der Aussage „*Ich finde, dass wir in meiner Ausbildung/ Weiterbildung ausreichend digitale Geräte und Systeme haben*“ stimmen 61% „voll/ziemlich“ zu, aber auch 23% äußern sich kritisch, stimmen dieser Aussage also „wenig bis gar nicht“ zu. Letzteres wird etwas verstärkt

vor allem von jenen Frauen geäußert, die in Fort- und Weiterbildung sind (30%), während im Bereich von „Lehre/Ausbildung bis 18/BMS“ sich mit 6% nur recht wenige kritisch äußern. Auch Frauen in Ausbildungen mit technischen Orientierungen urteilen mit 13% vergleichsweise selten negativ.

Abbildung 11: Ausreichend digitale Geräte/Systeme in der Aus- und Weiterbildung



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews prinzipielle Möglichkeit auf Homeoffice n=323. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

6 Digitale Kompetenzen der Wienerinnen im Überblick

Neben der Ausstattung sind die notwendigen digitalen Kompetenzen ein weiteres zentrales Element, um an Digitalisierung teilzuhaben bzw. diese mitgestalten zu können. Digitale Kompetenzen nehmen daher im Rahmen aktueller Diskurse über Digitalisierungsstrategien bzw. der Digitalisierung immer mehr gesellschaftlicher und ökonomischer Teilbereiche breiten Raum ein. Im europäischen Kontext spielt der „Digital Competence Framework for Citizens“ – abgekürzt als DigComp – eine wesentliche Rolle (Vuorikari et al. 2016, Klutzer et al. 2020). An diesem orientiert sich der im Jahr 2018 herausgegebene „DigComp 2.2 AT“, in welchem ein – analog zum europäischen Kompetenzrahmen – digitales Kompetenzmodell spezifisch für Österreich entwickelt wurde (Narosy et al. 2018). Einerseits wurden inhaltliche Felder festgelegt, die es im Rahmen digitaler Kompetenzen zu beachten gilt (Informations- und Medienkompetenz, Kommunikation und Kollaboration, Erstellung digitaler Inhalte, verantwortungsvoller Umgang, digitales Problem-

lösen) und andererseits zwischen unterschiedlichen Kompetenzniveaus abgestuft (grundlegende, fortgeschrittene und professionelle Kompetenzen).

Einige dieser Items haben wir im Rahmen der Befragung aufgegriffen, um so ein Bild der digitalen Kompetenzen der Wienerinnen zu erhalten, welches sich im breiteren europäischen Kontext einbetten lässt.

Konkret haben wir zur näheren Verortung der digitalen Kompetenzen entlang von drei Kompetenzniveaus jeweils drei spezifische Kompetenzen herausgegriffen.

Im Folgenden wird ein differenzierter Überblick über diese vorhandenen grundlegenden, fortgeschrittenen und professionellen Kompetenzen der Wienerinnen gegeben.

Inwiefern die Wienerinnen ihre digitalen Kompetenzen als für die Anforderungen einer sich rasch ändernden Arbeitswelt adäquat einstufen, wird am Ende des Kapitels aufgegriffen.

6.1 Digitale Grund-, fortgeschrittene und Profikompetenzen der Wienerinnen im Vergleich

Um den wachsenden Digitalisierungsanforderungen und -möglichkeiten, sei dies im privaten oder beruflichen Umfeld, zu entsprechen und diese aktiv (mit-)gestalten zu können, bedarf es entsprechender digitaler Kompetenzen.

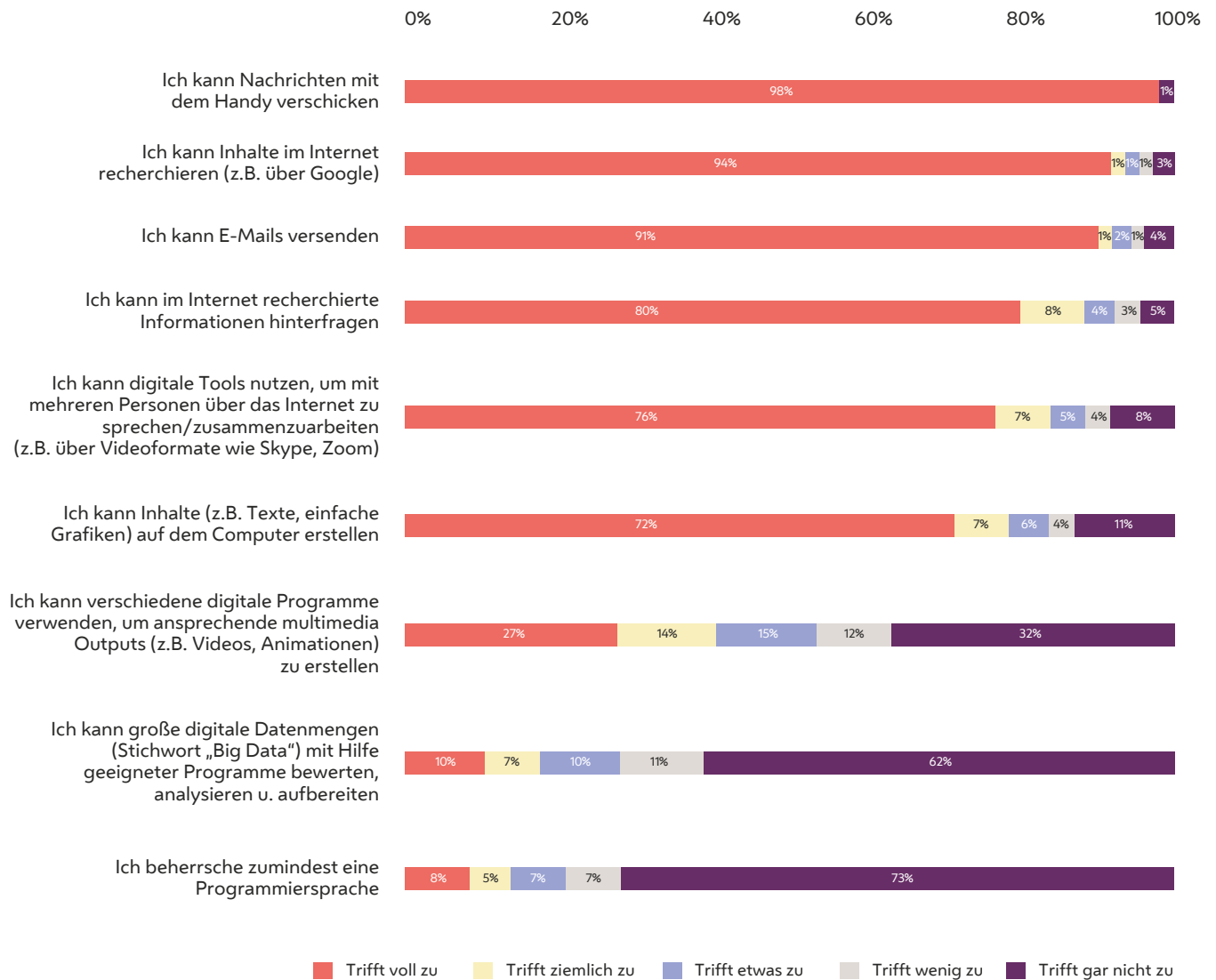
Die nachfolgende Abbildung 12 gibt einen Überblick zur subjektiven Einschätzung der Wienerinnen über ihre digitalen Kompetenzen. Dieses Ergebnis vermittelt deutliche Unterschiede in den Kompetenzen und spiegelt damit auch ein Bild unterschiedlicher Kompetenzniveaus: Fast alle Wienerinnen können Nachrichten verschicken (am Handy, per E-Mail) und Inhalte im

Internet recherchieren. Diese Kompetenzen werden als „**Grundkompetenzen**“ gefasst. Dem gegenüber stehen sogenannte „**Profikompetenzen**“, etwa der Umgang mit „Big Data“ oder das Beherrschen von Programmiersprachen, was von einer vergleichsweise kleinen Gruppe gekonnt wird.

Dazwischen liegend lassen sich „**fortgeschrittene Kompetenzen**“ fassen. Konkret handelt es sich dabei um den kritischen Umgang mit Informationen aus dem Internet, die Nutzung digitaler Tools, um über das Internet zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten

sowie um die Erstellung von Inhalten am Computer. Diese Kompetenzen beherrscht zwar die Mehrheit der Wienerinnen, allerdings auf einem geringeren Niveau als die Grundkompetenzen.

Abbildung 12: Digitale Kompetenzen der Wienerinnen im Überblick



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055; Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Werden die jeweiligen Items zu einem Kompetenzset (digitale Grund-, fortgeschrittene und Profikompetenzen) zusammengeführt, können differenziertere Aussagen darüber gemacht werden, ob unterschiedliche Subgruppen hier stärkere oder weniger ausgeprägte Kompetenzen vorweisen können.

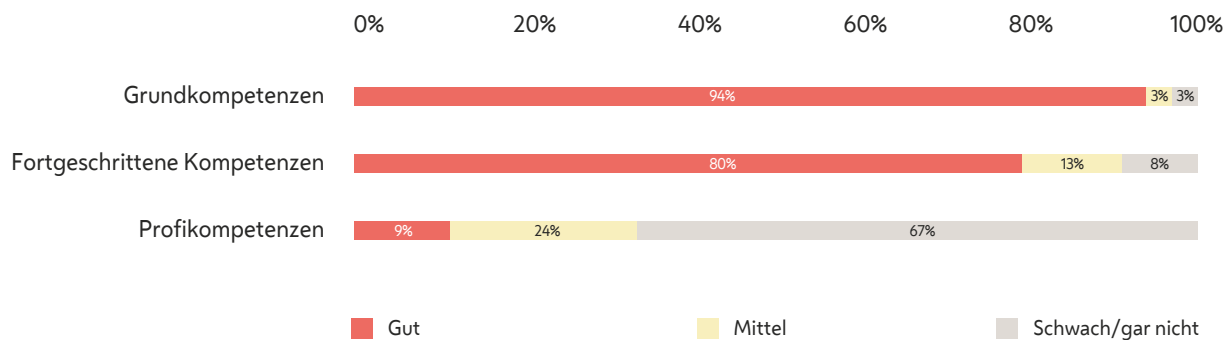
Die Zusammenschau ergibt folgendes Bild (siehe Abbildung 13): über gute **digitale Grundkompetenzen** verfügen fast alle Wienerinnen – nämlich 94%. Der Anteil jener, die gar keine bzw. mäßige digitalen Grundkompetenzen aufweisen, ist dementsprechend

niedrig: bei 3% der Wienerinnen sind sie mittel, bei weiteren 3% schwach ausgeprägt.

Auch das Vorhandensein von **fortgeschrittenen Kompetenzen** ist gemessen an den ausgewählten Items hoch: fast 80% der Wienerinnen weisen hier gute Kompetenzen auf, 13% mittlere und 8% schwache.

Bei den **Profikompetenzen** dreht sich das Bild dann gänzlich: diese Kompetenzen sind bei 9% der Befragten als gut, bei 24% als mittel und bei 67% als gar nicht vorhanden einzustufen.

Abbildung 13: Digitale Grund-, fortgeschrittene und Profikompetenzen der Wienerinnen im Vergleich



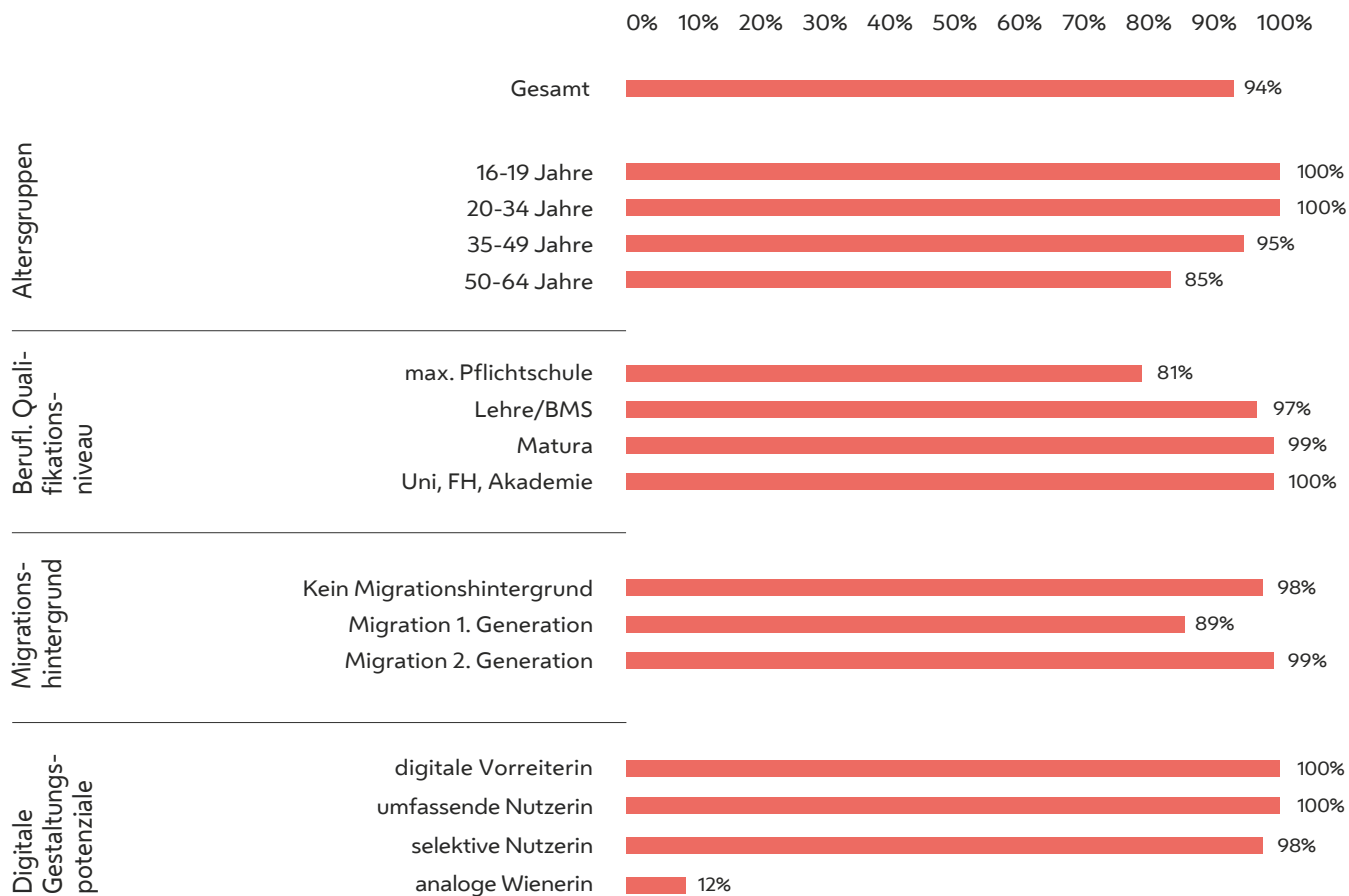
Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055; Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Wie sind nun digitale Grund-, fortgeschrittene und Profikompetenzen über die verschiedenen Gruppen von Wienerinnen verteilt?

Bei den **digitalen Grundkompetenzen** sind einige Gruppen zu identifizieren (siehe auch Abbildung 14), die signifikant weniger häufig über gute Grundkompetenzen verfügen als andere: Vor allem Frauen in der obersten Altersgruppe (85%) bzw. Pensionistinnen (76%), aber auch ausschließlich haushaltsführende Frauen (79%) verfügen seltener über gute Grundkompetenzen. Berufstätige Frauen bzw. Frauen in Ausbildung haben umgekehrt gute digitale Grundkompetenzen (80%) – Hilfskräfte sind hiervon allerdings ausgenommen. Hinsichtlich des Bildungshintergrundes zählen fast ausschließlich Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss zu jenen, die seltener gute Grundkompetenzen haben (81%).

Hinsichtlich des Migrationshintergrundes ist zudem noch die 1. Generation jene mit einem etwas geringeren Anteil an Frauen mit guten digitalen Grundkompetenzen (89%). Und – definitionsgemäß – sind es in erster Linie die „analogen Wienerinnen“, welche hier seltener gute Grundkenntnisse einbringen, nämlich nur zu 12%.

Abbildung 14: Gute digitale Grundkompetenzen, nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

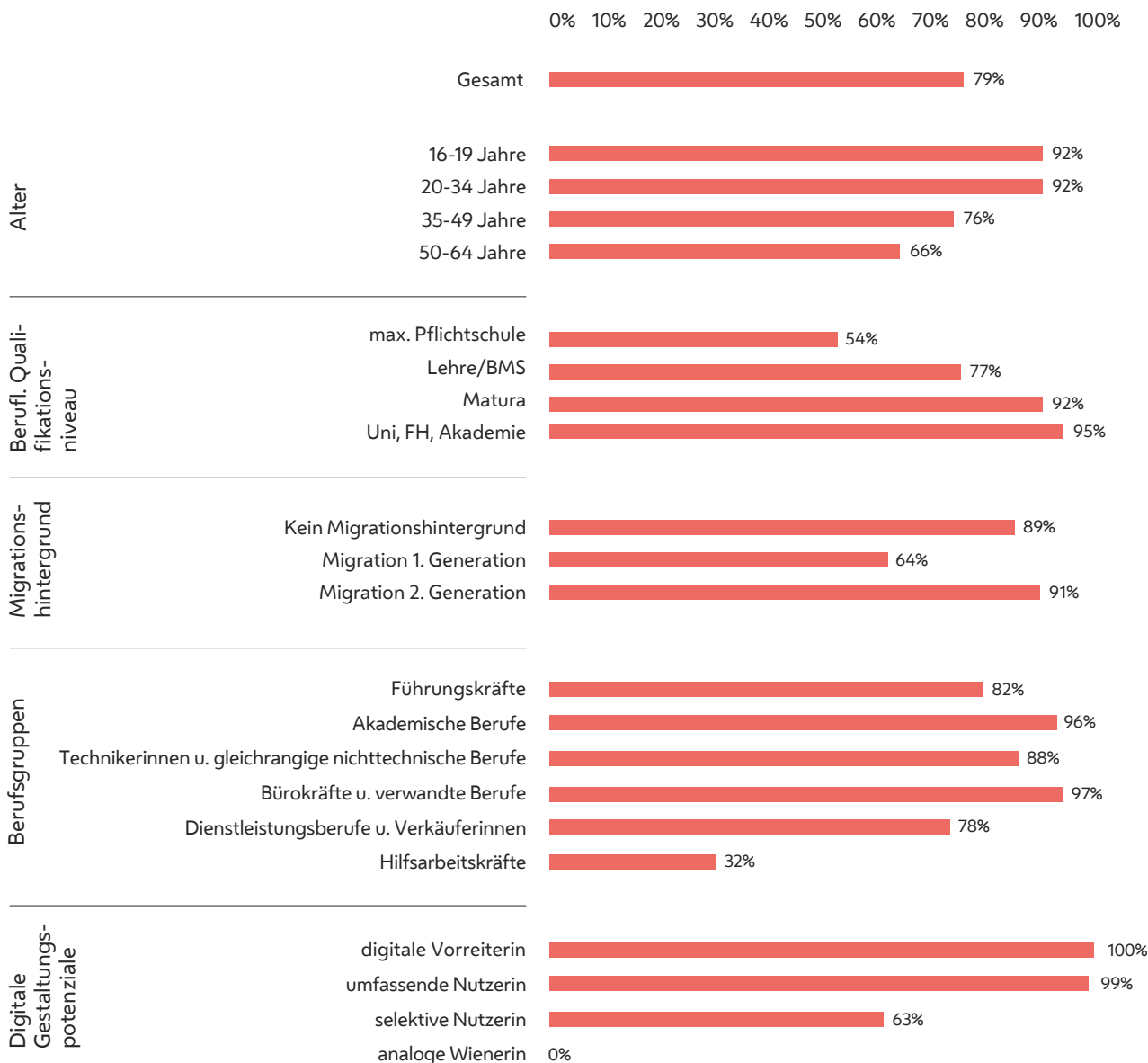
Deutlichere Differenzen zeigen sich bei der Verteilung von **fortgeschrittenen Kompetenzen**. Auch hier liegt der Anteil der Wienerinnen, die gute fortgeschrittene Kompetenzen aufweisen, mit knapp 80% relativ hoch (siehe Abbildung 15). Definitionsgemäß findet sich der größte Unterschied wieder entlang der Typen: Während 100% der digitalen Vorreiterinnen fortgeschrittene Kompetenzen aufweisen, trifft dies in der Gruppe der analogen Wienerinnen auf niemanden zu.

Das Alter, der Ausbildungshintergrund und der Migrationshintergrund spielen hier eine signifikante Rolle. So haben etwa bezüglich des Migrationshintergrundes 91% der Migrantinnen der 2. Generation gute fortgeschrittene Kompetenzen gegenüber 89% ohne Mig-

rationshintergrund oder 64% der Migrantinnen der 1. Generation. Noch deutlicher fallen die Unterschiede aus, wird der Bildungshintergrund betrachtet: 54% der Pflichtschulabsolventinnen (gegenüber 95% der Universitäts-/FH-Absolventinnen) verfügen über gute Kompetenzen.

Ein Blick auf unterschiedliche Berufsgruppen verweist ebenfalls auf enorme Unterschiede: während 31% der Hilfsarbeitskräfte über fortgeschrittene Kompetenzen verfügen, sind dies bei den akademischen Berufen 96% und bei den Bürokräften und verwandten Berufen 97% der Befragten.

Abbildung 15: Gute fortgeschrittene Kompetenzen, nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

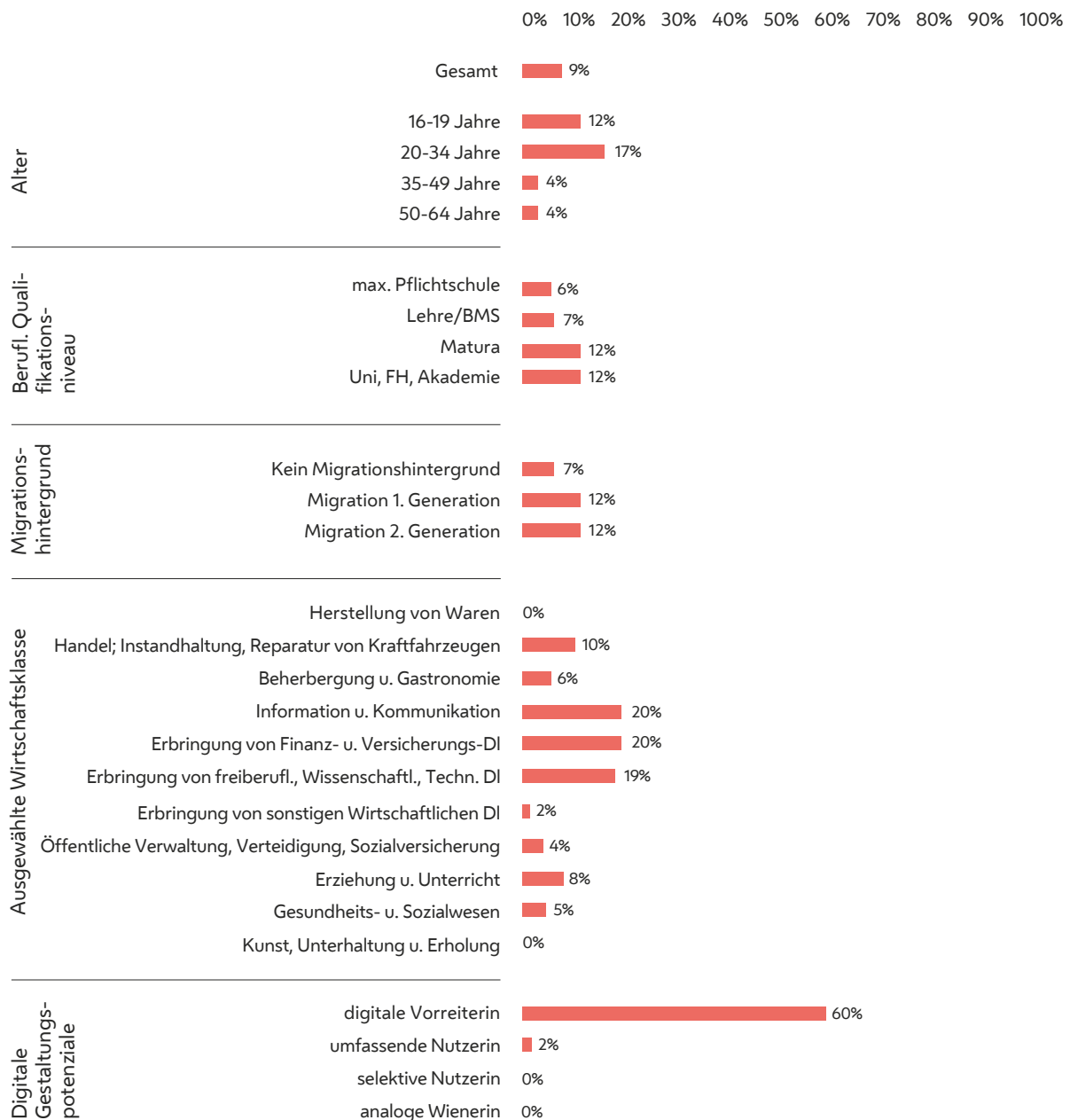
Bei den **Profikompetenzen** – welche „nur“ noch für 9% der Wienerinnen als gut eingestuft werden können – werden die größten Differenzierungen sichtbar (siehe Abbildung 16). Nahezu alle betrachteten Sozial- und Erwerbsmerkmale spielen hier eine signifikante Rolle.

Pointiert zusammengefasst ist die Wienerin mit Profikompetenzen bis 34 Jahre alt, hat mindestens Matura, ist in Erwerbstätigkeit und gleichzeitig in Ausbildung (hier eine technikorientierte Ausbildung absolvierend), arbeitet in einem Job im Informations- und Kommunikations-, Finanz- und Versicherungssektor oder in der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen oder technischen Dienstleistungen und übt dabei eine berufliche Tätigkeit aus, die fast ausschließlich

technisch orientiert ist.¹⁴ Und per Definition ist sie eine digitale Vorreiterin. Mit einem Blick auf die jungen Wienerinnen kann hier also ein gewisses Hoffnungspotenzial auf künftige digitale Mitgestaltung durch

Frauen abgeleitet werden: immerhin 17% der 20- bis 34-jährigen Wienerinnen weisen hier gute Profikompetenzen auf.

Abbildung 16: Gute Profikompetenzen, nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

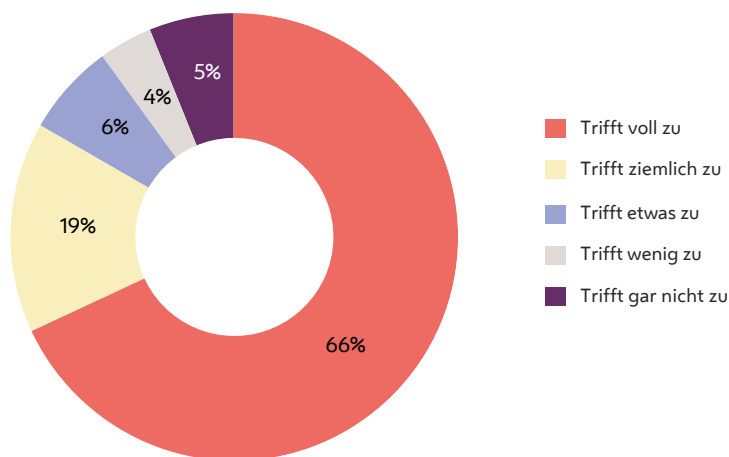
¹⁴ Als Fußnote sei zudem angemerkt, dass aus dem teilweise in punkto digitaler Kompetenzen belächelten Erziehungs- und Unterrichtssektor immerhin über 40% der befragten Wienerinnen zumindest mittlere Profikompetenzen aufweisen und nach den drei genannten Berufsgruppen die wenigsten Anteile an schwachen Profikompetenzen haben.

6.2 Einschätzung der digitalen Kompetenzen: Unterschiede hinsichtlich deren „Arbeitsmarkttauglichkeit“

Inwiefern die genannten Kompetenzen den wachsenden Digitalisierungsanforderungen in der Arbeitswelt entsprechen, wurde mittels eigener Fragen aufgegriffen. Dabei zeigen sich Erwerbstätige mit ihren digita-

len Kompetenzen mehrheitlich zufrieden: Zwei Drittel der erwerbstätigen Wienerinnen¹⁵ sagen, dass sie über ausreichend digitale Kompetenzen verfügen, um ihre Arbeitsaufgaben gut zu bewältigen.

Abbildung 17: Ausreichende digitale Kompetenzen, um Arbeitsaufgaben gut zu bewältigen, subjektive Einschätzung der Wienerinnen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätigkeit =648. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Mit 9% der Frauen verneint dies allerdings fast jede zehnte Wienerin dezidiert, d. h. sie geben in den Interviews an, dass dies „wenig“ oder „gar nicht zutrifft“ (siehe Abbildung 17). Dabei liegen beträchtliche Unterschiede entlang sozialer und erwerbsbezogener Merkmale vor. Vor allem Wienerinnen mit maximal Pflichtschulabschluss (26%), mit Migrationshintergrund (1. Generation, 18%), Frauen, die im Bereich sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (36%), sonstige Dienstleistungen (16%) und Gastronomie und Beherbergung (14%) arbeiten, schätzen ihre Kenntnisse als nicht ausreichend ein. Besonders hoch fällt dieser Anteil bei Hilfsarbeitskräften (53%) aus. Auch die analogen Wienerinnen sind skeptisch: 45% verfügen nach Selbsteinschätzung über zu wenig oder keine digitalen Kompetenzen, um die Arbeitsaufgaben gut zu bewältigen.

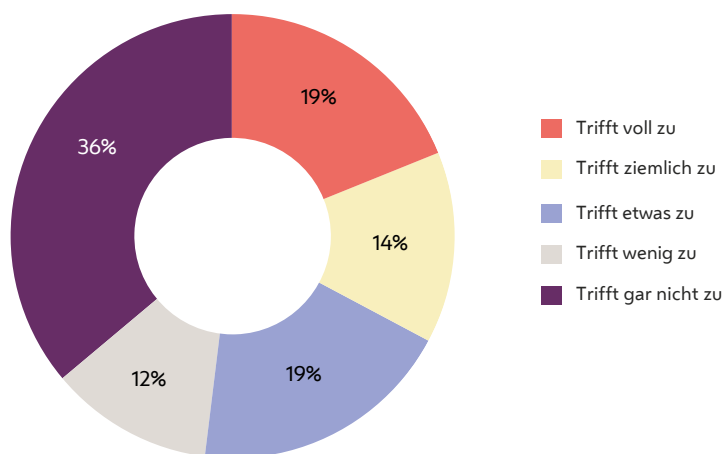
Noch kritischer fällt zudem die Einschätzung bei jenen Frauen aus, die aktuell auf **Arbeitsuche** sind. Jede Dritte arbeitsuchende Frau hat das Gefühl, dass sie ihre digitalen Kompetenzen verbessern müsste, um einen geeigneten Job zu finden (siehe Abbildung 18). Hier ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den betroffenen Gruppen, sondern eine ähnliche Einschätzung – wenn auch mit verschiedenen Nuancen – nach unterschiedlichen Sozialmerkmalen.

¹⁵ In diese Kategorie fallen sowohl die aktuell erwerbstätigen Wienerinnen als auch jene, die maximal ein Jahr arbeitslos oder aktuell in Eltern- oder Bildungskarenz sind.

Insgesamt verweist das Ergebnis – aus Sicht der arbeitssuchenden Frauen – damit auf einen notwendigen Handlungsbedarf der arbeitsmarktpolitischen

AkteurInnen, vermehrt die Möglichkeit der Aneignung digitaler Kompetenzen zu forcieren.

Abbildung 18: Notwendigkeit der Erweiterung/Verbesserung digitaler Kompetenzen, um einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden; subjektive Einschätzung arbeitssuchender Wienerinnen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Arbeitslosigkeit, n =128

7 Aus- und Weiterbildung 4.0

In diesem Kapitel wird die Einschätzung der Wienerinnen zur „Digitalisierungsnähe“ ihrer Aus- und Weiterbildungen behandelt. Zum Zeitpunkt der Befragung waren – wie in Kapitel 3.2 ausgeführt – 26% der befragten Wienerinnen in einer Aus- und/oder Weiterbildung. Davon studierten gut 60%, 11% absolvierten eine Lehre, BMS oder Ausbildung bis 18, 13% besuchten eine AHS oder BHS und 15% eine Fort- oder Weiterbildung.

