

Digital Female Futures

Wie Digital Upskilling
Frauen* für den Alltag und die
Berufswelt stärken kann

Inhalt

Executive Summary	3
Einleitung	6
Digitale Kompetenzen für die heutige Arbeitswelt	9
Digitale Kluft	9
Digitale Kompetenzen	9
Digital Skilling	11
Too many gaps — Frauen* mit geringem Einkommen in der digitalisierten Arbeitswelt	11
Gender Divides	12
Bedürfnisse und Herausforderungen von Frauen* mit geringem Einkommen	13
Erfahrungen mit den Weiterbildungsangeboten	14
Digital Upskilling für Frauen* mit geringem Einkommen	16
Angebote in der Weiterbildungslandschaft	16
Empowerment und existenzsichernde Beschäftigung durch ganzheitliche Ansätze	17
Barrieren für gute Angebote: Was Anbieter*innen schwächt	18
Erfolgsfaktoren: Was Anbieter*innen stärkt	19
Fazit	22
Literaturverzeichnis	23
Anbieter*innenverzeichnis	24

Executive Summery

DE In dieser Studie blicken wir auf Digital-Upskilling-Angebote in Deutschland und stellen die Frage, wie Frauen* mit niedrigem Einkommen für die digitalisierte Berufswelt bestmöglich gefördert werden können.

Digital Upskilling ist das Gebot der Stunde denn es ist klar, dass die Arbeitswelt von morgen digitaler ist und neue (digitale) Skills erfordert. Gleichzeitig bestehen auf dem Arbeitsmarkt, bei der Verteilung von digitalen Kompetenzen wie auch beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten weiterhin geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Frauen*¹ verfügen in Deutschland weiterhin über geringere Verwirklichungschancen als Männer*. Sich überschneidende Diskriminierungsformen wie auch fehlende finanzielle Ressourcen schränken die individuellen Handlungsspielräume von Frauen* weiter ein. Langfristig besteht das Risiko, dass die Benachteiligung von Frauen* mit geringem Einkommen in der digitalisierten Arbeitswelt weiter zunimmt.

Ausgehend von Desk-Research, einem Mapping von Digital-Upskilling-Angeboten in Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen, sowie Interviews führen wir die Perspektiven von Weiterbildungsanbieter*innen und Frauen* mit geringem Einkommen zusammen und zeigen, welche Bedürfnisse und Möglichkeiten diese Zielgruppe hat und was gute Upskilling-Angebote ausmacht. Zudem legen wir dar, wie bestehende Angebote und in diesem Feld tätige Organisation bestmöglich gefördert werden können.

Die wichtigsten Erkenntnisse auf einen Blick:

- Die Bedürfnisse, Herausforderungen und Möglichkeiten von Frauen* mit geringem Einkommen sind so divers wie ihre Lebensbiografien. Bedeutende Herausforderungen für die Teilhabe in der digitalisierten Arbeitswelt – wie auch für die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten – sind: die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit, fehlende oder unzureichende Zugänge zum Internet sowie zu Hard- und Software, Technikangst/fehlendes Selbstbewusstsein und insbesondere bei Frauen* mit Migrationsgeschichte fehlende Sprachkenntnisse.
- Der Grund für die Teilnahme an Digital-Upskilling-Angeboten ist häufig der Wunsch, die eigene Erwerbssituation zu verbessern sowie den Alltag kompetenter zu meistern. Digital-Upskilling-Angebote können hier positiv wirken, das Selbstbewusstsein im Umgang mit Technik fördern und durch Qualifizierung langfristig die finanzielle Resilienz von Frauen* stärken. →

¹ Wir nutzen in dieser Studie das Asterisk (*), um den Konstruktionscharakter von Geschlecht zu verdeutlichen und zu zeigen, dass es mehr Geschlechtsidentitäten als „Männer“ und „Frauen“ gibt. Zudem lässt das Asterisk Raum für Multidimensionalität und bildet unterschiedliche gesellschaftliche Positionierung und Erfahrungen besser ab – wenn auch unvollständig.

- Obwohl die Weiterbildungslandschaft in Deutschland vielfältig und differenziert ist, erfolgt die Vermittlung von digitalen Kompetenzen unter Gleichstellungsaspekten immer noch im Rahmen von Nischenangeboten und überwiegend durch gemeinwohlorientierte Weiterbildungsanbieter*innen. Eine Vielzahl der Anbieter*innen hat einen frauen- und gleichstellungspolitischen Anspruch und legt einen gleichberechtigten Fokus auf die Stärkung der digitalen Mündigkeit von Frauen* und ihrer beruflichen Qualifizierung.
- Upskilling ist dann ermutigend und qualifizierend, wenn es auf einem ganzheitlichen und systemischen Ansatz beruht, der Frauen* in ihrer Diversität und vor dem Hintergrund ihrer konkreten Lebens- und Erwerbssituation adressiert. Ein solcher Ansatz umfasst: die Schaffung von Zugängen, eine familienfreundliche Gestaltung von Angeboten, Empowerment, geschützte und solidarische Lernumgebungen unter Frauen*, Beratung und Coaching, die Förderung von Sprachkenntnissen sowie eine notwendige Nähe zum Arbeitsmarkt.
- In ihrer Arbeit sind gemeinwohlorientierte Weiterbildungsangebote mit einer Vielzahl an hinderlichen Faktoren konfrontiert, die sich aus der Förderung durch öffentliche wie auch private Gelder ergeben. Zu nennen sind hier kurze Projektlaufzeiten, bürokratische Fördersettings, ein hoher administrativer Aufwand, geringe Fördermittel an wichtigen Stellen und zahlenzentrierte Wirkungsmessungen.
- Netzwerke bieten für Anbieter*innen einen erheblichen Mehrwert, ebenso wie Upskilling-Angebote für die eigenen Mitarbeiter*innen. Trotz des administrativen Aufwands in Drittmittelprojekten ermöglichen diese Freiräume und zielgruppengerechte Angebote. Expertise und eine partnerschaftliche Haltung bei Förder*innen machen Angebote zudem wirksamer und können hinderliche Faktoren bisweilen ausgleichen.

EN In this study, we take a look at digital upskilling in Germany and ask how women* on low incomes can be best supported in the digitalised world of work.

Why do we have this focus? The professional world of tomorrow is more digital and requires new (digital) skills – digital upskilling is the order of the day. At the same time, gender-specific inequalities persist in the labour market, in the distribution of digital skills, and in access to training and upskilling opportunities. Women*² in Germany continue to have fewer opportunities than men*. Overlapping forms of discrimination as well as a lack of financial resources continue to limit women's* agency. In the long run, there is a risk that discrimination against women* on low incomes further increases in the digitalised and changing world of work.

Based on desk research – a mapping of digital upskilling programmes in Berlin, Hesse, North Rhine-Westphalia as well as Saxony – and interviews, we draw together the perspectives of training providers as well as low-income women* and show what needs and opportunities this target group has and what good upskilling looks like. In addition, we outline how existing projects and organisations active in this field can be best supported.

The most important findings at a glance:

- The needs, challenges, and opportunities of low-income women* are as diverse as their life biographies. Significant challenges for participation in the digitalised work environment – as well as for participation in upskilling programmes – are the reconciliation of unpaid care work and wage labour, lack of or insufficient access to the internet as well as to hard- and software, fear of technology/lack of self-confidence and missing language skills, especially among women* with migration experience.
- The main reason women participate in digital upskilling programmes is often the desire to improve one's employment situation and to better master everyday life. Digital upskilling can have a positive effect, promoting self-confidence in dealing with technology and strengthening the long-term financial resilience of women* through qualification.
- Although the training landscape in Germany is diverse and differentiated, digital skills training taught with a gender perspective are relatively niche, and predominantly delivered by non-profit training providers. A large number of providers are grounded in gender equality and place an equal focus on strengthening the digital sovereignty of women* as well as their professional qualification.
- Upskilling is empowering and qualifying when it takes a holistic and systemic approach that addresses women* in their diversity and against the backdrop of their concrete life and employment situation. Such an approach includes creating access to hard- and software, family-friendly courses, empowerment, women*-only and safer spaces, counselling and coaching, support of language skills as well as necessary links to the labour market.
- In their work, non-profit training providers are confronted with a multitude of hindering factors related to the support of public as well as private funds. These include short project durations, bureaucratic funding settings, high administrative costs, low funding for important budget lines, and impact measurements with primarily 'hard' indicators.
- Networks offer considerable added value for providers, as do upskilling courses and programmes for their staff. Despite the administrative burden of third-party funds, these funding opportunities allow organisations more agency and enable target group specific offerings. Expertise and a cooperative attitude on the part of funders also make services more effective and can at times compensate for hindering factors. •

² We use the asterisk (*) in this study to highlight the constructional nature of gender and to show that there are more gender identities than „men“ and „women“. Moreover, the asterisk leaves room for multidimensionality and better represents different social positioning and experiences – albeit incompletely.



Rieke ist Ende 30 und Mutter dreier Kinder, die sie alleine großzieht. Mit ihrer Familie wohnt sie in einer mittelgroßen Stadt. Aktuell liegt ihr Fokus auf der Betreuung ihrer Kinder, doch sie will bald damit beginnen, nach einem Job zu suchen. Früher war sie Friseurin, möchte allerdings nach der Elternzeit lieber eine Bürotätigkeit ausüben, am liebsten als Buchhalterin.

Sie ist recht fit im Umgang mit alltäglichen Diensten wie Online-Banking, weiß aber, dass sie ihre Kenntnisse zu PC-Programmen ausbauen muss, um sich für ihren neuen Wunschjob zu qualifizieren. Zu Hause ist immer etwas los. Sich dort eine ruhige Lernumgebung zu schaffen, wird herausfordernd sein.

Einleitung

Digitale Kompetenzen sind ein Schlüssel für soziale und wirtschaftliche Teilhabe. Diesem Bedeutungszuwachs steht allerdings eine ungerechte Realität gegenüber.

Das Morgen ist digitalisiert

Wir wissen noch nicht, wie die Arbeitswelt von Morgen aussieht. Allerdings steht jetzt schon fest, dass sie digitaler sein wird. Neue disruptive Technologien beschleunigen Arbeitsabläufe, automatisieren Prozesse, verändern Berufsfelder und krempeln ganze Branchen um. Insbesondere in den vergangenen Pandemie-Jahren ist spürbarer geworden, was die Digitalisierung für die Arbeitswelt bedeutet – und auch, was sie Beschäftigten alles abverlangt. Technologische Neuerungen wie auch weitergehende gesellschaftliche Entwicklungen stellen immer wieder neue Anforderungen und sorgen für einen konstanten Veränderungsdruck.

Vor diesem Hintergrund gelten insbesondere digitalisierungsbezogene bzw. digitale Kompetenzen für die Arbeitswelt und den Alltag als unerlässlich und als Schlüssel für soziale und wirtschaftliche Teilhabe. Dabei geht es sowohl um das Wissen und die Fähigkeit, mit technischen und digitalen Anwendungen umzugehen, als auch um Kompetenzen für die sich wandelnde Arbeitswelt. Wer heute und in Zukunft Erwerbsarbeit nachgeht und dadurch seinen Lebensunterhalt finanziert, kommt nicht um das Erlernen von digitalen Kompetenzen herum. Akteur*innen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft haben dies erkannt und so findet sich unter den Stichworten „Lebenslanges Lernen“ und „Digital Upskilling“ (digitales Weiterbilden) bereits eine Vielzahl von non-formalen Weiterbildungsmöglichkeiten, z. B. Schulungen in Unternehmen, überbetriebliche Kurse bei Bildungsträger*innen oder Online-Seminare.

Geschlechter-Ungerechtigkeit und Veränderungsdruck: eine toxische Mischung

Der Erkenntnis, dass es neues Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen für die digitalisierte Berufswelt braucht, steht allerdings eine ungerechte Realität gegenüber: Auf dem Arbeitsmarkt, bei der Verteilung von digitalen Kompetenzen wie auch beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten – überall sind geschlechterspezifische Ungleichheiten wirkmächtig. Auch im Jahr 2021 verdienen Frauen*³ pro Stunde immer noch 18 Prozent weniger als Männer*. Teilzeitarbeit und Minijobs sind weiterhin „Frauendomänen“ und in Führungspositionen sind Frauen* bei gleicher Qualifikation immer noch unterrepräsentiert (Statistisches Bundesamt 2022). Digitale Kompetenzen sind zwischen den Geschlechtern unabhängig von Alter, Bildung und beruflichem Status ungleich verteilt (Initiative D21 und Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit 2020: 10) und auch Zahlen zur Weiterbildungsbeteiligung zeigen, dass Männer* häufiger und an besseren – d.h. ökonomisch besser verwertbaren – Bildungsangeboten teilnehmen als Frauen* (BMFSFJ 2021: 157).

Ergänzt man die vorherrschende Geschlechterungleichheit um eine intersektionale Perspektive⁴ sowie einen Blick auf konkrete Lebenslagen von Frauen*, wird deutlich, dass es allem voran Frauen* mit Flucht- und Migrationsgeschichten, Frauen* of Colour, allein-erziehende Mütter, Langzeitarbeitslose und formal geringqualifizierte Frauen* und Frauen* mit Behinderungen sind, die in der digitalisierten Arbeitswelt benachteiligt werden. Individuelle Handlungsspielräume werden zudem maßgeblich von finanziellen Ressourcen bestimmt. Geld und Einkommen⁵ entscheiden in Deutschland weiterhin, welche Teilhagemöglichkeiten und Verwirklichungschancen jede*r hat (Schneider et al. 2022: 29). Frauen*, die nur über ein niedriges Einkommen verfügen, erfahren häufig einen erheblichen →

³ Wir nutzen in dieser Studie das Asterisk (*), um den Konstruktionscharakter von Geschlecht zu verdeutlichen und zu zeigen, dass es mehr Geschlechtsidentitäten als „Männer“ und „Frauen“ gibt. Zudem lässt das Asterisk Raum für Multidimensionalität und bildet unterschiedliche gesellschaftliche Positionierung und Erfahrungen besser ab – wenn auch unvollständig.

⁴ Bei einer intersektionalen Perspektive wird das Zusammenspiel unterschiedlicher Unterdrückungs- und Diskriminierungsformen in den Blick genommen. Das Konzept geht auf den Schwarzen Feminismus der afroamerikanischen Arbeiter*innen-Bewegung und den Critical Race Studies zurück, insbesondere die Arbeiten der Schwarzen Juristin Kimberlé Crenshaw (Heinrich-Böll-Stiftung 2019).

Widerspruch zwischen ihren Lebensentwürfen und ihrer Lebensrealität (Bolz et al. 2019). Ein niedriges Einkommen geht mit finanziellen Notlagen, Ohnmachtsgefühlen und Zukunftsängsten einher. Prekäre Erwerbssituationen und eine ungleiche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit wirken zusätzlich belastend.

Mangelnde Verwirklichungschancen für Frauen*, die mehrfach benachteiligt werden und nur über ein geringes Einkommen verfügen, auf der einen Seite und der Veränderungs- und Upskilling-Druck im Zuge der Digitalisierung auf der anderen sind eine toxische Mischung. Langfristig besteht das Risiko, dass die Benachteiligung von Frauen* mit geringem Einkommen in der digitalisierten Arbeitswelt weiter zunimmt.

Was kann dagegen unternommen werden? Oder positiv gewendet: Was braucht es, damit sich die Position von Frauen* in prekären Lebenslagen am digitalisierten Arbeitsmarkt verbessert? Wie sieht die Vermittlung von digitalen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen* mit niedrigem Einkommen angesichts diverser Barrieren aus? Welche Akteur*innen sind hier aktiv und wie arbeiten sie? Wie kann Digital Upskilling Veränderungen bewirken, Frauen* stärken und finanziell resilienter machen?⁶ Im Kern: Wie können die Partizipations- und Gleichstellungsversprechen, die die Digitalisierung seit ihren Anfängen begleitet, Realität werden?

Digital Upskilling für Frauen* mit niedrigem Einkommen

Mit diesen Fragen beschäftigen wir uns in der vorliegenden Studie und werfen einen umfassenden Blick auf Digital-Upskilling-Angebote in Deutschland, die sich – nicht ausschließlich, aber vor allem – an Frauen* mit niedrigem Einkommen richten. Dazu führen wir die Perspektiven von Weiterbildungsanbieter*innen⁷ wie auch Teilnehmerinnen* von Angeboten zusammen und zeigen auf, was gute Upskilling-Angebote ausmacht und wie diese unterstützt werden können. Die Studie umfasst neben Einleitung und Fazit drei inhaltliche Kapitel: Im ersten Kapitel wird zunächst erläutert, was unter digitalen Kompetenzen und Digital Upskilling zu verstehen ist. Das daran anschließende Kapitel befasst sich mit der Lebens- und Erwerbssituation von Frauen* mit geringem Einkommen und stellt insbesondere ihre Herausforderungen in der digitalisierten Arbeitswelt dar. Im Anschluss werden Ergebnisse beider Kapitel zusammengeführt und ein Blick auf die konkrete Weiterbildungspraxis und die dort tätigen Akteur*innen geworfen.

Mit der Studie möchten wir die Geschichten von Frauen* sowie die Arbeit von Organisationen sichtbar machen, digitale Kompetenzen unter Gleichstellungsaspekten vermitteln und Frauen* in ihrer Diversität für die digitalisierte (Arbeits-)Welt stärken. •

⁵ Was bedeutet niedriges oder geringes Einkommen? Die Definition erfolgt über das Netto-Äquivalenzeinkommen. Dies ist ein auf der Basis des Haushaltsnettoeinkommens, also inkl. Wohngeld, Kindergeld und andere Transferleistungen, berechnetes Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied. Personen, deren Einkommen unterhalb von 60 % des Netto-Äquivalenzeinkommens liegt, gelten als einkommensarm. Einkommensarme Personen verfügen in der Regel über keine finanziellen Rücklagen und sind hinsichtlich der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben fundamental eingeschränkt. 2021 lag die Armutsgefährdungsschwelle für Singles bei 1.148 €, für Alleinerziehende mit einem Kind bei 1.492 € (Schneider et al. 2022: 29-30).

⁶ Resilienz meint die Fähigkeit, auf schwierige Lebenssituationen zu reagieren und diese ohne bleibende Schäden zu bewältigen. Finanziell resilient zu sein bedeutet dementsprechend, finanzielle Schocks durch Rücklagen als auch Wissen gut abfedern zu können (O'Neill 2011).

⁷ Im Folgenden werden die Begriffe Weiterbildungsakteur*innen, Anbieter*innen, Weiterbildungsanbieter*innen und Bildungsakteur*innen synonym verwendet.

Projekt & Methodik

Ausgangspunkt des explorativen Forschungsprojekts „Digital Female Futures“ waren folgende drei Fragen:

1. Was sind die spezifischen Bedürfnisse, Herausforderungen und Möglichkeiten von Frauen* mit niedrigem Einkommen, um in der sich wandelnden und digitalisierten Arbeitswelt finanziell resilient zu werden?
2. Welche Faktoren nehmen Anbieter*innen der beruflichen Weiterbildung für Frauen* mit niedrigem Einkommen als förderlich oder hinderlich für ihre Arbeit wahr?
3. Wie unterstützen innovative Ansätze Frauen* mit geringem Einkommen bei der erfolgreichen Teilnahme an Weiterbildungen und wie lassen sich diese Ansätze potenziell skalieren?

Um diese Fragen zu beantworten, haben wir ein qualitatives Vorgehen gewählt und neben Desk-Research über 30 Gespräche mit Weiterbildungsakteur*innen, Teilnehmerinnen* von Upskilling-Angeboten sowie weitere Experten*innen geführt. Die Analyseergebnisse wurden zudem im Rahmen einer Online-Veranstaltung im Juli 2022 mit Weiterbildungsakteur*innen diskutiert und validiert.

Zu Beginn des Projekts haben wir uns im Rahmen einer umfassenden Recherche die Weiterbildungslandschaft in den Bundesländern Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen angeschaut und 37 Organisationen identifiziert, die Digital Upskilling im individuell berufsbezogenen Weiterbildungssegment anbieten (s. Mapping im Anhang). In einem zweiten Schritte haben wir mit 17 der 37 identifizierten Anbieter*innen leitfadengestützte Interviews geführt. Dabei haben wir uns auf Organisationen konzentriert, die digitale Kompetenzen unter Gleichstellungsaspekten vermitteln und sich gezielt an Frauen* mit niedrigem Einkommen richten,

z. B. arbeitssuchende Frauen*, Wiedereinsteigerinnen* oder vor Kurzem nach Deutschland geflüchtete Frauen*. Dank der Vermittlung der interviewten Organisationen konnten wir zudem mit insgesamt elf Frauen* sprechen, die an Angeboten der digitalen Kompetenzförderung teilnehmen oder in der Vergangenheit teilgenommen haben. Ihre Geschichten und Perspektiven finden sich insbesondere im Kapitel „Too many gaps – Frauen* mit geringem Einkommen in der digitalisierten Arbeitswelt“ der Studie wieder; ebenso in vier fiktiven Porträts, die stellvertretend für die Lebens- und Erwerbsituationen von Frauen* mit niedrigem Einkommen in einer digitalisierten (Arbeit-)Welt stehen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie sind nicht repräsentativ und wir erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Stattdessen verfolgen wir das Ziel, die Perspektiven von Frauen* und die Arbeit von Weiterbildungsakteur*innen sichtbar zu machen und, auch durch anekdotische Tiefe, ein möglichst klares Bild der Upskilling-Praxis zu zeichnen.

Sonja ist Mitte 50, verheiratet und wohnt mit ihrem Mann und ihren zwei Kindern auf dem Land. Seit ein paar Jahren ist sie gesundheitlich eingeschränkt, weshalb sie ihren Beruf in der Pflege nicht mehr ausüben kann. In ihrem Leben hat sie sich nur im Alltag mit E-Mails beschäftigt.

Sie hat Respekt davor, sich tiefergehend mit dem Computer auseinanderzusetzen und den Umgang mit neuen Programmen zu lernen. Zur Umschulung in einen anderen Beruf werden auch PC-Kenntnisse vorausgesetzt. Aktuell ist sie arbeitssuchend und will diese Zeit nutzen, um sich in diesem Bereich fortzubilden.



Digitale Kompetenzen für die heutige Arbeitswelt

Digitale Kompetenzen sind ein wesentliches Element von lebenslangem Lernen in der digitalisierten Welt. Sie sind nicht statisch, sondern verändern sich analog zu technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen.

Digitale Kluft

Die überwiegende Mehrheit der Menschen in Deutschland sieht die Digitalisierung als Chance (87 Prozent). Viele befürchten allerdings eine Spaltung der Gesellschaft durch digitale Technologien (58 Prozent). Das sind die zentralen Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage der Initiative „Digital für alle“ im Juni 2022 (Welt 2022).

Die Digitalisierung als gesamtgesellschaftlicher Prozess verläuft seit jeher im Spannungsfeld zwischen Chancen und Risiken, Teilhabe und Spaltung. Die digitalisierte Welt ist längst Tatsache; Zugang und Nutzung sind jedoch weiterhin ungleich verteilt. Was vor zwanzig Jahren noch wie Science-Fiction klang, ist heute Alltag: Wir kommunizieren non-stop via Smartphone, arbeiten mobil am Notebook und lassen Roboter vollautomatisiert Waren produzieren. Ein rein analoges Leben ist im 21. Jahrhundert kaum noch möglich. Es sind entsprechend neue Kompetenzen nötig, um den (sich ständig wechselnden und wachsenden) Anforderungen gerecht zu werden.

„Es liegt in unser aller Verantwortung, dass wir trotz insgesamt erfreulicher Entwicklungen beim Umgang mit der Digitalisierung nicht den Blick auf diejenigen vernachlässigen, die diesen Zugang nicht haben – zumal die Bedeutung digitaler Inhalte und Anwendungen immer weiter zunimmt. Wer diese nicht nutzen kann, für den wird die gesellschaftliche Teilhabe immer schwerer werden, denn die rein analogen Bereiche im Leben werden kleiner“, sagt Lena-Sophie Müller, Geschäftsführerin der Initiative D21 (in Initiative D21 2020). Die Initiative D21 misst mit jährlichen

Lagebildern den Digitalisierungsgrad der Gesellschaft und zeigt damit, dass nicht alle Gruppen gleichermaßen von der Digitalisierung profitieren: 14 Prozent der deutschen Bevölkerung (rund 9 Millionen Menschen) sind weiterhin offline, weitere vier Prozent zählen zu den so genannten „Minimal-Online*rinnen“. Das sind gerade ältere Menschen und geringer Gebildete; so sind Offline*rinnen durchschnittlich 71 Jahre alt, zu 67 Prozent Frauen und über 70 Prozent besitzen als höchsten Bildungsabschluss einen Haupt- oder Volksschulabschluss (ausführlicher s. Kapitel „Too many gaps – Frauen* mit geringem Einkommen in der digitalisierten Arbeitswelt“). Ein ähnliches Ergebnis zeichnet auch die Bertelsmann Stiftung, die sich in ihrer Studie „Digital Souverän 2021“ (Bürger und Grau 2021) vor allem mit dem möglichen Digitalisierungsschub durch die Corona-Pandemie auseinandergesetzt hat. Doch auch in ihrer Analyse zeigt sich „eine digitale Spaltung entlang der Faktoren Alter, Bildungsgrad und Haushaltsnettoeinkommen“.