Wie viele Wienerinnen in Ausbildung schätzen ihre Aus- oder Weiterbildung eher ‚technikorientiert‘ ein? In welchen werden aus Sicht der Teilnehmerinnen auch am Arbeitsmarkt nachgefragte digitale Kompetenzen vermittelt? Wo liegen die Schwerpunkte, wo Lücken? Wie viele Frauen haben an spezifischen digitalisie-

rungsrelevanten Weiterbildungen teilgenommen? Welche Frauen können hier – im Sinne einer möglichen digitalen Anschlussfähigkeit – eher profitieren, welche nicht? Diese Fragestellungen werden in diesem Kapitel behandelt.

Damit soll einem breiteren Verständnis möglicher Aneignungsprozesse digitalisierungsrelevanter Kompetenzen Rechnung getragen werden und der Fokus nicht nur auf den IT-Sektor gelegt werden. Gerade aus gleichstellungsorientierter Sicht kann es zielführend sein, den Blickwinkel zu erweitern und darauf hinzuweisen, dass notwendige Kompetenzen in verschiedenen Ausbildungen gesammelt werden können (oder zumindest sollten) und nicht nur in den bislang eher männerdominierten IT- oder techniknahen Bereichen.

7.1 „Technikorientiertheit“ und digitale Fertigkeiten: Enge versus breitere Vermittlung

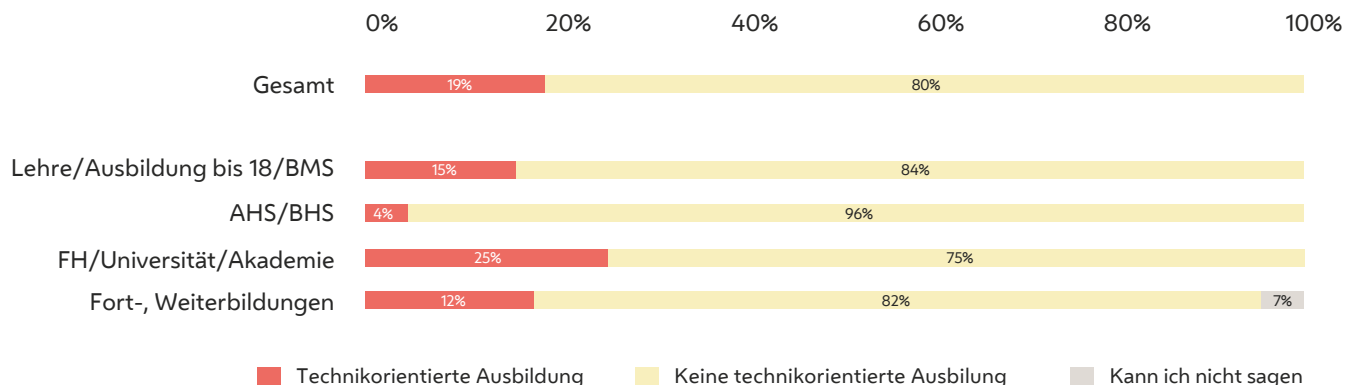
Inwiefern die gerade absolvierten Ausbildungen oder die Fort- und Weiterbildung als „technikorientiert“ eingeschätzt werden, wurde im Rahmen der vorliegenden Befragung vor dem einleitend skizzierten Zugang bewusst den antwortenden Frauen überlassen.

Insgesamt **bezeichnet ein knappes Fünftel (19%) der befragten Frauen ihre Ausbildung als „technikorientiert“** (siehe Abbildung 19). Signifikante Unterschiede ergeben sich hier nach gewähltem Schul-/Ausbildungstyp: im **tertiären Bereich** wird die gewählte Ausbildung von knapp einem Viertel der Befragten (**25%**) als „technikorientiert“ bezeichnet, während der entsprechende Anteil bei den berufsspezifischen sekundären Ausbildungen, etwa Lehre oder Berufsbildende Mittlere Schule, bei 15% liegt. Bei den Allgemei-

nen sowie Berufsbildenden Höheren Schulen liegt der Anteil bei 4%.

Diese höheren Frauenanteile in technischen Ausbildungsfeldern im Rahmen von tertiären Ausbildungen werden auch bei anderen Untersuchungen hervorgehoben (Bergmann et al. 2017): je höher die Ausbildung bzw. das Alter der Befragten, desto eher wählen Frauen techniknahe Ausbildungen. Beruhend auf den Selbsteinschätzungen kann der Anteil jener Frauen, die eine technikorientierte Ausbildung zumindest im tertiären Bereich gewählt haben, als durchaus beachtlich eingestuft werden – auch im Hinblick auf potenzielle Mitgestaltungsmöglichkeiten rund um Digitalisierung.

Abbildung 19: Einschätzung der technischen Orientierung der Aus- und Weiterbildung nach Ausbildungstyp



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Ausbildung n=323. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Vor allem die Vorreiterinnen sind jene, die eine „technikorientierte“ Ausbildung absolvieren (knapp die Hälfte, 47%), bei den umfassenden Nutzerinnen sind es 13%, bei den selektiven Nutzerinnen 6%. In Bezug auf weitere Differenzierungsmerkmale, etwa Migrationshintergrund oder Einkommen, sind keine nennenswerten Unterschiede in der Wahl „technikorientierter“ Ausbildungen abzulesen.

Im Fall der **Fort- und Weiterbildung geben 12% der Befragten** an, dass diese „technikorientiert“ ist.

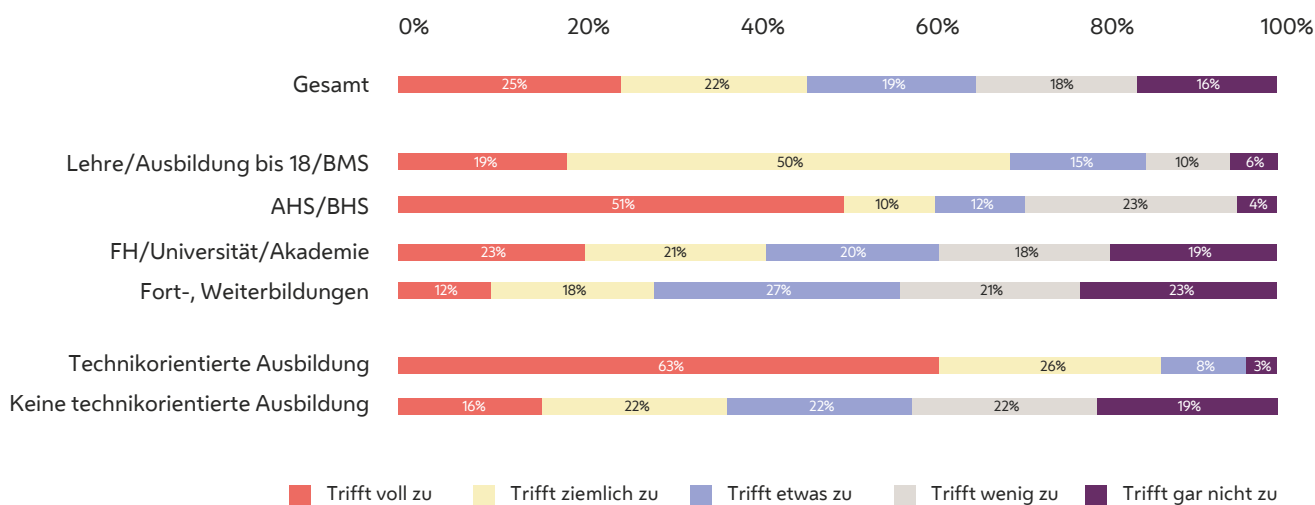
Zusätzlich zur Technikorientierung der derzeitigen Aus- und Weiterbildung wurde um eine Einschätzung gebeten, **inwiefern in der eigenen Ausbildung auch digitale Fertigkeiten vermittelt** werden.

Jeweils **rund ein Viertel der Befragten** ist hier der Ansicht, dass dies in ihrer Ausbildung voll oder ziemlich zutrifft (Abbildung 20).

Insbesondere Frauen, die eine sekundäre Ausbildung besuchen – Lehre, Ausbildung bis 18, BMS, BHS oder AHS – sind hier mehrheitlich der Ansicht, dass auch digitale Fertigkeiten vermittelt werden, während vor allem im Bereich der Fort- und Weiterbildung eine kritischere Ansicht überwiegt.

Gleichzeitig gibt es einen **hochsignifikanten Zusammenhang zwischen der Technikorientierung der Ausbildung und der Wahrnehmung der Vermittlung digitaler Fertigkeiten** (ebenfalls Abbildung 20): so sehen fast alle befragten Frauen, die eine technikorientierte Ausbildung absolvieren, dass digitale Kompetenzen vermittelt werden. Aber auch im nicht-technisch orientierten Ausbildungsbereich spielt die Vermittlung digitaler Fertigkeiten durchaus eine gewisse Rolle. Allerdings sind in diesem Bereich auch noch weitere Schritte zu setzen: die Mehrheit der Absolventinnen nicht-technikorientierter Ausbildungen meint, dass in ihrer Ausbildung digitale Kompetenz nur etwas, wenig oder gar nicht vermittelt werden. Angesichts des Querschnittscharakters der digitalen Fertigkeiten wäre hier eine Forcierung dieser in nicht-technikorientierten Ausbildungen ein wichtiger Schritt, um auch jungen Frauen entsprechende Fertigkeiten im Rahmen ihrer Ausbildung zu vermitteln. Dies trifft in hohem Ausmaß die tertiäre Ausbildung, trotz aller von den Befragten angegebenen positiven Entwicklungen, aber nach wie vor auch sekundäre Ausbildungsstufen.

Abbildung 20: Einschätzung ob in der Ausbildung/Weiterbildung viele digitale Fertigkeiten vermittelt werden nach Ausbildungstyp



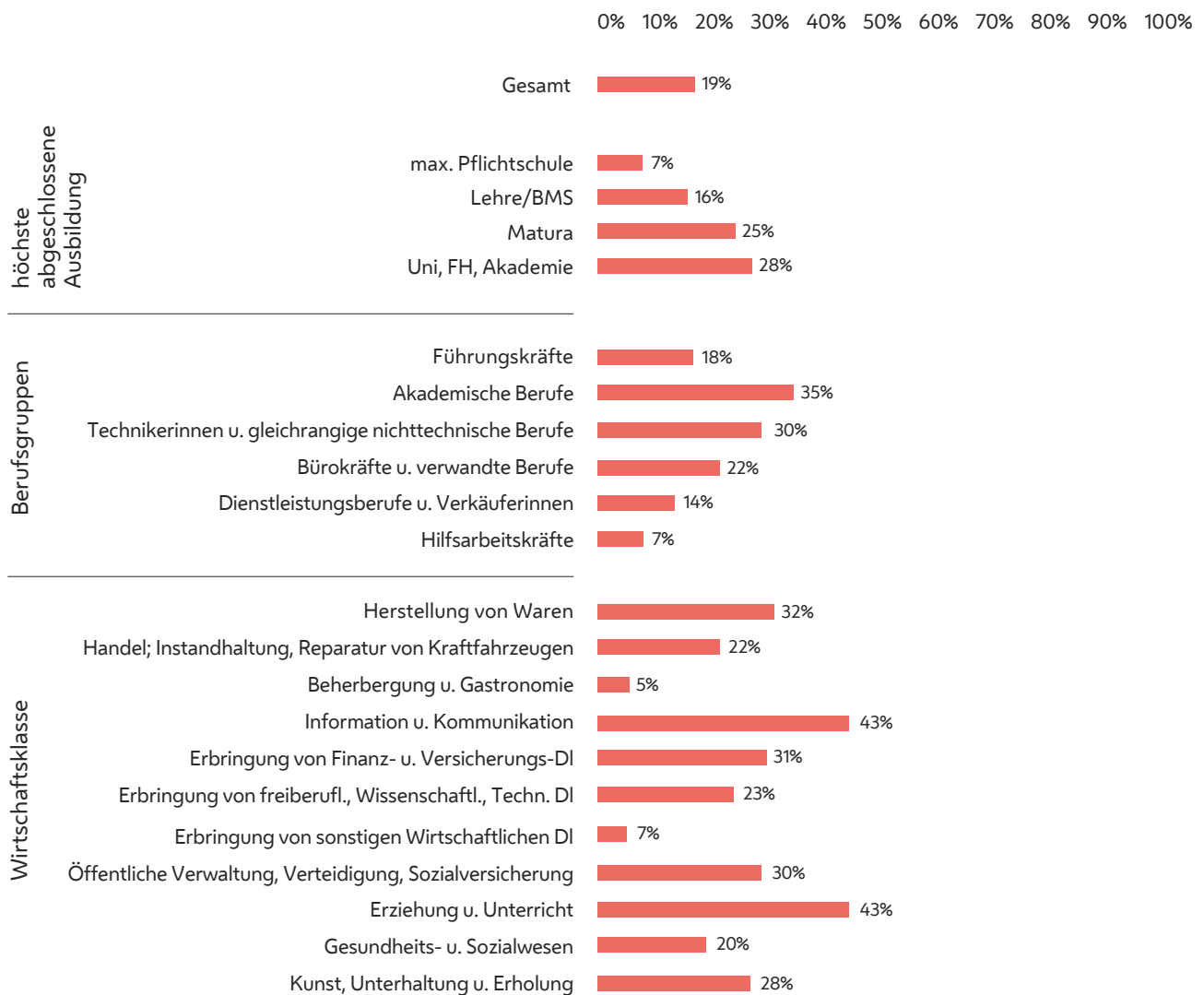
Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Ausbildung n=323. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt; Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

7.2 Digitale Weiterbildungsaktivitäten: Ausgeprägte Unterschiede zwischen verschiedenen Sub-Gruppen

Neben der Frage, wie sich die aktuelle Aus- und Weiterbildung gestaltet, interessierte auch, ob die befragten Wienerinnen **in den letzten drei Jahren eine digitalisierungsspezifische Weiterbildung absolvierten. Jede fünfte Wienerin bejahte dies.** Je höher der eigene Bildungshintergrund, desto wahrscheinlicher ist es, dass eine digitalisierungsspezifische Weiterbildung absolviert wurde:

Während 7% der Pflichtschulabsolventinnen eine entsprechende Weiterbildung absolvierten, waren **dies 27% der Frauen mit einem tertiären Abschluss.** Aber auch bezüglich anderer Merkmale zeigen sich signifikante Unterschiede (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21: Teilnahme an digitalisierungsspezifischen Weiterbildungen in den letzten drei Jahren, nach ausgewählten Sozialmerkmalen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055, Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Während etwa **41% jener Frauen, die zum Befragungszeitraum erwerbstätig sind und eine Ausbildung absolvierten**, an einer entsprechenden Weiterbildung teilnahmen, waren dies 3% der Frauen, die aktuell in Karenz oder Mutterschutz sind.

Innerhalb der **Gruppe der Erwerbstätigen gibt es wiederum ausgeprägte Unterschiede** zwischen den Berufsgruppen oder entlang der Branchen, in welchen die erwerbstätigen Wienerinnen beschäftigt sind. Um hier einige besonders augenscheinliche Beispiele herauszugreifen: während 5% der derzeit in der Beherbergung und Gastronomie tätigen Frauen und 7% aus dem Bereich sonstige Dienstleistungen eine

digitalisierungsspezifische Weiterbildung absolvierten, waren dies 43% aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Erziehung und Bildung. Frauen aus der Produktion, dem Finanz- und Versicherungsbereich oder der öffentlichen Verwaltung fallen ebenfalls durch eine hohe Beteiligung auf (rund 30% der jeweiligen Beschäftigtengruppe).

Auch entlang der aktuell ausgeübten Berufe bzw. Berufsgruppen sind die Unterschiede enorm: Während „nur“ 7% der Hilfskräfte oder 14% der in Dienstleistungs- oder Verkaufsberufen Tätigen eine entsprechende Weiterbildung absolvierten, trifft dies beim akademischen Personal auf 35% zu.

Die Arbeitszeit hat ebenfalls einen Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität: 28% weiterbildungsaktive Vollzeitkräfte stehen 19% weiterbildungsaktiven Teilzeitkräften gegenüber.

Ein Migrationshintergrund oder das Einkommen spielen bei den digitalen Weiterbildungsaktivitäten zwar auch eine Rolle, aber nicht in dem Ausmaß wie bei den genannten anderen Gruppen.

Besonders aktiv waren zudem die digitalen Vorreiterinnen, wo jede Dritte eine entsprechende Weiterbildung absolvierte, bei den umfassenden Nutzerinnen war es rund jede Fünfte, bei den selektiven Nutzerinnen jede Siebente. Die analogen Wienerinnen nahmen hingegen kaum an einer Weiterbildung teil.

Diese doch sehr ausgeprägten Unterschiede geben Hinweise auf Handlungsmöglichkeiten der Politik insbesondere für jene Gruppen attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen, die bislang in geringem Ausmaß an entsprechenden Aktivitäten partizipierten bzw. entsprechende Teilnahmemöglichkeiten vorgefunden haben, etwa Wienerinnen in Elternteilzeit bzw. Karenz, bestimmte Beschäftigtengruppen wie Erwerbstätige im Bereich Gastronomie und Beherbergung, in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen oder bei Hilfsarbeiterinnen.

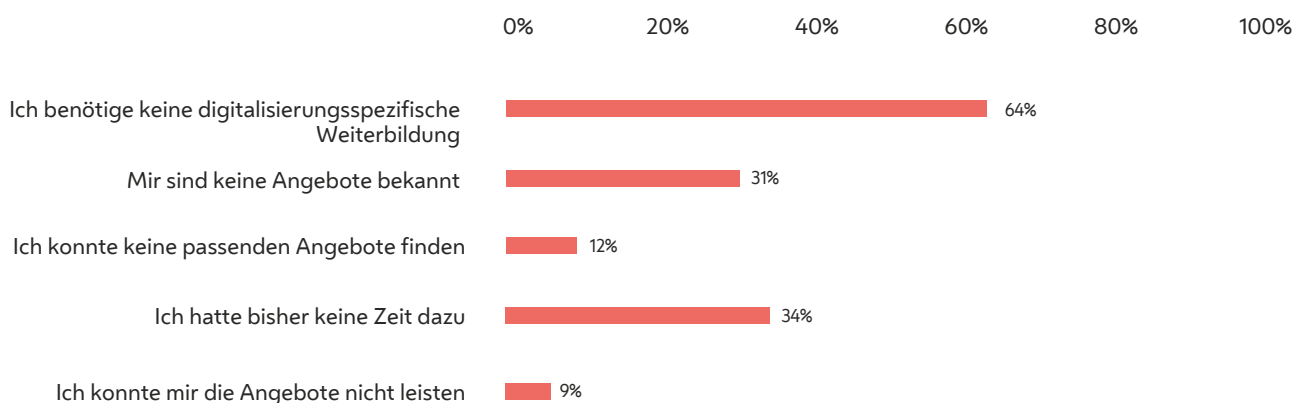
Die Befragung zeigte zudem, dass **rund die Hälfte der digitalisierungsspezifischen Weiterbildungen**

mit finanzieller Unterstützung öffentlicher Stellen gefördert wurde. Hier haben jene Gruppen vermehrt eine Förderung in Anspruch genommen, die einerseits insgesamt weniger weiterbildungsaktiv, andererseits auch weniger finanzkräftig als andere Gruppen sind. So zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem eigenen Einkommen und der Inanspruchnahme öffentlicher Unterstützung.¹⁶ Hier wurden also offenbar schon **gute Hebel und gewisse Lenkungsmöglichkeiten** gefunden, Zielgruppen zu fördern, die diese Förderung notwendiger als andere benötigen. Im Sinne der weiteren Erreichung gilt es die Steuermöglichkeiten bzw. Erreichung bestimmter Gruppen noch weiter auszudehnen.

Ebenso spannend wie die Frage, wer insgesamt an einer digitalisierungsspezifischen Weiterbildung teilgenommen hat, ist auch die Frage, **warum keine Teilnahme** stattgefunden hat.

Als Gründe nicht an einer digitalisierungsspezifischen Weiterbildung teilzunehmen wurde in erster Linie angeführt, dass **keine diesbezügliche Weiterbildung benötigt wird** (siehe Abbildung 22). Knapp zwei Drittel der befragten Frauen, die in den letzten Jahren keine digitalisierungsspezifische Weiterbildung absolvierten, meinten, dass sie keine benötigten. Vor allem Frauen in der oberen Alterskategorie sowie aus dem mittleren Bildungssegment führen diese Begründung an.

Abbildung 22: Gründe für keine Teilnahme an digitalisierungsspezifischen Weiterbildungen in den letzten drei Jahren



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews keine Teilnahme an digitalisierungsspezifischen Weiterbildungen n=847, Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

¹⁶ Aufgrund der niedrigen Fallzahlen können aber keine genauen Werte ausgewiesen werden.

Rund ein Drittel meinte zudem, dass ihnen keine passenden Angebote bekannt sind bzw. sie keine Zeit für eine Weiterbildung hatten. Keine Angebote gefunden hatten rund 12%. Finanzielle Gründe spielten für 9%, also rund jede zehnte Wienerin eine Rolle.

Aus Sicht weiterer Gestaltungsmöglichkeiten bzw. Interventionsansätze erscheint ein näherer Fokus auf jene Gruppe von Frauen wichtig, welchen keine Angebote bekannt sind bzw. die sich keine Weiterbildung leisten können.

Signifikant überdurchschnittlich vielen Frauen mit einer Lehre oder BMS sind keine Angebote bekannt, auch Frauen mit Migrationshintergrund und niedrigem Einkommen fallen in diese Gruppe. Finanzielle Gründe werden erwartungsgemäß ebenfalls verstärkt von Frauen mit niedrigem Einkommen und Frauen mit Migrationshintergrund angeführt.

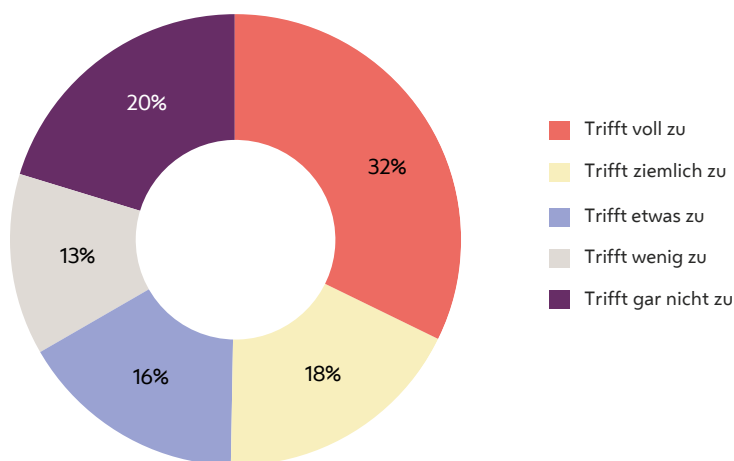
Diese Auswertungsergebnisse verweisen also noch zusätzlich bzw. verstärkend auf weitere Gruppen, die etwa im Rahmen finanzieller Unterstützungsmöglichkeiten oder eines verstärkten Bildungsangebots

erreicht werden sollten: Frauen mit niedrigem Einkommen sowie mit Migrationshintergrund sowie Frauen mit einer mittleren Ausbildung.

Zu den Berufsgruppen sei noch angemerkt, dass die zwei Gruppen mit besonders niedriger Weiterbildungsbeteiligung (**Gastronomie und Beherbergung** sowie sonstige Dienstleistungen) viel seltener als andere Gruppen angaben, keine entsprechende Ausbildung zu benötigen. Hier ist also durchaus Bewusstsein dafür vorhanden, dass entsprechende digitale Weiterbildungen notwendig wären. Insbesondere der Faktor Zeit wird hier als Hemmnis gesehen.

Auch die Unternehmen sind gefragt, ihre Mitarbeiterinnen darin zu schulen, mit digitalen Änderungsprozessen zurechtzukommen. Auf die Frage, ob es im Unternehmen ausreichend Schulungen gibt, um mit digitalen Technologien kompetent umzugehen, zeigt sich, dass rund die Hälfte der erwerbstätigen Wienerinnen der Ansicht sind, dass dies sehr oder eher zutrifft.

Abbildung 23: Ausreichende Schulungen im Unternehmen, um mit digitalen Technologien kompetent umgehen zu können



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätigkeit n=648. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Auch hier zeigen sich vielfältige Differenzierungen je nach Branche bzw. Berufsgruppe, sowie unterschiedlichen Merkmalen wie Migrationshintergrund oder höchster abgeschlossener Ausbildung.

Beschäftigte in Beherbergung und Gastronomie etwa oder jene aus Dienstleistungsbereichen fühlen sich

deutlich weniger unterstützt als Beschäftigte im Bereich Information und Kommunikation, freiberuflichen, wissenschaftlichen oder technischen Dienstleistungen sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder der öffentlichen Verwaltung. Auch Beschäftigte im Bereich Erziehung und Unterricht, die – wie Abbildung

20 zeigt – in hohem Ausmaß digitalisierungsspezifische Weiterbildungen absolvierten – fühlen sich seitens der ArbeitgeberInnen hier kaum unterstützt. Insgesamt bestätigen die Ergebnisse die Resultate

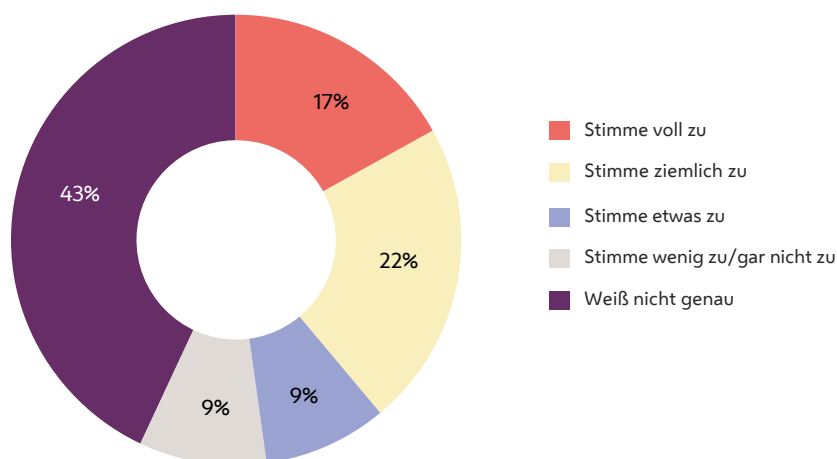
anderer Erhebungen: die **betriebliche Unterstützung in punkto Aus- und Weiterbildung ist sehr ungleich zwischen unterschiedlichen Gruppen** verteilt.

7.3 Einschätzung der digitalisierungsspezifischen Weiterbildungsangebote

Anknüpfend an die Frage der eigenen Weiterbildungsaktivitäten wurde auch um eine Einschätzung der digitalisierungsspezifischen Weiterbildungsangebote

in Wien gebeten. Wie schätzen die befragten Wienerinnen die Angebotslandschaft ein?

Abbildung 24: Es gibt meiner Einschätzung nach in Wien genügend digitalisierungsspezifische Weiterbildungsangebote

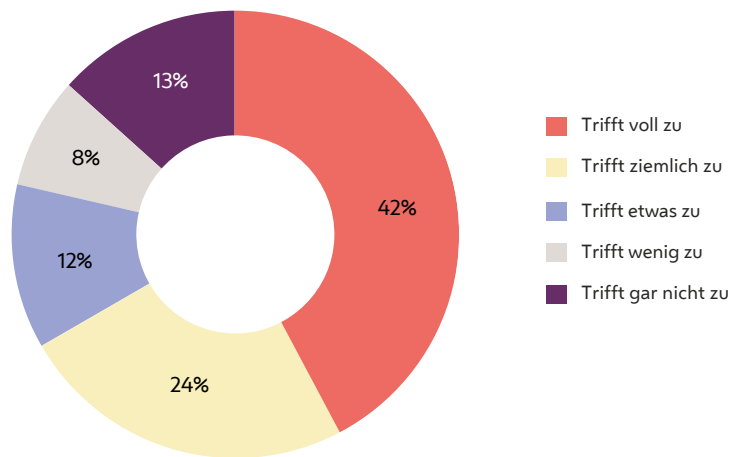


Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055, Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Immerhin 43% der befragten Wienerinnen können hierzu keine Einschätzung abgeben (siehe Abbildung 24). Jene, die das Vorhandensein der digitalisierungsspezifischen Weiterbildungsangebote bewerten, sind überwiegend der Meinung, dass dies ausreichend sei. So stimmen 17% sehr und 22% eher dieser Ansicht zu. Insgesamt 18% stimmen dem eher, wenig oder gar nicht zu. Während Personen mit hohen digitalen Kompetenzen eher davon ausgehen, dass es ausreichende Angebote gibt, sind Personen mit geringen Kompetenzen in deutlich höherem Ausmaß skeptisch bzw. können dies nicht einschätzen. Hieraus könnte abgeleitet werden, dass Angebote verstärkt jene Personengruppen erreichen sollten, die bislang noch wenig Affinität zu digitalisierungsspezifischen Weiterbildungen zeigen.

Relativ klar sind sich die Wienerinnen bei der letzten Frage, die rund um digitale Aus- und Weiterbildung gestellt wurde: nämlich der Einschätzung, **ob in Wien Bildungsangebote rund um Digitalisierung speziell für Frauen und Mädchen benötigt werden**. Wie Abbildung 25 zeigt, ist eine **deutliche Mehrheit von 66%, also zwei Drittel der Befragten**, der Ansicht, dass mädchen- und frauenspezifische Digitalisierungsangebote wichtig sind; 42% stimmen hier „voll“ und weitere 24% „ziemlich“ zu. Dies verweist darauf, dass Maßnahmen, welche dem „Digital Gender Gap“ entgegenwirken, eine breite Unterstützung seitens der Wienerinnen erfahren.

Abbildung 25: Einschätzung, ob in Wien Bildungsangebote rund um Digitalisierung speziell für Frauen und Mädchen benötigt werden



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055, Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Bei der Notwendigkeit spezieller Angebote für Frauen und Mädchen zeigen sich quer über die Gruppen wenig bedeutsame Unterschiede. Egal ob mit hohem oder niedrigem Einkommen, egal welchen Alters oder Ausbildung, egal welcher Berufsgruppe angehörig: quer über die unterschiedlichen Gruppen findet sich ein überwiegender Anteil an Wienerinnen, die sich dafür aussprechen, dass es digitalisierungsspezifische Bildungsangebote speziell für Frauen und Mädchen geben soll.

8 Erwerbsarbeit 4.0: Unterschiedliche Bedingungen nach Branchen-, Berufs- und Qualifikationsstruktur

Wie einleitend ausgeführt, trifft die digitale Transformation die verschiedenen Branchen und Berufe durchaus unterschiedlich. Gerade im frauendominierten Dienstleistungsbereich sind die Entwicklungen vielfältig und noch nicht in allen Aspekten beleuchtet. Dem

Frauenbarometer war es daher ein Anliegen, diese Bereiche sichtbarer zu machen: wo werden Änderungen wahrgenommen, welche Chancen und Risiken werden je nach unterschiedlichen Branchen, Berufen und Qualifikationsstrukturen wahrgenommen?