Wollen wir als Gesellschaft diese digitale Kluft schließen und allen Menschen Teilhabe ermöglichen, so wird dies nur über zielgruppenspezifische Lernangebote funktionieren. Zuvor ist allerdings zu klären, welche Kompetenzen im Umgang mit der Digitalisierung gebraucht werden und entsprechend vermittelt werden müssen.

Digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenz wird im englischsprachigen Raum als „Digital Literacy“ bezeichnet; ein Begriff, der auch im deutschen Fachdiskurs Verwendung findet. Ursprünglich bezog sich Literalität auf den Erwerb von grundlegenden Lese- und Schreibkompetenzen, seit den 1960er Jahren wird Literacy aber zunehmend auf den Kontext digitaler Technologien angewendet. „Visual Literacy“ ist begrenzt auf die Fähigkeiten, Bilder in Medien zu verstehen, „Library Literacy“ → 9

„Digitale Kompetenz umfasst die sichere, kritische und verantwortungsvolle Nutzung von und Auseinandersetzung mit digitalen Technologien für die allgemeine und berufliche Bildung, die Arbeit und die Teilhabe an der Gesellschaft.“

darauf, Literatur und Quellen zu durchsuchen und „Computer Literacy“ darauf, einen Computer zu bedienen (Carolus et al. o. J.). „Digital Literacy“ wiederum ist eine Verschachtelung unterschiedlicher Kompetenzen. Um das zu verdeutlichen, ist auch von „Multiple Literacies“ oder „Transliterations“ die Rede, da neben technischen Fertigkeiten auch soziale Interaktionsformen und kulturelle Dimensionen, wie sie durch das Social Web entstanden sind, adressiert werden sollen. Unser Verständnis von dem Begriff Digital Literacy ist also zeitlich gebunden und gewinnt analog mit der technologischen Entwicklung weiter an Komplexität. Durch die wachsende Bedeutung künstlicher Intelligenz in unserem Alltag ist bspw. mit „AI Literacy“ eine weitere wesentliche Facette der Digitalkompetenz hinzugekommen, die es Personen ermöglichen soll, KI-Technologien sowohl kritisch zu bewerten als auch gezielt als Werkzeuge zu Hause wie am Arbeitsplatz einzusetzen (Long und Magerko 2020).

Das erklärt auch, warum Digital Literacy bzw. Digitale Kompetenzen sich einer eindeutigen, allgemeingültigen und statischen Definition entziehen. Verschiedene Autor*innen arbeiten nicht nur mit unterschiedlichen Begriffen (u. a. e-Literacy, e-Skills, Future Skills, Medienkompetenz), sondern fokussieren dabei auch unterschiedliche Aspekte. Belshaw (2012) kritisiert in seiner Arbeit „What is digital literacy?“ die damit einhergehenden Ungenauigkeiten und Unschärfen in der Verwendung des Begriffs, den er als einen Sammel-

begriff versteht, der kontextspezifisch ausdifferenziert werden muss. Für unsere Arbeit orientieren wir uns an der Definition, wie sie im Mai 2018 vom Europäischen Rat verabschiedet wurde.

„Digitale Kompetenz umfasst die sichere, kritische und verantwortungsvolle Nutzung von und Auseinandersetzung mit digitalen Technologien für die allgemeine und berufliche Bildung, die Arbeit und die Teilhabe an der Gesellschaft.“ (Rat der Europäischen Union 2018: 9)

Die Stärken dieser Definition sind einerseits die Haltung, die sie vom Individuum fordert (sicher, kritisch, verantwortungsvoll, eine aktive Auseinandersetzung), andererseits die Anerkennung, dass digitale Kompetenz wichtig ist für alle Lebensbereiche (Bildung, Arbeit und soziale Teilhabe). Das tritt auch deutlich zum Vorschein, wenn wir digitale Kompetenzen nicht isoliert betrachten, sondern als wesentlichen Bestandteil eines Kompetenzsets für ein erfolgreiches Leben in der digitalisierten Welt.

Entsprechend unterscheidet die OECD (2008) in ihren 21st Century Skills die sogenannten „4Cs“ (bzw. 4K im Deutschen: Kritisches Denken, Kreativität, Kommunikation und Kollaboration), führt unter „Digital Literacy“ Informationsmedien und Kommunikationskompetenzen auf und benennt Kompetenzen wie Flexibilität, Social Skills und Leadership als relevant für den

eigenen „Karriere- und Lebensweg“. Die Europäische Kommission unterscheidet im Digital Competence Framework 2.2 (DigComp 2.2) die Fähigkeit, Informationsbedürfnisse zu identifizieren und zu stillen („Information and Data Literacy“), das Interagieren und Kommunizieren mit kulturellem Bewusstsein („Communication and Collaboration“), das Können darum, digitale Inhalte zu erstellen oder zu bearbeiten („Digital Content Creation“), den souveränen und sicheren Umgang im Netz („Safety“) und Skills zur Problemidentifikation und -lösung („Problem Solving“).

Diese unterschiedlichen Zuschnitte rund um die „Zukunftskompetenzen“ verdeutlichen, dass es um mehr als technisches (Anwendungs-)Wissen, also die reine Bedienung von Endgeräten geht. Dennoch bildet eine Kenntnis der Funktionsweise und Nutzungsmöglichkeiten digitaler Technologien immer die Grundlage. Die zuvor zitierte Definition des Europäischen Rats macht beispielsweise eine Zuordnung entlang der fünf Kompetenzbereiche Information, Kommunikation, Inhalte, Sicherheit und Problemlösung:

Information: Informationen suchen, sammeln, organisieren, auswerten und einordnen

Kommunikation: Digitale Kommunikationskanäle nutzen, Datenressourcen teilen, digitale Hilfsmittel zur Zusammenarbeit nutzen, Interaktion mit anderen Nutzer*innengruppen vereinfachen, interkulturelles Bewusstsein schaffen

Erzeugen von Inhalten: Digitale Inhalte (Text, Illustration, Foto, Video etc.) erstellen und verändern

Sicherheit: Schutz der Privatsphäre, Daten und Identität; Anwendung von Sicherheitsmaßnahmen, um eine sichere und nachhaltige Informationsumgebung zu schaffen

Problemlösung: Effizienter und kreativer Einsatz digitaler Produkte zur Problemlösung

Diese digitalen Schlüsselkompetenzen bilden die Grundlage; technologische Kompetenzen können aber noch darüber hinausgehen. „Technologische Kompetenzen umfassen jene Kompetenzen, die vor allem für die Gestaltung und effiziente Nutzung von Technologien wichtig sind. Dazu zählen etablierte Technologien, die Kompetenzen wie Softwareentwicklung voraussetzen, sowie Neuentwicklungen, welche zum Beispiel Kenntnisse in Data Analytics und Künstlicher Intelligenz (KI) benötigen“ (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2021: 5) Diese Fähigkeiten sind Teil einer deutlichen Spezialisierung und qualifizieren somit für Tech-Fachberufe wie Software-Entwickler*in o. ä.

Alle digitalen Kompetenzen (ob grundlegende Schlüsselkompetenzen oder spezialisierte technologische Kompetenzen) können durch unterschiedliche Zertifizierungen nachgewiesen werden, wie bspw. durch das weitverbreitete ICDL (International Certification of Digital Literacy), das zuvor als sogenannter Computerführerschein firmierte. Solcherlei Qualifizierungsnachweise sind in immer mehr Arbeitskontexten Voraussetzung für den beruflichen Ein- und Aufstieg. →

„Unser Verständnis von dem Begriff Digital Literacy ist also zeitlich gebunden und gewinnt analog mit der technologischen Entwicklung weiter an Komplexität.“

„Lebenslanges Lernen ist notwendig, weil wir uns mit den Veränderungen unserer Umwelt, die häufiger sind und mit immer größerer Beschleunigung vor sich gehen, auseinandersetzen müssen.“

Digital Skilling

Die Digitalisierung durchdringt die gesamte Arbeitswelt. „Die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen, auch in Branchen und Berufsfeldern, in denen Digitalisierung bislang keine große Rolle gespielt hat. Zu diesem Ergebnis kommt die Bertelsmann Stiftung (2020) in ihrer Datenanalyse, für die 26 Millionen Online-Stellenanzeigen aus Deutschland für die Jahre 2014 und 2018 ausgewertet wurden.

79 Prozent der Online-Stellenanzeigen machten digitale Kenntnisse zur Grundvoraussetzung, bei Berufen mit höherem Qualifizierungsniveau lag die Quote sogar bei 94 Prozent. Dabei nimmt die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen gerade bei Tätigkeiten zu, in denen die Bedienung eines Computers vorher nicht wesentlich waren, wie bspw. im Service oder Verkauf. Dadurch, dass mechanische und manuelle Arbeitstätigkeiten immer weiter durch automatisierte Prozesse ersetzt werden und auch kognitive Tätigkeiten zunehmend durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz ergänzt werden, gibt es immer weniger Berufsaussichten ohne die notwendigen digitalen Kompetenzen. Berufstätige sehen sich also zunehmend gezwungen, sich an die wandelnden Arbeitsabläufe zu adaptieren und sich zusätzliches Wissen anzueignen (Bunk 2021).

Entsprechend verändern sich die Anforderungen an die Schulbildung. Hier können und müssen bereits frühzeitig digitale Kompetenzen vermittelt und der souveräne sowie verantwortungsbewusste Umgang mit digitalen Endgeräten gelehrt werden.

Die schulische Ausbildung allein ist dennoch nicht ausreichend, weder um die beschriebene, bereits bestehende digitale Kluft zu schließen, noch um künftige technologische Entwicklungen vorwegzunehmen. Mit dem technologischen Fortschritt verändern sich die Kompetenzen, die wir uns aneignen müssen. Deshalb wird dem Konzept des lebenslangen Lernens ein großer Stellenwert beigemessen. „Lebenslanges Lernen ist notwendig, weil wir uns mit den Veränderungen unserer Umwelt, die häufiger sind und mit immer größerer Beschleunigung vor sich gehen, auseinandersetzen müssen, uns anpassen müssen“ (Lehr 2003: 2).

Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung wird hier im Wesentlichen zwischen Upskilling und Reskilling unterschieden (Brückner 2019). Beim Upskilling werden neue Kompetenzen innerhalb der aktuellen oder einer ähnlichen beruflichen Rolle vermittelt. Diese sollen die Person in die Lage versetzen, ihre bisherige Aufgabe mithilfe neuer Technologien (die bspw. Teilaufgaben automatisieren) durchzuführen. Reskilling geht darüber hinaus und ist als eine berufliche Umschulungsmaßnahme zu verstehen. Die digitalen Kompetenzen, die darin vermittelt werden, sollen die Person für ein neues (gefragtes) Tätigkeitsfeld qualifizieren.

Die Teilnehmerinnen* der Bildungsangebote, die in dieser Studie untersucht werden, lassen sich häufiger dem Upskilling (z. B. bei der Vorbereitung für den Wiedereinstieg in die Büroarbeit) als dem Reskilling (z. B. bei der Brückenqualifizierung vom Beruf der Florist*in hin zur Buchhalter*in) zuordnen. Deshalb und aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in der vorliegenden Studie beide Formen der Fortbildung unter dem gängigeren Begriff Upskilling in dieser Studie zusammengefasst.

Too many gaps — Frauen* mit geringem Ein- kommen in der digitalisierten Arbeitswelt

Das Gleichstellungsversprechen, das die Digitalisierung seit ihren Anfängen begleitet, hat sich nicht erfüllt. Frauen* mit einem geringen Einkommen sind mit einer Vielzahl von strukturellen Benachteiligungen und Herausforderungen konfrontiert.

Gender Divides

Gleichstellung ist ein noch nicht erreichtes Ziel, auch nicht in der Arbeitswelt. Ungleiche Verwirklichungschancen spiegeln sich in ungleicher gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Partizipation von Frauen* und Männern* wider. Deutlich wird dies insbesondere im Kontext von Erwerbsarbeit. Der kontinuierlich erscheinende Gleichstellungsbericht der Bundesregierung benennt hier allherhand Lücken: Der Gender Pay Gap – also der Entgeltunterschied zwischen Männern* und Frauen* – variiert je nach Berufsbild (in IT-Vertriebs- und Programmierberufen liegt die Differenz bei 12 Prozent), drückt dabei jedoch stets die Bevorteilung von Männern* aus. Der Lifetime Earnings Gap rechnet die Unterschiede des erwarteten Lebenserwerbseinkommens auf die Zeitspanne der Berufstätigkeit aus, der Gender Pension Gap solche, die sich im Rentenalter ergeben. Der Gender Time Gap betrachtet die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Männern* und Frauen* und macht sichtbar, dass Frauen* in der Regel weniger arbeiten (können) als Männer* (BMFSFJ 2018; 2021). All diese Kennzahlen sind weit entfernt von einem wünschenswerten, gleichberechtigten Zustand.

Im Zweiten Gleichstellungsbericht wurde erstmals der Blick auf Bereiche auch abseits der Erwerbsarbeit geweitet: Der dort vorgestellte Gender Care Gap beschreibt die ungleiche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit; Frauen* wenden demnach täglich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer*. Dieser Indikator wurde im Dritten Gleichstellungsbericht um den Gender Care Share ergänzt, welcher den Anteil der Frauen* innerhalb von Partnerschaften misst, die informelle Sorgearbeit wie Hausarbeit und Kinderbetreuung leisten. Gerade im Zuge der Corona-Pandemie wurde die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit und ein drohendes Zurückfallen von Frauen* in tradierte Rollenbilder gesamtgesellschaftlich diskutiert.

Die bisherigen Kennzahlen berufen sich auf eine zweigeschlechtliche Einteilung zwischen Frauen* und Männern*. Einerseits wird damit versäumt, die Situationen von Personen abzubilden, die jenseits zweigeschlechtlicher und/oder hetero-sexueller

Normen leben (LSBTIQ+), andererseits tritt das Phänomen der Intersektionalität in den Hintergrund: Frauen* können von mehrdimensionalen Benachteiligungen betroffen sein. Die Diskriminierung von Frauen* mit Behinderungen schlägt sich auch im Berufsleben nieder (Davaki et al. 2013). Frauen* mit Migrationsgeschichte können zudem neben der obig beschriebenen Klüfte zusätzlich von der Migration Pay Gap betroffen sein (Antidiskriminierungsstelle des Bundes o. J.). Schließlich sind soziale Kategorien neben dem Geschlecht wie Race, Behinderung, Klasse, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung auch im Zuge der Arbeitsmarktintegration stets zusammenzudenken (Davaki et al. 2013).

Gerade mit Blick auf die Berufswahl ist der Einfluss tradierter Rollenbilder immens: Frauen* befinden sich vermehrt in Pflegeberufen – im Jahr 2020 waren rund 83 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräfte in Deutschland Frauen* (Statista 2022b). Auch der Anteil der Frauen* in Berufen der Erziehung, der Hauswirtschaft und Theologie ist höher als der von Männern* (Statista 2022a). Gleichzeitig gelten Berufe in der Technologiebranche weiterhin als Männerdomäne – dies beginnt schon bei der Ausbildung; schließlich liegt der Anteil der Frauen* in Informatik-Hörsälen bei einem Viertel (Bitkom 2021). Um dem entgegenzuwirken, gibt es zahlreiche Beratungsangebote, um junge Frauen* für MINT-Berufe zu begeistern. Zudem bieten besonders zivilgesellschaftliche Initiativen Programmierkurse spezifisch für Frauen* an. Zwar sind Programmierkenntnisse nicht zwingend notwendig, um dieser Tage einen Beruf auszuüben, jedoch ist ein Mindestmaß an digitaler Kompetenz Voraussetzung für Teilhabe an der digitalen Arbeitswelt, und damit ebenso für die finanzielle Resilienz von Frauen* (s. Kapitel „Digitale Kompetenzen für die heutige Arbeitswelt“).

Bei der Betrachtung der gesamtgesellschaftlichen Dynamiken darf man eine Ebene nicht unterschätzen, die über Teilhabe in einer digitalen Welt und auch am Arbeitsmarkt bestimmt: Die materielle Dimension, also das (Nicht-)Verfügen über finanzielle Ressourcen. Frauen* mit niedrigem Einkommen leben oftmals in prekären Arbeitsverhältnissen und sind mit beruflicher und folglich finanzieller Unsicherheit konfrontiert (Bolz et al. 2019). Zukunftssorgen sind keine guten Voraussetzungen für das Erlernen von (digitalen) Kompetenzen. Neben der Zurückhaltung (gar Angst), sich eigenständig mit Technik auseinanderzusetzen,

scheitert diese Möglichkeit oft schon an einem anderen Punkt: Frauen* mit geringem Einkommen können es sich schlichtweg nicht leisten, sich einen eigenen Computer zuzulegen. Somit verstärkt sich das Problem hier unter Umständen: Frauen* mit niedrigem Einkommen haben wenige Berührungspunkte mit Technik und ebenso wenige Möglichkeiten, dies zu ändern. Oftmals entscheiden sie sich dann eher für Berufsbilder, die weniger Technikaffinität voraussetzen – diese wiederum sind selbst eher prekär, der Weg in eine höher qualifizierte und besser bezahlte Tätigkeit ist für Frauen* erschwert. →



Bedürfnisse und Herausforderungen von Frauen* mit geringem Einkommen

Die Bedürfnisse, Herausforderungen und Möglichkeiten von Frauen* mit geringem Einkommen sind so divers wie ihre Lebensbiografien. Unsere Interviews mit Anbieter*innen von Weiterbildungsangeboten liefern relevante Erkenntnisse, die für die (Weiter-) Entwicklung von digitalen Weiterbildungsangeboten bedeutsam sind.

Erwerbssituation im Kontext der allgemeinen Lebenssituation

Die interviewten Frauen* befanden sich vor bzw. zu Beginn der Kursteilnahme in unterschiedlichen beruflichen Situationen: Die meisten hatten eine Ausbildung absolviert, befanden sich jedoch aus Gründen wie zum Beispiel gesundheitlichen Problemen oder auch auf eigenen Wunsch hin nicht mehr in diesem Tätigkeitsfeld. Die meisten der Interviewten nannten Kinderbetreuung als einen wesentlichen Faktor, der

ihre berufliche Entwicklung beeinflusste, so berichtete eine Frau: „Für mich war das eine bewusste Entscheidung, meine Kinder zu betreuen. Wenn beide in die Schule gehen, will ich wieder arbeiten.“ Die Kinderbetreuung führe dazu, dass die Frauen* für ihre eigene Weiterbildung kaum Zeit hätten und auch ein Nachteil in Bewerbungssituationen auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten sei. Und selbst wenn eine Frau* Erwerbsarbeit und Kinder „unter einen Hut“ bekommt, so muss sie mit der Doppelbelastung durch zwei Arbeitsstellen (Erwerbs- und Sorgearbeit) zurechtkommen. Eine Weiterbildung, die konzentriertes Lernen erfordert, wird so für Frauen* erschwert.

Fehlende Sprachkenntnisse

Eine Herausforderung insbesondere für Frauen* mit Migrationsgeschichte sind fehlende oder unzureichende Deutschkenntnisse. Dies kann sowohl die Teilnahme an Weiterbildungskursen, die überwiegend auf Deutsch stattfinden, wie auch das Finden einer passenden Stelle am Arbeitsmarkt erschweren. Sprachkenntnisse sind allerdings nicht zwangsläufig mit Deutschkenntnissen gleichzusetzen. Prekäre Lebenslagen versperren private und berufliche Möglichkeiten und haben auch Auswirkungen darauf, inwieweit Menschen mit Ausdrücken und Begriffen in der digitalisierten Arbeitswelt vertraut sind. Somit kann auch die Fachsprache rund um Technologien und digitales Arbeiten für Frauen* eine Hürde darstellen, die es in Form von bedarfsgerechter Sprache abzubauen gilt.



Technikangst

Problematisch ist, dass einige Frauen* Abwertungen aufgrund fehlender Kenntnisse erfahren haben und die Unkenntnis von Fachbegriffen zu einer regelrechten Technikangst führt. Diese Angst geht bei einigen so weit, dass sie keinen Leihlaptop annehmen wollen, aus Angst, etwas kaputt zu machen. In den Interviews mit Frauen* wurde von allen ein angstbesetzter Zugang zu Technik thematisiert. Erkennbar war hier, dass das Selbstvertrauen, diese Auseinandersetzung eigenständig zu bewerkstelligen, nicht sonderlich groß war. Eine Frau meinte gar: „Mein Gedanke zum Bedienen eines Computers war die ganze Zeit: ‚Das schaffst du eh nicht!‘“ Andere wenige wiederum berichteten, bereits in der Schule schon den Umgang mit Computern gelernt zu haben oder im Privatleben Dienste wie Online-Banking in Anspruch zu nehmen. Dennoch: Selbst wenn einige der Interviewten Computer bereits im Beruf angewendet hatten, attestierte sich keine der Frauen* einen sicheren Umgang damit.

Zugang zu Hard- und Software

Der Zugang zu Technik ist insbesondere bei Frauen* mit geringem Einkommen, die sich nicht in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, unzureichend; viele haben schlichtweg kein Geld, sich einen eigenen Computer zu leisten. Zudem fehlt es besonders in ländlichen Regionen an schnellem Internetzugang – ein bekanntes Problem, das sich insbesondere auf Frauen* in prekären Lebensverhältnissen auswirkt, da sie sich eine Zweitlösung mit mobilen Daten oft nicht leisten können. Doch ebenso fehlt es an den notwendigen digitalen Kompetenzen (s. Kapitel „Digitale Kompetenzen für die heutige Arbeitswelt“), mit Technik umzugehen. Das Kenntnislevel kann variieren: Manchen Frauen* fehlt es an grundsätzlichen Anwenderinnen*-Kenntnissen, was schnell zu einem Gefühl der Überforderung führt, einige können zwar mit einem Computer umgehen, verkennen jedoch das Potenzial hinsichtlich digitalen Arbeitens.

Chancen der Kursteilnahme

Auch wenn die interviewten Frauen* unterschiedliche digitale Kompetenzen aufwiesen, so bestätigten alle, dass der souveräne Umgang mit Computern und deren Programmen eine notwendige Kompetenz oder sogar, dass sie sich ohne entsprechende Kenntnisse überhaupt keinen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt versprechen. Andere wollten befähigt werden, freie Zeit neben der Kinderbetreuung nutzen zu können, um sich selbstständig weiterzubilden (z. B. online Englisch zu lernen). Doch auch Gründe wie die Umschulung in einen anderen Berufszweig – bspw. von der Pflege in eine Bürotätigkeit – wurden genannt. Eine Frau machte ganz spezifisch auf die derzeitigen Anforderungen in Jobausschreibungen aufmerksam: „Es war klar: Egal welche Arbeitsstelle ich annehme, es wird ein sicherer Umgang mit MS Office vorausgesetzt.“ Die Motivationen der Interviewten waren teils spezifisch, so versprachen sie sich allesamt langfristig eine bessere Erwerbssituation und Erleichterung im Alltag.

Erfahrungen mit den Weiterbildungsangeboten

Zwar ist die vorliegende Studie keine Wirkungsanalyse der Bildungsprogramme, doch zeigen bereits die Eindrücke einiger Teilnehmerinnen*, welche Veränderungen sie bewirken können.