8.1 Relevanz technischer und digitaler beruflicher Tätigkeiten

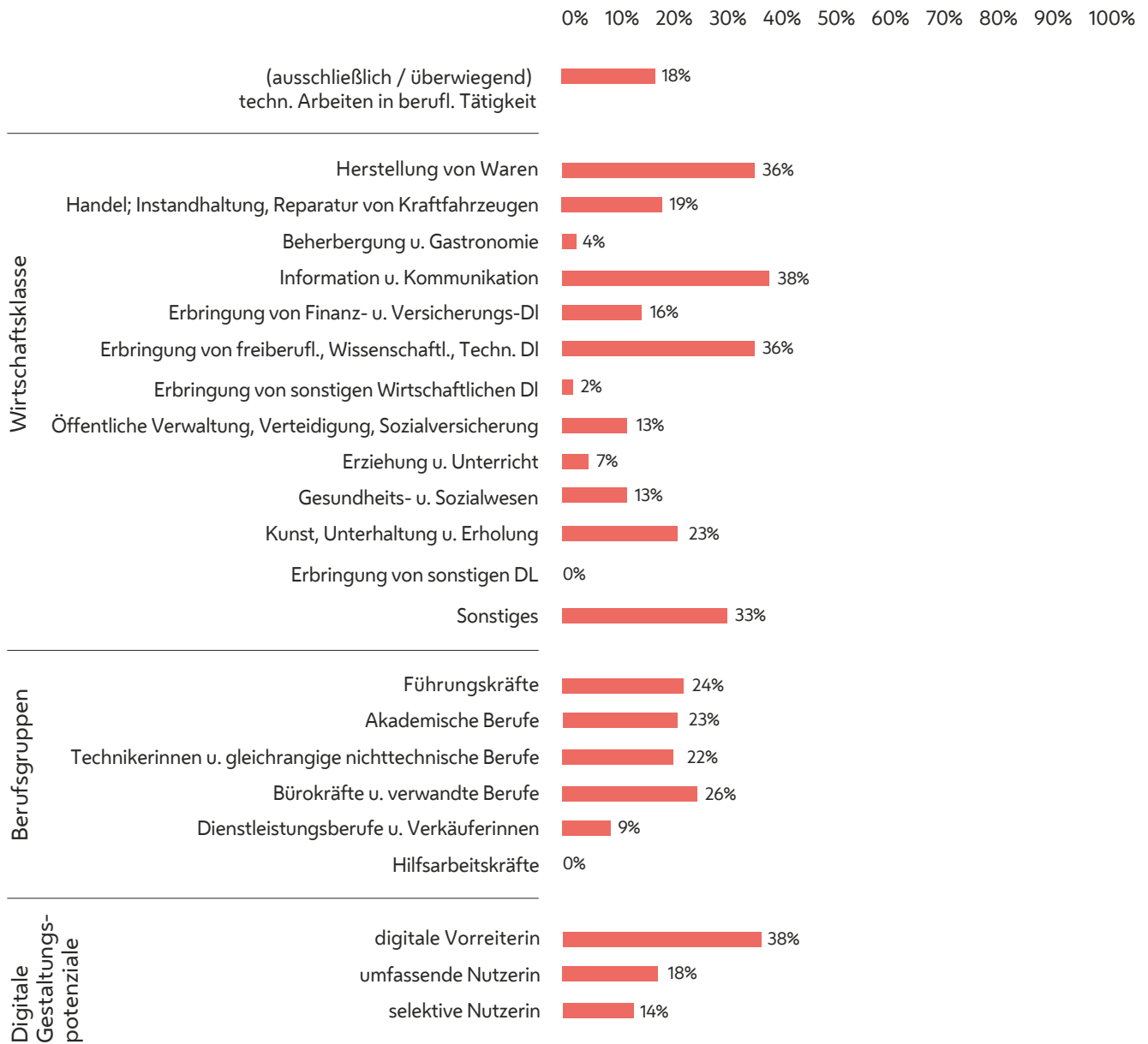
Jede fünfte Wienerin, die sich derzeit in einer Aus- oder Weiterbildung befindet, bezeichnet diese als „technisch orientiert“ (siehe Kapitel 7). In Bezug auf die **berufliche Tätigkeit** zeigt sich ein vergleichbares Bild: Knapp 20% der Erwerbstätigen stufen ihre Arbeit als „fast ausschließlich“ oder „überwiegend“ technisch ein. Konkret umfasst das eine große Bandbreite an beruflichen Tätigkeiten wie beispielsweise technische Zeichnerinnen, KFZ-Mechanikerinnen, biomedizinische Analytikerinnen oder Architektinnen. Wiederum sind es vor allem die digitalen Vorreiterinnen, die in einem überdurchschnittlichen Maße technisch orientierte Jobs ausüben (38%).

Daneben zeigen sich erwartungsgemäß beachtliche Unterschiede entlang der Branchen-, Berufs- und Qualifikationsstruktur. Technisch orientierte Tätigkeiten üben verstärkt hochqualifizierte Frauen aus, die in der IKT-Branche, in freiberuflich, wissenschaftlichen, technischen Dienstleistungen oder im Bereich „Herstellung von Waren“ beschäftigt sind.

In einer berufsspezifischen Betrachtungsweise ist zwar in den meisten Gruppen ein ähnlich hoher Anteil mit technischen Tätigkeiten betraut (je ca. ein Viertel), was auf die breite Relevanz verweist, jedoch mit zwei klaren Ausnahmen: Frauen in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen sowie Hilfsberufen führen deutlich seltener technische Arbeiten aus.

Explizit hinzuweisen ist darauf, dass sich die jeweiligen Anteile natürlich weiter erhöhen würden, wenn auch jene Frauen mit mittel- bis wenig technischen Tätigkeiten hinzugezählt werden. Auf der Gesamtebene würde der Anteil so von 18% auf 64% ansteigen. Dies verdeutlicht, dass technische Arbeiten integraler Bestandteil einer Vielzahl an beruflichen Tätigkeiten sind.

Abbildung 26: Technische Orientierung in der beruflichen Tätigkeit*, nach ausgewählten Merkmalen

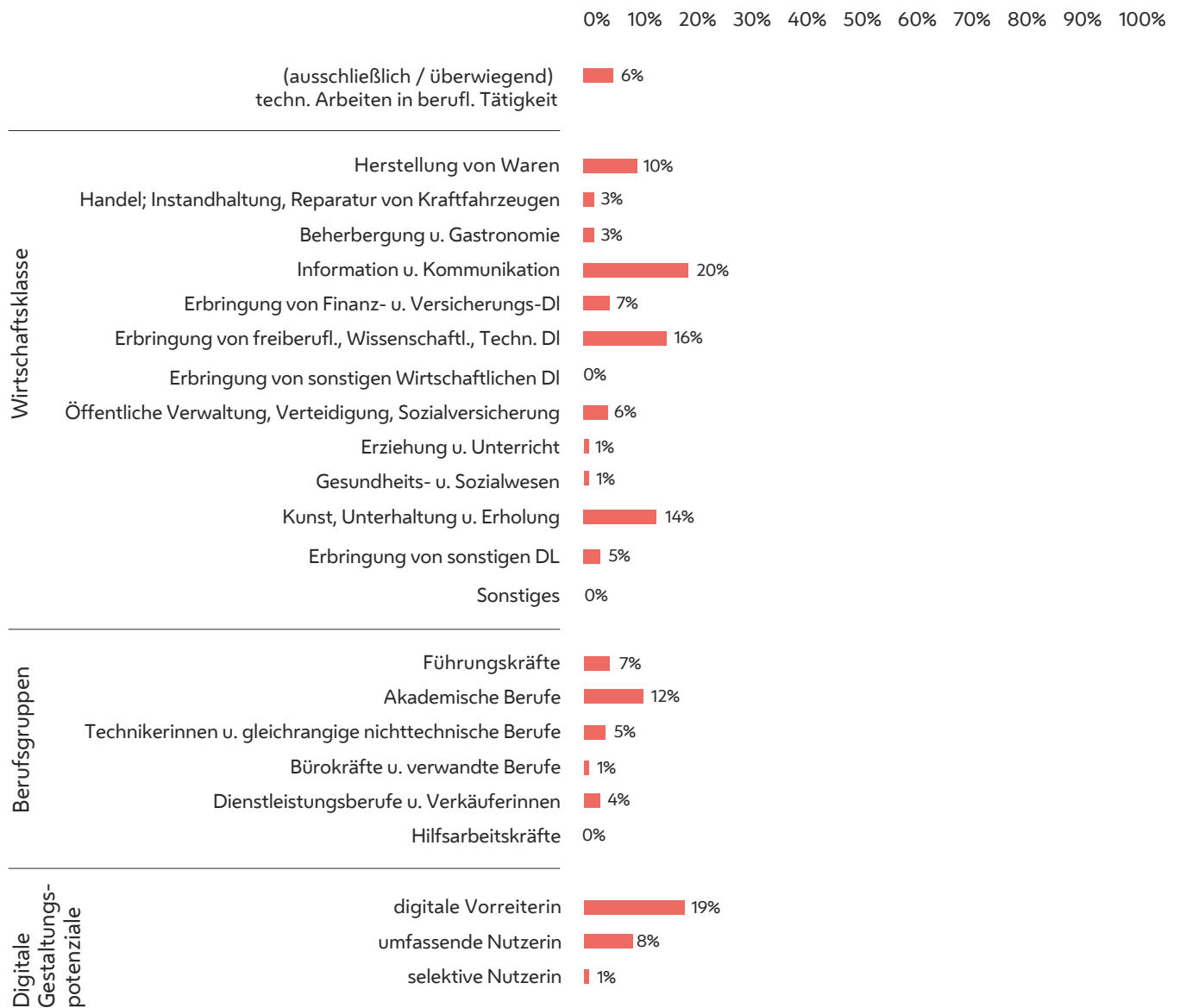


Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020, gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätige n=648. *Aus-, Weiterbildungen und Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews

Digitalorientierte Tätigkeiten, also beispielsweise die Gestaltung von Social Media oder Websites, kennzeichnen zu einem geringeren Ausmaß die berufliche Tätigkeit. Bei insgesamt 6% der befragten Erwerbstätigen prägen solche Tätigkeiten „fast ausschließlich“ oder „überwiegend“ den Job, wiederum deutlich verstärkt bei den digitalen Vorreiterinnen mit 19%. Berücksichtigt man auch jene Frauen, die in einem zumindest mittleren bis geringen Ausmaß mit solchen Tätigkeiten zu tun haben, erhöht sich der Anteil zwar deutlich auf 28%, verbleibt aber doch ebenso deutlich in der Minderheit.

Ein näherer Blick auf die Branchenverteilungen und beruflichen Qualifikationsniveaus zeigt, dass – wenn auch auf insgesamt niedrigerem Niveau – ähnliche Zusammenhänge bestehen wie in Bezug auf technische Tätigkeiten. Nicht so jedoch aus einer berufsspezifischen Perspektive. Es sind vor allem Personen der Berufsgruppe „akademische Berufe“, konkret beispielsweise Grafik- oder Mediendesignerinnen, bei denen digitalorientierte Tätigkeiten vergleichsweise am stärksten zum Tragen kommen (12%), während in keiner anderen Berufsgruppe ein Anteil von 7% überschritten wird.

Abbildung 27: Digitalorientierte Tätigkeiten im Job*



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020, gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätige n=648. *Aus-, Weiterbildungen und Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews

8.2 Gute/schlechte Arbeit 4.0? Digitalisierung eröffnet vielfach Gestaltungspotenziale, aber nicht für alle gleichermaßen

Die Auswirkungen einer zunehmenden Digitalisierung am Arbeitsplatz werden, wie am Beginn dieses Berichtes zusammenfassend aufgezeigt, durchaus kontroversiell diskutiert (siehe Kapitel 2). Wird auf der einen Seite vor Risiken und Nachteilen für Erwerbstätige gewarnt, beispielsweise der Reduktion und Substitution von Arbeitsplätzen mittels digitaler Möglichkeiten oder eine verstärkte Überwachung von Beschäftigten am Arbeitsplatz, so werden auf der anderen Seite Vorteile und Chancen betont, wie etwa eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem durch orts- und zeitungebundene Arbeitsmöglichkeiten oder eine Vereinfachung von Arbeitsabläufen.

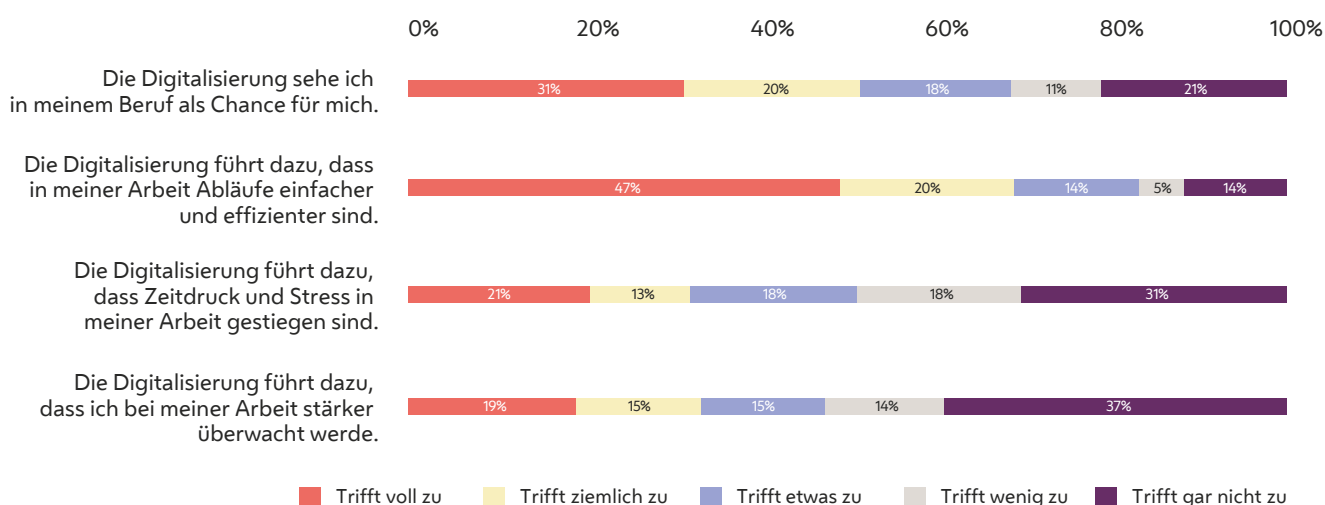
Um einen Einblick in die Wahrnehmungen und Erfahrungen der Wienerinnen zu erhalten, wurden sie um eine Einschätzung zu exemplarischen Aussagen gebeten, welche sowohl positive als auch negative Folgewirkungen einer Digitalisierung in der Arbeit ansprechen. Konkret wurden folgende vier Aspekte adressiert:

- Digitalisierung als berufliche Chance
- Digitalisierung als Unterstützung für einfachere und effizientere Arbeitsabläufe
- Digitalisierung als Beschleunigungsfaktor, der zu mehr Zeitdruck und Stress in der Arbeit führt
- Digitalisierung als Mittel der verstärkten Überwachung am Arbeitsplatz

Vor dem Hintergrund der in den Kapiteln zuvor gezeigten Ergebnisse, welche teils durchaus beträchtliche Differenzierungen entlang verschiedener Gruppen sichtbar machten, kann erwartet werden, dass auch Chancen und Risiken entlang sozialer und erwerbspezifischer Merkmale nicht gleich verteilt sind.

Das vorliegende Ergebnis zeigt, dass die positiven Erfahrungen mit der Digitalisierung am Arbeitsplatz gegenüber kritischen Aspekten überwiegen. Die ersten beiden – positiv orientierten – Faktoren erhalten deutlich mehr Zustimmung als die letzten beiden Faktoren, welche negative Effekte der Digitalisierung ansprechen (siehe Abbildung 28).

Abbildung 28: Erfahrungen mit der Digitalisierung in der Erwerbsarbeit



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätigkeit n=648. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Als **positiver Faktor** werden vor allem eine Vereinfachung und verbesserte Effizienz der Arbeitsabläufe gesehen. Konkret stimmen zwei Drittel der Frauen dieser Aussage voll oder ziemlich zu. Demgegenüber stehen aber auch circa 20% der Befragten, welche dies als wenig bis gar nicht zutreffend erleben.

Die Digitalisierung als Chance in ihrem Beruf sieht etwa die Hälfte, während circa 30% dem wenig bis gar nicht zustimmen.

Insgesamt **überwiegt** also ein **positives Bild**, welches jedoch nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass **entlang** verschiedener **sozialer und erwerbsbezogener Merkmale durchaus auch beachtliche Differenzierungen** erkennbar werden. Digitalisierung als positiver Faktor in der Arbeitswelt wird somit nicht von allen gleichermaßen erlebt. Solche Ungleichheitslinien zeigen sich für beide Aussagen am vergleichsweise stärksten entlang der ArbeitgeberInnenbranche und des ausgeübten Berufes.

Während rund 85% der Erwerbstätigen der Branchen „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und „Erbringung von freiberuflichen wissenschaftlichen, technischen Dienstleistungen“ eine Vereinfachung und Effizienzsteigerung bejahen, gilt dies „nur“ für 43% der Erwerbstätigen der Branche „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, also jene Branche, die u. a. die Reinigungsbranche oder ArbeitskräfteüberlasserInnen inkludiert. Letztere sehen mit 30% auch relativ selten eine generelle berufliche Chance durch die Digitalisierung, ebenso wie Beschäftigte im Bereich „Herstellung von Waren“ mit 36%. In diesen Bereichen könnte sich somit die viel diskutierte Substituierbarkeit der Berufe entsprechend niederschlagen (siehe Frey/Osborne 2013, Nagl et al. 2017 bzw. zusammenfassend Kapitel 2). Berufliche Chancen werden in erster Linie von jenen im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, und auch – erwartungsgemäß – in der IKT-Branche gesehen, welche in den letzten Jahren ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum

verzeichnete und sich laut Prognosen auch weiterhin positiv entwickeln sollte (siehe Fink et al. 2019).

In einer berufsspezifischen Perspektive bejahen vor allem Bürokräfte überdurchschnittlich oft Vereinfachungen und Effizienzsteigerungen (79%). Demgegenüber erleben „nur“ 32% der Frauen, die als Hilfskraft tätig sind, solche Erleichterungen. Sie sehen auch sehr selten in der Digitalisierung eine Chance für ihren Beruf (14%), während wiederum Bürokräfte dies mit 64% überdurchschnittlich oft bejahen.

Auch sind es verstärkt jene Frauen, die technische oder auf Social Media bezogene Tätigkeiten in ihrem Beruf ausführen, welche vergleichsweise häufiger profitieren als jene, bei denen dies keine oder eine geringe Rolle spielt. Sie stimmen beiden Aussagen überproportional oft zu. So ist letztlich gerade bei den ‚digitalen Vorreiterinnen‘ und den jüngeren Frauen (bis 34 Jahre), also jene, die verstärkt solche Tätigkeiten ausüben, eine überdurchschnittlich positive Wahrnehmung zu erkennen.

Negative Auswirkungen der Digitalisierung am Arbeitsplatz bejahen rund ein Drittel der befragten erwerbstätigen Frauen. Sie stimmen den Aussagen, dass mittels der Digitalisierung der Zeitdruck und Stress in ihrer Arbeit gestiegen ist und eine verstärkte Überwachung ihrer Arbeit stattfindet, voll oder ziemlich zu.

In einer detaillierten Analyse lässt sich entlang sozialer und erwerbsspezifischer Merkmale ein vergleichsweise geringeres Ausmaß an Differenzierungen erkennen als in Bezug auf die positiven Wirkungen. Am relativ stärksten werden Unterschiede noch entlang der Branche sichtbar, und zwar wenn es um die Frage der Überwachung bei der Arbeit geht. Eine mittels digitaler Möglichkeiten gestiegene Überwachung der Arbeit wird vor allem von Frauen im „Handel“, der „Beherbergung und Gastronomie“ und in der „Erbringung von

sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ erlebt (jeweils gut 40%). Damit in Verbindung stehend gilt Vergleichbares für jene Frauen, die in Dienstleistungs-, Verkaufs- oder Hilfsarbeitsberufen tätig sind und für jene ohne Homeoffice Möglichkeit. Ist kein Homeoffice möglich, was verstärkt für die eben genannten Branchen und Berufsgruppen gilt (siehe auch Kapitel 9), erleben Frauen häufiger eine gestiegene Überwachung ihrer Arbeit mit Hilfe digitaler Möglichkeiten.

Zeitdruck und Stress sind Faktoren, die in den vergangenen Jahren in der Arbeitswelt insgesamt zugenommen haben (siehe bspw. Statistik Austria 2014). Direkt als Ursache der Digitalisierung sehen dies rund ein Drittel als voll bis ziemlich zutreffend. Dies gilt – sieht man von einigen Differenzen im Detail ab – grosso modo für Frauen entlang verschiedener Erwerbs- oder Sozialmerkmale. Ausnahmen sind beispielsweise Frauen ab 35 Jahren, welche einen gestiegenen Zeitdruck und vermehrten Stress in Folge der Digitalisierung öfters benennen als jüngere Frauen (rd. 40% vs. gut 20%) oder Führungskräfte, welche dies etwa im Vergleich zu jenen in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen verstärkt bejahen (gut 40% vs. 23%).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse so zwar ein überwiegend positives Bild, allerdings nicht für alle erwerbstätigen Frauen gleichermaßen. Insbesondere Frauen, die als Hilfskräfte oder auch in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen tätig sind, benennen vergleichsweise selten positive Auswirkungen der Digitalisierung in ihrem Arbeitsleben und fühlen sich darüber hinaus auch verhältnismäßig häufig negativ tangiert. Sie müssen damit insgesamt als eine Gruppe gelten, welcher die Digitalisierung – zumindest bislang – vergleichsweise wenige berufliche Gestaltungsspielräume eröffnet hat.

9 Arbeit & Lernen 4.0: Homelearning und Homeoffice zwischen Gestaltungsfreiheit/en und Belastungen

Die fortschreitende Digitalisierung ermöglicht es immer mehr Menschen, orts- und zeitungebunden zu lernen und zu arbeiten. Eine solche örtliche und zeitliche Flexibilität birgt Chancen und Vorteile für Lernende, Erwerbstätige und ArbeitgeberInnen. Nur beispielhaft genannt seien hier etwa eine bessere Vereinbarkeit von Lernen/Beruf und Privatem bei Erwerbstätigen und Lernenden, eine effizientere und flexiblere Gestaltung des Arbeitseinsatzes von MitarbeiterInnen oder eine Ersparnis von Infrastruktur- und Ausstattungskosten auf Seiten von Betrieben. Sie bietet aber auch Risiken und Nachteile, etwa wenn sich eine erhoffte Arbeitszeitsouveränität auf Seiten der ArbeitnehmerInnen in eine permanente Verfügbarkeit für berufliche Anliegen verkehrt oder – wie dies vonseiten der Betriebe teilweise befürchtet wird – beispielsweise die Arbeitsproduktivität bei MitarbeiterInnen sinkt.

Solche Fragen werden seit vielen Jahren aus unterschiedlichen Perspektiven kritisch beleuchtet und rückten im Jahr 2020 covidbedingt erneut in den Fokus kontroversieller Debatten. Homelearning und Homeoffice wurden im Jahr 2020 covidbedingt für viele Menschen zur Realität. Inwiefern zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten möglich ist und gelingt, hängt dabei von vielen Faktoren ab, wie beispielsweise der digitalen Ausstattung, den digitalen Kompetenzen,

aber auch von den Sozialkompetenzen, gehen doch mit dieser Form des Lernens und Arbeitens auch erhöhte Anforderungen an Selbstmotivation, -organisation oder kollaborative Arbeitsweisen etwa in Bezug auf Kommunikationserfordernisse oder Prozessverständnisse einher.

Nicht zuletzt bestimmen die bildungsspezifischen und beruflichen Rahmenbedingungen die Möglichkeiten orts- und zeitungebundenen Arbeitens und Lernens. So erfordern beispielsweise praktische Ausbildungen (etwa im Rahmen von berufsbildenden Schulen) oder viele berufliche Tätigkeiten (Stichwort: Systemerhalterinnen im Handel und Gesundheits- und Pflegebereich) ein Lernen und Arbeiten vor Ort.

Für das Frauenbarometer 2020 wollten wir von den erwerbstätigen Wienerinnen wissen, inwiefern Homeoffice grundsätzlich Teil ihrer Arbeitsrealität ist und ob sich dies im Jahr 2020 covidbedingt verändert hat. Wurde im Lockdown im Frühjahr 2020, der Empfehlung der Bundesregierung folgend, auf Homeoffice im Unternehmen umgestellt und wie hat das funktioniert? Und wie gelang die Umstellung auf Homelearning jenen Wienerinnen, die an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen?

9.1 Prinzipielle Möglichkeit der Erwerbsarbeit in Homeoffice: Eine Möglichkeit vor allem für Höherqualifizierte in digitalisierungsaffinen Branchen

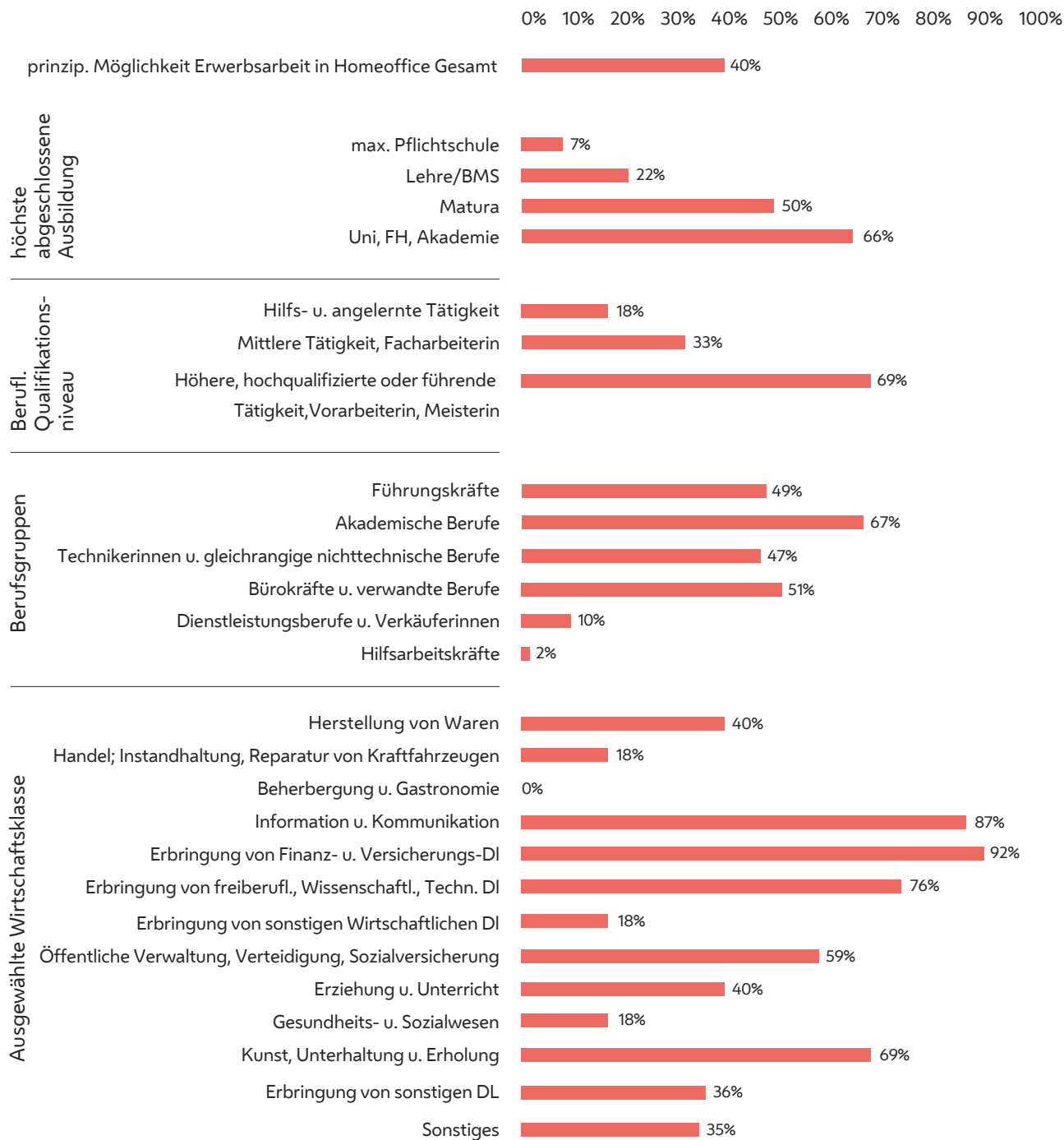
Insgesamt 40% der befragten erwerbstätigen Wienerinnen haben die prinzipielle Möglichkeit, also unabhängig der heurigen covidbedingten Lockdownphasen – (auch) in Homeoffice zu arbeiten.

Je nach Branche fällt dieser Anteil allerdings höchst unterschiedlich aus. Konkret können zwischen rund 18% der im Handel oder Gesundheits- und Sozialwesen Erwerbstätigen und rund 90% jener in den digitalisierungsintensiven Bereichen der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Information und Kommunikation (auch) von zu Hause arbeiten (siehe Abbildung 29). Dieser Unterschied nach Wirtschaftsklassen spiegelt damit auch branchenspezifisch typische berufliche Tätigkeitsmerkmale und Qualifikationsmuster. In Folge zeigt sich, dass die Möglichkeit, in Homeoffice zu arbeiten, entlang von Berufs- und Qualifizierungsmerkmalen in einem sehr unterschiedlichen Ausmaß gegeben ist. Mit steigendem schulischen und beruflichen Qualifikationsniveau nimmt der Anteil der Frauen zu, die prinzipiell in Homeoffice arbeiten können. Während im Bereich von Hilfs- und angelernten Tätigkeiten oder beispielsweise in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen maximal jede fünfte Befragte die Möglichkeit auf Homeoffice vorfindet, steigt der Anteil bei Frauen mit Tertiärausbildung, in höherqualifizierten Positionen und/oder akademischen Berufen auf rund zwei Drittel an.

Digitale Ausstattungsfragen und individuelle digitale Kompetenzen beeinflussen zwar die Möglichkeit auf Homeoffice, wenngleich zu einem geringeren Ausmaß als die zuvor genannten Merkmale. So haben beispielsweise digitale Vorreiterinnen und umfassende Nutzerinnen, also jene Gruppen mit relativ guter digitaler Ausstattung im Privaten und recht hohen digitalen Kompetenzen, verstärkt die Möglichkeit auf Homeoffice (rd. 55% versus 40% insgesamt). Selbiges gilt für Frauen, die in der Arbeit Computer, Tablet, Smartphone etc. nutzen – hier haben jeweils rund 50% die Möglichkeit auf Homeoffice. Ob diese Geräte seitens der ArbeitgeberInnen zur Verfügung gestellt werden oder nicht, beeinflusst übrigens nicht die prinzipielle Möglichkeit der Arbeit in Homeoffice, was darauf hindeutet, dass Erwerbstätige auch ihre privaten Geräte für die Arbeit von zu Hause aus verwenden (müssen).

Das Erfordernis der Nutzung von (auch) berufsspezifischen digitalen Geräten (wie bspw. (Registrier-)Kassa, Barcodescanner etc.) reduziert hingegen erwartungsgemäß die Möglichkeiten auf Homeoffice (18% versus 50%, erfordert die berufliche Tätigkeit keine Nutzung berufsspezifischer digitaler Geräte).

Abbildung 29: Prinzipielle Möglichkeit der Erwerbsarbeit in Homeoffice, nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätigkeit n=648. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Die Ergebnisse belegen damit sehr unterschiedliche vorgefundene Möglichkeiten für die prinzipielle Nutzung von Homeoffice, die stärker durch branchen- und berufsspezifische Merkmale determiniert werden als durch digitalisierungsspezifische Ausstattungs-

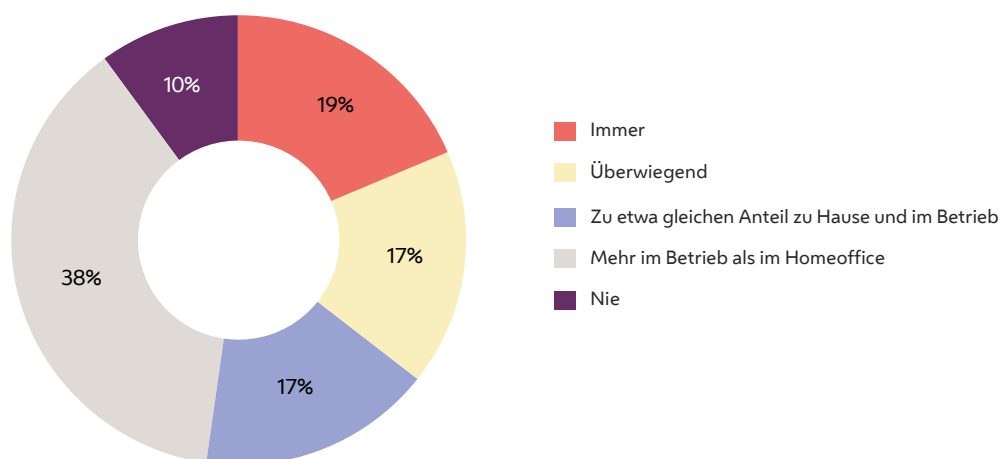
oder Kompetenzfaktoren der Erwerbstätigen. Zugleich lässt sich erkennen, dass sich die **tatsächliche Nutzung quer über die verschiedenen Gruppen kaum unterscheidet.**

Fast die Hälfte der Frauen nutzt die an sich vorgefundene Möglichkeit von Homeoffice gar nicht (10%) oder arbeitet überwiegend im Unternehmen (38%). Bei knapp jeder sechsten Erwerbstätigen verteilt sich die Arbeit recht gleichmäßig auf Unternehmen und Homeoffice. Weitere 17% arbeiten überwiegend von zu Hause aus und für 19% gilt das immer. In Bezug auf Letzteres zeigt sich, gemessen an den verschiedenen erhobenen Sozial- und Erwerbsmerkmalen, auch der einzig signifikante Unterschied bei dieser Frage: Selbstständig erwerbstätige Frauen arbeiten verstärkt in Homeoffice. Fast die Hälfte von ihnen (47% im Ver-

gleich zu 9% der unselbstständig Erwerbstätigen) hat ihren Arbeitsplatz zu Hause bzw. arbeitet ‚immer‘ in Homeoffice, was auch darauf hindeutet, dass Kleinstunternehmerinnen (Ein-Personen-Unternehmen (EPU), Werkvertragnehmerinnen) zu einem relevanten Anteil im Sample vertreten sind.