Veränderung der Bedeutsamkeit digitaler Kompetenzen

Durch die Teilnahme an den Weiterbildungsprogrammen wuchs die wahrgenommene Bedeutung digitaler Kompetenzen deutlich an. War den Teilnehmerinnen* schon vor Beginn des Kurses die Relevanz von Computerkenntnissen für den Arbeitsmarkt bewusst, so war ihnen danach ein umfassendes Konzept digitaler

Kompetenzen bekannt. Eine Teilnehmerin sagte: „Durch den Kurs habe ich die Themen in einer Differenziertheit verstanden und gelernt, dass ein PC weitläufig einsetzbar ist. Mein Begriffsverständnis hat sich erweitert.“ Eine weitere meinte, dass sie neben dem konkreten Bedienen von Programmen nun ein umfassendes Verständnis darüber habe, wie man mit digitalen Medien umgehe. Eine andere attestierte nun zu wissen, was Sicherheitslücken im Netz seien und wie man sich souveräner im digitalen Raum bewegen könne. Ausdrucksvoll fasste eine Interviewte zusammen: „Das Beherrschen von digitalen Kompetenzen bedeutet für mich eine Lebenserleichterung.“

Veränderung des Selbstbewusstseins im Umgang mit Technik

Eine zentrale Herausforderung für digitale Teilhabe lag für die Teilnehmerinnen* darin, sich von schlechten Erfahrungen zu lösen und die Angst vor Technik zu verlieren. Dadurch, dass die überwiegenden Angebote sich ausschließlich an Frauen* richteten, konnten diese Ängste im geschützten Raum frei reflektiert werden (s. Kapitel „Digital Upskilling für Frauen* mit geringem Einkommen“). Die Angebote zahlten neben dem Wissenstransfer zu PC-Hard- und Software auch auf ein gesteigertes Selbstbewusstsein ein. Dies führte dazu, dass alle Teilnehmerinnen* sich mindestens als fähig einschätzen, sicherer im Umgang mit einem Computer zu sein. Doch darüber hinaus steigerte sich auch die Motivation, Neues zu lernen und auszuprobieren. Eine Teilnehmerin wurde durch die Kurserfahrung von sich selbst überrascht: „Ich kann doch mehr,

„Eine zentrale Herausforderung für digitale Teilhabe lag für die Teilnehmerinnen* darin, sich von schlechten Erfahrungen zu lösen und die Angst vor Technik zu verlieren.“

als ich gedacht habe!“ Eine andere sagte, dass sich die positive Erfahrung auch auf andere Lebensbereiche auswirkt: „Ich bin generell experimentierfreudiger geworden.“ Eine andere fasste zusammen: „Man wird selbstständiger, stärker, selbstbewusster. Das ist ein ziemlich tolles Gefühl.“ Die Frauen* fühlten sich durchweg gestärkt, die Potentiale von Technologie nun in allen Lebensbereichen stärker für sich auszuschöpfen.

Veränderungen der beruflichen und finanziellen Situation

Doch nicht nur auf der Ebene des (Selbst-)Bewusstseins veränderte sich etwas, auch ihre Situation als Frauen* auf dem Arbeitsmarkt verbesserte sich dank der Kurse. Viele der Interviewten gaben an, sich nach Absolvieren des Weiterbildungsangebots auf andere Stellenprofile beworben zu haben – mehrere bekundeten, den gewünschten Job bekommen zu haben. Eine andere Frau berichtete: „Ich kam nur durch die Kontakte dort [im Weiterbildungsangebot] an meine Ausbildung.“ Eine andere Frau vermutet, dass die Kursteilnahme bzw. die erworbenen Kompetenzen der ausschlaggebende Punkt für ihre jetzige Arbeitsstelle gewesen sei. Dank der Einbindung von Lehrkräften, die selbst hauptberuflich einer anderen Arbeit nachgingen, hat sich für einige Frauen* auch das Wissen um vorhandene Jobprofile verbessert. Die neuen Arbeitsstellen gingen stets mit einem verbesserten

Gehalt einher, somit konnte auch die finanzielle Resilienz der Frauen* nachhaltig gestärkt werden. Und selbst die Frauen*, die noch nicht wieder in den Arbeitsmarkt integriert waren, blickten alle durchweg positiv in die Zukunft: Sie hätten eine neue Perspektive erhalten, wie es beruflich für sie weitergehen kann und trauten sich andere Aufgaben zu, als vor der Weiterbildung. So meinte eine Interviewte: „Früher stand für mich immer außer Frage, irgendetwas im Büro zu machen, da war ich immer abgeneigt. Inzwischen bin ich das nicht mehr, ich kann mir das sogar gut vorstellen.“ Eine andere, die gerade einen neuen Job begonnen hatte, fühlte sich „besser gewappnet für die neue PC-Arbeit“. Somit wurden dank der Weiterbildungsangebote positive Veränderungen bzgl. der Kompetenzen (auch der Selbstwahrnehmung) erreicht, und darüber hinaus gar eine Veränderung der Lebenssituation der Frauen* bewirkt. •

Elif ist in ihren 20ern und wohnt in einer Großstadt. Sie ist vor wenigen Jahren als Geflüchtete nach Deutschland gekommen und hatte bis dahin so gut wie keinen Umgang mit Computern. Den Umgang mit dem PC muss sie von der Pike auf lernen, allerdings hat sie derzeit kein Gerät zur Verfügung.

Aktuell ist sie in einer Ausbildung zur Gastronomiefachfrau. Für die spätere Ausübung ihres Berufs sind auch digitale Kompetenzen gefordert. Daher ist es für sie und ihren weiteren Berufsweg sehr wichtig, dass sie sich diese aneignet.



Digital Upskilling für Frauen* mit geringem Einkommen

Digital-Upskilling-Angebote können Frauen* darin bestärken, sich selbstständig, selbstgeführt und sicher in einer digitalisierten Welt zu bewegen und ihre beruflichen Chancen zu verbessern.

Angebote in der Weiterbildungslandschaft

Obwohl die Weiterbildungslandschaft in Deutschland vielfältig und differenziert ist, erfolgt die Vermittlung von digitalen Kompetenzen unter Gleichstellungsaspekten immer noch im Rahmen von Nischenangeboten der non-formalen Bildung⁹. Es sind überwiegend gemeinschaftliche bzw. gemeinwohlorientierte Weiterbildungsanbieter*innen, deren Angebote sich explizit an Frauen* mit geringem Einkommen richten. Sie sind es, die eine gleichstellungsrelevante Lücke füllen und ein Feld bedienen, „dessen Relevanz öffentliche Anbieter*innen [ebenso wie kommerzielle Anbieter*innen] noch nicht erkannt haben“ (BMFSFJ 2021: 159). Dies wird auch in unserem Mapping von Angeboten in Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen deutlich: Von den 19 identifizierten Anbietern*innen, die Digital Upskilling gezielt für Frauen* mit niedrigem Einkommen anbieten, sind 16 gemeinnützig; zumeist organisiert als eingetragene Vereine.

Eine Vielzahl dieser Weiterbildungsakteur*innen sind Graswurzelorganisationen, die in den 1980er und 1990er Jahren im Kontext der feministischen Bewegung und damit mit einem klaren frauen- und gleichstellungspolitischen Anspruch gegründet wurden. Exemplarisch zu nennen sind hier das FrauenComputerZentrumBerlin, der Verein zur beruflichen Förderung von Frauen aus Frankfurt am Main oder das Frauen-Softwarehaus in Kassel. Während die Förderung von Frauen* damit zur DNA dieser Organisationen gehört, haben andere Akteur*innen erst im Laufe ihrer Tätigkeit im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung spezifische Angebote für diese Zielgruppe geschaffen, z. B. Comhard oder die REDI School of Digital Integration. Parallel zur Frage der Gleichstellung unterscheiden sich Weiterbildungsanbieter*innen bezüglich ihres digitalen Schwerpunkts. Die Worte „Computer“ und/oder „digital“ stehen bei

manchen bereits im Namen und sind Teil der Gründungsgeschichte. Andere haben digitale Themen erst später in ihr Angebot aufgenommen.

Auch unter digitalen Vorzeichen greifen die meisten Anbieter*innen auf klassische Lehr-Lern-Formate zurück. Digital Upskilling erfolgt im Rahmen von modularisierten Kursen, die mehrere Wochen dauern. Konkrete Anwender*innen-Kenntnisse, z. B. der Umgang mit einer Software, gehören dabei ebenso zum Stundenplan wie für die digitalisierte Arbeitswelt notwendige soziale Kompetenzen, werden aber von Anbieter*innen je nach Zuschnitt der Kurse sowie spezifischer Zielgruppen unterschiedlich gewichtet. Die CodingSchule aus Düsseldorf z. B. lehrt Frauen* in ihren Kursen Programmierkenntnisse, während Organisationen wie die Frauencomputerschule Kassel oder GFFB vor allem IT-Grundlagen und Skills für die Tätigkeit in einem digitalisierten Arbeitsumfeld vermitteln. Wichtige Referenzen für solche grundlegenden Angebote bilden der europäische Referenzrahmen „DigComp 2.1“ sowie die „International Certification of Digital Literacy“ (ICDL) (s. Kapitel „Digitale Kompetenzen für die heutige Arbeitswelt“). Mit Blick auf das Format ergibt sich ein differenziertes Bild: Während manche Anbieter*innen auch wegen der Covid-19-Pandemie vollständig auf Online-Formate umgestellt haben, betonen andere die hohe Bedeutung von Präsenz-Kursen für ihre Zielgruppe. Lernplattformen, die bei verschiedenen Anbieter*innen, z. B. ZAUG aus Gießen, zur Anwendung kommen, bilden ein Scharnier für eine sinnvolle Kombination von On- und Offline-Schulungen.

Unabhängig von der Gründungsgeschichte, den Arbeitsschwerpunkten sowie der konkreten Ausgestaltung von Digital Upskilling eint die Weiterbildungsanbieter*innen, die im Rahmen dieser Studie interviewt wurden, das Ziel, Frauen in ihrer digitalen Mündigkeit zu stärken und ihnen einen Möglichkeitsraum für eine existenzsichernde Beschäftigung zu eröffnen. Anders ausgedrückt: Durch die Angebote sollen Frauen bestärkt werden, sich selbstständig, →

⁹ „Non-formale Bildung findet innerhalb und außerhalb staatlicher oder staatlich anerkannter Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen für die allgemeine, berufliche oder akademische Bildung statt und führt nicht zum Erwerb eines anerkannten Abschlusses.“ (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022: VIII).

selbstgeführt und sicher in einer digitalisierten Welt bewegen zu können und durch einen Kompetenz- aufwuchs ihre beruflichen Chancen zu verbessern. Empowerment, ein armutsfestes Einkommen und die finanzielle Unabhängigkeit der Frauen* sind die Leit- ziele der verschiedenen Angebote.

Empowerment und existenzsichernde Beschäftigung durch ganzheitliche Ansätze

Den in dieser Studie interviewten Bildungsakteur*innen geht es also um mehr, als die Frauen* nur „in Lohn und Brot“ zu bringen oder gar neue Kräfte für „die Workforce“ auszubilden. Der gleichberechtigte Fokus auf Selbstbestimmung und berufliche Qualifizierung bestimmt auch die Gestaltung der Angebote. In den Interviews betonten verschiedene Anbieter*innen deshalb die Notwendigkeit eines ganzheitlichen und systemischen Ansatzes in der Weiterbildung. Im Zentrum müssen zuallererst die teilnehmenden Frauen* selbst stehen. Sie sollen in ihrer Gesamtheit in den Blick genommen werden, d. h. in ihren individuellen Lebens- und Erwerbsituationen.

Vor diesem Hintergrund kann es keine Blaupause für Digital-Upskilling-Angebote geben. Anhand des in den Interviews gewährten Blicks in die Weiterbildungspraxis, lassen sich jedoch Ansätze identifizieren, wie Frauen* mit niedrigem Einkommen in ihrer Diversität, bestmöglich gefördert werden können. Oder anders ausgedrückt: Ansätze, die aufzeigen, was es braucht, um die Bedürfnisse und Herausforderungen der Zielgruppe zu adressieren und ein empowerndes und qualifizierendes Upskilling anzubieten.

Schaffung von Zugängen

Im vorherigen Kapitel ist deutlich geworden, dass nicht selbstverständlich angenommen werden kann, dass jede*r einen Computer zur freien Verfügung hat und/oder diesen ohne Einschränkungen nutzen kann. Der Zugang zu Endgeräten und zum Internet ist allerdings die Voraussetzung für die Teilnahme an einem Digital Upskilling-Angebot – wenn nicht formatseitig, weil der Kurs z. B. in Präsenz in einem Computerraum stattfindet, so doch hinsichtlich des Inhalts und der zukünftigen Anwendung der erworbenen Fähigkeiten. Verschiedene Weiterbildungs*anbieterinnen stellen ihren Teilnehmerinnen* deshalb Leihgeräte und Internetverbindungen durch Speedboxen oder Internet-Sticks zur Verfügung.

Familienfreundliche Gestaltung

Ein ganzheitlicher und systemischer Ansatz in der Weiterbildung bedeutet, die Kurse so zu legen und zu gestalten, dass Frauen*, die Sorgeverantwortung tragen, gut daran teilnehmen können. Die Orientierung an einem Tagesablauf mit Sorgetätigkeit bedeutet: Kurse in Teilzeit und möglichst dann, wenn beispielsweise Kinder anderweitig betreut sein können, d. h. vormittags oder am Wochenende. Manche Organisationen bieten bei Präsenzkursen zusätzlich eine kostenlose Kinderbetreuung an.

Geschützte und solidarische Lernumgebungen unter Frauen*

Empowerment entsteht nicht allein durch gutes Zureden, sondern braucht auch das Erleben von gemeinschaftlichem Halt und Unterstützung in einer sicheren Lernumgebung. Gemischtgeschlechtliche Räume – so macht es die überwiegende Mehrheit der interviewten Anbieter*innen deutlich – sind hier die falsche Wahl. Gerade bei digitalen Themen und technischen Fragen treten männliche Rededominanz, Mansplaining und andere Silencing-Praktiken offen zu Tage¹⁰. Damit Frauen sich in einem geschützten Lernsetting wiederfinden, sich ausprobieren und öffnen können, braucht es Lern- und Kursangebote nur für Frauen*.

Ängste nehmen und ermutigen

Technikangst und fehlendem Selbstbewusstsein entgegenzutreten, ist essentiell und fester Teil von Upskilling-Kursen für die Zielgruppe Frauen* mit niedrigem Einkommen – insbesondere für Frauen*, die aufgrund von Sorgearbeit oder Langzeitarbeitslosigkeit lange nicht erwerbstätig waren. Konkret kann das bedeuten, Frauen* in bestimmten Situationen Schritt für Schritt zu erklären, wie ein Software-Tool funktioniert. An anderen Stellen – so drückt es eine Interviewteilnehmerin aus – bedeutet es zu vermitteln, „dass wir alle nur mit Wasser kochen“. Ängste nehmen und ermutigen heißt auch, gemeinsam mit den Frauen* sichtbar zu machen, was sie bereits können, welche Kompetenzen sie für die digitalisierte Berufswelt mitbringen und welche Erfolge sie im Kurs und darüber hinaus vorweisen können.

Beratung und Coaching

Obwohl die Inhalte zumeist modularisiert sind und in ihrer Form klassischen Bildungsformaten gleichen, stellen sie keinen von den Frauen* losgelösten standardisierten Unterricht dar. Stattdessen werden Lerneinheiten ergänzt durch individuelle Beratungs- und Coachingmöglichkeiten. Wohin möchte ich mich entwickeln? Wie komme ich mit dem Lernangebot zurecht? Wo braucht es noch Unterstützung? Was bedeutet eine zukünftige Berufstätigkeit für mich und meine Familie? Für Fragen wie diese und weitere Anliegen schaffen Anbieter*innen Zeit und Raum und begleiten die Teilnehmerinnen* auf ihrem Weg.

Förderung von Sprachkenntnissen

Ohne ausreichende Sprachkenntnisse ist es kaum möglich, in der Berufswelt Fuß zu fassen und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Insbesondere für Frauen* mit rezenten Flucht- und Migrationserfahrungen können fehlende Sprachkenntnisse eine große Herausforderung darstellen. Während grundlegende Deutschkenntnisse bei einigen Upskilling-Anbieter*innen für eine Kursteilnahme vorausgesetzt werden, ist es anderen möglich, zusätzliche Sprachlernangebote bereitzustellen. Diese reichen von Sprachcoachings nach individuellen Bedarfen, zusätzlichem Online-Sprachunterricht bis hin zu Simultanübersetzung in Kursen.

Nähe zum Arbeitsmarkt

Den Möglichkeitsraum für eine existenzsichernde Beschäftigung zu weiten, bedeutet auch nah am Arbeitsmarkt zu sein und Teilnehmerinnen* arbeitsmarktrelevantes Wissen zu vermitteln: Welche Profile werden zurzeit und in Zukunft gesucht? Welche Skills braucht es dafür? Wie sieht die Aus- und Weiterbildungslandschaft in Deutschland aus? Was ist auf dem Arbeitsmarkt gefragt? Während sich manche Angebote schon auf bestimmte Berufe konzentrieren, z. B. Digital Upskilling für Pflegetätigkeiten oder fürs moderne Office Management, sind andere weniger spezifisch und schlagen die Brücke zum deutschen Arbeitsmarkt über Coaching, Workshops und Unternehmensbesuche. →



¹⁰ Mansplaining beschreibt ein Redeverhalten von Männern* gegenüber Frauen*, bei dem der Mann* grundsätzlich davon ausgeht, mehr über einen Sachverhalt oder einen Gesprächsgegenstand zu wissen als sein weibliches Gegenüber. Silencing Praktiken ist der Oberbegriff für solch ein sexistisches Redeverhalten.

Aus der Praxis

Kompetenzen für die Zukunft: Resilienz und Wellbeing

Komplexität, Schnelligkeit und Unsicherheit prägen zunehmend unseren Alltag. Hinzu kommen globale Krisen: die Covid-19-Pandemie, die Klimakrise und die Folgen des Angriffskriegs auf die Ukraine. Damit umzugehen ist für Menschen herausfordernd, aber nicht für alle gleichermaßen. Wer mehrfach benachteiligt wird und in prekären Verhältnissen lebt, hat nicht nur weniger Ressourcen, sondern ist mit zusätzlichen Belastungen bis hin zu konstantem Stress und Angst konfrontiert.

Wie soll ich jetzt und in Zukunft gut für meine Familie sorgen? Kann ich die nächste Miete zahlen? Was, wenn morgen die Waschmaschine kaputt geht? Stress und Existenzängste lähmen und verunmöglichen Gedanken über die berufliche Entwicklung und effektives Lernen.

Jumpp und die **GFFB** – zwei Bildungsanbieter*innen aus Frankfurt am Main – haben das erkannt und im Rahmen ihrer Möglichkeiten reagiert: Resilienz und Wellbeing-Elemente¹¹ wie Selbstmanagement und Achtsamkeit sind Teil ihrer Digital-Upskilling-Angebote für Frauen*.

Jumpp eröffnet seit 1984 Frauen* – und auch Männern* – Perspektiven für die berufliche Selbstständigkeit. Dabei verfolgt der Verein einen „sozio-ökonomischen Beratungs- und Qualifizierungsansatz“ und berät Gründerinnen* und Unternehmerinnen* bedarfsgerecht und ganzheitlich. Im Zuge der Corona-Krise hat jumpp spezielle Workshops und Webinare geschaffen, z. B. „Selbstmanagement: Umgang mit Stress“ oder „Restart & Grow“ und damit sehr positive Erfahrungen gemacht. Zusätzlich nimmt der Verein inspirierende Inputs in seine Projekte auf und berücksichtigt Achtsamkeit und Stressreduktion in der individuellen Beratung zu Gründung und Selbstständigkeit.

Die **GFFB** ist ein Sozialunternehmen, das sich für die Stärkung und Potenzialentwicklung von Frauen* und deren berufliche Integration einsetzt. Die Covid-19-Pandemie war auch für die GFFB Anlass, um für mehr Resilienz und Wellbeing zu sensibilisieren und konkrete Lösungsansätze zu vermitteln. Dazu wurde das interkommunale Frauenprojekt „Digitalwomen“ geschaffen. Das Projekt ist nun im zweiten Jahr und zeichnet sich durch die Kombination von digitalen Kompetenzen, Spracherwerb und Gesundheitsförderung aus.

¹¹ „Wellbeing ist stärker nach Innen gerichtet und meint, „mit inneren Spannungen, die durch gesteigerte Komplexität und Unsicherheit entstehen, achtsam und bewusst umzugehen“ (betterplace lab 2022: 5)

Barrieren für gute Angebote: was Anbieter*innen schwächt

Im Rahmen der Studie haben wir uns auch den Bildungsanbieter*innen selbst zugewandt und mit ihnen über die Bedingungen ihrer Arbeit gesprochen. Organisationen, die Frauen* in finanziell angespannten und häufig schwierigen Lebenslagen unterstützen und stärken, stehen zumeist selbst vor großen Herausforderungen, insbesondere wenn sie gemeinnützig sind und durch öffentliche und/oder private Gelder gefördert werden. Von den interviewten Organisationen finanzieren sich die Mehrheit u. a. durch öffentliche Mittel, vor allem mit Geldern aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie aus Landesmitteln. Obwohl die strukturellen wie auch alltäglichen Problemlagen hier nicht abschließend dargestellt werden können, lassen sich doch fünf hinderliche Faktoren beschreiben, die Anbieter*innen von Upskilling-Angeboten für Frauen* als Barrieren wahrnehmen.

Hoher administrativer Aufwand frisst Zeit und Energie

Mit dem Fluss von Fördermitteln hält nicht selten der Bürokratismus Einzug in die Organisationen. Statt schlanker Zusammenarbeit und administrativer Vereinfachungen ist der Arbeitsalltag vieler Bildungsanbieter*innen durch umfassende Berichterstattungen und Kontrollen geprägt. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass der bürokratische Aufwand mit der Flughöhe und dem Volumen der Förderung wächst. Allen voran die Verwendung von ESF-Mitteln wird von den im Rahmen der Studie interviewten Anbieter*innen als herausfordernd und gerade für kleine Organisationen als Belastung empfunden. Nichtsdestotrotz sind private Geldgeber*innen oder kleine Fördervolumen nicht gleichbedeutend mit schlanken und unbürokratischen Prozessen. Sachberichte schreiben, Teilnehmer*innen-Listen pflegen oder Verwendungsnachweise

zusammenstellen – all das bindet nicht selten erhebliche Zeitressourcen von Mitarbeiter*innen, die gut an anderer Stelle genutzt werden könnten.

Kurze Projektlaufzeiten verstellen Perspektiven und erzeugen Druck

Parallel zum Abarbeiten förderungsbedingter Verwaltungsaufgaben müssen viele Bildungsanbieter*innen Folgeanträge erarbeiten und sich nach zusätzlichen Finanzierungsmöglichkeiten umschaun. Eine zeitliche Begrenzung gehört prinzipiell zu projektbasiertem Arbeiten und auch die geförderten Frauen* sollen selbstredend nicht dauerhaft an Kursen teilnehmen, sondern diese nach einer bestimmten Zeit erfolgreich abschließen. Viele Anbieter*innen arbeiten allerdings in Projektlaufzeiten von ein bis zwei Jahren. Solche kurzen Zeithorizonte bieten für Organisationen wenig Planungssicherheit und erzeugen einen hohen Zeitdruck für Mitarbeiter*innen. Dieser Druck sowie das Fehlen langfristiger Perspektiven kann sich auch negativ auf die Angebote selbst auswirken und deren Nachhaltigkeit gefährden, denn, um Möglichkeitsräume zu erweitern und Strukturen dauerhaft zu ändern, braucht es ausreichend Zeit.

Zu wenig Geld an den richtigen Stellen

Einige der für die Studie interviewten Weiterbildungsakteur*innen merken in grundsätzlicher Hinsicht zu geringe Fördervolumen an. In den Worten einer Gesprächspartnerin über die Förderung durch Landesmittel: „Die Decke ist eigentlich überall zu kurz.“ In der Rundschau aller Interviews wird jedoch deutlich, dass es insbesondere zwei Bereiche sind, wo mehr Mittel nötig sind: für Personal und für die technische Ausstattung der Organisationen¹². Insbesondere zu niedrig angesetzte Entgeltgruppen für qualifizierte Mitarbeiter*innen und Honorare für Trainer*innen offenbaren einen eklatanten Widerspruch. Wer sich für die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen* aus finanziell angespannten Verhältnissen einsetzt, wird dafür selbst schlecht entlohnt. Zusätzlich zu geringen Mitteln in wichtigen Bereichen stellt das Einbringen von Eigenmitteln, wie z.B. bei ESF-geförderten Projekten, eine weitere Belastung für Organisationen dar.