Digitalisierungsspezifische Faktoren, also beispielsweise die Ausstattung mit digitalen Geräten und digitale Kompetenzniveaus, beeinflussen hingegen das genutzte Ausmaß an Homeoffice nicht in signifikanter Weise.

Abbildung 30: Wenn prinzipielle Möglichkeit auf Homeoffice: Genutztes Ausmaß der Erwerbsarbeit in Homeoffice



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews prinzipielle Möglichkeit auf Homeoffice n=245. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

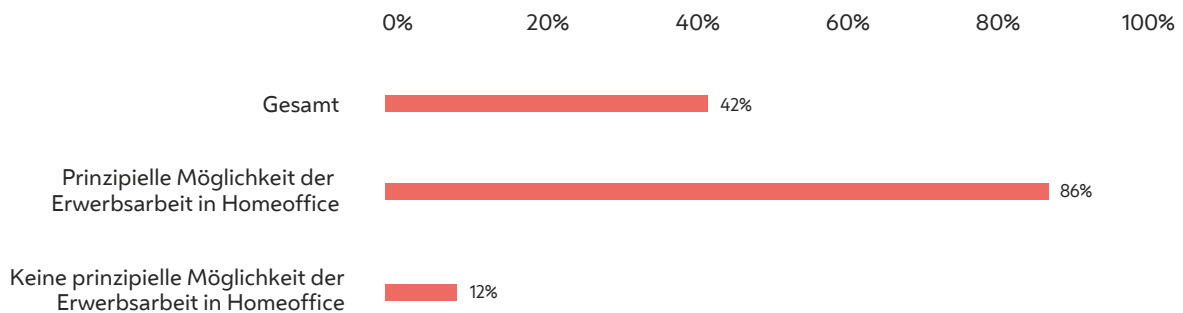
9.1.1 HOME OFFICE WÄHREND COVID-LOCKDOWN IM FRÜHJAHR 2020 – NUTZUNG VOR ALLEM BEI JENEN FRAUEN, DIE BEREITS ZUVOR DIE PRINZIPIELLE MÖGLICHKEIT DAZU HATTEN

Im März 2020 wurde zur Eindämmung des Covid-Infektionsgeschehens das wirtschaftliche und private Leben in Österreich durch verschiedene Maßnahmen deutlich eingeschränkt. Während dieses ersten Lockdowns empfahl die Bundesregierung unter anderem, Unternehmen, wenn möglich, auf Homeoffice umzustellen.

Bei insgesamt 42% der befragten Erwerbstätigen traf dies zu. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen dabei, dass dies vor allem dort passierte, wo bereits zuvor die prinzipielle Möglichkeit zur Arbeit in Homeoffice

bestand. 86% der erwerbstätigen Wienerinnen, die prinzipiell in Homeoffice arbeiten können, taten dies auch während des ersten Lockdowns. Gibt es im Unternehmen hingegen keine prinzipielle Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice, so traf dies auch während des ersten Lockdowns vergleichsweise selten zu (12%).

Abbildung 31: Nutzung von Homeoffice während Covid-Lockdown im Frühjahr 2020, nach ausgewählten Merkmalen



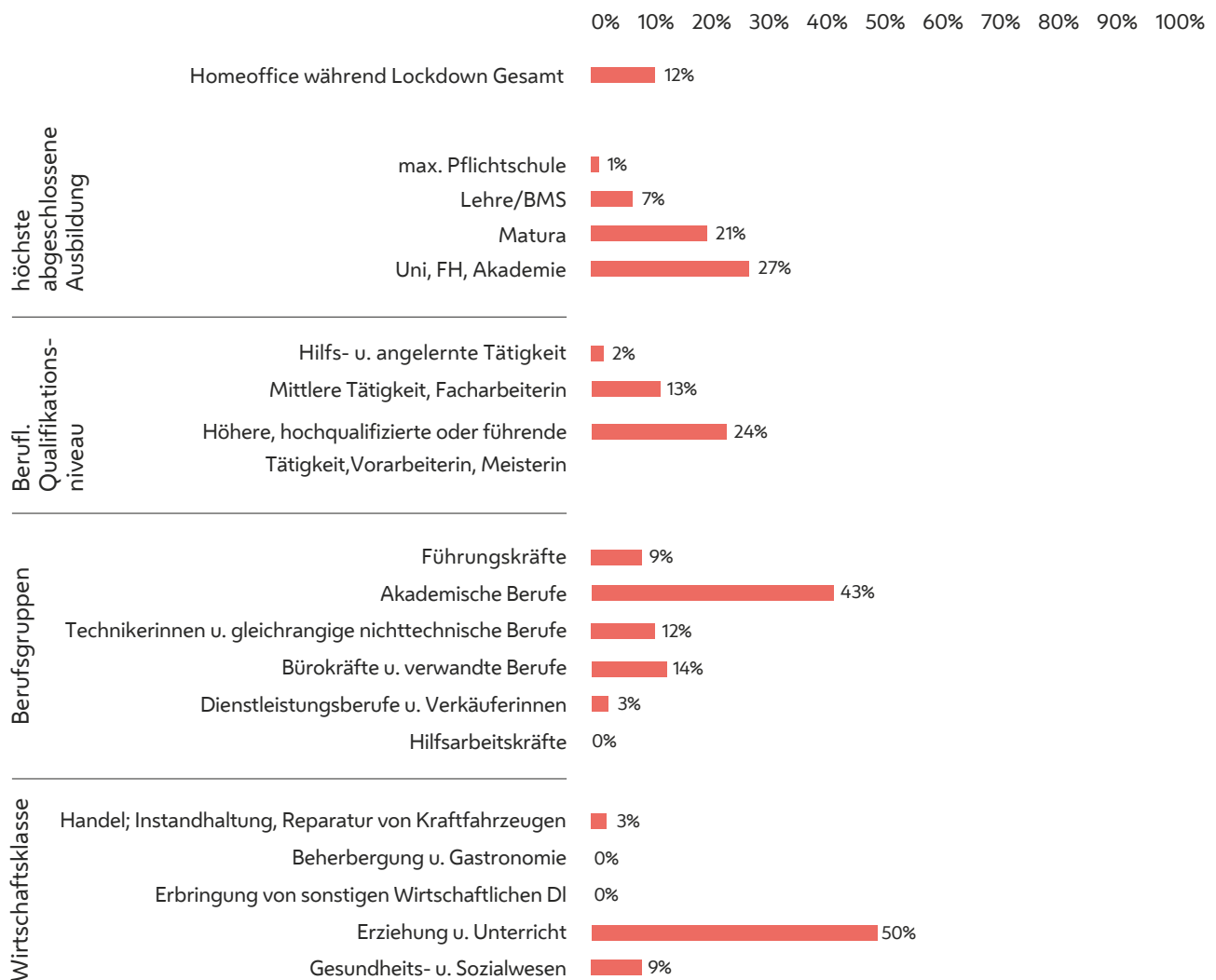
Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbstätigkeit n=648. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

In einer Detailbetrachtung der Nutzung von Homeoffice während des ersten Lockdowns entlang verschiedener Sozial- und Erwerbsmerkmale zeigt sich eine Fortschreibung jener Zusammenhänge, die im Kontext der generellen Möglichkeit auf Homeoffice schon weiter oben beschrieben wurden, also vor allem entlang branchen-, berufsspezifischer und qualifikatorischer Unterschiede. Digitalisierungsspezifischen Merkmalen wiederum kommt an dieser Stelle kein wesentlicher Erklärungswert zu.

Selbiges gilt auch, wird der Blick gezielt nur auf jene Frauen gerichtet, bei denen keine prinzipielle Möglichkeit auf Homeoffice besteht. Wurde während des ersten Lockdowns erstmals in Homeoffice gearbeitet

(12% dieser Gruppe), so traf dies wiederum verstärkt in jenen Branchen, Berufen und Qualifikationslevels zu, bei denen insgesamt eine verstärkte Möglichkeit zur Arbeit in Homeoffice beobachtet werden kann. Anders formuliert spiegeln sich also auch hier branchen- und berufsspezifische Grenzen einer ortsungebundenen Arbeit wider. So wird eine Umstellung der Arbeit auf Homeoffice beispielsweise im Einzelhandel oder Gesundheitsbereich kaum möglich sein, im Erziehungs- und Unterrichtsbereich hingegen vergleichsweise einfach, wo etwa mittels verschiedener Online-Lernplattformen und Videokonferenztools eine weitgehende Umstellung des Präsenzunterrichtes und von Präsenzkursen auf Homelearning erfolgte.

Abbildung 32: Wenn keine prinzipielle Möglichkeit der Erwerbsarbeit in Homeoffice vorliegt: Nutzung von Homeoffice während Covid-Lockdown im Frühjahr 2020, nach ausgewählten Merkmalen

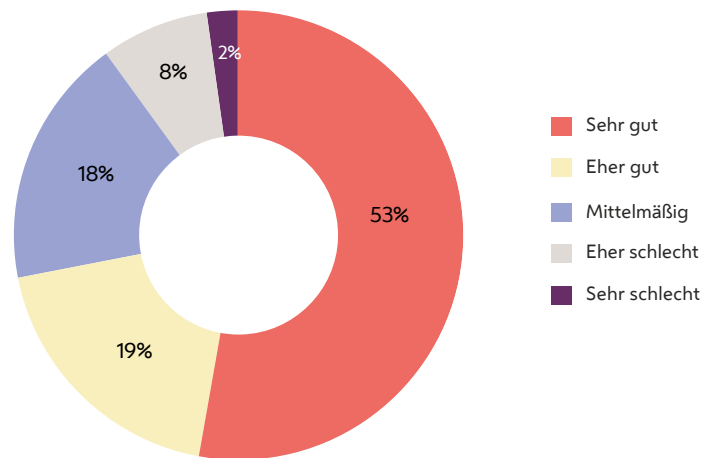


Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews keine prinzipielle Möglichkeit der Erwerbsarbeit in Homeoffice n=383. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Arbeiten in Homeoffice ist, wie einleitend skizziert, mit unterschiedlichen Hoffnungen, aber auch Befürchtungen verbunden. Jene Frauen, die während des ersten Lockdowns im Homeoffice gearbeitet haben, wurden in der Befragung um eine Einschätzung gebeten, wie die Arbeit von zu Hause aus „geklappt“ hat. Adressiert wurde mit dieser Fragestellung also ein grundsätzliches **Funktionieren der Arbeit von zu Hause aus**, womit nicht zwangsläufig auch eine hohe Zufriedenheit mit den vorgefundenen Arbeitsbedingungen (Stichworte: Arbeit am Küchentisch) oder der

Arbeitsausstattung (bspw. Nutzung eigener Arbeitsmittel, Vorhandensein eines Druckers zu Hause etc.) umfasst sein muss. Angesprochen wurde lediglich, ob Homeoffice – in einer gesundheitsbedingten Ausnahmephase des Lockdowns – eben „geklappt“ hat. Für gut die Hälfte der Frauen, 53%, klappte dies „sehr gut“ und ein weiteres Fünftel bewertete diese Homeoffice-Phase mit „eher gut“. „Sehr/eher schlecht“ funktionierte die Umstellung lediglich bei einer Minderheit von 10% der Befragten.

Abbildung 33: Nutzung von Homeoffice während Covid-Lockdown im Frühjahr 2020:
Bewertung der Arbeit in Homeoffice



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Homeoffice während Lockdown Frühjahr 2020 n=248. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Interessanterweise zeigen sich hier quer über verschiedene Sozial-, Erwerbs- und Digitalisierungsmerkmale keine statistisch signifikanten Unterschiede in dieser Einschätzung. So bewerten beispielsweise Frauen mit Betreuungspflichtigem/n Kind/ern (bis 14 Jahre) die Arbeit in Homeoffice zwar etwas schlechter als jene ohne Kind/er, aber eben nicht in einem Ausmaß, dass hier ein statistisch relevanter Unterschied sichtbar wird. Ein solcher Unterschied zeigt sich lediglich in einer Gruppe: Frauen, die prinzipiell keine Homeoffice-Möglichkeit haben, also auch keine Erfahrungen damit aufweisen, bewerten diese Frage überproportional häufiger kritisch (rd. 33% ‚eher/sehr schlecht‘ versus 6% bei jenen mit prinzipieller Homeoffice-Möglichkeit). Sie dürften also gehäuft mit Umstellungsproblemen zu kämpfen gehabt haben.

Lag eine **kritische Einschätzung** vor, wurden die Respondentinnen um eine Angabe möglicher **Gründe** hierfür gebeten. Angesichts der überwiegend positiven Einschätzung liegt hier jedoch eine Fallzahl an Interviews vor, welche eine weitere quantitative Analyse nicht zulässt. Bei einer qualitativen Zusammenschau der Nennungen zeigt sich kein Schwerpunkt an Problemen und Schwierigkeiten. Jeweils mehr oder minder die Hälfte nannte **Ausstattungsprobleme**, **mangelnde Ruhe**, **Probleme von der Arbeit „abzuschalten“**, **fehlender Austausch mit KollegInnen** oder **Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Homeoffice und Haushalts- und Betreuungsarbeiten**. Abschließend sei nochmals darauf hingewiesen, dass sich diese Einschätzungen

auf den ersten Lockdown – also auf einen zum Zeitpunkt der Befragung noch für einen (einmaligen, kurzen) Ausnahmezustand gehaltenen Zeitraum – beziehen und es nicht auszuschließen ist, dass es im Zuge der weiteren Lockdowns zu Veränderungen gekommen ist. Die Gleichzeitigkeit von Homeoffice und Homelearning, die zum Befragungszeitpunkt noch als vorübergehende Ausnahmeerscheinung des ersten Lockdowns erschien, stellt vor dem Hintergrund der darauf folgenden und bis dato andauernden weiteren Lockdowns mittlerweile vielmehr eine Art Dauersituation dar. Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass sich die Einschätzungen und Wahrnehmungen zu den Belastungen im Homeoffice geändert haben.

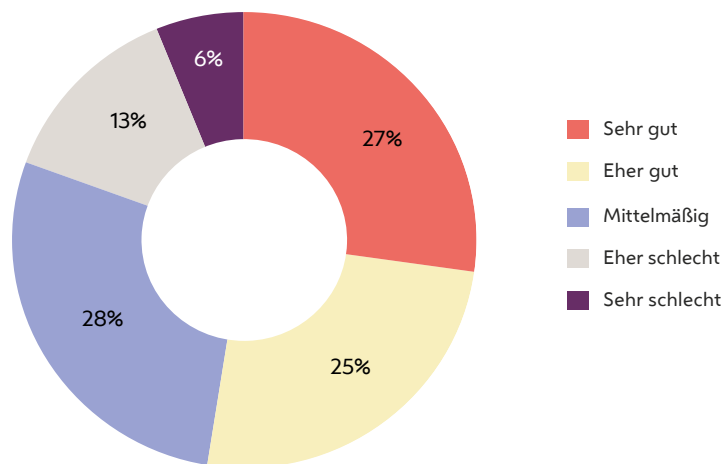
9.2 Homelearning: Klappt sehr unterschiedlich

Der Lockdown im Frühjahr 2020 brachte nicht nur für viele Erwerbstätige eine Umstellung auf Homeoffice, auch im Aus- und Weiterbildungsbereich wurde von Präsenzlernen auf Homelearning gewechselt.

Frauen, die sich zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung in Aus- oder Weiterbildung befanden, waren dies zu rund 90% auch bereits während des Lockdowns im Frühjahr 2020. Sie wurden für das Frauenbarometer 2020 um eine **Einschätzung gebeten, wie die Umstellung auf Homelearning geklappt hat.**

Für jeweils rund ein Viertel der Lernenden klappte diese Umstellung sehr oder eher gut, knapp 30% beurteilen die Umstellung mit „mittelmäßig“ und etwa jede Fünfte urteilt mit „eher/sehr schlecht“ (siehe Abbildung 34). Insgesamt liegt damit eine recht differenzierte Bewertung vor, die vor allem auch deutlich kritischer ausfällt als die Beurteilung der Erwerbstätigen zum Funktionieren der Arbeit in Homeoffice (siehe Kapitel 9.1.1).

Abbildung 34: Homelearning während Covid-Lockdown im Frühjahr 2020: Bewertung der Umstellung auf Homelearning



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Homelearning während Lockdown Frühjahr 2020 n=258. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt; Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

In einer vertiefenden Betrachtung entlang verschiedener Bildungs- und Sozialmerkmale verändert sich das Bild nur wenig. Allerdings zeigen sich durchaus Unterschiede entlang der digitalen Gestaltungspotenziale: Mit geringeren Potenzialen, gemessen an digitalen Kompetenzen und privater digitaler Ausstattung, steigt der Anteil kritischer Bewertungen. Während

fast jede dritte selektive Nutzerin ein kritisches Urteil fällt (29%), und hier vor allem die Bewertung mit „sehr schlecht“ signifikant erhöht ist (13%), waren nur etwa 10% der digitalen Vorreiterinnen nicht zufrieden. Dies beeinflusst auch die beispielsweise relativ kritische Bewertung der Umstellung im Bereich von Fort- und Weiterbildungen, nehmen an diesen doch überpro-

portional häufig Frauen des Typs „selektive Nutzerin“ teil (37% vs. 14% insgesamt).

Lag eine **kritische Bewertung** vor, wurden die Respondentinnen um eine Angabe möglicher **Gründe** hierfür gebeten. Allem voran – von 73% – wurde hier die mangelnde Aufbereitung des Lernstoffes seitens der Bildungsstätten kritisiert. Alle anderen Gründe nehmen ein deutlich geringeres Gewicht ein:

- 41% fanden die Umstellung sehr/eher schlecht, da sie zu Hause keine Ruhe zum Lernen vorfanden.
- Die Vereinbarkeit von Lernen und Haushalts-, Betreuungsaufgaben war für 37% eine Herausforderung.
- 25% wussten nicht, wie es funktioniert.
- 16% verfügen zu Hause über keine ausreichende Ausstattung.

Auch wenn weitere statistische Analysen entlang von Subgruppen auf Grund der zugrundeliegenden Fallzahlen nicht möglich sind, so deuten die Verteilungen nach Bildungstyp doch auf einige interessante Details hin. So hatten vor allem jene in Fort- und Weiterbildungen Probleme mit der Handhabung des Homelearning, also jene Frauen, die, wie zuvor erwähnt, überproportional häufig mit eher geringen digitalen Gestaltungspotenzialen ausgestattet sind. Schülerinnen wiederum kritisierten vergleichsweise häufig eine mangelnde Ruhe zum Lernen und Kritik an der Aufbereitung des Lernstoffes wird am häufigsten in Richtung tertiäre Bildungseinrichtungen adressiert.

Insgesamt verweisen diese Ergebnisse auf die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung von Homelearning. Je nach individuellen Potenzialen, Ressourcen, Lebenssituationen oder Digitalisierungsaffinität der Bildungseinrichtungen und deren MitarbeiterInnen – um hier nur einige Punkte zu nennen – hat Homelearning unterschiedlich gut funktioniert und eröffnet unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten.

10 Der digitale Raum und Kommunikation – was wurde von den Wienerinnen bereits erobert?

Die Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten spielt nicht nur eine immer zentralere Rolle in nahezu allen Lebensbereichen, sondern eröffnet auch neue (digitale) Partizipations- und Gestaltungsräume. Wer in die Ausgestaltung dieser neu entstandenen Kommunikationsräume aktiv eingebunden wird und damit einerseits gesellschaftliche Veränderungsprozesse mitgestalten, andererseits von den Chancen und Potenzialen digitaler Kommunikation profitieren kann, hängt im Wesentlichen davon ab, wer digitale Kommunikationsmedien in welcher Form nutzt und damit (wenngleich oft unbewusst) ausgestaltet.

Eine der zentralen Fragestellungen im vorliegenden Frauenbarometer 2020 war daher, in welcher Form die Wienerinnen den digitalen Raum mitgestalten, welche

Ausschnitte des digitalen Raums sie bereits für sich erobern konnten und wie sie die damit einhergehenden Chancen, aber auch Risiken einschätzen.

Im Fokus dieses thematischen Blocks standen daher einerseits Fragen zur persönlichen **Nutzung digitaler Kommunikationskanäle und Plattformen**, andererseits wurden auch die Schattenseiten digitaler Kommunikation – wie etwa **Mobbing, Hass und Beleidigungen im Netz** – behandelt. Ein zentrales Anliegen bestand in diesem Zusammenhang auch darin, die Wienerinnen nicht nur zu ihrem Nutzungsverhalten zu befragen, sondern ihnen auch Raum zur Artikulierung ihrer Wahrnehmungen, Wünsche und Vorschläge zu geben.

10.1 Digitale Kommunikation und soziale Beziehungen

Dass **digitale Kommunikationsmedien eine durchaus zentrale Rolle** im Leben der Wienerinnen spielen, zeigt bereits ein erster Blick auf deren subjektive Wahrnehmungen: So schätzen rund 70% der Wienerinnen digitale Medien als eher wichtig oder gar sehr wichtig für ihre persönlichen Beziehungen ein.

Signifikante Unterschiede in der Bedeutung der digitalen Kommunikation zeigen sich dabei zwischen den unterschiedlichen Altersgruppen: So schätzen insbesondere die jüngeren Frauen (34 Jahre und jünger) digitale Kommunikationsmöglichkeiten als sehr wichtig

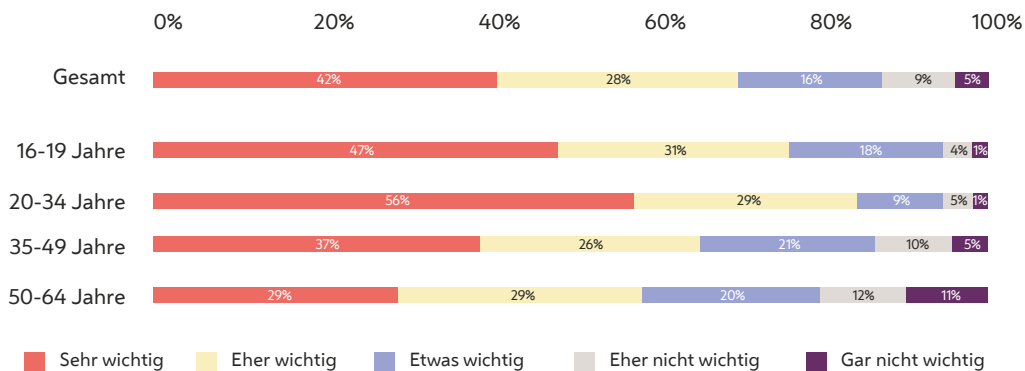
für ihre sozialen Beziehungen ein, hier liegt der Wert jener, die digitalen Medien eine eher oder gar sehr wichtige Rolle innerhalb ihrer persönlichen Beziehungen zuschreiben bei rund 80%. Betrachtet man nur die Gruppe der 20- bis 34-jährigen Frauen, liegt der Anteil noch höher, bei 85%.

Dass es zunehmend unmöglich wird, sich dem digitalen Raum gänzlich zu entziehen und Beziehungen auf der rein analogen Ebene zu pflegen, zeigen auch die Einschätzungen der analogen Wienerinnen:

Wenngleich knapp 50% digitalen Kommunikationsmedien nur eine geringe oder gar keine Relevanz für ihre persönlichen Beziehungen beimessen, schätzen

selbst in dieser Gruppe rund 26% digitale Kommunikation als sehr oder eher wichtig ein.

Abbildung 35: Wichtigkeit digitaler Kommunikationsmedien für die persönlichen Beziehungen, nach Altersgruppen



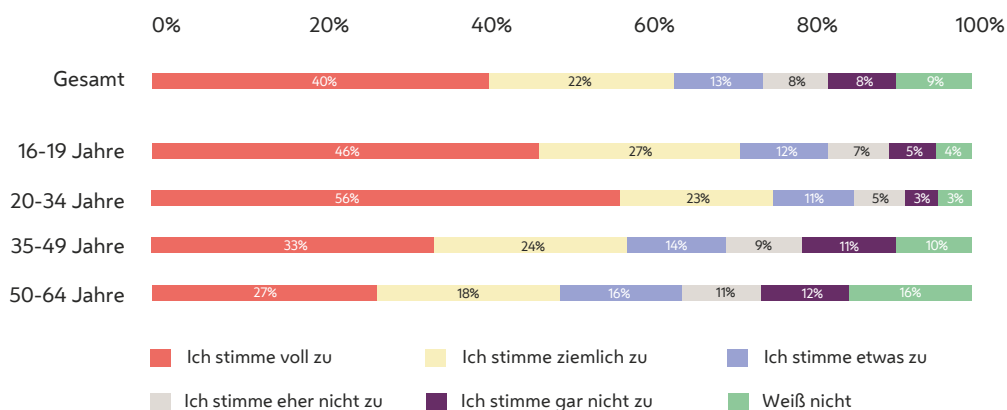
Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Ein weiterer Aspekt, der die Bedeutung digitaler Kommunikation für die Wienerinnen untermauert, ist deren Einschätzung zur **Rolle von Social Media beim Aufbau neuer sozialer Kontakte**.

So stimmen rund 60% der Wienerinnen der Aussage, dass Social Media bei der Knüpfung neuer Sozialkontakte hilfreich sein kann, ziemlich oder sehr zu. Eine differenzierte Betrachtung dieser Fragestellung zeigt auch hier den bedeutsamen Einfluss des Alters: Die jungen Wienerinnen (34 Jahre und jünger) stimmen

dieser Aussage signifikant häufiger zu als jene über 35 Jahren. Auch der Anteil derer, die zu dieser Frage keine eindeutige Einschätzung abgeben konnten und mit „weiß nicht“ antworteten, liegt bei den über 35-Jährigen deutlich höher (Abbildung 36) – dies dürfte vor allem auf die stärkere Social-Media-Nutzung jüngerer Frauen und die damit verbundene klarere Einschätzung sämtlicher Fragen zu Social Media zurückzuführen sein.

Abbildung 36: Kann Social Media dabei helfen, neue Sozialkontakte zu knüpfen?, nach Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

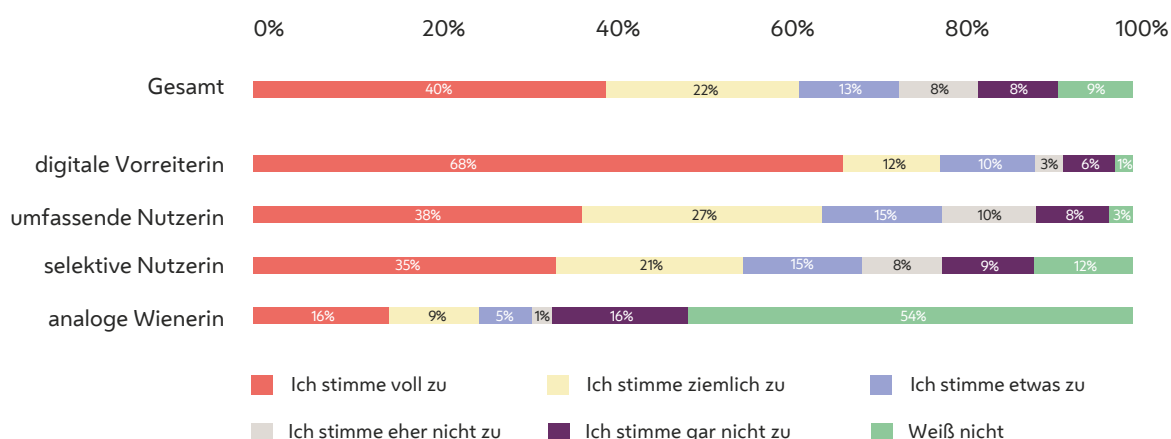
Die altersspezifischen Unterschiede werden durch den Einbezug weiterer Sozialmerkmale – wie etwa Haushaltsform, aktuelle Tätigkeit oder Migrationshintergrund – untermauert: Der Anteil jener Wienerinnen, die Social Media eine hohe Relevanz bei der Knüpfung sozialer Kontakte beimessen, liegt in sämtlichen überproportional jungen Subgruppen signifikant über dem Durchschnitt. Dies betrifft beispielsweise die Wienerinnen in Ausbildung (inkl. oder exkl. zusätzlicher Erwerbstätigkeit), die Migrantinnen der 2. Generation sowie jene, die in einer Wohngemeinschaft oder noch bei den Eltern leben.

Hochsignifikante Unterschiede zeigen sich auch in der differenzierten Betrachtung dieser Fragestellung nach digitalem Gestaltungspotenzial: Während 68% der di-

gitalen Vorreiterinnen Social Media eine sehr wichtige Rolle bei der Knüpfung sozialer Kontakte beimessen, sinkt dieser Anteil bei den umfassenden Nutzerinnen auf 38% und bei den selektiven Nutzerinnen auf 35%. Die analogen Wienerinnen stimmen dieser Aussage nur zu 16% voll zu, die überwiegende Mehrheit in dieser Gruppe (54%) kann hierzu aber – vermutlich aufgrund der geringen Social-Media-Erfahrung – keine klare Einschätzung abgeben (Abbildung 37).

Um es anders auszudrücken: Mit Abnahme des digitalen Gestaltungspotenzials nimmt auch die Relevanz von Social Media bei der Knüpfung neuer Sozialkontakte ab – beim Alter verläuft dieser Zusammenhang in die entgegengesetzte Richtung.

Abbildung 37: Kann Social Media dabei helfen, neue Sozialkontakte zu knüpfen?, nach digitalem Gestaltungspotenzial



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass **digitale Kommunikationsmedien** vor allem für die **jüngeren Wienerinnen sowie für die digitalen Vorreiterinnen** eine wichtige Funktion im Rahmen ihrer sozialen Beziehungen erfüllen. Angemerkt sei hier allerdings, dass von diesem Ergebnis nicht automatisch auf eine Abnahme der Bedeutung persönlicher Beziehungen in den entsprechenden Subgruppen geschlossen werden kann. Was sich anhand dieses Ergebnisses

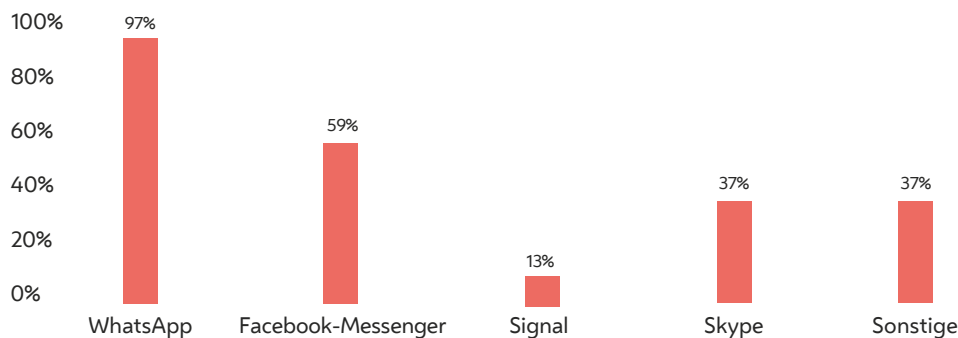
jedoch zeigt, ist, dass der digitale Raum von den Wienerinnen zu einem großen Anteil als wichtiger Beziehungsraum und Bezugspunkt für soziale Kontakte gesehen wird. In welchen Bahnen die digitalen Sozialkontakte der Wienerinnen konkret verlaufen und welche Medien hier besonders bedeutsam sind, wird in den nun folgenden Kapiteln zur Messenger- und Social-Media-Nutzung vertiefend diskutiert.

10.2 Nutzung digitaler Messenger-Dienste

Dass digitale Kommunikationsmedien aus dem Alltag der Wienerinnen kaum mehr wegzudenken sind, verdeutlicht ein Blick auf die Nutzung digitaler Messenger-Dienste: So geben rund **96% der Wienerinnen** an, zumindest einen digitalen Messenger-Dienst zu nutzen. Besonders der Nachrichtendienst WhatsApp erfreut sich großer Beliebtheit unter den Wienerinnen: mit rund **97% der Nutzerinnen liegt WhatsApp** bei den Wienerinnen weit vor anderen Messenger-Diensten wie etwa dem Facebook-Messenger (59% der Nutzerinnen) oder Skype (37% der Nutzerinnen). Wenngleich sich geringfügige Unterschiede hinsichtlich des Alters oder des Bildungsgrades feststellen lassen, so ist der Nutzerinnenanteil über sämtliche soziale Gruppen hinweg relativ hoch – sogar unter den analogen Wienerinnen befinden sich rund 70% Messenger-Nutzerinnen.