¹² Ein positives Beispiel ist die digitale Regiestelle zur Unterstützung der Bildungsträger in Hessen digiLIFT. DigiLIFT wird durch die Europäische Union (NextGeneration EU) und das Hessische Ministerium für Soziales und Integration finanziert und soll als „Upgrade in die Zukunft der digitalen Bildungsarbeit“ fungieren. Bildungsträger*innen aus Hessen können durch das Programm u. a. Soft- und Hardware beantragen.

Bürokratische Fördersettings verhindern Flexibilität und Innovation

Bürokratische Fördersettings können sich sowohl aus Förderrichtlinien wie auch der direkten Zusammenarbeit mit Zuwendungsgeber*innen ergeben. Als hinderlich werden sie von Anbieter*innen vor allem wahrgenommen, wo flexibles Agieren und zielgruppenorientiertes Projektmanagement nötig ist. Die Praxis zeigt, dass Teilnehmerinnen* von Upskilling-Angeboten häufig unterschiedliche Wissensstände und Lernbedarfe haben. Darauf gut einzugehen kann auch bedeuten, Kursinhalte spontan umzustellen, einen stärkeren Fokus auf Projektarbeit zu legen oder eine neue Software anzuschaffen. Zuvor eingereichte Pläne und Budgets bilden diese neuen Bedarfe zumeist nicht ab. Zu Beginn der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 – so berichten verschiedene Interviewpartner*innen – zeigten sich viele Zuwendungsgeber*innen flexibel, z. B. bei der Umwidmung von Geldern oder der Anpassung von Zeitplänen. Die Flexibilität aus dieser Zeit bräuchte es weiterhin, um einen ganzheitlichen Ansatz in der Weiterbildung gut umzusetzen.

Harte KPI lassen wenig Platz für Teilnehmerinnen*

Der überwiegende Teil der in dieser Studie untersuchten Bildungsanbieter*innen arbeitet basisbezogen und kennt die Lebenswelt der eigenen Zielgruppe. Um positive Veränderungen bei der Zielgruppe zu ermitteln und sichtbar zu machen, braucht es eine Wirkungsmessung, die sich auch in Zahlen ausdrückt, z. B. in Arbeitsvermittlungsquoten. Ob ein Upskilling-Angebot erfolgreich ist, kann aber nicht ausschließlich an Quoten festgemacht werden. Wirkung – darauf weisen verschiedene Gesprächspartner*innen hin – zeigt sich auch dann, wenn sich eine Teilnehmerin gestärkt fühlt und davon berichtet, dass sie „ihrem Mann und Kindern etwas erklären konnte, was sie noch nicht wussten“. Das strenge Einfordern von Kennzahlen (Key Performance Indicators, KPI) durch Förderinstitutionen und Kooperationspartner*innen greift für diese Veränderungen nicht nur zu kurz, sondern schränkt Anbieter*innen auch in ihrer Eigenständigkeit ein. Eine Interviewteilnehmerin formuliert es so: „Man sollte den Organisationen, die in diesem Bereich wirklich tolle Arbeit machen, Fördermittel zur Verfügung stellen und nicht so bürokratisch sein und so viel fordern. Wir können Menschen nicht in KPI drücken. Das geht nicht.“

Erfolgsfaktoren: Was Anbieter*innen stärkt

Was in Fördersettings gut läuft und Weiterbildungsanbieter*innen und ihre Arbeit stärkt, war ebenfalls Gegenstand der für die Studie durchgeführten Interviews. Auch wenn die Schattenseiten von Gemeinnützigkeit und Fördersettings in der alltäglichen Arbeit von Organisationen häufig hervortreten und dominant wirken, kam auch eine Reihe von Faktoren zur Sprache, die sich positiv auf die Weiterbildungspraxis auswirken und für Organisationen förderlich sind.

Netzwerke bieten einen erheblichen Mehrwert

Die Vernetzung mit anderen Weiterbildungsakteur*innen und Kooperationspartner*innen ermöglicht Know-how-Transfers und eröffnet insbesondere kleinen Organisationen viele Möglichkeiten, z.B. erweiterte Zugänge zu Förderungen oder das „Lernen von den Großen“. Netzwerkarbeit kann dabei in institutionalisierter Form wie auch in Arbeitskreisen oder punktuell auf Veranstaltungen stattfinden (ein positives Beispiel ist das NeW Netzwerk Wiedereinstieg aus Hessen). Neben der Bedeutung von Dialog untereinander, beschreiben verschiedene Anbieter*innen es als Vorteil, wenn auch Geldgeber*innen und andere Partner*innen wie Unternehmen Teil von Vernetzung und Austausch sind. →



Aus der Praxis

Nach dem Upskilling – Schritte zur finanziellen Unabhängigkeit

Angebote der digitalen Kompetenzförderung sollen Teilnehmerinnen* für die digitalisierte Berufswelt stärken und ihnen die Möglichkeit eröffnen, von ihrem Einkommen gut leben zu können. Wie es nach dem Abschluss von Bildungsangeboten weitergeht, ist allerdings selten ausbuchstabiert. Die Gleichung „Weiterbildung = sicherer und guter Job = gutes Einkommen = finanzielle Unabhängigkeit“ ist mehr ein theoretisches Modell als eine realistische Abfolge.

Berufswege für Frauen aus Wiesbaden und das **FrauenComputerZentrumBerlin (FCZB)** zeigen auf innovative Art und Weise, wie die einzelnen Schritte realistisch zusammengedacht und im Rahmen von Angeboten verzahnt werden können.

Der Verein **Berufswege für Frauen** setzt sich seit 34 Jahren für die berufliche Weiterentwicklung von Frauen* ein und unterstützt insbesondere Existenzgründungen. Das Projekt „Digital Guides for Golden Agers“ ist ein gutes Beispiel, wie Kompetenzerwerb direkt mit den Möglichkeiten einer gewinnbringenden Tätigkeit verknüpft werden kann. Die teilnehmenden Frauen* werden in dem Projekt zu digitalen Lernbegleiterinnen für ältere Menschen ausgebildet. Zusätzlich werden sie darin beraten, ein passendes Geschäftsmodell zu entwickeln, um im Anschluss z.B. als selbständige „Digital Guide“ tätig zu sein. Seit Anfang 2021 haben 33 Frauen* das Programm erfolgreich abgeschlossen. Über die Hälfte konnte das Erlernte in der einen oder anderen Form sprichwörtlich in eine bezahlte Tätigkeit ummünzen, z. B. im Rahmen von Dienstleistungen für private Kund*innen, bei Sozialträger*innen oder für kommunale Bildungseinrichtungen. „Digital Guides for Golden Agers“ kombiniert jedoch nicht nur Kompetenzerwerb und (selbstständige) Arbeit, sondern greift auch den Bedarf vieler auf, etwas Sinnstiftendes mit sozialer Wirkung zu tun.

Das **FCZB** adressiert mit seinem im Juli 2022 gestarteten Projekt „Geld. Macht. Teilhabe.“ den Endpunkt des oben beschriebenen Modells, nämlich die finanzielle Unabhängigkeit und den Umgang mit Geld. Seit 1984 setzt sich der Verein aus Berlin dafür ein, Ungleichheit und Diskriminierung in der beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen. Bedeutende Bildungsangebote des Vereins sind u.a. „IT-Know-how für Wiedereinstieg“ und „Digital Empowerment – Medienkompetenzen für geflüchtete Frauen“. Mit dem neuen Projekt „Geld. Macht. Teilhabe“ bietet das FCZB ein Peer-to-Peer Coaching für Frauen* an, die sich selbst um ihre Finanzen kümmern möchten. Das Angebot umfasst 17 Workshops rund um das Thema Geld verdienen, ausgeben und anlegen und arbeitet mit Inputs und Praxisanwendungen. Die Lernplattform des Vereins bietet einen zusätzlichen Ort der Vernetzung und soll den Aufbau einer „Community of Practice“ fördern.

Aus der Praxis

Von Verbindungen und Netzwerken

Persönliche Beziehungen und Verbundenheit sind grundlegende menschliche Bedürfnisse und als solche auch für die Weiterbildungspraxis relevant.

Mit anderen gemeinschaftlich zu lernen, schafft ein Gefühl von Zugehörigkeit. In einer Lernumgebung, in der Diversität geschätzt wird und heterogene Fähigkeiten und Wissensstände anerkannt werden, können Menschen in all ihrer Vielfalt gleichberechtigt zusammenkommen, Erfahrungen und Ideen austauschen, sowie von- und miteinander lernen. Auch Verbindungen nach außen sind für den Weiterbildungserfolg relevant. Ein guter Draht in den Arbeitsmarkt ermöglicht Weiterbildungsakteur*innen einen Abgleich, ob das vermittelte Wissen jetzt und in Zukunft relevant ist. Über Netzwerke können Absolventinnen* Kontakte zu Unternehmen und anderen möglichen Arbeitgeber*innen knüpfen und (neue) Brücken in die Berufswelt schlagen. Wer das nicht nur theoretisch versteht, sondern auch praktisch umsetzt, ist das Sozialunternehmen ReDi School of Digital Integration.

Die **ReDi School** ist eine „Digital-Schule“ für technikinteressierte Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrungen und ist in Deutschland an vier Standorten aktiv (Berlin, München, Hamburg und Nordrhein-Westfalen). Gründungsgedanke des Unternehmens ist eine stärkenbasierte Integration von Geflüchteten durch Technologie und digitale Kompetenzen.

Die ReDi School hat erkannt, dass die Digitalbranche ein vielversprechendes Berufsfeld ist, über das Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrungen Arbeit finden und sich so dauerhaft in den deutschen Arbeitsmarkt und die Gesellschaft integrieren können. Seit 2017 bietet die ReDi School das „Digital Woman Program“ an. Ziel des Angebots ist es, Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte im Sinne von „Digital Skills for Work and Life“ für die Berufswelt und den Alltag in Deutschland zu stärken. Das Programm umfasst verschiedene Kurse, von „Beginners“ bis hin zu Programmier- und Design-Kursen.

Verbindungen und Netzwerke baut die ReDi School im Rahmen des „Digital Woman Program“ nach innen wie nach außen auf. Sie versteht die Teilnehmerinnen* als Community und legt viel Wert auf gemeinschaftliches Lernen. Kurse beginnen und enden mit On- und Offboarding-Veranstaltungen und auch innerhalb des Semesters werden regelmäßig Feste und Erfolge mit den Teilnehmerinnen* gefeiert. Eine Vielzahl ehrenamtlicher Lehrer*innen ermöglicht eine enge Betreuung und stellt einen kontinuierlichen Kontakt mit dem ReDi-Team sowie unter den Teilnehmerinnen* sicher. Während der Covid-19-Pandemie wurden die (digitalen) Kontaktzeiten erhöht und neue Kommunikationskanäle geschaffen, um die Gemeinschaft auch über Zeiten von Isolation und Unverbundenheit zu sichern und die teilnehmenden Frauen* zu unterstützen.

Ganz im Sinne des Business-Dogma „It's not only what you know, but also who you know“ sind die Kurse bei der ReDi School mit einem „Career Support Program“ verbunden, das eine Vielzahl an Workshops, Beratungsmöglichkeiten und ein Mentoring-Programm für die Teilnehmerinnen* bereithält. Die ReDi School pflegt zudem enge Partnerschaften zu IT-Unternehmen und schafft mit Firmenbesuchen und Jobmessen direkte Kanäle für den Einstieg in den Beruf.

Drittmittel eröffnen Freiräume und bewirken zielgruppengerechte Angebote

Obwohl mit Drittmitteln immer auch eine verstärkte Bürokratie einhergehen kann, schätzen die interviewten Weiterbildungsanbieter*innen die damit verbundene Freiheit, insbesondere durch Verwaltungskostenpauschalen. Allen voran im Vergleich zur Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Jobcentern betonen die Interviewpartner*innen, dass durch Drittmittel deutlich mehr möglich sei, z. B. die Durchführung von Bedarfsanalysen, die Abrechnung von Reisekosten oder ein Mehr an individuellen Beratungs- und Coachingmöglichkeiten für Teilnehmerinnen*.

Upskilling für Mitarbeiter*innen garantiert Qualität im Wandel

Die Qualität von Weiterbildungsangeboten steht und fällt mit den Kompetenzen von Mitarbeiter*innen und Lehrenden. Das gilt sowohl für die direkte Zusammenarbeit mit der Zielgruppe als auch für die interne Verwaltung der Organisationen. Konstanter Wandel bedarf auch einer konstanten Weiterbildung des Personals.