Deutlichere Unterschiede entlang sozialer Merkmale ergeben sich in Bezug auf die Nutzung verschiedener Messenger-Typen: Während WhatsApp von der breiten Mehrheit der Wienerinnen genutzt wird und ein über alle Gruppen hinweg populäres Kommunikationsmedium darstellt, sind andere Messenger-Dienste in den verschiedenen Gruppen unterschiedlich stark vertreten: So ist etwa der Facebook-Messenger unter den 20- bis 34-jährigen Wienerinnen (68% Nutzerinnen), und den Migrantinnen der 1. Generation (68% Nutzerinnen) besonders beliebt, Skype und Signal werden vor allem von den Akademikerinnen (54% Nutzerinnen Skype bzw. 22% Signal) überdurchschnittlich stark genutzt.

Abbildung 38: Nutzung von Messenger-Diensten im Überblick



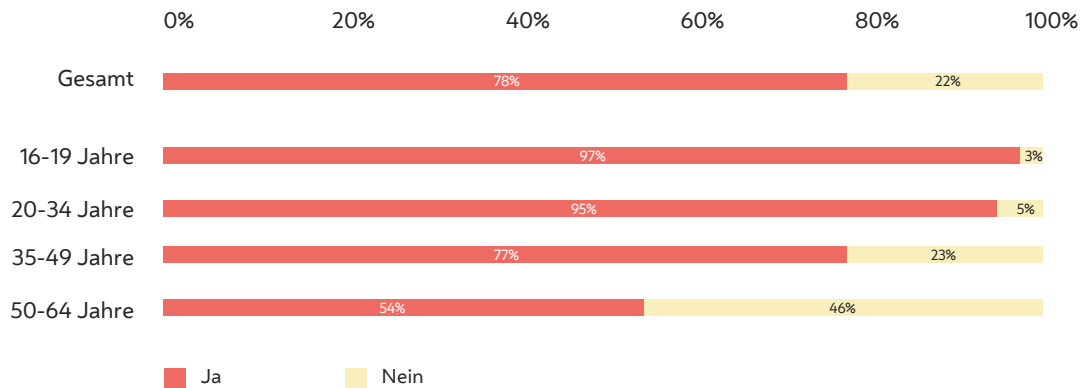
Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Messenger Nutzerinnen n=1.009. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

10.3 Wienerinnen und Social Media

Ein großer Teil der digitalen Kommunikation bzw. der im digitalen Raum vollzogenen Handlungen und Interaktionen spielen sich auf diversen – und stetig weiterwachsenden Social-Media-Plattformen wie etwa Facebook, Instagram oder YouTube ab. Diese sind zwar über alle Wienerinnen hinweg etwas weniger verbreitet als die Messenger-Dienste, werden aber dennoch in hohem Maße genutzt. **77% der Wienerinnen** gaben an, **zumindest auf einer Social-Media-Plattform** angemeldet bzw. aktiv zu sein. Wenngleich sich signifikante Unterschiede in der Social-Media-

Nutzung entlang mehrerer sozialer Merkmale wie etwa dem Bildungsgrad oder dem Einkommen feststellen lassen, spielt auch hier das Alter die größte Rolle: So werden Social Media von nahezu allen 16- bis 34-jährigen Wienerinnen (97% bei den 16- bis 19-jährigen, 95% bei den 20- bis 34-jährigen) aktiv genutzt, und ist auch bei den 35- bis 49-jährigen mit 77% Nutzerinnen noch ziemlich populär. Unter den 50- bis 64-jährigen Wienerinnen ist der Anteil der Social-Media-Nutzerinnen bereits deutlich niedriger und liegt bei etwas über der Hälfte (Abbildung 39).

Abbildung 39: Nutzung von mindestens einer Social-Media-Plattform, nach Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Doch welchen Social-Media-Plattformen kommt bei den Wienerinnen eine besondere Beliebtheit zu? Wenngleich einige Social-Media-Kanäle über unterschiedliche Gruppen hinweg stark genutzt werden und in der Gesamtbetrachtung daher als die allgemeinen Social-Media-Favoriten der Wienerinnen bezeichnet werden können, zeigen sich hinsichtlich der Beliebtheit einzelner Plattformen doch deutliche Subgruppenunterschiede.

Im Gesamten – also ohne Differenzierung nach verschiedenen Sozialmerkmalen betrachtet – **ist Facebook die beliebteste Social-Media-Plattform** unter den Wienerinnen (82% Nutzerinnen), gefolgt von Instagram (71% Nutzerinnen) und YouTube (52% Nutzerinnen). Zum Anteil der YouTube-Nutzerinnen von 52% sei allerdings angemerkt, dass hier möglicherweise die Frage unterschiedlich interpretiert wurde. Der im Vergleich zu anderen Studien, wie etwa dem Jugendmonitor 2020¹⁷, relativ niedrige Anteil an YouTube-Nutzerinnen könnte auch dadurch zustande gekommen sein, dass unter „aktiver YouTube-Nutzung“ das Bestehen eines Accounts verstanden wurde. Der wahre Anteil jener Wienerinnen, die sich Videos auf YouTube ansehen (inklusive jener ohne Account) könnte vor diesem Hintergrund möglicherweise etwas höher liegen.

Twitter spielt im Vergleich dazu eine eher untergeordnete Rolle (21% Nutzerinnen).

Einer der zentralsten Einflussfaktoren auf die Nutzung spezifischer Social-Media-Plattformen ist ein-

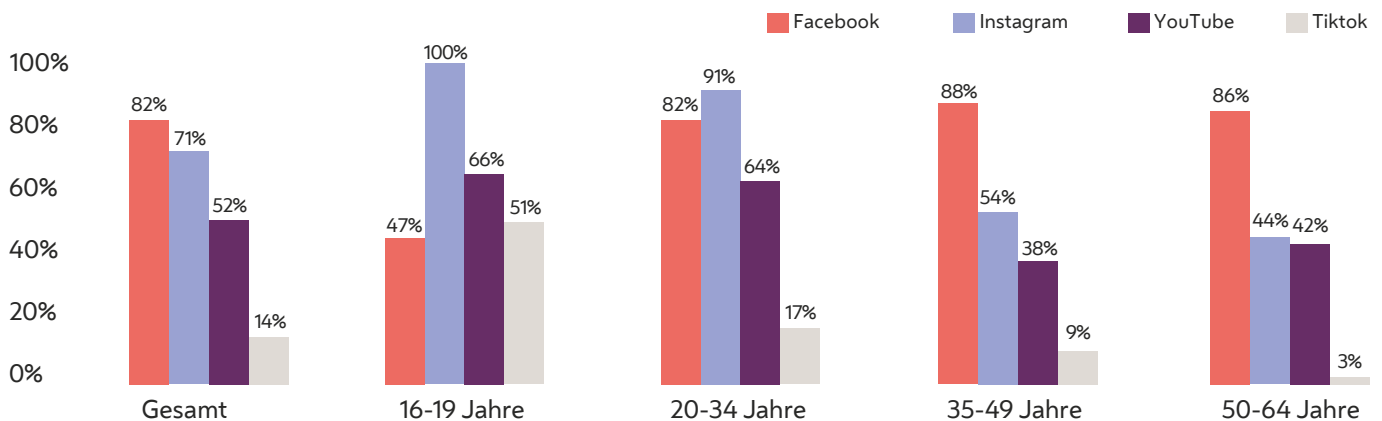
mal mehr das Alter (Abbildung 40). Instagram und YouTube etwa erfreuen sich besonders unter den jungen Wienerinnen (34 Jahre und jünger) herausragender Beliebtheit. Vor allem Instagram kommt dabei eine enorme Popularität zu: Der Nutzerinnenanteil unter den 16- bis 19-Jährigen beträgt annähernd 100%, auch die Frauen im jungen Erwachsenenalter (20 bis 34) nutzen Instagram sehr intensiv (91% Nutzerinnenanteil).

Facebook hingegen ist insbesondere unter den Wienerinnen ab 35 sehr verbreitet, der Nutzerinnenanteil liegt hier mit 88% (35 bis 49 Jahre) bzw. 86% (49 bis 64 Jahre) über dem allgemeinen Durchschnitt. Auch bei den 20- bis 34-jährigen Wienerinnen spielt Facebook nach wie vor eine wichtige Rolle, danach ist allerdings ein Cut zu beobachten: In der Altersgruppe der 16- bis 19-Jährigen liegt der Facebook-Nutzerinnenanteil mit 47% deutlich niedriger als in allen anderen Altersgruppen.

Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass bei den jugendlichen Wienerinnen (16 bis 19 Jahre) eine andere Plattform im Trend zu liegen scheint: TikTok ist im Gegensatz zu Instagram und YouTube ausschließlich bei den 16- bis 19-Jährigen stark vertreten und liegt mit einem Nutzerinnenanteil von 52% nicht nur weit über dem Gesamtdurchschnitt (14%), sondern ist in dieser Altersgruppe auch um ein Vielfaches beliebter als in der nächstältesten Gruppe der 20- bis 34-Jährigen (17% Nutzerinnen).

¹⁷ <https://www.saferinternet.at/services/jugend-internet-monitor/>; Stand 25. Jänner 2021.

Abbildung 40: Nutzerinnenanteil unterschiedlicher Social-Media-Plattformen, nach Altersgruppen

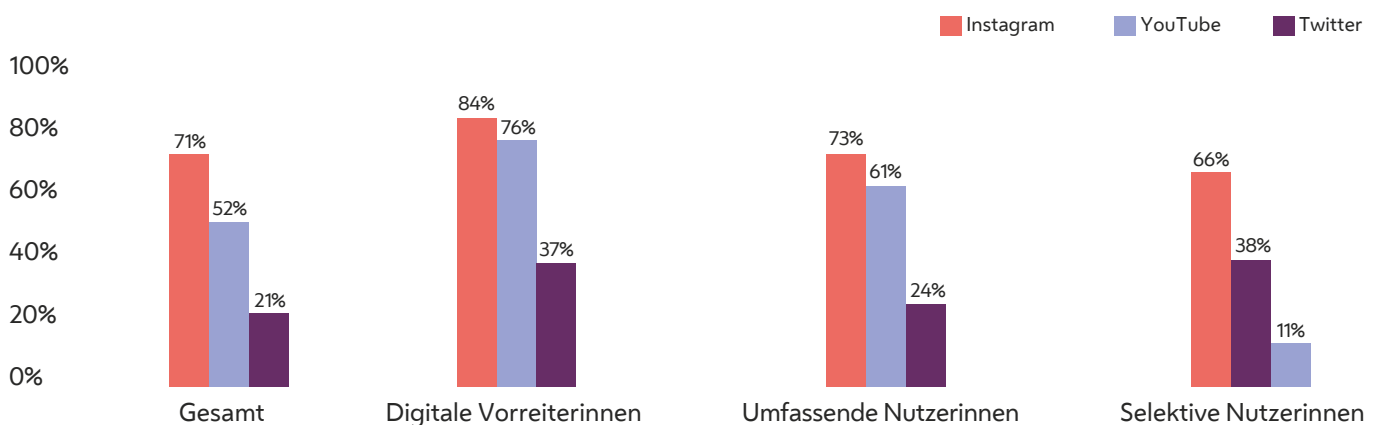


Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Social Media Nutzerinnen n=823. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Neben TikTok gibt es noch eine weitere Social-Media-Plattform, die nur in einer spezifischen Gruppe eine größere Rolle spielt: Twitter ist lediglich unter den digitalen Vorreiterinnen mit 37% Nutzerinnenanteil relativ prominent vertreten, hinkt in der Gesamtbetrachtung den beliebtesten Plattformen aber weit hinterher. Besonders beliebt bei den digitalen Vorreiterinnen sind

außerdem Instagram (84%) und YouTube (76%). Der Anteil der YouTube-Nutzerinnen übersteigt auch jenen in den jüngeren Altersgruppen – dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die digitalen Vorreiterinnen die YouTube-Spezialistinnen unter den Wienerinnen sind (Abbildung 41).

Abbildung 41: Nutzerinnenanteil unterschiedlicher Social-Media-Plattformen, nach digitalem Gestaltungspotenzial



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Social Media Nutzerinnen n=823. Werte für Analoge Wienerinnen werden nicht ausgegeben, weil n<25.

Abschließend soll noch darauf eingegangen werden, wie die Wienerinnen Social Media nutzen und was sich daraus für ihre digitalen Gestaltungspotenziale ableiten lässt. Der Hintergrund dieser Fragestellung war, dass Social-Media-Plattformen ob ihrer stetig wach-

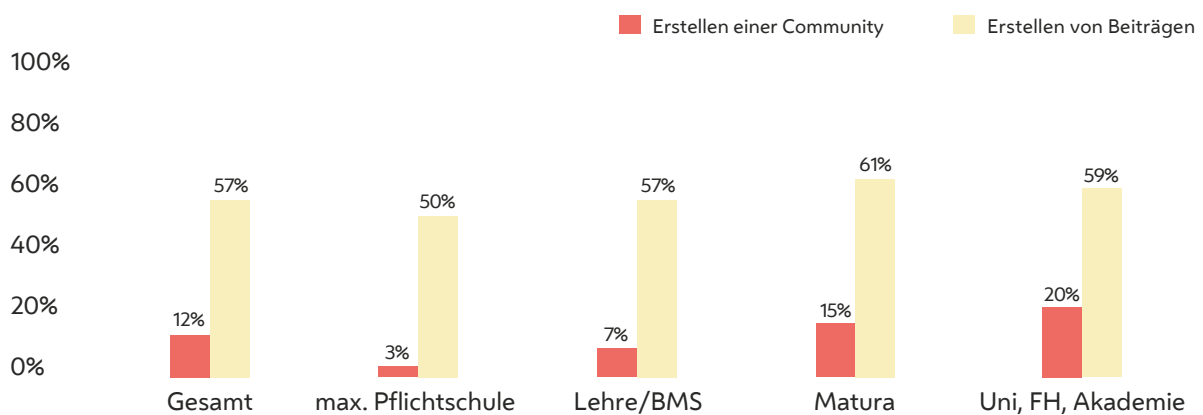
senden Bedeutung den digitalen Raum stark strukturieren und das Potenzial zur digitalen Gestaltung daher eng an den **(Pro-)Aktivitätsgrad der Social-Media-Nutzung** gekoppelt ist. Je nachdem, ob Social Media vorwiegend passiv (z. B. Lesen von Beiträgen)

oder aktiv (z. B. Erstellung eigener Beiträge) genutzt wird, wird in unterschiedlichem Maße Einfluss auf die Gestaltung des digitalen Raumes genommen.

In der Gesamtbetrachtung lässt sich feststellen, dass die Wienerinnen Social Media zu einem hohen Anteil durchaus aktiv nutzen. So erstellt über die Hälfte der Nutzerinnen (57%) regelmäßig Beiträge auf Social Media, 11% versuchen gar gezielt, sich eine Social-Media-Community aufzubauen (sich also mit einer Vielzahl von Leuten zu vernetzen, um diese mit

ihren Inhalten zu inspirieren). Das Alter hat zwar einen Einfluss auf den Aktivitätsgrad der Social-Media-Nutzung, dieser fällt allerdings geringer aus als bei den restlichen Social-Media-bezogenen Fragestellungen. Eine größere Rolle spielt dagegen der Bildungsgrad, insbesondere in Bezug auf das aktive Aufbauen einer Community: Der Nutzerinnenanteil, die diese Frage mit Ja beantwortet, liegt in der Gruppe der Akademikerinnen bei 20% und ist damit doppelt so hoch wie im Gesamtdurchschnitt (Abbildung 42).

Abbildung 42: Aktive Social-Media-Nutzerinnen, nach höchster abgeschlossener Ausbildung



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Social Media Nutzerinnen n=823. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

10.4 Social Media in spezifischen Lebensbereichen

Abgesehen von der generellen Social-Media-Nutzung über sämtliche Lebensbereiche hinweg, wurde auch nach dem Einsatz von Social Media in spezifischeren Lebensausschnitten gefragt. Hier rückte angesichts der wachsenden Bedeutung digitaler Jobvermittlung einerseits der Bereich der Jobsuche in den Fokus;

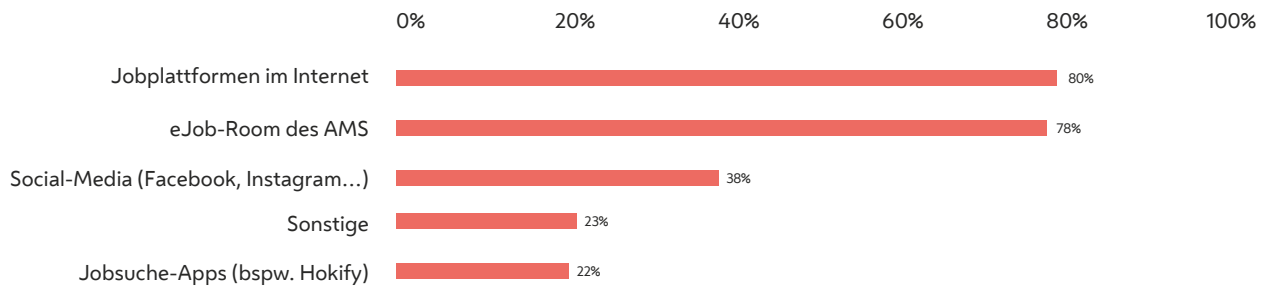
10.4.1 SOCIAL MEDIA ZUR JOBSUCHE

Klassische Social-Media-Plattformen wie etwa Facebook oder Instagram werden von 38% der arbeitssuchenden Wienerinnen genutzt und spielen damit auch im Bereich der Jobsuche eine nicht unbedeutende Rolle. Noch wichtiger im Rahmen der Jobsuche

andererseits wurde auch im Zusammenhang mit der Ausbildung nach der Nutzung sozialer Kommunikationsplattformen gefragt, da insbesondere durch die Coronakrise digitale Lernplattformen an Relevanz gewonnen haben.

sind allerdings spezifischere digitale Angebote wie der e-Job-Room des AMS oder diverse Jobplattformen im Internet (Abbildung 43).

Abbildung 43: Nutzung digitaler Angebote zur Jobsuche



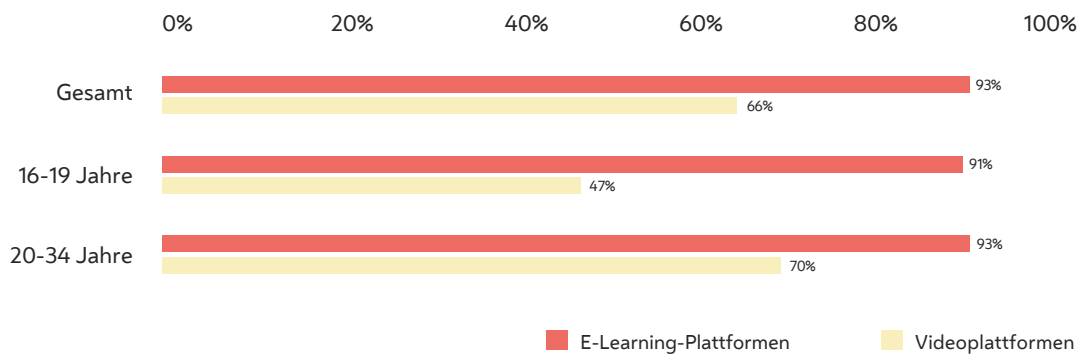
Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews arbeitssuchend n= 117; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

10.4.2 SOCIAL MEDIA IN DER AUSBILDUNG

Dass digitale Medien auch aus dem Ausbildungsalltag der Wienerinnen nicht mehr wegzudenken sind, zeigt ein nochmaliger Blick auf die Nutzung von Social Media in der Ausbildung (siehe auch Kapitel 5.3). E-Learning-Plattformen sind unter allen sich in Ausbildung befindlichen Wienerinnen unter 34 Jahren stark

verbreitet (93% Nutzerinnen). Videoplattformen wie etwa YouTube kommt insbesondere bei den 20- bis 34-Jährigen eine hohe Bedeutung zu (70% Nutzerinnen), was darauf hindeutet, dass diese vor allem im Bereich der tertiären Ausbildung verstärkt zu Lehr- bzw. Lernzwecken eingesetzt werden.

Abbildung 44: Nutzung digitaler Medien in der Ausbildung nach zwei Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Ausbildung n=323; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

10.5 Die Schattenseiten des digitalen Raums

Wenngleich die Tatsache, dass die Wienerinnen im digitalen Raum durchaus präsent sind und diesen auch in aktiver Weise nutzen (siehe Kapitel 10.1 bis 10.4), als Chance interpretiert werden kann, geht damit auch das vermehrte persönliche Erleben der weniger schönen Seiten digitaler Kommunikation, wie etwa **Mobbing, Gewalt oder Beleidigungen im Netz** einher. Neben der persönlichen Betroffenheit diverser Aus-

prägungen von Hass im digitalen Raum lag daher ein Schwerpunkt auf der Frage, wie diesem in Wien entgegengewirkt werden könnte. Der Thematik Hass im Netz kommt auch deshalb eine entscheidende Bedeutung zu, weil die digitalen Gestaltungspotenziale der Wienerinnen nur dann ausgeschöpft werden können, wenn der digitale Raum als sicherer und positiv besetzter Ort wahrgenommen wird.

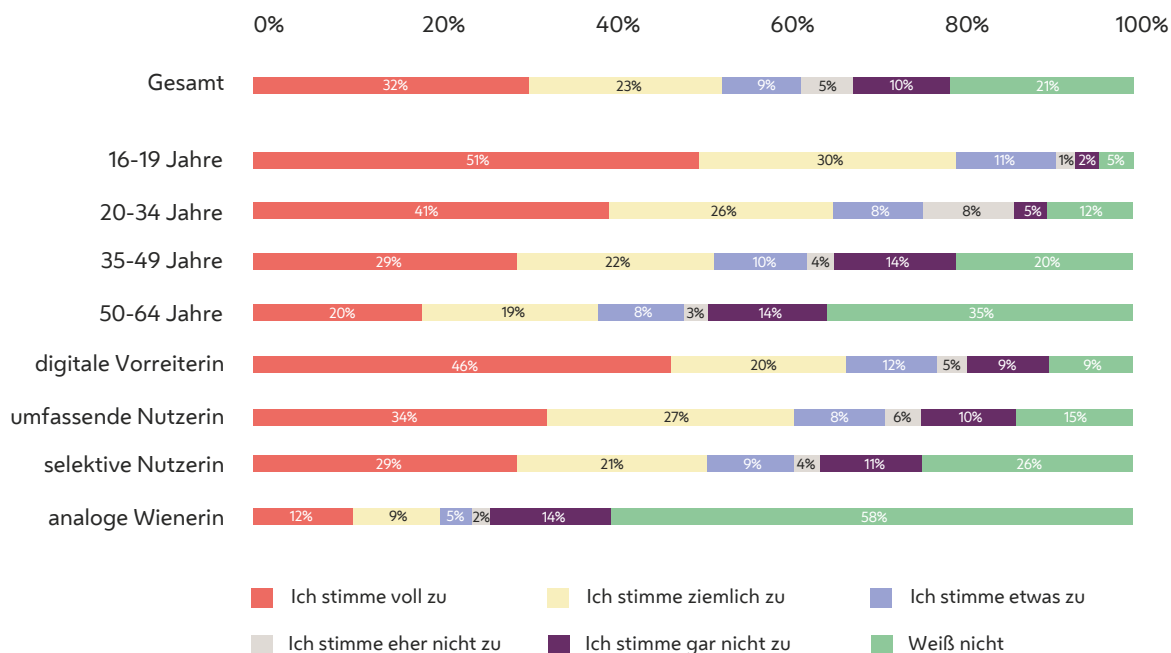
10.5.1 WIE NEHMEN DIE WIENERINNEN HASS IM NETZ WAHR?

Dass **Hass im Netz** – und insbesondere auf Social Media – von den Wienerinnen durchaus als Problem wahrgenommen wird, zeigen ihre Einschätzungen auf die Frage, ob auf Social Media öfter als im realen Leben jemand angegriffen, beleidigt oder gemobbt wird: 74% stimmen hier „ziemlich“ oder „voll“ zu. In jenen Subgruppen, in denen Social Media besonders verbreitet sind (v. a. die jüngeren Wienerinnen und die digitalen Vorreiterinnen), wird dies von einem noch höheren Anteil bejaht. Da es sich hierbei um jene Gruppen handelt, die die Thematik aufgrund ihrer Social-Media-Erfahrung höchstwahrscheinlich besonders gut einschätzen können, muss den

Wahrnehmungen dieser Personen eine noch stärkere Aussagekraft beigemessen werden. Im Folgenden wird der Fokus daher in stärkerem Ausmaß auf die aktiven Social-Media-Nutzerinnen gelegt.

Neben der generellen Wahrnehmung von Hass im Netz wurde auch nach diesbezüglich wahrgenommenen **Unterschieden zwischen Frauen und Männern** gefragt. Die sehr aktiven Social-Media-Nutzerinnen (die digitalen Vorreiterinnen und die unter 34-Jährigen) unter den Wienerinnen sind hier der Meinung, dass Frauen in stärkerem Ausmaß von Hass im Netz betroffen sind.

Abbildung 45: Sind Mädchen/Frauen mehr von Beleidigungen und Angriffen auf Social Media betroffen als Burschen/Männer?, nach Altersgruppen und digitalem Gestaltungspotenzial



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

10.5.2 BETROFFENHEIT VON HASS IM NETZ

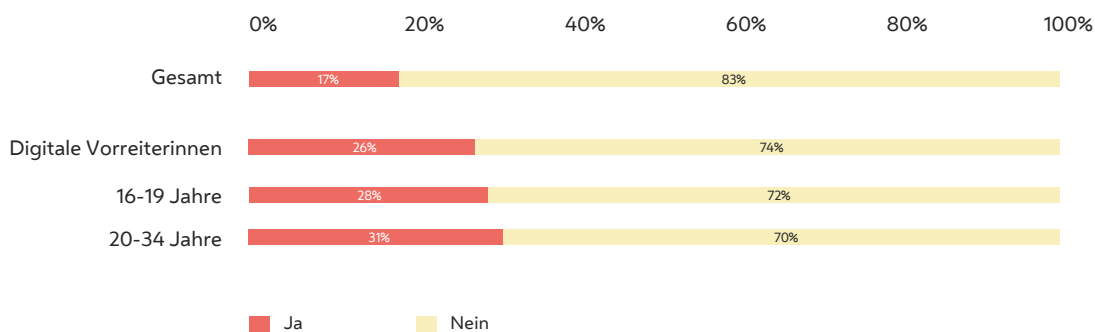
Die Frage, ob sie bereits persönlich Hass im Netz (Mobbing, Beleidigungen, Gewalt) erfahren haben, verneint die überwiegende Mehrheit der Wienerinnen (83%). Etwas weniger rosig sehen die Antworten in jenen Subgruppen aus, die besonders aktiv im digitalen Raum unterwegs sind: Unter den jungen Wienerinnen sowie

den digitalen Vorreiterinnen gibt jeweils **über ein Viertel an, bereits von Hass im Netz betroffen gewesen zu sein** (Abbildung 46). Die deutlich höhere persönliche Betroffenheit von Hass im Netz in diesen Gruppen dürfte insbesondere mit dem Aktivitätsgrad der Social-Media-Nutzung zusammenhängen:

Dadurch, dass ein relativ hoher Anteil der jungen Wienerinnen und der digitalen Vorreiterinnen Social Media in sehr (pro-)aktiver Weise nutzt (also selbst Beiträge erstellt oder versucht, sich eine Community

aufzubauen) und sich damit im digitalen Raum persönlich sichtbarer macht, sind diese beiden Gruppen auch häufiger diversen Formen von Hass und/oder Beleidigungen ausgesetzt.

Abbildung 46: Persönliche Betroffenheit von Hass im Netz, nach ausgewählten Merkmalen



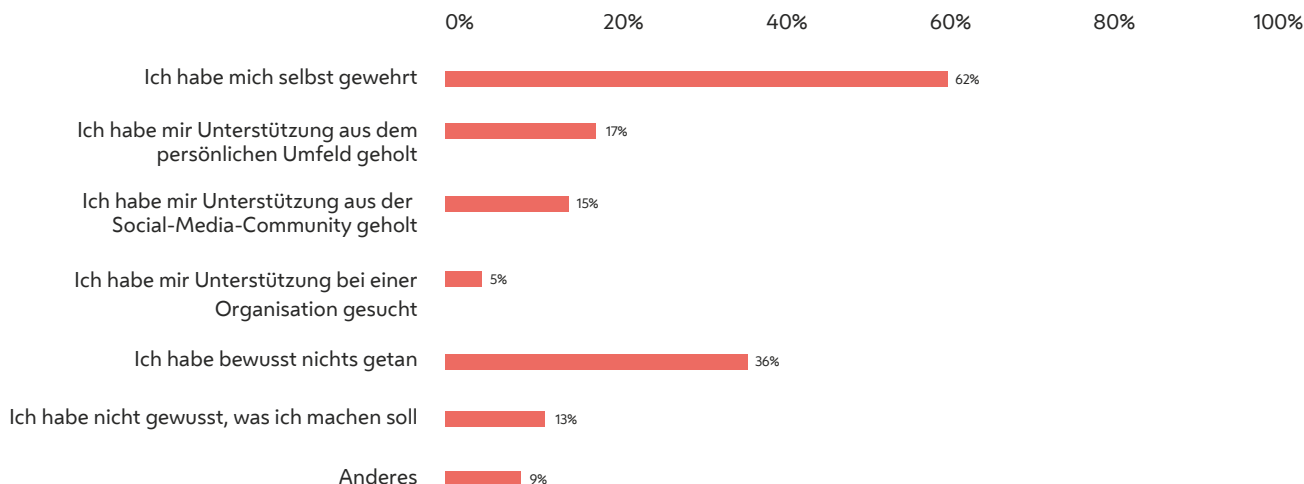
Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Wie haben sich die von Hass im Netz betroffenen Wienerinnen zur Wehr gesetzt? Wo und bei wem haben sie Hilfe gesucht?

Die überwiegende Mehrheit der Betroffenen gibt hier an, sich entweder auf eigene Faust gewehrt (62%) oder bewusst gar nichts getan zu haben (36%). Unter all jenen, die nichts gegen das Mobbing unternommen haben, befinden sich allerdings nicht nur solche, die sich bewusst zu dieser Reaktion entschieden haben:

Rund 13% der von Hass im Netz betroffenen Wienerinnen begründen ihre Nicht-Reaktion damit, dass sie nicht wussten, was dagegen unternommen werden könnte. Jeweils rund 15% hat sich – entweder zusätzlich zu selbst initiierten Maßnahmen oder ausschließlich – Unterstützung aus dem persönlichen Umfeld und/oder der Social-Media-Community geholt, nur 5% der betroffenen Frauen geben an, sich an eine Organisation gewandt zu haben (Abbildung 47).

Abbildung 47: Reaktionen auf persönlich erlebtes Mobbing



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews persönliche Betroffenheit von Mobbing n=186. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

10.5.3 HANDLUNGSVORSCHLÄGE DER WIENERINNEN

Abschließend stellt sich die Frage, welche **Maßnahmen in Wien gegen Hass im Netz** getroffen werden könnten. Hierzu wurden die Wienerinnen bezüglich ihrer Einschätzungen und Vorschläge gefragt.

Dabei konnten die Befragten einerseits vorgegebene Antwortkategorien auswählen, hatten aber auch die Möglichkeit, per offenem Antwortfeld eigene Ideen einzubringen. Dass diese Option stark genutzt wurde, deutet darauf hin, dass den Wienerinnen das **Thema Hass im Netz ein wichtiges Anliegen** zu sein scheint.

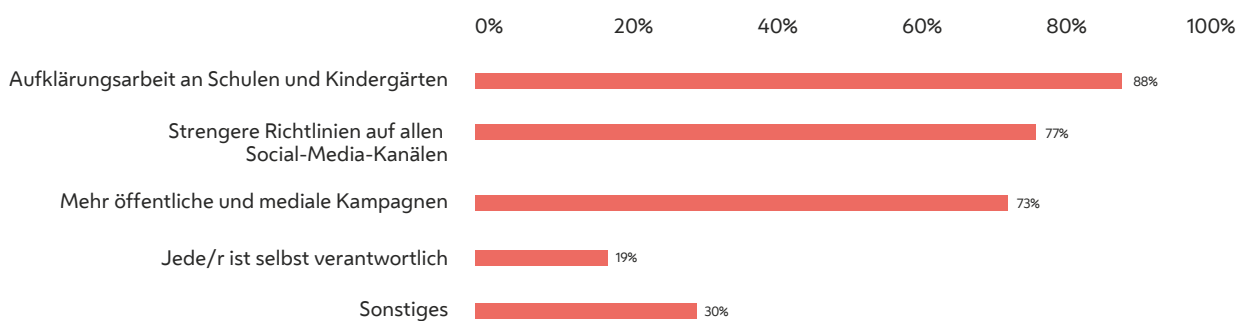
Vorschläge für Maßnahmen, die sich die überwiegende Mehrheit der Wienerinnen wünscht, sind eine verstärkte Aufklärungsarbeit an Schulen und Kindergärten (88%), strengere Richtlinien auf allen Social-Media-Kanälen (77%) und mehr öffentliche und mediale Kampagnen gegen Hass im Netz (73%).

Innerhalb dieser eher groben Kategorien finden sich in den offenen Antworten einige sehr konkrete Vorschläge: In Bezug auf eine verstärkte Aufklärungsarbeit an Schulen und Kindergärten wird beispielsweise für die Einführung eines verpflichtenden Ethikunterrichts sowie für die Etablierung eines eigenen Unterrichtsfaches zum Umgang mit digitalen Medien plädiert. Unter jenen Vorschlägen, die sich auf die Richtlinien auf Social-Media-Plattformen beziehen, finden sich

beispielsweise Forderungen nach Altersgrenzen oder eine Verringerung der Anonymität im Internet. Als konkrete Vorschläge für eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit gegen Hass im Netz in Wien wird etwa die Idee eingebracht, prominente Personen oder auch Influencerinnen/YouTuberinnen ob ihres Bekanntheitsgrades stärker in mediale Kampagnen gegen Hass im Netz einzubeziehen.

Auffallend ist allerdings auch, dass immerhin knapp 20% der Wienerinnen an die Eigenverantwortung appellieren und meinen, dass der Umgang mit Hass im Netz in der Verantwortung jeder und jedes Einzelnen liegt (Abbildung 48). Die offenen Antworten deuten darauf hin, dass damit aber nicht so sehr Appelle an die Zivilcourage gemeint sind, sondern dass sich dahinter eher ein geringer Glaube an die Wirksamkeit politischer und allgemeinverbindlicher Maßnahmen verbirgt. So fanden sich in dieser Kategorie vermehrt offene Antworten, in denen bemängelt wurde, dass man ohnehin nichts gegen Hass im Netz machen könne und jede/r Einzelne daher lernen müsse, damit umzugehen. Auch wurde häufig an die Verantwortung der Eltern appelliert, etwa, dass der Umgang mit Medien eine Sache der „richtigen“ Erziehung durch die Eltern sei.

Abbildung 48: Was könnte in Wien gegen Hass im Netz getan werden?



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055

Um den vielen konkreten Vorschlägen der Wienerinnen Raum zu geben und diese nicht hinter allgemeinen Kategorien verschwinden zu lassen, seien abschließend einige Zitate aus den offenen Antworten exemplarisch veranschaulicht. Wenngleich diese Vorschläge

nicht als statistisch repräsentativ angesehen werden können, geben sie doch einen Einblick in die sehr vielfältigen Ideen der Wienerinnen für Maßnahmen gegen Hass im Netz.

Abbildung 49: Ausgewählte Vorschläge für Maßnahmen gegen Hass im Netz in Wien



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055

11 Geschlechterrollen 4.0 – ein digitaler Sprung vor oder zurück?

Ob bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Zuge von Digitalisierungsprozessen abgebaut werden können, ist erstens eng mit der Frage verknüpft, ob es zu einer **Veränderung von Geschlechterrollen** bzw. zur Herausbildung neuer Geschlechterrollenverständnisse kommt und zweitens, in welche Richtung dieser Prozess verläuft. Eine Analyse dieser Fragestellungen kann bzw. muss angesichts der Komplexität der Thematik aus unterschiedlichen Perspektiven heraus erfolgen. Auf der einen Seite steht die Frage, ob es im Zuge der Digitalisierung zu einer gendgerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bzw. zu einer stärkeren Beteiligung von Männern an unbezahlter Care-Arbeit kommt. Darüber hinaus muss der allgemeineren Frage nachgegangen werden, ob der digitale Raum Möglichkeiten für die Darstellung und Verbreitung neuerer und weniger einschränkender Geschlechterrollen bietet oder ob es hier zu einer Stereotypisierung geschlechterspezifischer Zuschreibungen und Rollenbilder kommt.

11.1 Haushalt 4.0

Die Nutzung digitaler Medien eröffnet eine Vielzahl neuer Möglichkeiten zur Organisation alltäglicher Erledigungen. Auch **Haushalts- und Betreuungstätigkeiten** sind im Zuge der Digitalisierung einem starken Wandel unterworfen: So lassen sich manche Tätigkeiten – wie etwa das Einkaufen – gänzlich digital verrichten, andere Tätigkeiten (wie etwa das Putzen oder Betreuungstätigkeiten) werden als Dienstleistung im digitalen Raum angeboten und können per App jederzeit gebucht werden. Hinzu kommen technologische Neuerungen, die Haushaltstätigkeiten zwar nicht gänzlich in den digitalen Raum verlagern, sie jedoch grundlegend verändern und (zumindest teilweise) automatisieren – man denke etwa an selbstfahrende

Dass die Wienerinnen im digitalen Raum prominent vertreten sind und digitale Kommunikationsmedien aus dem Alltag der Wienerinnen kaum mehr wegzudenken sind, zeigte sich bereits in den Analysen in Kapitel 10. Aufbauend darauf soll nun analysiert werden, ob durch die Präsenz der Wienerinnen im digitalen Raum ein Wandel auf der Ebene des Geschlechterrollenverständnisses zu beobachten ist. An dieser Stelle rückt wiederum die Rolle von Social Media in den Mittelpunkt: Welche Inhalte konsumieren die Wienerinnen und was lässt sich daraus im Hinblick auf die Verbreitung geschlechterspezifischer Rollenbilder ableiten? Einen zentralen Stellenwert nahm außerdem die Frage ein, wie die Wienerinnen die Darstellung von Frauen in den sozialen Medien einschätzen: Fühlen sie sich von diesen repräsentiert oder gibt es konkrete Kritikpunkte?

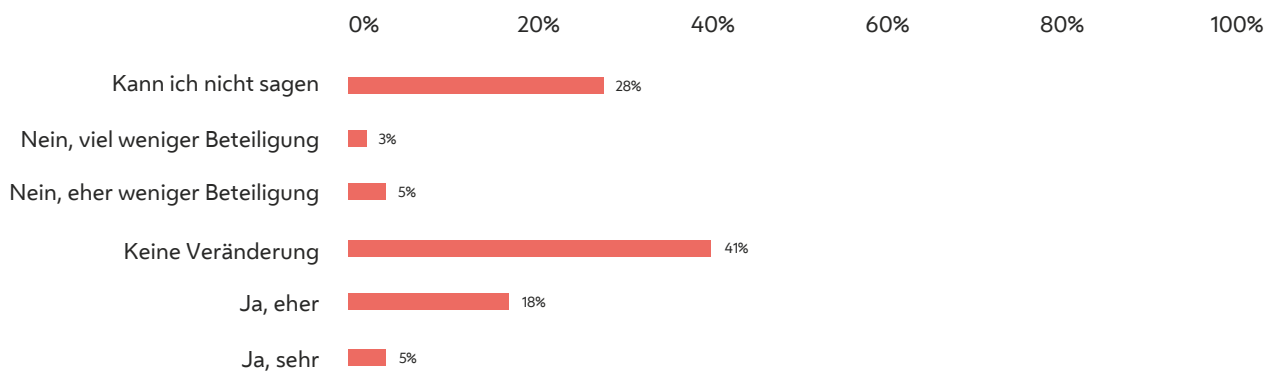
Staubsauger oder sich selbst steuernde Sprachdienste. Aus einer gendersensiblen Perspektive stellt sich die zentrale Frage, inwieweit all diese Veränderungen zu einer gendgerechteren Verteilung von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten führen. Nehmen die Wienerinnen in ihrem Alltagsleben diesbezüglich Veränderungen wahr?

Die Antworten der Wienerinnen auf die Frage, ob sie im Zuge der Digitalisierung eine verstärkte **Beteiligung von Männern an Haushaltstätigkeiten** wahrnehmen, zeigen, dass auf dieser Ebene bisher **keine allzu großen Veränderungen** stattgefunden haben: Für die relative Mehrheit der Wienerinnen (41%) brachte die Möglichkeit, Haushaltsarbeiten digital zu erledigen

gen, (bisher) keine spürbaren Veränderungen mit sich, die Beteiligung von Männern an diesen Tätigkeiten schätzen sie trotz digitaler Veränderungen als gleichbleibend ein. Hinzu kommt, dass ein hoher Anteil der Wienerinnen (28%) zu dieser Frage keine eindeutige Einschätzung abgeben konnte und mit „Kann ich nicht sagen“ antworteten. Auch dies kann dahingehend

gedeutet werden, dass spürbare Veränderungen im alltäglichen Leben bisher ausgeblieben sind (Abbildung 50). Wenngleich manche Subgruppen – etwa die jüngeren Wienerinnen oder die digitalen Vorreiterinnen – geringfügig höhere Zustimmungswerte aufweisen, zeigt sich in Bezug auf diese Frage ein über alle Wienerinnen hinweg recht einheitliches Bild.

Abbildung 50: Führt die Digitalisierung von Haushaltstätigkeiten zu einer stärkeren Männerbeteiligung?



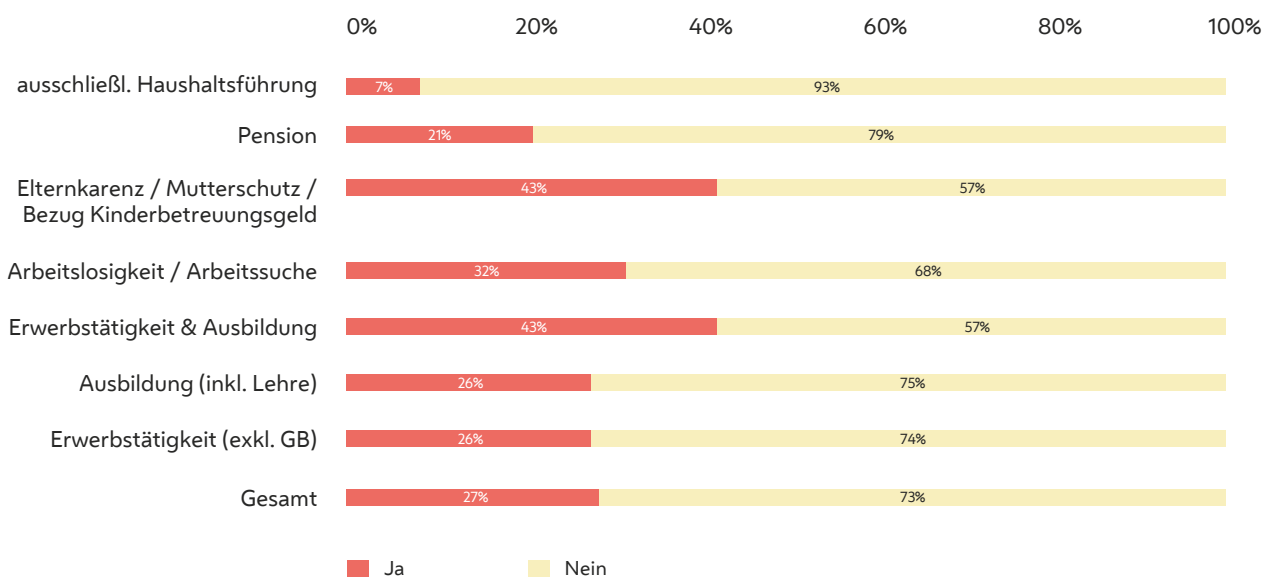
Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1055; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Mit ein Grund dafür, warum die Wienerinnen digitalen Entwicklungen auf der Ebene der Haushaltsarbeit keine allzu große geschlechterspezifische Veränderungskraft zuschreiben, könnte die eher **geringe Nutzung digitaler Medien zur Organisation von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten** sein. Wenngleich die digitale Kommunikation im Alltags- und Sozialleben der Wienerinnen eine bedeutsame Rolle spielt, werden Haushalts- und Betreuungstätigkeiten nur von 27% der Wienerinnen digital organisiert – angesichts der hohen Bedeutung digitaler Medien in anderen Lebensbereichen der Wienerinnen ein eher geringer Wert. Subgruppen, in denen digitale Medien eine etwas wichtigere Rolle bei der Organisation von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten spielen, sind die Akademikerinnen, die digitalen Vorreiterinnen sowie jene Wienerinnen, die in einem Haushalt mit einem

Kind bzw. mehreren Kindern leben – hier nutzen immerhin zwischen 36% und 38% digitale Medien zur Organisation von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten.

Noch deutlichere Subgruppenunterschiede zeigen sich je nach aktuell ausgeübter Tätigkeit: Jene Wienerinnen, die erwerbstätig sind und gleichzeitig eine Ausbildung absolvieren, sowie die Mutterschutz-, Elterngeld- und Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen greifen bei der Organisation von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten zu 43% auf digitale Medien zurück und liegen damit weit über dem allgemeinen Durchschnitt von 27% (Abbildung 51). Bei erstgenannter Gruppe spielt die Organisation von Reparaturen die größte Rolle, bei zweiterer geht es vorwiegend um die digitale Organisation der Kinderbetreuung.

Abbildung 51: Nutzung digitaler Kommunikationsmedien zur Organisation von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten

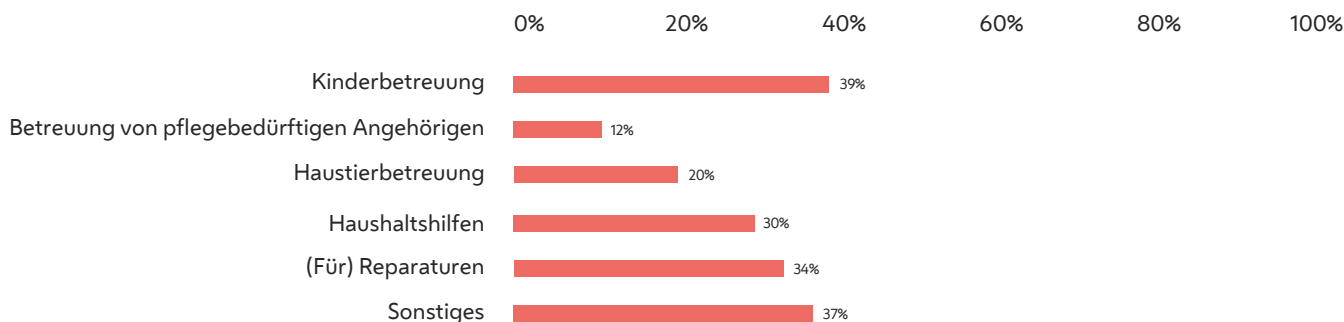


Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1055; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

Wenn Haushalts- oder Betreuungstätigkeiten digital organisiert werden, so handelt es sich dabei insgesamt betrachtet am häufigsten um die Organisation von Kinderbetreuungsaufgaben (Abbildung 52). Differenziert nach unterschiedlichen Haushaltsformen finden sich hier allerdings deutliche Unterschiede: Bei den Wienerinnen, die mit PartnerIn und Kind/ern im

Haushalt leben, nimmt die digitale Organisation der Kinderbetreuung den höchsten Stellenwert ein; bei jenen, die alleine wohnen, werden besonders Reparaturen digital organisiert; bei jenen Wienerinnen, die noch bei den Eltern wohnen, spielt die Organisation der Haustierbetreuung und von Haushaltshilfen eine vergleichsweise wichtige Rolle.

Abbildung 52: Welche Haushalts- und Betreuungstätigkeiten werden digital organisiert?



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews digitale Organisation von Haushaltstätigkeiten n=256. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

11.2 Geschlechterrollen und soziale Medien

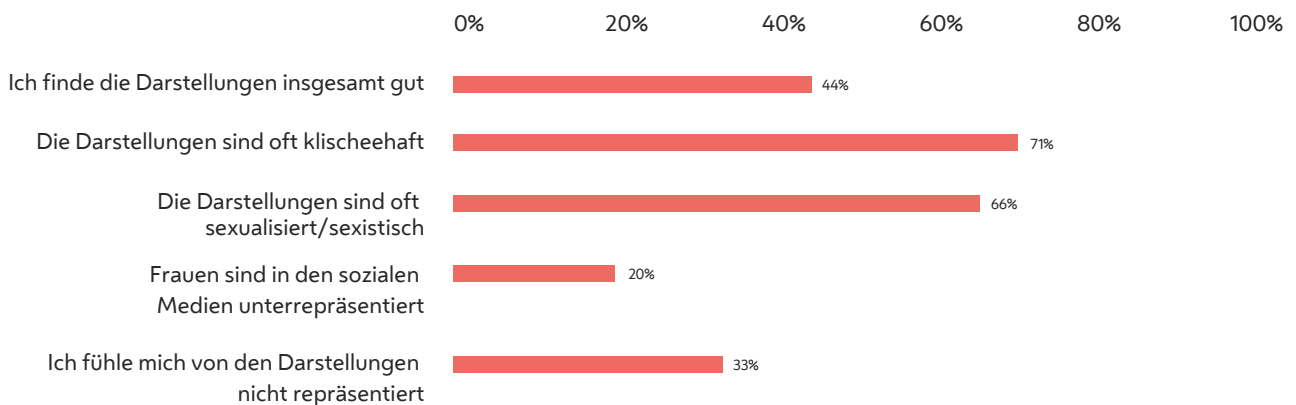
Um Geschlechterrollenvorstellungen im Zuge der Digitalisierung nachhaltig in eine offenere und weniger einschränkende Richtung hin zu verändern kommt der **medialen Darstellung** eine entscheidende Rolle zu. Von zentraler Bedeutung ist hier erstens die Frage, ob Frauen in ihrer Vielfalt angemessen repräsentiert werden und zweitens, inwiefern medial auch Geschlechterrollenbilder vermittelt werden, die von stereotypischen Vorstellungen abweichen und damit einen Beitrag zur Abkehr von einengenden normativen Leitvorstellungen leisten.

In der Gesamtbetrachtung kann festgehalten werden, dass die Wienerinnen mit der Quantität der Darstellung von Frauen in den sozialen Medien zwar überwiegend (80%) einverstanden sind, die Art der

Darstellung allerdings mehrheitlich problematisch wahrnehmen. Zwei zentrale Kritikpunkte sind die **Klischeehaftigkeit** und die **Sexualisierung** der Darstellung von Frauen in den sozialen Medien.

So schätzen 71% der Wienerinnen die Darstellungen von Frauen in den sozialen Medien als „klischeehaft“ ein, 66% nehmen diese als „sexualisiert bzw. sexistisch“ wahr. Dass sich rund ein Drittel der Wienerinnen von den medial kursierenden Frauenbildern nicht repräsentiert fühlt, zeigt außerdem, dass mediale Darstellungen die Vielfalt von Frauen (noch) nicht in angemessener Weise berücksichtigen. Weniger als die Hälfte der Wienerinnen (44%) bewertet die Darstellungen als „insgesamt gut“ (Abbildung 53).

Abbildung 53: Einschätzungen der Darstellung von Frauen in den sozialen Medien



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1055; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

In der differenzierteren Betrachtung nach Sozialmerkmalen zeigen sich in der Bewertung der medialen Darstellungen von Frauen vor allem in Abhängigkeit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung signifikante Unterschiede. So fällt die Bewertung der Darstellung von Frauen in den sozialen Medien bei den Wienerinnen mit Matura oder Hochschulabschluss besonders negativ aus: Noch stärker als im Gesamtdurchschnitt werden die Darstellungen von dieser Gruppe als „klischeehaft“ (82%) oder „sexualisiert“ wahrgenommen (76% bei den Akademikerinnen, 78% bei den Frauen mit Matura). Mit abnehmendem Bildungsgrad werden die Einschätzungen etwas positiver, vor allem

die Frauen mit maximal einem Pflichtschulabschluss bewerten die medialen Darstellungen weniger kritisch. So bewertet diese Gruppe die Darstellungen einerseits in überdurchschnittlicher Weise als „insgesamt gut“ (55%), knapp etwas über die Hälfte nimmt diese als „klischeehaft“ (55%) oder „sexualisiert/sexistisch“ (52%) wahr. Dies eröffnet zwei Interpretationsmöglichkeiten: Einerseits deutet die im Vergleich zu anderen Gruppen geringere Kritik an den Inhalten darauf hin, dass mit sinkendem Bildungsniveau die Möglichkeiten bzw. Räume für eine kritische Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und Stereotypisierungen in geringerem Ausmaß vorhanden sind, andererseits kann der

Anteil an kritischen Antworten in der Gruppe der Frauen mit maximal einem Pflichtschulabschluss vor diesem Hintergrund sogar als relativ hoch angesehen werden.

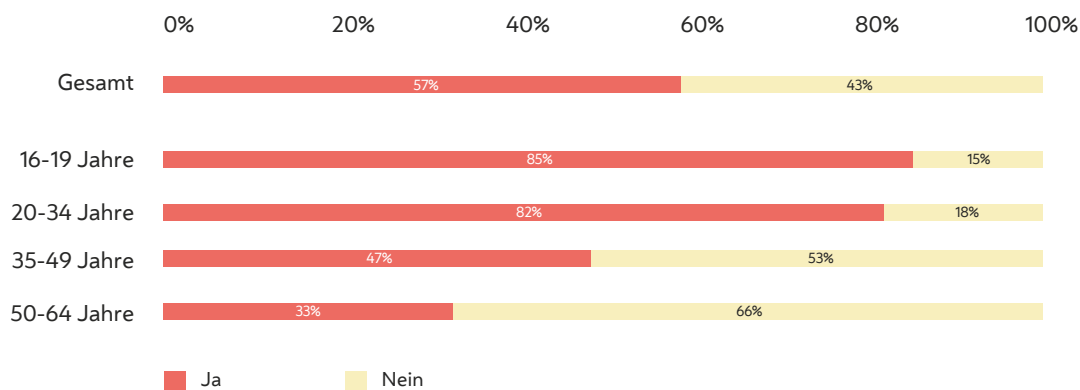
Dies soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch in jenen Subgruppen, in denen die Antworten insgesamt weniger kritisch ausfallen, bei Weitem nicht von einer allgemeinen Zufriedenheit mit der medialen Darstellung von Frauen gesprochen werden kann: So bewertet auch rund die Hälfte der Pflichtschulabgängerinnen die Darstellungen als „insgesamt nicht gut“, „klischeehaft“ oder „sexualisiert/sexistisch“.

Ein weiterer Aspekt, der im Kontext des Themas Geschlechterrollen 4.0 behandelt wurde, war die Frage nach dem **Folgen von Bloggerinnen, YouTuberinnen und/oder Influencerinnen**. Die enge Verknüpfung mit dem Thema Geschlechterrollen ergibt sich daraus, dass Bloggerinnen je nach thematischem Bezug und Art der Darstellung bestimmte Geschlechterrollenvorstellungen transportieren und verbreiten – und je nachdem geschlechterspezifische Stereotypisierungen entweder medial verstärken oder abbauen können. Der mediale Einfluss von Bloggerinnen, YouTuberinnen und Influencerinnen auf die mediale Verbrei-

tung von Geschlechterrollen darf auch deshalb nicht unterschätzt werden, weil diese mitunter eine enorme Anzahl von Personen erreichen und dadurch eine einflussreiche Rolle im digitalen Raum einnehmen. Vor diesem Hintergrund stellte sich einerseits die Frage, wie präsent Bloggerinnen im digitalen Leben der Wienerinnen sind und zweitens, welchen bloggerinnenspezifischen Inhalten die Wienerinnen folgen.

In der Gesamtbetrachtung über alle Wienerinnen hinweg kommt den **Bloggerinnen eine mittelmäßig wichtige Rolle** zu, so gibt rund die Hälfte der Wienerinnen an, den Inhalten von Bloggerinnen, YouTuberinnen und/oder Influencerinnen zu folgen. Differenziert nach Altersgruppen zeigen sich allerdings beträchtliche Unterschiede: Unter den jüngeren Wienerinnen sind Bloggerinnen/YouTuberinnen/Influencerinnen sehr präsent, über 80% (85% bei den 16- bis 19-Jährigen; 82% bei den 20- bis 34-Jährigen) geben hier an, deren Inhalte zu konsumieren. Mit steigendem Alter nimmt die Beliebtheit ab – folgt bei den 35- bis 49-Jährigen noch knapp die Hälfte Bloggerinnen, YouTuberinnen oder Influencerinnen, ist es bei den 50- bis 64-Jährigen nur noch knapp ein Drittel (Abbildung 54).

Abbildung 54: Folgen von Bloggerinnen/YouTuberinnen/Influencerinnen, nach Altersgruppen



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt. Aufgrund von Rundungen der Werte kann die Gesamtsumme von 100% abweichen.

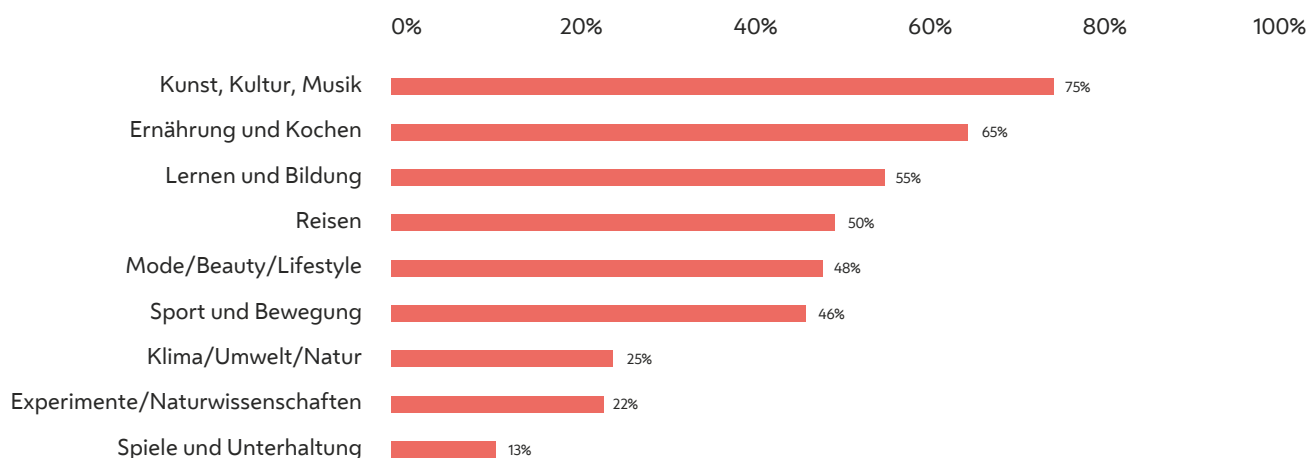
Angesichts der Vielfalt und Heterogenität der von Bloggerinnen/YouTuberinnen/Influencerinnen behandelten Inhalte wurden die Wienerinnen in einem weiteren Schritt danach gefragt, welchen Themenbereichen sich „ihre“ Bloggerinnen zuordnen lassen. Neben einer Auswahl aus vorgegebenen Kategorien stand den Befragten dabei auch die Möglichkeit

offener Antworten zu Verfügung. Die Heterogenität der offenen Antworten bestätigt, wie groß die Bandbreite der im digitalen Raum diskutierten Themen ist. Um trotz aller Vielfalt einen Überblick über die Inhalte geben zu können, wurden die offenen Antworten nachträglich kategorisiert.

Über alle Wienerinnen hinweg sind vor allem jene Inhalte beliebt, die sich dem Bereich „Kunst, Kultur und Musik“ zuordnen lassen. Von den Wienerinnen, die Bloggerinnen folgen, geben rund 75% an, Inhalte aus diesem Themengebiet zu verfolgen. Den zweiten Platz auf der Beliebtheitsskala der Wienerinnen nehmen Bloggerinnen ein, deren thematische Ausrichtung sich

mit den Schlagworten „Ernährung und Kochen“ charakterisieren lässt (65% der Followerinnen). Eine weniger bedeutende Rolle spielen – über alle Wienerinnen hinweg betrachtet – die Themen „Klima und Umwelt“ (25% der Followerinnen), „Experimente/Naturwissenschaften“ (22% der Followerinnen) sowie „Spiele und Unterhaltung“ (13% der Followerinnen).

Abbildung 55: Zu welchen Inhalten wird Bloggerinnen gefolgt?



Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; gewichtete Stichprobe, Interviews Folgen von Bloggerinnen n=630. Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt.

Differenziert nach Sozialmerkmalen variieren die themenspezifischen Unterschiede insbesondere entlang der Faktoren Alter und Bildungsgrad. Wenngleich dem Themenbereich „Kunst, Kultur und Musik“ in allen Altersgruppen eine hohe Bedeutung zukommt, nimmt er in der jüngsten Altersgruppe der 16- bis 19-Jährigen einen besonders wichtigen Stellenwert ein (90% der Nutzerinnen). Auch Inhalte aus dem Bereich „Mode/Beauty/Lifestyle“ erfreuen sich in dieser Altersgruppe überdurchschnittlich hoher Beliebtheit (61% Nutzerinnen). Inhalte aus dem Bereich „Ernährung und Kochen“ werden dagegen im Vergleich zu anderen Altersgruppen deutlich seltener verfolgt (40% Nutzerinnen). Die Wienerinnen im jungen Erwachsenenalter (20 bis 34 Jahre) stechen einerseits aufgrund ihres relativ hohen Interesses an den Themen „Sport und Bewegung“ heraus, gleichzeitig verfolgen sie – analog zu den 16- bis 19-Jährigen überdurchschnittlich häufig Bloggerinnen aus dem Bereich „Mode/Beauty/Lifestyle“. Während das Interesse für die Themen „Mode/Beauty/Life-

style“, „Sport und Bewegung“, „Reisen“ sowie „Kunst, Kultur und Musik“ mit steigendem Alter tendenziell abnimmt, nimmt es in den Bereichen „Ernährung und Kochen“ sowie „Klima, Umwelt und Natur“ zu.

Entlang der Höhe des Bildungsgrades können einige auffällige Tendenzen hervorgehoben werden: So nimmt das Interesse für die Themenbereiche „Mode/Beauty/Lifestyle“ sowie „Ernährung und Kochen“ mit steigendem Bildungsgrad tendenziell ab, dafür steigt in den Gruppen mit höheren Bildungsabschlüssen die Beliebtheit für die Themen „Sport und Bewegung“, „Reisen“, „Lernen und Bildung“ sowie „Experimente/Naturwissenschaften“.

Unterschiede zeigen sich auch in Abhängigkeit der Haushaltsform und des Migrationshintergrundes, diese lassen sich jedoch zu einem Großteil durch den Einfluss des Alters erklären und spiegeln damit die zuvor genannten altersspezifischen Präferenzen.

Abschließend sei angemerkt, dass die prinzipielle Offenheit der Wienerinnen für diverse Inhalte einerseits als Chance bzw. positives Signal hinsichtlich einer Verbreitung modernerer und weniger einschränkender Geschlechterrollen im digitalen Raum gedeutet werden kann. Nichtsdestotrotz erlaubt erst ein differenzierterer Blick auf die konkreten Inhalte Schlussfolgerungen hinsichtlich deren geschlechterrollenverändernden Potenzials. So können sich beispielsweise im Bereich „Mode/Beauty/Lifestyle“ stereotypisierende und klischeehafte Inhalte wiederfinden, gleichzeitig aber auch solche, die sich diesen gezielt widersetzen und einen Gegenpol setzen – selbiges gilt auch für die übrigen Themengebiete.

Als Indiz dafür, dass der Weg hin zu einer nachhaltigen Veränderung von Geschlechterrollen in und durch Digitalisierung aus Sicht der Wienerinnen noch weit ist, können deren Wahrnehmungen zur digitalen Darstellung von Frauen gewertet werden: Der hohe Anteil an Wienerinnen, die diese als sexistisch und/oder klischeehaft bewerten, muss als Aufruf dahingehend gesehen werden, dem bisher noch spärlich behandelten Thema der Geschlechterrollen 4.0 einen wichtigeren Platz einzuräumen.

12 Zusammenfassende Schlussfolgerungen und Gestaltungsvorschläge auf dem Weg zu einer gleichstellungsorientierten Digitalisierungshauptstadt

Digitalisierung spielt eine immer wichtigere Rolle in unser aller Leben – egal ob im privaten Umfeld, beruflich, im Rahmen einer (Aus-)Bildung oder zur Organisation der Betreuungsarbeit. Wer aber bestimmt darüber, wie die digitale Transformation verläuft? Wer kann mitgestalten, wie die digitalen Tools letztendlich genutzt werden?

Im Fokus des diesjährigen Frauenbarometers „Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale“ stehen Gestaltungsmöglichkeiten aus einer frauenspezifischen Perspektive. Digitalisierung wird dabei nicht als vorwiegend technikorientierter Prozess verstanden, sondern als in erster Linie sozial und politisch gestaltbare Entwicklungen. Daher steht ein breiterer Zugang im Zentrum der Studie: nicht (nur) der Fokus auf die Technik-Gestalterinnen im engeren Sinn erscheint uns wichtig – also beispielsweise Beschäftigte aus der IT-Branche –, sondern die Möglichkeit, auf die notwendige digitale Ausstattung zurückzugreifen und entsprechende digitale Kompetenzen zu erwerben, um auf das digitale Umfeld Einfluss zu nehmen und dieses nutzen zu können. Wie schätzen die Wienerinnen diesbezüglich ihre eigene Situation ein? Welche Wünsche

formulieren sie? Zudem sehen wir eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Lebensbereichen als zentral an, wo Wienerinnen Chancen und Risiken der digitalen Transformation erleben. Welche Anregungen haben sie für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Digitalisierung? Was kann hier zur Stärkung der Digitalen Agenda 2025 mitgenommen werden?

Gerade vor dem Hintergrund der Covid-Pandemie und verschiedenen Phasen des Lockdowns seit März 2020 hat die Frage von digitalen Kompetenzen und Möglichkeiten, digitale Anwendungen zu nutzen, an akuter Bedeutung gewonnen.

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Befragung von 1.055 Wienerinnen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren vorgestellt. Die Befragung fand von September bis Oktober 2020 hauptsächlich per Telefon statt. Allen befragten Wienerinnen ein großes Dankeschön, dass sie ihre Ansichten mit uns geteilt haben.

Im Kapitel 12.1 findet sich nachfolgend eine Zusammenstellung der wichtigsten Ergebnisse, in Kapitel 12.2 daraus abgeleitete Gestaltungsvorschläge auf dem Weg zu einer gleichstellungsorientierten Digitalisierungshauptstadt Wien.

12.1 Zusammenfassende Schlussfolgerung: Wo stehen die Wienerinnen? Welche Themen und Gestaltungspotenziale werden von wem gesehen?

Mit den vorliegenden Befragungsergebnissen kann einerseits aufgezeigt werden, in welchen Bereichen Digitalisierung Einzug gehalten hat und als unterstützend gesehen wird, aber auch, in welchen Bereichen die Wienerinnen Schwachstellen verorten. Wo wird weiterer Unterstützungsbedarf gesehen, damit die Möglichkeiten der Digitalisierung von verschiedenen

Gruppen genutzt werden können bzw. eine breite Mitgestaltung möglich ist? Dabei sind die Ausgangsvoraussetzungen der Wienerinnen unterschiedlich. Konkret haben wir in punkto Gestaltungsmöglichkeiten aufgrund der Befragungsergebnisse zwischen vier idealtypischen Wienerinnen unterschieden:

- den **digitalen Vorreiterinnen** (14% der Wienerinnen): sie verfügen über vergleichsweise ausgeprägte Kompetenzen und eine breite Ausstattung und damit über ein ausgeprägtes Gestaltungspotenzial, welches sie in verschiedenen Bereichen realisieren,
- den **umfassenden Nutzerinnen** (41% der Wienerinnen): sie verfügen über eher hohe digitale Gestaltungspotenziale, d. h. sie sind überdurchschnittlich gut digital ausgestattet und ihre digitalen Kompetenzen gehen über das Basisniveau hinaus; auch sie können diese Möglichkeiten gut umsetzen, etwa beruflich oder in der privaten Nutzung und Gestaltung sozialer Medien,
- den **selektiven Nutzerinnen** (40% der Wienerinnen): sie verfügen über eher niedrige digitale Gestaltungspotenziale, d. h. ihre digitale Ausstattung ist eher unterdurchschnittlich und ihre digitalen Kompetenzen entsprechen weitestgehend dem Basisniveau. Sie stehen den Veränderungen, die Digitalisierung mit sich bringt, vergleichsweise skeptisch gegenüber, etwa im beruflichen Umfeld,
- den **analogen Wienerinnen** (5% der Wienerinnen): sie verfügen über die vergleichsweise geringsten digitalen Gestaltungspotenziale, ihre digitale Ausstattung ist minimal und ihre digitalen Kompetenzen gering.



Diese mehr oder weniger digitalisierungsaffinen Wienerinnen unterscheiden sich wiederum hinsichtlich anderer Merkmale wie Alter, Berufstätigkeit, Ausbildungshintergrund etc. Und sie erzählen von ganz unterschiedlichen Erfahrungen und Bedingungen, die sie in punkto Digitalisierung vorfinden und von Bedürfnissen, die sie hätten, wenn es darum geht, sie dabei zu unterstützen, Digitalisierung mitgestalten zu können bzw. davon zu profitieren.

Gestaltungspotenziale und -lücken aus Sicht der Wienerinnen: Zentrale Ergebnisse der Befragung von 1.055 Wienerinnen



- Essenzielle Voraussetzung zur Teilhabe an der digitalen Transformation sind eine digitale Ausstattung und digitale Kompetenzen.

Rund **ein Viertel der Wienerinnen verfügt über eine umfassende digitale Ausstattung** (zumindest fünf von sechs abgefragten Geräten im eigenen Haushalt), **84% verfügen in ihrem Haushalt über einen Laptop und 95% über einen Internetzugang**. Besonders Frauen, die nicht (mehr) im Berufsleben stehen – Pensionistinnen, Arbeitsuchende oder Frauen in Karenz – sind von einer geringen bis sehr geringen digitalen Ausstattung betroffen.

- Gute digitale **Grundkompetenzen** geben fast durchgängig **alle Wienerinnen** an, gute **fortgeschrittene Kompetenzen rund 80%**. Vor allem ältere Wienerinnen, Wienerinnen mit maximal Pflichtschulabschluss sowie Wienerinnen der 1. Migrationsgeneration sowie Hilfsarbeiterinnen erleben hier Defizite. **Profikompetenzen** weisen **9%** der Wienerinnen auf. Pointiert zusammengefasst ist die Wienerin mit Profikompetenzen bis 34 Jahre alt, hat mindestens Matura, ist erwerbstätig und gleichzeitig in Ausbildung, arbeitet in einem Job im Informations- und Kommunikations-, Finanz- und Versicherungssektor oder in der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen oder technischen Dienstleistungen.

- **Ein Fünftel jener Wienerinnen**, die zum Zeitpunkt der Befragung in **einer Aus- und Weiterbildung** waren, bezeichnete diese als **technikorientiert**, vor allem im akademischen Bereich. In diesen technikorientierten Ausbildungen werden laut Einschätzung der Wienerinnen viele digitale Fertigkeiten vermittelt (90%), während bei den nicht-technischen Ausbildungen der Anteil deutlich geringer ist (38%).

Immerhin jede **fünfte Wienerin** hat in den **letzten drei Jahren eine digitalisierungsspezifische Weiterbildung** absolviert. Die Wahrscheinlichkeit zu einer derartigen Weiterbildung steigt mit der eigenen Ausbildungshöhe (7% Wienerinnen mit Pflichtschulabschluss, 27% mit tertiärem Abschluss), aber auch andere Faktoren sind von Relevanz, etwa die Frage der Berufstätigkeit generell sowie spezifisch des ausgeübten Berufes.

Zwei Drittel der Wienerinnen vertreten die Ansicht, dass in Wien **Bildungsangebote rund um Digitalisierung speziell für Frauen und Mädchen** benötigt werden.

- Die **digitale Transformation** vollzieht sich **gleichermaßen in verschiedenen Branchen, für unterschiedliche Berufe und entlang diverser Qualifikationsniveaus**, aber durchaus auch in **divergenten Intensitäten und Facetten**.

Die **Bilanz aus den digitalen Veränderungen** fällt bei den beschäftigten Frauen, die für das Frauenbarometer befragt wurden, insgesamt **mehrheitlich positiv** aus. Vor allem eine Vereinfachung und verbesserte Effizienz der Arbeitsabläufe werden genannt (67% sehr/eher zustimmend). Zugleich wird aber deutlich, dass es **Gruppen gibt, die ein geringeres Maß an Zugewinn beruflicher Gestaltungsspielräume durch die Digitalisierung erleben – vor allem Hilfskräfte oder Frauen in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen** scheinen (bislang zumindest) davon betroffen.

- **Homelearning und Homeoffice** wurden im Jahr 2020 covidbedingt für viele Frauen zur Realität, auch wenn dies vor allem eine Möglichkeit für Höherqualifizierte in digitalisierungsaffinen Branchen darstellt und Frauen in vielen beruflichen Tätigkeiten (Stichwort: Systemerhalterinnen im Handel, im Dienstleistungs- oder Gesundheitsbereich) diese Möglichkeiten nicht vorfinden. Arbeiten und Lernen von zu Hause aus bewegt sich dabei in einem Spannungsfeld von Gestaltungsfreiheit/en und Belastungen. So ist beispielsweise die Nutzung digitaler Geräte kaum aus der Erwerbsarbeit wegzudenken, erfährt aber nicht immer eine Unterstützung durch die ArbeitgeberInnen.

Insgesamt fällt – während für Frauen, die während des 1. Lockdowns 2020 in Homeoffice waren, die Umstellung weitestgehend funktionierte (72% sehr/eher gut) – das Bild in Bezug auf Homelearning klar kritischer aus (52% sehr/eher gut).

- **Digitale Kommunikationsmedien** nehmen eine **zentrale Rolle** im Alltagsleben der Wienerinnen ein. Der Messenger-Dienst WhatsApp etwa wird über sämtliche Gruppen hinweg stark genutzt.

Die **digitalen Vorreiterinnen** und die **jüngeren Wienerinnen** gestalten den digitalen Raum in besonders hohem Maße mit, sie nutzen **Social-Media-Plattformen** nicht nur stark, sondern auch in sehr (pro-)aktiver Art und Weise. Gleichzeitig sind diese Gruppen auch in stärkerem Ausmaß von **Hass im Netz** betroffen, rund 30% der aktiven **Social-Media-Nutzerinnen** haben Hass im Netz bereits persönlich erlebt.

Insbesondere für die **analogen Wienerinnen** – also verstärkt ältere Frauen, Frauen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen und Hilfsarbeiterinnen – bestehen (noch) **Zugangsbarrieren zum digitalen Raum**. Frauen aus dieser Gruppe geben auch verstärkt die Befürchtung an, ob ihrer geringen digitalen Ausstattung in der modernen Welt nicht mehr mithalten zu können.

→ Im Bereich **Geschlechterrollen 4.0** geben sich die Wienerinnen überwiegend **skeptisch und kritisch** – positive Veränderungen werden hier bislang nicht wahrgenommen. Zu einer **gleicherer Aufteilung von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten haben Digitalisierungsprozesse noch nicht beigetragen** – die relative Mehrheit der Wienerinnen (41%) nimmt hier bislang keine verstärkte Männerbeteiligung wahr, knapp 30% können diesbezüglich überhaupt keine Einschätzung abgeben.

Auch die **mediale Darstellung von Frauen** wird **überwiegend kritisch** gesehen: Wenngleich die Wienerinnen mit der quantitativen Repräsentation von Frauen im Netz überwiegend einverstanden sind, nimmt mehr als die Hälfte der Wienerinnen die Art der Darstellung als **klischeehaft oder sexistisch bzw. sexualisiert** wahr.

Vor allem die **jüngeren Wienerinnen** (34 und jünger) folgen in hohem Ausmaß (über 80%) den Inhalten von **Bloggerinnen/YouTuberinnen/Influencerinnen**. Die große Bandbreite der hier verfolgten Themen lässt zwar keinen direkten Rückschluss auf geschlechterrollenspezifische Auswirkungen zu, die prinzipielle Offenheit der Wienerinnen für unterschiedlichste Inhalte kann aber durchaus als Chance hinsichtlich einer Verbreitung modernerer und weniger einschränkender Geschlechterrollen im digitalen Raum gedeutet werden.

Vor dem Hintergrund der in vielen Belangen unterschiedlichen Befragten wollen wir Gestaltungsvorschläge einbringen, wie Wien auf dem Weg Richtung Digitalisierung diese verstärkt gleichstellungsorientiert gestalten kann.

Dabei lassen sich – in einer Gesamtschau der Ergebnisse – zwei zentrale Eckpunkte erkennen, die einen Beitrag zu einer Stärkung gleichstellungsorientierter digitaler Gestaltungspotenziale erhoffen lassen:



Stärkung der digitalen Kompetenzen der Wienerinnen



Stärkung des Bewusstseins dafür, dass Digitalisierung nicht zwangsläufig geschlechtsneutral verläuft und wirkt, sondern aktive Schritte Richtung Gleichstellung gesetzt werden müssen

12.2 Digitale Kompetenzen als Dreh- und Angelpunkt zur Stärkung der Gestaltungspotenziale

Digitale Grundkompetenzen und digitale (Grund-)Ausstattung – für manche noch zu lösen

Der Zugang zu Internet und digitaler Ausstattung ist – neben den Anwendungskompetenzen – Voraussetzung, um überhaupt an den digitalen Möglichkeiten anzudocken. Wenn auch schon prinzipiell weit verbreitet, können doch noch nicht alle auf eine ausreichende Ausstattung zurückgreifen. Vor allem die analogen Wienerinnen sind aufgrund mangelhafter Ausstattung in ihren Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten eingeschränkt. Dies betrifft verstärkt etwa ältere Frauen, alleinlebende Frauen, Pensionistinnen, arbeit-

suchende Frauen, Hilfsarbeiterinnen, Alleinerziehende, Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen oder Migrantinnen der 1. Generation, die nach wie vor von einer digitalen (und damit immer stärker auch sozialen) Exklusion durch mangelnde Ausstattung bedroht sind. Genau in diese Gruppen fallen auch jene, die über keine bzw. minimale Grundkompetenzen verfügen. Die fehlende Ausstattung geht Hand in Hand mit fehlenden Grundkompetenzen.

Derzeit wird vor allem in die Förderung einer digitalen Grundausstattung der „jungen Generation“ investiert, etwa im schulischen Bereich. Die Befragung verweist aber auf „Ausstattungslücken“, die gerade ältere Frauen betreffen bzw. spezifische Gruppen von Frauen, etwa Frauen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen oder Alleinerziehende.



Die niederschwellige **Bereitstellung digitaler Ausstattung** – in Kombination mit einer Unterstützung bei der Nutzung und der Erlernung digitaler Grundkompetenzen – für spezifische Zielgruppen wäre ein wichtiger Schritt, um digitale Teilhabe für alle zu ermöglichen. Einerseits könnten bestehende Initiativen, die es in diesem Kontext gibt, spezifisch für die genannten Zielgruppen beworben werden, andererseits könnten „fliegende Angebote“ zu zielgruppenspezifischen Orten kommen.

Ein Ansatz könnte auch die Kombination der digitalen Weiterbildungsangebote – etwa der „DigiWinner“ – mit einem Ausstattungsgutschein sein, um hier etwaige Lücken abzubauen.

Bildung 4.0 – wie kommen die digitalen Kompetenzen zu den jungen Frauen?

Die Befragung der Wienerinnen zeigt einen hochsignifikanten Zusammenhang zwischen der Technikorientiertheit der Ausbildung und der Frage, ob digitale Kompetenzen vermittelt werden. Im Sinne eines Ansatzes, dass digitale Kompetenzen für alle Bereiche zentral sind, ist es wichtig, einen spezifischen Fokus auf frauendominierte Ausbildungen zu legen. Neben der im Rahmen der Strategie „Digitale Bildung 2030“ angekündigten Zielsetzung der Vermittlung digitaler Kompetenzen in allen Schulstufen und -formen stellt sich die Frage, ob nicht für frauenspezifische Ausbildungsfelder ähnlich der in der digitalen Agenda angesprochenen Fokussierung auf digitale Ausbildungsschwerpunkte bei HTLs und FHs eben-

falls digitale Schwerpunkte gesetzt werden sollen, um vermehrt weibliche „digitalisierungsfitte“ Fachkräfte aufzubauen und Anschlussperspektiven für technisch-digitale Berufsfelder für Frauen herzustellen.

Derzeit wird im Rahmen der Digitalisierungsstrategie vor allem ein Schwerpunkt auf die Förderung (junger) Frauen in IT-Ausbildungen und -Berufen gelegt und entsprechende Bekenntnisse formuliert, dass (junge) Frauen hier verstärkt motiviert und begeistert werden sollen. Hier schlagen wir vor, eine breitere Strategie zu verfolgen, um digitale Kompetenzen zu den jungen Frauen „zu bringen“ und nicht nur die umgekehrte Strategie einzuschlagen.



Derzeit werden im Rahmen von Digitalisierungsstrategien HTL und Fachhochschulen explizit genannt, wenn es um eine Vertiefung digitaler Kompetenzen geht. Diese sollen noch besser als bisher als Drehscheibe zur Vermittlung digitaler Kompetenzen fungieren. Generell gilt es aber in allen Aus- und Weiterbildungsbereichen digitalen Kompetenzen – als Querschnittsmaterie – einen zentralen Stellenwert einzuräumen. So auch in jenen Ausbildungsfeldern, in denen sich ein Großteil der jungen Frauen findet.

Im Sinne der Stärkung der digitalen Kompetenzen aller und zum Aufbau digitalisierungsaffiner Fachkräfte wäre es eine wichtige Initiative, in diesen Bereichen entsprechende Schwerpunkte zu setzen.

Dabei gilt es letztlich auch immer, auf eine Balance zwischen beruflicher und allgemeiner digitaler Bildung zu achten. Letzteres erscheint uns wichtig, weil eben Digitalisierung nicht nur in allen Berufsfeldern, sondern auch in allen Lebensbereichen von zusehender Wichtigkeit ist.

Erwerbsarbeit & Weiterbildung 4.0: mehr frauenspezifische Angebote und Fokus auf spezifische Gruppen

Die digitale Transformation vollzieht sich in verschiedenen Branchen und Berufen und betrifft berufliche Tätigkeiten unterschiedlicher Qualifikationsniveaus. Mehrheitlich sehen die erwerbstätigen Frauen, die für das Frauenbarometer befragt wurden, positive Effekte durch die Digitalisierung, allerdings gilt dies – etwa je nach konkreter beruflicher Tätigkeit – nicht für alle im gleichen Ausmaß. „Den“ Gestaltungsvorschlag kann es vor dem Hintergrund dieser vielfältigen Entwicklungen und Veränderungen so nicht geben. Vielmehr bedarf es verschiedener Ansätze, um zu erreichen, dass die digitale Transformation im Erwerbsleben möglichst für alle (un-)selbstständig Beschäftigten Potenziale entfalten kann. Lebenslanges Lernen stellt dabei ein Schlüsselement dar. Im Rahmen der Befragung konnten einige Gruppen von Frauen identifiziert werden, die bislang wenig an digitalen Weiterbildungsaktivitäten teilnahmen und teilnehmen konnten, etwa aus zeitlichen und/oder finanziellen Gründen sowie aufgrund

eines fehlenden Überblicks über entsprechende Angebote. Zu nennen sind hier etwa Frauen mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau, Frauen mit Migrationshintergrund und niedrigem Einkommen und Frauen, die weder in Ausbildung noch erwerbstätig sind – also arbeitssuchende Frauen oder Frauen in Karenz.

Dass eine gezielte Förderung von Gruppen mit einem geringen Einkommen funktioniert und diese durchaus in Anspruch genommen wird, zeigen bisherige Ergebnisse: es kann ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem eigenen Einkommen und der Inanspruchnahme öffentlicher Unterstützung festgestellt werden. Hier wurden also offenbar gute Hebel und gewisse Lenkungsmöglichkeiten gefunden, Zielgruppen zu fördern, die diese Förderung notwendiger als andere benötigen. Im Sinne des weiteren Zugangs zur Zielgruppe gilt es, die Steuermöglichkeiten bzw. Erreichung bestimmter Gruppen noch weiter auszudehnen.



Zwei Drittel der Wienerinnen vertreten die Ansicht, dass in Wien Bildungsangebote rund um Digitalisierung speziell für Frauen und Mädchen benötigt werden. Hier besteht ein klares Votum für einen frauenspezifischen Zugang zur Digitalisierung bzw. zur Vermittlung zentraler Kompetenzen aus einer frauenspezifischen Perspektive.

Diesem klaren Wunsch sollte durch eine entsprechende Entwicklung, Verbreiterung und Bewerbung spezifischer Angebote Rechnung getragen werden.



Vor dem Hintergrund unterschiedlicher digitalisierungsspezifischer Weiterbildungsteilnahmen kann ein Bedarf nach spezifisch orientierten Angeboten abgeleitet werden. So nehmen beispielsweise Frauen aus den Branchen Gastronomie und Beherbergung sowie sonstigen Dienstleistungen seltener an digitalisierungsbezogenen Weiterbildungen teil als andere und geben hierfür vor allem fehlende Zeit und fehlende Schulungsangebote in ihren Unternehmen an.

Auch andere Gruppen finden wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen vor. Vor allem für Hilfsarbeitskräfte, Frauen in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen und Frauen mit niedrigen formalen Bildungsabschlüssen bzw. auf niedriger beruflicher Qualifikationsebene scheint es wenig Angebote bzw. wenig Zugang zu Angeboten zu geben. Hier könnten durch verstärkte maßgeschneiderte Angebote und finanzielle Förderungen Anreize für die Unternehmen und/oder Arbeitnehmerinnen gesetzt und deren berufliche Weiterentwicklung unterstützt werden.



Vor allem Frauen mit schwächeren digitalen Kompetenzen sind die vorhandenen Angebote häufig nicht bekannt. Gerade für diese Gruppen wäre eine Steigerung des Bekanntheitsgrades der Angebote wichtig, etwa über eine zielgerichtete Ansprache dieser Gruppen.

Ähnliches kann auch für Frauen in Karenz bzw. Mutterschutz festgestellt werden, die unterdurchschnittlich an entsprechenden Weiterbildungen teilnehmen (können).



Technik- und digitalnahe Aus- und Weiterbildungen für arbeitsuchende Frauen sollten forciert werden, um nachhaltige und existenzsichernde Beschäftigungsmöglichkeiten zu unterstützen.



Im Rahmen von Digitalisierungsstrategien wird der Förderung von (digitalisierungsaffinen) Start-ups große Aufmerksamkeit geschenkt. Angesichts der Tatsache, dass viele weibliche Erwerbstätige in der „Old Economy“ arbeiten, könnten entsprechende Initiativen und Kampagnen für eine digitale Neuerung dieser Stimmung machen.

Homelearning – Gefahr weiterer Benachteiligungen bei der Bildungsteilhabe entgegenzutreten

Die formale und non-formale Bildungsteilhabe ist in Österreich in verschiedener Hinsicht ungleich verteilt. So ist das österreichische Bildungssystem durch eine anhaltende Bildungsvererbung markiert, d. h. der soziale Status der Eltern beeinflusst die Bildungsmöglichkeiten ihrer Kinder, und geschlechtsspezifische

Unterschiede bestehen hartnäckig weiter, beispielsweise in Form eines vergleichsweise geringen Anteils von Mädchen und Frauen in IKT-nahen Aus- und Weiterbildungen. Homelearning, im Jahr 2020 auf Grund der Covid-Pandemie phasenweise in allen Aus- und Weiterbildungsbereichen notwendig, hat

die Gefahr von Bildungsungleichheiten weiter erhöht. Die gegebene soziale Selektivität des Bildungssystems wird durch unterschiedliche digitale Kompetenzen und Ausstattungen der Lernenden weiter verschärft und

die Erfahrungen aus dem Jahr 2020 zeigen – so die Ergebnisse des Frauenbarometers – dass Homelearning für viele befragte Wienerinnen nicht wirklich gut funktioniert hat.



Schaffung von sicheren und analogen, also Vor-Ort-Lernorten mit begleitender Unterstützung der Lernenden, ist gerade für jene, die zu Hause keine Ruhe finden und/oder deren digitale Kompetenzen eher gering sind, wichtig, um an Bildung teilzuhaben.

Das betrifft nicht nur den formalen Bildungsbereich, auch im non-formalen Bereich, also der beruflichen und privaten Weiterbildung, könnten entsprechende Ansätze entwickelt werden, um den fortlaufenden Ausbau von Kenntnissen, Kompetenzen und Fertigkeiten zu unterstützen.

„Train the trainer“ – ein wesentlicher Kritikpunkt in der Befragung bezog sich auf die mangelnde Aufbereitung des Lernstoffes durch die Bildungsstätten. Eine kritische Evaluierung, Reflexion und ein Lernen aus den Erfahrungen des Homelearnings im Jahr 2020 scheint geboten. Wo stoßen AnbieterInnen, TrainerInnen und Lehrkräfte an Grenzen? Welche Schwierigkeiten treten auf? Welche Tools, didaktischen Konzepte digitaler Wissensvermittlung oder Kompetenzen allgemein fehlen bzw. würden unterstützen?

Digitaler Raum / Kommunikation 4.0 – ein Raum, der (noch) nicht allen zugänglich ist

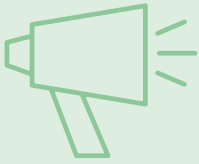
Digitale Kommunikation nimmt, wie die Ergebnisse des Frauenbarometers zeigen, eine zentrale Rolle im Alltagsleben der Wienerinnen ein. Allerdings wurde auch ersichtlich, dass (noch) nicht alle Wienerinnen über die zur (Mit-)Gestaltung des digitalen Raums notwendige Ausstattung und über die hierzu erforderlichen digitalen Kompetenzen verfügen. Die hiervon betroffenen Gruppen – insbesondere die analogen Wienerinnen – sind von der Gestaltung des digitalen Raums bislang weitgehend ausgeschlossen. Dies geht angesichts der wachsenden Bedeutung digitaler Kommunikationsmedien mit verminderten Teilhabe- und Partizipationschancen einher und verwehrt den betreffenden Gruppen die Möglichkeit, den digitalen Raum als Medium zur Artikulierung ihrer Interessen und Anliegen nutzen zu können. Damit digitale

Kommunikation nicht zur Verschärfung bestehender Ungleichheiten beiträgt, sondern die Partizipationschancen aller Gesellschaftsmitglieder fördert, bedarf es gezielter Maßnahmen für jene, denen der Zugang zum digitalen Raum aufgrund mangelnder Ausstattung und geringer digitaler Kompetenzen bislang erschwert oder gar verwehrt wird.

Gleichzeitig darf der digitale Raum für jene, die ihn aktiv nutzen, nicht zur Gefahr werden. Die Ergebnisse des Frauenbarometers zeigten, dass die digitalen Vorreiterinnen und die jungen Wienerinnen – also jene, die digitale Kommunikationsmedien besonders (pro-)aktiv nutzen – verstärkt von Hass, Gewalt und Beleidigungen im Netz betroffen sind.



Im Zuge von Weiterbildungsangeboten wie etwa dem „DigiWinner“ wären zielgruppenspezifische Kurse zum Thema „Digitale Kommunikation“ sinnvoll. Gezielt angesprochen werden sollten jene Gruppen, bei denen ob ihrer geringen Vertrautheit mit digitaler Kommunikation auch Bedenken bzw. Unsicherheiten in Bezug auf digitale Medien zu vermuten sind.



Mediale Kampagnen zur stärkeren Sichtbarmachung des Themas Hass im Netz waren eine oft genannte Forderung der befragten Wienerinnen. Wien setzt diesbezüglich verschiedene Aktivitäten (z. B. Online-Gesprächsreihe, Broschüren). Ein Ergänzungsvorschlag der Wienerinnen besteht darin, bekannte Bloggerinnen/YouTuberinnen/Influencerinnen ob ihrer großen Reichweite aktiv in mediale Kampagnen gegen Hass im Netz einzubinden.



Der Umgang mit digitalen Medien sollte einen zentralen Eckpfeiler der schulischen Bildung darstellen. Umgesetzt werden könnte dies etwa durch die Etablierung eines eigenen Schulfachs zum Thema „Medienbildung“ oder durch die stärkere Vermittlung digitaler Medienkompetenz als Querschnittskompetenz über Fachgrenzen hinweg. Auch könnte der Umgang mit digitalen Medien Teil eines Ethikunterrichts sein.

Um einen verantwortungsvollen Umgang mit Medien über sämtliche Bildungs- und Altersgruppen hinweg zu forcieren, bedarf es neben Schulungen zur Förderung digitaler Kompetenzen im engeren Sinne auch geförderte Weiterbildungsangebote im Bereich „Medienbildung“. Förderungen wie etwa der „DigiWinner“ könnten um solche eher bewusstseinsbildende Kursangebote ergänzt werden.

Geschlechterrollen 4.0 – noch viel Luft nach oben

Die Ergebnisse des Frauenbarometers müssen als Auf-ruf dahingehend gesehen werden, dem bisher noch spärlich behandelten Thema der Geschlechterrollen 4.0 einen wichtigeren Platz einzuräumen. Die starke Kritik der Wienerinnen an der Klischeehaftigkeit und dem Sexismus medial vermittelter Frauenbilder deutet darauf hin, dass – ohne entsprechende Maßnahmen –

die Gefahr einer Reproduktion stereotypischer Geschlechterrollen durchaus gegeben ist. Die Befragung untermauert auch, dass die Digitalisierung von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten bzw. die Möglichkeit, diese digital zu organisieren, nicht automatisch zur einer stärkeren Männerbeteiligung führt.



Die Setzung aktiver Gegenpole zu stereotypisierenden Geschlechterrollendarstellungen im gesamten öffentlichen Diskurs ist ein Puzzleteil in Richtung Gleichstellung und bedarf angesichts der kritischen Einschätzung dieser Bilder in Social Media einer deutlich verstärkten Aufmerksamkeit und Sensibilität.

Um die allgemeine Offenheit für ein breiteres und weniger einschränkendes Geschlechterrollenverständnis zu fördern, bedarf es einer stärkeren medialen Sichtbarkeit alternativer Rollenverständnisse. Denkbare Handlungsoptionen wären hier beispielsweise entsprechende Werbeschaltungen oder Social-Media-Kampagnen, die aktive Gegenpole zu stereotypisierenden Geschlechterrollendarstellungen in den sozialen Medien setzen. Möglich wäre auch eine verstärkte Kooperation mit solchen Bloggerinnen/YouTuberinnen/Influencerinnen, die sich der Thematik aus einer kritischen bzw. feministischen Perspektive annehmen.



Um Mädchen und Frauen dazu zu ermutigen, den digitalen Raum als Gestaltungsraum zur Artikulierung ihrer Interessen und zum Abbau stereotypischer Rollenvorstellungen zu nutzen, sollte die Thematik auch einen Schwerpunkt im Rahmen von Angeboten zur digitalen Medienbildung einnehmen.

Zum Abschluss: Vermittlung eines umfassenden Bildes von Digitalisierung und Vermeidung einer Zuspitzung von Digitalisierung auf „IT“ im Rahmen der Digitalen Agenda

Frauen gestalten in vielen Bereichen Digitalisierung mit – aber nicht unbedingt (nur) in einem als Digitalisierungstreiber angesehenen Bereich, der IT, sondern vor dem Hintergrund eines breiten Gestaltungsverständnisses.

Die Unterstützung von (jungen) Frauen, in diesem Bereich eine Ausbildung und berufliche Karriere anzuisieren bzw. Ansätze, die darauf abzielen, dass das Ausbildungs- und Berufsumfeld für alle anstrebenswert ist, kann als ein wichtiger Gestaltungsansatz gesehen werden. Gleichzeitig greift dieser angesichts der Persistenz der Geschlechterungleichheit in diesem spezifischen Feld zu kurz. Umgekehrt sollte daher auch die Frage gestellt werden, welche Bereiche, in welchen viele Frauen gestaltend tätig sind, besser gefördert werden können – auch hinsichtlich einer noch weiteren Stärkung digitaler Kompetenzen.

Wien setzt zudem bereits vielfältige Schritte, jüngst etwa die Unterstützung von Frauen bei negativen Phänomenen wie Diskriminierung und Gewalt im virtuellen Raum entgegenzutreten. Eine Online-Gesprächsreihe und eine Broschüre zum Thema „Gegen Hass im Netz“ sind hier exemplarische Aktivitäten (Throm 2020)¹⁸. Auch speziell für junge Frauen wurden Angebote und Broschüren entwickelt (Götz & Throm 2020)¹⁹. Auch diese Themenbereiche sind im Rahmen einer Digitalisierungsstrategie sichtbar zu machen und das Thema „Sicherheit“ nicht nur auf die technische Seite zu beschränken.

Andere Themenstellungen betreffen etwa die Frage, ob im Rahmen einer Digitalisierungshauptstadtstrategie auch die Frage des „digitalen“ Rollenverständnisses Berücksichtigung finden sollte oder welches Potenzial für eine Verbesserung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gesehen wird – Themen, die eine Rolle

dabei spielen, wie sehr sich unterschiedliche Bevölkerungsgruppen mit neuen Entwicklungen identifizieren und sich hier eingeladen fühlen oder den Eindruck haben, aus diesen gesellschaftlichen Entwicklungen zumindest partiell exkludiert zu sein.

Hier sei als gutes Beispiel auf den Podcast der Stadt Wien zum Thema „Frauen und Digitalisierung“ verwiesen, wo aus unterschiedlichen Perspektiven Expertinnen rund um das Thema Digitalisierung zu Wort kommen.²⁰ Diesem breiteren Verständnis – welches auch den Überlegungen des Deutschen Frauenrates zugrunde liegt (vgl. Deutscher Frauenrat – Lobby der Frauen in Deutschland e. V. 2019) – wurde im Rahmen der Fragen des Frauenbarometers 2020 Rechnung getragen. Damit sollen auch im Kontext der Digitalisierungsbemühungen der Stadt Wien Hinweise darauf gegeben werden, welche Bereiche noch ausbaufähig sind, um tatsächlich zu einem inklusiven Nutzen für beide Geschlechter bzw. aus einer Gleichstellungssicht zu gelangen.

Der zweifelsohne wichtige Ansatz, IT-Ausbildungen und -Berufe im engeren Sinn zu fördern und hier auch junge Frauen möglichst frühzeitig zu begeistern, kann so um weitere Blickpunkte ergänzt werden.

¹⁸ https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200611_OTS0020/frauenstadtraetin-kathrin-gaal-startet-info-initiative-gegen-hass-im-netz; Stand 20. November 2020.

¹⁹ <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/maedchen-im-netz.pdf>; Stand 20. November 2020.

²⁰ https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20201216_OTS0092/der-stadt-wien-podcast-widmet-sich-starken-frauen-und-der-digitalisierung; <https://www.wien.gv.at/medien/podcast>; Stand 22. Jänner 2020.

13 Literaturverzeichnis

- Arroyo Prieto, Lidia & Valenduc, Gerard (2016): Digital Skills and Labour Opportunities for Low-Skilled Woman (Nr. 6; Working Paper Series). The University of Hertfordshire.
- Bergmann, Nadja, Lechner, Ferdinand, Gassler, Helmut & Pretterhofer, Nicolas (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0. L&R Sozialforschung & ZSI im Auftrag des Sozialministeriums.
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2018): Digitales Kompetenzmodell für Österreich DigComp 2.2 AT. Wien
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2018): Monitoring-Report. Wirtschaft Digital 2018, Berlin.
- Dengler, Katharina & Matthes, Britta (2020): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Berlin: Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Deutscher Frauenrat – Lobby der Frauen in Deutschland e. V. (Hrsg. 2019): Zukunft gestalten. Digitale Transformation geschlechtergerecht steuern. Berlin.
- DGB (2017): Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen? Eine Beschäftigtenumfrage. Berlin Digital Society Institute GmbH (2020): Digitalisierungs-Barometer (DSDB 2019). Digitale Transformation in Österreichs Unternehmen: Wien.
- Eichmann, Hubert, Schönauer, Annika, Schörpf, Philip & Jatic, Ademir (2019): Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen. Trendanalysen im Erwerbs- und Privatleben mit Fokus auf Wien. Wien: Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- EIGE (2020): Gender Equality Index 2020. Digitalisation and the future of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EIGE (2019): Gender equality and youth: opportunities and risks of digitalisation. Beijing Platform for Action. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EIGE (2017): Gewalt im Internet gegen Frauen und Mädchen. Publications Office of the European Union.
- Fahning, Ines, Fock, Theodor & Putzing, Monika (2018): Die Erwerbssituation von Frauen in ländlichen Regionen unter dem Einfluss der Digitalisierung der Arbeitswelt – FEMDIGIRURAL. Göttingen, Neubrandenburg und Berlin: Agrarsoziologische Gesellschaft e. V., Hochschule Neubrandenburg, Institut für sozio-ökonomische Analysen.
- Fink, Marian, Horvath, Thomas, Huber, Peter, Huemer, Ulrike, Lorenz, Christoph, Mahringer, Helmut, Piribauer, Philipp & Sommer, Mark (2020): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025, Wien.
- Flecker, Jörg (2018). TINA und die technologische Revolution. Sozialpolitik.ch, 1(1), 1–4.
- Franken, Swetlana, Schenk, Johanna & Wattenberg, Malte (2018): Genderspezifische Einstellungen und Kompetenzen von Young Professionals im Rahmen der Digitalisierung. In Proceedings of 4th Gender & IT conference, Heilbronn: ACM (pp. 139–141).
- Freudenschuss, Magdalena (2014): Digitalisierung: eine feministische Baustelle – Einleitung. *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 23.2 (2014): 9–21.
- Frey, Carl B. & Osborne, Michael A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? University of Oxford, Working Paper. URL: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>

- Fuchs, Gesine & Graf, Patricia (2019): Soziale Ungleichheit 4.0 – Geschlechterverhältnisse und Digitalisierung. In: *Femina politica* 28, 85–94.
- Götz, Ricarda & Throm, Claudia (2020): Mädchen im Netz Tipps für den Umgang mit sozialen Medien. Wien: Frauenservice der Stadt Wien.
- Hechtner, Erich (2020): Digitalisierung aus Sicht der Stadt. In: Prenner, Peter (Hrsg.): *Wien wächst – digitale Stadt*. Wien: Stadtpunkte Nr. 32, 1–4.
- Initiative D21 e. V. (2020). *Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt*. Initiative D21.
- Kaiser-Müller, K. (2020). *Safer-Internet-Monitor 2020*. Medienimpulse, 58(1).
- Kluzer Stefano, Centeno Clara & O’Keeffe, William (2020): *DigComp at Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Kutzner, Edelgard (2017): *Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen (Working Paper Forschungsförderung)*. Hans-Böckler-Stiftung.
- MacKenzie, Donald & Wajcman, Judy (1985): *The social shaping of technology*, Milton Keynes.
- Mader, Katharina, Derndorfer, Judith, Disslbacher, Franziska, Lechinger, Vanessa & Six, Eva (2020): *Genderspezifische Effekte von COVID-19*. Wien: www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19
- Magistratsdirektion der Stadt Wien (2015): *WIEN digt ANDERS*. Wien.
- Marrs, Kira & Bultemeier Anja (2016): *Radikal neu denken*. Anja Bultemeier und Dr. Kira Marrs im Gespräch mit Dr. Jutta Witte. In: Bultemeier Anja & Marrs, Kira (Hrsg.): *Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen*. München, 26–29.
- Nagl, Wolfgang, Titelbach, Gerlinde & Valkova, Katari-na (2017): *Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0*, Studie im Auftrag des BMASK, Wien
- Nárosy, Thomas, Röthler, David & Svencik, Erich (2018): *DigComp Digitales Kompetenzmodell für Österreich-DigComp 2.2 AT*. Wien: Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsförderung.
- Ohlert, Clemens, & Boos, Paul (2019): *Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten: Eine empirische Untersuchung auf der Branchenebene*. Harriet Taylor Mill – Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht.
- Oliveira, Deborah (2017): *Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird*. Working Paper Forschungsförderung.
- Pimminger, Irene & Bergmann, Nadja (2020): *Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*.
- Reidl, Sybille, Streicher, Jürgen, Hock, Marlene, Hausner, Beatrix, Waibel, Gina & Gürtl, Franziska (2020): *DIGITALE UNGLEICHHEIT. Wie sie entsteht, was sie bewirkt ... und was dagegen hilft*. Wien: Im Auftrag der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG).
- Resch, Marie-Kristin (2019): *Digitalisierung: Chance oder Risiko für Frauen in der Arbeitswelt? Welche Auswirkungen hat die digitale Transformation auf Frauen in administrativen Bürotätigkeiten in Deutschland im Hinblick auf die Geschlechtersegregation und die Arbeitszeitmodelle? Studie zum Projekt ClimblUp. Frauen in Führung gestalten Digitalisierung*. Kassel: ITF Institut.
- Scheele, Alexandra (2019): *Wider die Automatismen: Arbeit im digitalen Wandel*. In: *Femina Politica* 28, 104–111.

- Sozialpartnerinnen und Industriellenvereinigung (2020): Gemeinsam für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wien: Pressegespräch.
- Stadt Wien (2019): Digitale Agenda Wien 2025. Wien wird Digitalisierungshauptstadt. Wien.
- Stadt Wien (2020): Digitale Bildung 2030 in Wien Gemeinsam. Digital. Lernen. Strategie der Stadt Wien. Wien.
- Statistik Austria (2014): Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme 2013, Wien.
- Throm, Claudia (2020): Frau im Netz. Sicher online unterwegs. Wien: Frauenservice der Stadt Wien.
- Vuorikari, Riina, Punie, Yves, Carretero Gomez, Stephanie & Van Den Brande, Godelieve (2016): DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model. Luxembourg Publication Office of the European Union. EUR 27948 EN. doi:10.2791/11517.
- Wajcman, Judy (2015): Pressed for time – The Acceleration of Life in Digital Capitalism. Chicago: The University of Chicago Press.
- Weber, Max (1904). Die „Objektivität“ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 19(1), 22–87.

14 Anhang: Überblick zum methodischen Vorgehen und definitorische Abgrenzung

Es wurden insgesamt **1.055** in Wien lebende **Frauen befragt**. Der Zugang zu den Frauen erfolgte über eine **zufällige Ziehung** basierend auf **öffentlichen Telefonbüchern**.

Die konkrete Erreichung der Zielpersonen bzw. die Mitwirkungsbereitschaft war in der Praxis unterschiedlich. Im Erhebungsverlauf zeigte sich, dass Frauen mit einem geringen Bildungsniveau weniger Bereitschaft zeigten, ein Interview zum Thema ‚Digitalisierung‘ zu geben. Dies ist im Lichte verschiedener Forschungsergebnisse, die darauf verweisen, dass Personen mit niedriger formaler Bildung von digitaler Exklusion verstärkt bedroht sind (z. B. Reidl et al. 2020) durchaus plausibel. Um die Erhebung zeitgerecht finalisieren zu können, wurden daher die telefonischen Interviews um Interviews an verschiedenen öffentlichen Orten, in öffentlichen Einrichtungen und Frauenbasisqualifizierungsangeboten ergänzt. Insgesamt wurden auf diesem Weg 185 Interviews geführt. Dieser Zugang zu den Frauen zeigte, dass durch den persönlichen Face-to-face-Kontakt leichter eine

gewisse ‚Sicherheit‘ über ein mitunter subjektiv als ‚komplex‘ oder ‚entfernt‘ erlebtes Thema vermittelt werden konnte, was letztlich die Mitwirkungsbereitschaft erhöhte.

Um auch Wienerinnen mit nicht-deutscher Muttersprache gut adressieren zu können, gab es für wichtige Migrationsgruppen ein muttersprachliches Interviewangebot. Der Fragebogen wurde dafür in Türkisch und BKS übersetzt und bei arabisch-, englisch- und spanischsprechenden Interviewpartnerinnen eine sprachliche Unterstützung angeboten. Konkret nutzte dieses Angebot circa jede zehnte Frau.

Die Erhebung basiert auf einer **disproportionalen Anlage des Interviewsamples**. Das bedeutet, dass die Gruppen nicht gemäß ihrem realen Gewicht in die Stichprobenziehung eingingen, sondern vorrangig auf eine verlässliche Gruppengröße für alle einzelnen Gruppen geachtet wurde, um auch für vergleichsweise kleinere Gruppen noch statistisch zuverlässige Aussagen treffen zu können. In jeder Gruppe wurden zumindest rund 50 Interviews geführt (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Wienerinnen, nach Altersgruppen und höchster abgeschlossener Ausbildung – ungewichtete Stichprobe

		Höchste abgeschlossene Ausbildung									
		max. Pflichtschule		Lehre/BMS		Matura		Uni, FH, Akademie		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Fälle
Alter	16-19 Jahre	7,3%	77	4,5%	47	6,1%	64			17,8%	188
	20-34 Jahre	4,9%	52	6,9%	73	7,6%	80	7,3%	77	26,7%	282
	35-49 Jahre	6,5%	69	7,1%	75	6,9%	73	7,1%	75	27,7%	292
	50-64 Jahre	6,3%	66	7,6%	80	6,7%	71	7,2%	76	27,8%	293
	Gesamt	25,0%	264	26,1%	275	27,3%	288	21,6%	228	100,0%	1.055

Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020, ungewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055

Für die Auswertung war in der Folge die **Gewichtung der Daten** notwendig, um die **Ergebnisse** wieder der **tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit anzupassen**. Grundlage der Gewichtung bildete die

eingangs erwähnte Registerzählung 2018. Die entsprechende Verteilung der gewichteten Stichprobe ist der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 2: Wienerinnen, nach Altersgruppen und höchster abgeschlossener Ausbildung – gewichtete Stichprobe

		Höchste abgeschlossene Ausbildung						
		max. Pflichtschule		Lehre/BMS		Matura	Uni, FH, Akademie	Gesamt
		Anteil		Anteil		Anteil	Anteil	Anteil
Alter	16-19 Jahre	4,0%		0,4%		1,1%		5,5%
	20-34 Jahre	6,3%		7,3%		10,7%	10,1%	34,4%
	35-49 Jahre	7,2%		8,3%		6,1%	9,8%	31,4%
	50-64 Jahre	7,4%		10,3%		4,9%	6,0%	28,6%
	Gesamt	24,9%		26,4%		22,8%	25,9%	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020, gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055

Abbildungen und Tabellen in diesem Bericht stellen immer die gewichteten Ergebniswerte in Prozent dar. Die Information über die zugrunde liegende absolute Anzahl an Interviews findet sich jeweils in der Quellenzeile der Abbildungen und Tabellen ausgewiesen. Hingewiesen sei an dieser Stelle darauf, dass statistische Analysen und Auswertungen für kleine Subgruppen (n<25) aus verteilungstheoretischen Überlegungen und zur Sicherung der Anonymität der

Respondentinnen nicht durchgeführt werden. Aussagen in Bezug auf solche Subgruppen werden allenfalls in einer qualitativen Weise ergänzt.

Neben Alter und Ausbildung wurden in der Befragung zahlreiche weitere, potenziell Unterschiede erklärende **Sozial-, Erwerbs- und Ausbildungsmerkmale** erhoben.

Um für die einzelnen Ausprägungen dieser Auswertungskategorien sowohl die

- Zahl der zugrunde liegenden Fragebögen und damit auch die Wirkungsrichtung der Gewichtung,
- als auch die Anzahl fehlender Angaben („k. A.“)

transparent zu machen, finden sich in den folgenden Tabellen die Verteilungen in jeweils (un-)gewichteter Form ausgewiesen.

Einige der in den folgenden Tabellen abgebildeten Merkmale bedürfen einer kurzen Erläuterung.

- **Migrationshintergrund:** Von Personen mit Migrationshintergrund sprechen wir, wenn beide Elternteile im Ausland geboren wurden, wobei Angehörige der ersten Generation selbst im Ausland geboren wurden und Personen der zweiten Generation in Österreich zur Welt gekommen sind (Glossar, MA17 2018: <https://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/glossar.pdf>)
- **Persönliches Nettomonatseinkommen, insgesamt:** Erfasst die Summe aller persönlicher Nettoeinkommen, d. h. der Einkommen aus:
 - Selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit – inkl. 13./14. Monatsgehalt
 - öffentliche Sozialleistungen (z. B. Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe, Studienbeihilfe, Wohnbeihilfe, Arbeitslosengeld, BMS, Pension)
 - Vermögenseinkünfte (z. B. Zinsen, Erträge aus Vermietungen, Verpachtungen)
 - +/- private Transferleistungen (z. B. Alimente, Unterhaltszahlungen, regelmäßige freiwillige Zahlungen)

- **Aktuelle Tätigkeit:** Bei der aktuellen Tätigkeit wurden im Fragebogen unterschiedliche Aktivitäten erfasst, die auch parallel zutreffen können. Für die Analyse wurde eine Hierarchisierung dieser verschiedenen Tätigkeiten vorgenommen, um jede Frau einer sozialen Gruppe zuordnen zu können. Dafür wurden – unter Berücksichtigung der Erzielung ausreichend großer Subgruppen für statistische Analysen – folgende ‚Hauptstatus‘ definiert:

- **Erwerbstätigkeit, Pension und Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug Kinderbetreuungsgeld.**

- Üben Frauen, die in eine dieser drei Hauptkategorien fallen, auch eine (geringfügige) Beschäftigung aus und/oder nehmen an einer Fort- und Weiterbildung teil und/oder sind arbeitslos bzw. auf Arbeitssuche, wurde dies unter dem Hauptstatus subsumiert.
- Die Gruppe ‚**Arbeitslosigkeit/Arbeitssuche**‘ fasst damit alle Frauen, die nicht oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erwerbstätig sind, die nicht in Pension oder in Elternkarenz/Mutterschutz/Kinderbetreuungsgeldbezug sind.
- Eine **Ausbildung** ist als Hauptstatus gefasst, sofern sie nicht in Kombination mit einer Erwerbstätigkeit oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze vorliegt. Andernfalls sind die Frauen in der Gruppe ‚**Erwerbstätigkeit & Ausbildung**‘ erfasst. Die Gruppe ‚**Ausbildung**‘ umfasst auch Frauen in Lehrausbildung.

Tabelle 3: Samplecharakteristika im Überblick: Sozialmerkmale – (un)gewichtete Stichprobe

		Ungewichtete Stichprobe		Gewichtete Stichprobe
		Anteil	Anzahl Interviews	Anteil
Alter	16-19 Jahre	17,8%	188	5,5%
	20-34 Jahre	26,7%	282	34,4%
	35-49 Jahre	27,7%	292	31,4%
	50-64 Jahre	27,8%	293	28,6%
	Gesamt	100,0%	1.055	100,0%
höchste abgeschlossene Ausbildung	max. Pflichtschule	25,0%	264	24,9%
	Lehre/BMS	26,1%	275	26,4%
	Matura	27,3%	288	22,8%
	Uni, FH, Akademie	21,6%	228	25,9%
	Gesamt	100,0%	1.055	100,0%
Haushaltsform	Gemeinsamer Haushalt mit PartnerIn, ohne Kind/er	21,5%	227	24,1%
	Gemeinsamer Haushalt mit PartnerIn und Kind/ern	23,4%	247	26,1%
	Gemeinsamer Haushalt mit Kind/ern, ohne PartnerIn	6,4%	68	7,2%
	Alleinwohnend	18,2%	192	19,3%
	Wohngemeinschaft	7,4%	78	7,6%
	Bei den Eltern	21,6%	228	14,4%
	Sonstiges	0,7%	7	0,6%
	k. A.	0,8%	8	0,6%
Gesamt	100,0%	1.055	100,0%	
Anzahl Kinder unter 14 Jahren im Haushalt	Nein	79,7%	841	76,8%
	Ja	19,0%	200	21,9%
	k. A.	1,3%	14	1,2%
	Gesamt	100,0%	1.055	100,0%
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	50,2%	530	50,0%
	Migration 1. Generation	35,4%	373	38,7%
	Migration 2. Generation	14,2%	150	11,1%
	k. A.	0,2%	2	0,2%
	Gesamt	100,0%	1.055	100,0%
Persönliches Nettomonats-einkommen, insgesamt	Gering (max. 1.000 EUR)	37,5%	396	33,7%
	Mittel (zw. 1.001 und 3.000 EUR)	42,5%	448	45,6%
	Hoch (3.001 EUR und mehr)	4,2%	44	4,5%
	k. A.	15,8%	167	16,2%
	Gesamt	100,0%	1.055	100,0%
aktuelle Tätigkeit	Erwerbstätigkeit (exkl. GB)	41,6%	439	44,9%
	Ausbildung (inkl. Lehre)	24,6%	260	19,7%
	Erwerbstätigkeit & Ausbildung	3,1%	33	3,5%
	Arbeitslosigkeit/Arbeitssuche	10,4%	110	11,1%
	Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug Kinderbetreuungsgeld	3,5%	37	4,1%
	Pension	11,4%	120	12,0%
	ausschließl. Geringfügige Beschäftigung	2,4%	25	1,9%
	ausschließl. Haushaltsführung	2,9%	31	2,8%
	Gesamt	100,0%	1.055	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020, (un)gewichtete Stichprobe, Interviews n=1.055

Die auf **Arbeit 4.0 und Bildung 4.0 bezogenen Fragestellungen im Fragebogen** (siehe Kapitel 4) wurden nur jenen Frauen gestellt, welche aktuell erwerbstätig bzw. in Ausbildung sind oder dies in jüngerer Vergangenheit waren.

Konkret wurden Fragen zur **Arbeit 4.0** gestellt, wenn die Respondentinnen:

- erwerbstätig sind (oberhalb Geringfügigkeitsgrenze),
- geringfügig beschäftigt sind
- seit max. einem Jahr arbeitslos sind und vorher erwerbstätig waren,
- vor der Elternkarenz / Mutterschutz / Bezug Kinderbetreuungsgeld erwerbstätig waren oder
- in Bildungskarenz sind.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick – wiederum für die (un)gewichtete Stichprobe – zu zentralen erwerbsbezogenen Merkmalen.

Tabelle 4: Samplecharakteristika im Überblick: Erwerbsmerkmale – (un)gewichtete Stichprobe

		Ungewichtete Stichprobe		Gewichtete Stichprobe
		Anteil	Anzahl Interviews	Anteil
Art der Erwerbstätigkeit	Unselbstständige Beschäftigung	83,8%	543	83,3%
	Selbstständige Beschäftigung	15,3%	99	16,0%
	k. A.	0,9%	6	0,7%
	Gesamt	100,0%	648	100,0%
Arbeitszeitausmaß (exkl. GB)	Teilzeit	37,4%	231	38,3%
	Vollzeit	58,2%	332	57,4%
	k. A.	4,4%	25	4,3%
	Gesamt	100,0%	570	100,0%
Kurzarbeit seit Beginn Covid-Pandemie	Ja	27,2%	155	27,5%
	Nein	69,1%	394	68,7%
	k. A.	3,7%	21	3,8%
	Gesamt	100,0%	570	100,0%
Berufliches Qualifikationsniveau	Hilfs- u. angelernte Tätigkeit	26,4%	171	24,8%
	Mittlere Tätigkeit, Facharbeiterin	38,6%	250	39,6%
	Höhere, hochqualifizierte oder führende Tätigkeit, Vorarbeiterin, Meisterin	28,7%	186	29,8%
	k. A.	6,3%	41	5,9%
	Gesamt	100,0%	648	100,0%
Wirtschaftsklasse	Herstellung von Waren	4,0%	26	4,0%
	Handel; Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen	13,4%	87	12,1%
	Beherbergung u. Gastronomie	6,3%	41	6,4%
	Information u. Kommunikation	5,2%	34	5,7%
	Erbringung von Finanz- u. Versicherungs-DI	5,4%	35	5,6%
	Erbringung von freiberufl., Wissenschaftl., Techn. DI	11,3%	73	11,9%
	Erbringung von sonstigen Wirtschaftlichen DI	8,6%	56	8,9%
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4,3%	28	4,0%
	Erziehung u. Unterricht	8,3%	54	8,7%
	Gesundheits- u. Sozialwesen	17,6%	114	17,7%
	Kunst, Unterhaltung u. Erholung	4,5%	29	4,5%
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,9%	25	3,8%
	Sonstige	5,7%	37	5,8%
	k. A.	1,4%	9	0,9%
Gesamt	100,0%	648	100,0%	
Berufsgruppen	Führungskräfte	5,7%	36	5,9%
	Akademische Berufe	26,5%	168	27,8%
	Technikerinnen u. Techniker u. gleichrangige nichttechnische Berufe	18,1%	115	17,6%
	Bürokräfte u. verwandte Berufe	15,3%	97	14,7%
	Dienstleistungsberufe u. Verkäuferinnen und Verkäufer	22,5%	143	22,1%
	Bediener von Anlagen u. Maschinen u. Montageberufe & Handwerks- u. verwandte Berufe	3,1%	20	3,1%
	Hilfsarbeitskräfte	8,8%	56	8,8%
	Gesamt	100,0%	635	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; (un)gewichtete Stichprobe, Interviews Erwerbsmerkmale n=648

Fragen zur **Ausbildung 4.0** erhielten alle, die

- in Bildungskarenz
- in Ausbildung (inkl. Lehre) oder
- in Fort/-Weiterbildung sind.

Fragen im Kontext der **Arbeitslosigkeit** wurden schließlich allen Frauen gestellt, die zum Zeitpunkt des Interviews (auch) eine Arbeitslosigkeit/Arbeitssuche bejahten.

Tabelle 5: Samplecharakteristika im Überblick: Arbeitslosigkeits- und Ausbildungsmerkmale – (un)gewichtete Stichprobe

		Ungewichtete Stichprobe		Gewichtete Stichprobe
		Anteil	Anzahl Interviews	Anteil
Dauer der Arbeitslosigkeit	max. 1 Jahr	68,8%	88	67,0%
	länger als 1 Jahr	29,7%	38	32,4%
	k. A.	1,6%	2	0,5%
	Gesamt	100,0%	128	100,0%
Bildungstyp	Lehre / Ausbildung bis 18 / BMS	15,2%	49	10,1%
	AHS/BHS	19,8%	64	13,7%
	FH/Universität/Akademie	48,3%	156	59,3%
	Sonstiges (bspw. div. Fortbildungen)	13,9%	45	14,1%
	k. A.	2,8%	9	2,9%
	Gesamt	100,0%	323	100,0%

Quelle: L&R Datafile ‚Frauenbarometer Wien‘, 2020; (un)gewichtete Stichprobe, Interviews Merkmale Arbeitslosigkeit n=128, Interviews Ausbildungsmerkmale n=323

15 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Schematischer Aufbau des Fragebogens	15
Abbildung 2:	Wienerinnen nach Altersgruppen und höchster abgeschlossener Ausbildung	19
Abbildung 3:	Sozialmerkmale im Überblick	21
Abbildung 4:	Erwerbs- und Ausbildungscharakteristika im Überblick	24
Abbildung 5:	Typen digitaler Gestaltungspotenziale der Wienerinnen	27
Abbildung 6:	Digitale Ausstattung im Haushalt, nach ausgewählten Merkmalen	34
Abbildung 7:	Digitale Ausstattung im Haushalt und bedarfsorientierte Nutzungsmöglichkeit	35
Abbildung 8:	Ausreichende Ausstattung mit digitalen Geräten im Haushalt, um in der heutigen Welt mithalten zu können, nach ausgewählten Merkmalen	36
Abbildung 9:	Nutzung digitaler Geräte im Erwerbsleben und zur Verfügungstellung durch ArbeitgeberIn	37
Abbildung 10:	Genutzte Geräte/Systeme im Aus- und Weiterbildungsalltag, nach ausgewählten Sozialmerkmalen	39
Abbildung 11:	Ausreichend digitale Geräte/Systeme in der Aus- und Weiterbildung	40
Abbildung 12:	Digitale Kompetenzen der Wienerinnen im Überblick	42
Abbildung 13:	Digitale Grund-, fortgeschrittene und Profikompetenzen der Wienerinnen im Vergleich	43
Abbildung 14:	Gute digitale Grundkompetenzen, nach ausgewählten Merkmalen	44
Abbildung 15:	Gute fortgeschrittene Kompetenzen, nach ausgewählten Merkmalen	45
Abbildung 16:	Gute Profikompetenzen, nach ausgewählten Merkmalen	46
Abbildung 17:	Ausreichende digitale Kompetenzen, um Arbeitsaufgaben gut zu bewältigen, subjektive Einschätzung der Wienerinnen	47
Abbildung 18:	Notwendigkeit der Erweiterung/Verbesserung digitaler Kompetenzen, um einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden; subjektive Einschätzung arbeitsuchender Wienerinnen	48
Abbildung 19:	Einschätzung der technischen Orientierung der Aus- und Weiterbildung nach Ausbildungstyp	50
Abbildung 20:	Einschätzung ob in der Ausbildung/Weiterbildung viele digitale Fertigkeiten vermittelt werden nach Ausbildungstyp	51
Abbildung 21:	Teilnahme an digitalisierungsspezifischen Weiterbildungen in den letzten drei Jahren, nach ausgewählten Sozialmerkmalen	52
Abbildung 22:	Gründe für keine Teilnahme an digitalisierungsspezifischen Weiterbildungen in den letzten drei Jahren	53
Abbildung 23:	Ausreichende Schulungen im Unternehmen, um mit digitalen Technologien kompetent umgehen zu können	54
Abbildung 24:	Es gibt meiner Einschätzung nach in Wien genügend digitalisierungsspezifische Weiterbildungsangebote	55
Abbildung 25:	Einschätzung, ob in Wien Bildungsangebote rund um Digitalisierung speziell für Frauen und Mädchen benötigt werden	56
Abbildung 26:	Technische Orientierung in der beruflichen Tätigkeit*, nach ausgewählten Merkmalen	58
Abbildung 27:	Digitalorientierte Tätigkeiten im Job*	60
Abbildung 28:	Erfahrungen mit der Digitalisierung in der Erwerbsarbeit	62

Abbildung 29:	Prinzipielle Möglichkeit der Erwerbsarbeit in Homeoffice, nach ausgewählten Merkmalen	66
Abbildung 30:	<i>Wenn prinzipielle Möglichkeit auf Homeoffice:</i> Genutztes Ausmaß der Erwerbsarbeit in Homeoffice	67
Abbildung 31:	Nutzung von Homeoffice während Covid-Lockdown im Frühjahr 2020, nach ausgewählten Merkmalen	68
Abbildung 32:	<i>Wenn keine prinzipielle Möglichkeit der Erwerbsarbeit in Homeoffice vorliegt:</i> Nutzung von Homeoffice während Covid-Lockdown im Frühjahr 2020, nach ausgewählten Merkmalen	69
Abbildung 33:	<i>Nutzung von Homeoffice während Covid-Lockdown im Frühjahr 2020:</i> Bewertung der Arbeit in Homeoffice	70
Abbildung 34:	<i>Homelearning während Covid-Lockdown im Frühjahr 2020:</i> Bewertung der Umstellung auf Homelearning	71
Abbildung 35:	Wichtigkeit digitaler Kommunikationsmedien für die persönlichen Beziehungen, nach Altersgruppen	74
Abbildung 36:	Kann Social Media dabei helfen, neue Sozialkontakte zu knüpfen?, nach Altersgruppen	74
Abbildung 37:	Kann Social Media dabei helfen, neue Sozialkontakte zu knüpfen?, nach digitalem Gestaltungspotenzial	75
Abbildung 38:	Nutzung von Messenger-Diensten im Überblick	76
Abbildung 39:	Nutzung von mindestens einer Social-Media-Plattform, nach Altersgruppen	77
Abbildung 40:	Nutzerinnenanteil unterschiedlicher Social-Media-Plattformen, nach Altersgruppen	78
Abbildung 41:	Nutzerinnenanteil unterschiedlicher Social-Media-Plattformen, nach digitalem Gestaltungspotenzial	78
Abbildung 42:	Aktive Social-Media-Nutzerinnen, nach höchster abgeschlossener Ausbildung	79
Abbildung 43:	Nutzung digitaler Angebote zur Jobsuche	80
Abbildung 44:	Nutzung digitaler Medien in der Ausbildung nach zwei Altersgruppen	80
Abbildung 45:	Sind Mädchen/Frauen mehr von Beleidigungen und Angriffen auf Social Media betroffen als Burschen/Männer?, nach Altersgruppen und digitalem Gestaltungspotenzial	81
Abbildung 46:	Persönliche Betroffenheit von Hass im Netz, nach ausgewählten Merkmalen	82
Abbildung 47:	Reaktionen auf persönlich erlebtes Mobbing	82
Abbildung 48:	Was könnte in Wien gegen Hass im Netz getan werden?	83
Abbildung 49:	Ausgewählte Vorschläge für Maßnahmen gegen Hass im Netz in Wien	84
Abbildung 50:	Führt die Digitalisierung von Haushaltstätigkeiten zu einer stärkeren Männerbeteiligung?	86
Abbildung 51:	Nutzung digitaler Kommunikationsmedien zur Organisation von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten	87
Abbildung 52:	Welche Haushalts- und Betreuungstätigkeiten werden digital organisiert?	87
Abbildung 53:	Einschätzungen der Darstellung von Frauen in den sozialen Medien	88
Abbildung 54:	Folgen von Bloggerinnen/YouTuberinnen/Influencerinnen, nach Altersgruppen	89
Abbildung 55:	Zu welchen Inhalten wird Bloggerinnen gefolgt?	90

16 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Wienerinnen, nach Altersgruppen und höchster abgeschlossener Ausbildung – ungewichtete Stichprobe	107
Tabelle 2:	Wienerinnen, nach Altersgruppen und höchster abgeschlossener Ausbildung – gewichtete Stichprobe	107
Tabelle 3:	Samplecharakteristika im Überblick: Sozialmerkmale – (un)gewichtete Stichprobe	109
Tabelle 4:	Samplecharakteristika im Überblick: Erwerbsmerkmale – (un)gewichtete Stichprobe	111
Tabelle 5:	Samplecharakteristika im Überblick: Arbeitslosigkeits- und Ausbildungsmerkmale – (un)gewichtete Stichprobe	112