Beispiel hybride Formate: Hybride Angebote haben seit der Covid-19-Pandemie stark zugenommen. Um digital und analog in Kursen gut zu kombinieren, brauchen Trainer*innen dafür zugeschnittene Lehrkonzepte und Anwendungsfähigkeiten. Konstantes Upskilling kann mögliche Kompetenzlücken schließen. Die Weiterqualifizierung von Mitarbeiter*innen kann informell und formell stattfinden, z. B. im Rahmen von internen Schulungen oder durch extern finanzierte Workshops. Von letzteren sowie kostenfreien Angeboten im Allgemeinen profitieren erneut besonders kleinere Organisationen.

Expertise und eine partnerschaftliche Haltung bei Förder*innen machen Projekte wirksamer

Eine vertrauensvolle Beziehung zu Förderinstitutionen ist ein weiterer bedeutender Faktor für die Arbeit von Upskilling-Anbieter*innen. Vertrauen ist nicht nur das Ergebnis von langjähriger Kooperation, sondern entsteht auch dort, wo Ansprechpersonen die Arbeitsweise von Anbieter*innen kennen und die Förderung von Frauen* in einer digitalisierten (Berufs-)Welt als gemeinsames Ziel verstehen. Eine empathische und wirkungsorientierte Grundhaltung ermöglicht es Anbieter*innen als lernende Organisation aufzutreten und auch Unklarheiten und Probleme offen zu kommunizieren. Von einer solchen Haltung profitieren dann auch die jeweiligen Angebote, z. B. wenn Projektmittel für neue Bedarfe umgewidmet werden können. •





Ezra ist Anfang 40 und lebt mit ihrer Partnerin und einem Kind im Speckgürtel einer Großstadt. Sie ist in Deutschland geboren, kurz nachdem ihre Eltern aus der Türkei nach Deutschland gezogen sind. Ezra arbeitet als Angestellte in einer Versicherungsgesellschaft. Sie ist qualifiziert und kann mit den Anforderungen ihrer Arbeit gut umgehen.

Allerdings möchte sie einen höher qualifizierten Beruf ausüben, denn sie interessiert sich für gesellschaftlichen Wandel – gerade im Zuge der Digitalisierung. Um tiefer in digitale Themen einzutauchen und ihre Chancen für einen Jobwechsel zu erhöhen, will sie sich neben ihrer Arbeit weiterbilden.

Fazit

Digital Upskilling kann Frauen* empowern und qualifizieren. Und doch braucht es mehr, damit die digitale Transformation eine Erfolgsgeschichte für alle und Geschlechtergerechtigkeit möglich wird.

Digital Upskilling: ein wichtiger Baustein von vielen

Die vorliegende Studie legt dar, welche Herausforderungen und Möglichkeiten Frauen* mit niedrigem Einkommen haben, um ihre Verwirklichungschancen in einer digitalisierten Arbeitswelt geltend zu machen. Digitale Kompetenzen sind dabei mehr, als nur einen Computer zu bedienen und essentiell für die Lebens- und Berufsgestaltung. Dahinter steht also nicht nur das Ziel einen Job zu finden, sondern auch gesamtgesellschaftlich teilzuhaben. Entsprechend hoch muss dieses Thema aufgehängt werden. Eine intersektionale Perspektive – im Zusammenhang von Unterdrückungs- und Diskriminierungsformen – muss dabei ganz spezifisch adressiert werden. Denn andernfalls verstärken und vertiefen sich bereits bestehende Benachteiligungen und ungerechte Verhältnisse in unserer Gesellschaft weiter.

Die Rolle von Anbieter*innen für die Aus- und Weiterbildung digitaler Kompetenzen ist wichtig. Sind Programme bedarfsgerecht und ganzheitlich ausgestaltet, können sie über den Weg der digitalen Kompetenzen die Lebenssituation von Frauen* mit niedrigem Einkommen verbessern – in alltäglicher wie auch beruflicher Hinsicht. Damit Frauen* weiterhin von Weiterbildungsangeboten profitieren können, ist es wichtig, vorhandene Initiativen zu unterstützen und zu vernetzen.

Doch die besonderen Lebenslagen von Frauen* mit niedrigem Einkommen müssen nicht nur für Weiterbildungsangebote anerkannt werden, sondern überall – insbesondere auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitgeber*innen müssen Optionen schaffen für die Teilhabe von Frauen*: z. B. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine faire Entlohnung sowie ein sicheres Beschäftigungsverhältnis und schließlich die Anerkennung spezifischer Lern- und Entwicklungsbedürfnisse von Frauen*. Gerade bei der Aus- und Weiterbildung kommt auch Arbeitgeber*innen eine besondere Verantwortung zu: Neben den für den Berufsalltag relevanten Kompetenzen sollten sie ebenso Themen fördern, die die Frauen* auch im Alltag zu mehr Teilhabe befähigen. Leitbild sollte sein, die digitale Mündigkeit von Frauen* zu stärken.

Jedoch ist individuelles Digital Upskilling – sei es im beruflichen Kontext oder auf dem Weg (zurück) in den Arbeitsmarkt – nur eine Seite der Medaille. Wird der Fokus zu sehr darauf gelegt, birgt dies die Gefahr einer individualisierenden Verschleierung von systemischen Zusammenhängen. Systemische Gründe – wie sie in Kapitel "Too many gaps – Frauen* mit geringem Einkommen in der digitalisierten Arbeitswelt" mit der Darstellung verschiedener geschlechtsspezifischer Klüfte dargelegt wurden – benötigen politische Lösungen und konsequente Förderung, die diese großen Zusammenhänge anerkennen. Dies erfordert neue Rahmenbedingungen und Strategien, die die von Geschlechterungerechtigkeit durchzogene Arbeitswelt faktisch anerkennen und Maßnahmen entwickeln, die auf dieser Ebene ansetzen. Es braucht mehr Frauen* in Führungspositionen, mehr Frauen* in hochqualifizierten (Technik-)Berufen, ein konsequentes und intersektionales Gender Mainstreaming, und natürlich eine zeitgemäße Verteilung von Pflegearbeit, welche zurzeit noch zu sehr auf den Schultern von Frauen* lastet. Die Liste ist lang, aber wenn wir diese übergeordneten Probleme angehen, kann die digitale Transformation eine Erfolgsgeschichte für alle und Geschlechtergerechtigkeit möglich werden. •

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o. J.): 19. Migration Pay Gap. Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/19_Migration_Pay_Gap.html [13.09.2022].

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Abrufbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf> [13.09.2022].

Belshaw, Douglas A. J. (2012): What is 'digital literacy'? A Pragmatic investigation. Durham University. Abrufbar unter: <http://etheses.dur.ac.uk/3446/> [13.09.2022].

Bertelsmann Stiftung (2020): Digitalisierung durchdringt die gesamte Arbeitswelt. Abrufbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/august/digitalisierung-durchdringt-die-gesamte-arbeitswelt> [13.09.2022].

betterplace lab (2022): betterplace well:being Handbuch. Abrufbar unter: https://storage.googleapis.com/lab-website-2019-assets/betterplaceLAB_Handbuch0122_V1x.pptx.pdf [13.09.2022].

Bitkom (2021): In Informatik-Hörsälen liegt der Frauenanteil bei einem Viertel. Abrufbar unter: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Informatik-Frauenanteil> [13.09.2022].

Bolz, Caroline; Grimm, Robert; Schoen, Alexandra; Wolfs, Laura; Zindler, Armgard (2019): Entlastung gesucht. Gute Politik für Frauen mit geringem Einkommen. Abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/fes/15824.pdf> [13.09.2022].

Brückner, Iris (2019): Upskilling – der Schlüssel für eine erfolgreiche digitale Transformation. Abrufbar unter: <https://www.capgemini.com/de-de/2019/12/invent-upskilling/> [13.09.2022].

Bürger, Tobias; Grau, Andreas (2021): Digital Souverän 2021: Aufbruch in die digitale Post-Coronawelt? Abrufbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/digital-souveraen-2021-aufbruch-in-die-digitale-post-coronawelt-all> [13.09.2022].

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Zweiter Gleichstellungsbericht des Bundesregierung. Abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/119794/b69d114cfbe2b-6c1d4e510da2d74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf> [13.09.2022].

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> [13.09.2022].

Bunk, Verena (2021): Digitale Kompetenzen – Wahrnehmung und Anspruch. Wie viel Digitalität können die Beschäftigten in Deutschland und welche Inhalte werden von Bildungseinrichtungen erwartet? Abrufbar unter: https://www.ihk-digitalkompetenz.de/wp-content/uploads/2022/02/Digitalkompetenz_Check_Studie.pdf [13.09.2022].

Carolus, Astrid; Wienrich, Carolin; Markus, André (o. J.): Digitale Kompetenzen. Abrufbar unter: <https://www.bidt.digital/glossar-digitale-kompetenzen/> [13.09.2022].

Davaki, Konstantina; Marzo, Claire; Narminio, Elisa; Arvanitidou, Maria (2013): Intersektionelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und einer Behinderung. Abrufbar unter: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/493006/IPOL-FEMM_ET\(2013\)493006\(SUM01\)_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/493006/IPOL-FEMM_ET(2013)493006(SUM01)_DE.pdf) [13.09.2022].

Heinrich-Böll-Stiftung (2019): Was ist Intersektionalität?. Abrufbar unter: <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/18/was-ist-intersektionalitaet-eine-definition> [13.09.2022].

Initiative D21 (2020): Digitale Spaltung überwinden – niemanden zurücklassen. Abrufbar unter: <https://initiated21.de/digitale-spaltung-ueberwinden-niemanden-zuruecklassen/> [13.09.2022].

Initiative D21; Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Abrufbar unter: https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf [13.09.2022].

Lehr, Ursula (2003): Lebenslanges Lernen - eine Herausforderung in einer Zeit des technischen, sozialen und demografischen Wandels. Abrufbar unter: <https://www.uni-due.de/III/docs/Vortraege/Lehr.pdf> [13.09.2022].

Long, Duri; Magerko, Brian (2020): What is AI Literacy? Competencies and Design Considerations. Abrufbar unter: <https://aiunplugged.lmc.gatech.edu/wp-content/uploads/sites/36/2020/08/CHI-2020-AI-Literacy-Paper-Camera-Ready.pdf> [13.09.2022].

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development (2008): 21st Century Skills: How can you prepare students for the new Global Economy?. Abrufbar unter: <https://www.oecd.org/site/educeri21st/40756908.pdf> [13.09.2022].

O'Neill, Barbara (2011): Steps Toward Financial Resilience. Abrufbar unter: <https://njaes.rutgers.edu/sshw/message/message.php?p=Finance&m=194> [13.09.2022].

Rat der Europäischen Union (2018): Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen, in: Amtsblatt der Europäischen Union, C 189, S. 1-13. Abrufbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.189.01.0001.01.DEU&toc=OJ%3AC%3A2018%3A189%3AFULL [13.09.2022].

Schneider, Ulrich; Schröder, Wiebke; Stilling, Gwendolyn (2022): Zwischen Pandemie und Inflation: Paritätischer Armutsbericht 2022. Berlin. Abrufbar unter: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Armutsbericht/doc/broschuere_armutsbericht-2022_web.pdf [13.09.2022].

Statista (2022a): Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen in Deutschland. Abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167555/umfrage/frauenanteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/> [13.09.2022].

Statista (2022b): Verteilung von Pflegekräften in Deutschland nach Geschlecht im Jahr 2021. Abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1029877/umfrage/verteilung-von-pflegekraefte-in-deutschland-nach-pflegeart-und-geschlecht/> [13.09.2022].

Statistisches Bundesamt (2022): Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html [13.09.2022].

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2021): Future Skills 2021. 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel. Abrufbar unter: <https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-2021> [13.09.2022].

Welt (2022, 21. Juni): Mehrheit der Menschen sieht Digitalisierung als Chance. Welt. Abrufbar unter: https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/infoline_nt/netzwelt/article239489583/Mehrheit-der-Menschen-sieht-Digitalisierung-als-Chance.html [13.09.2022].

Anbieter*innen von Digital Upskilling

Organisation	Region	Beschreibung	Gemeinnützig	Spezifische Angebote für Frauen*	Erhält Unterstützung / Mittel u.a. von ...	Im Rahmen der Studie interviewt
Arbeit und Leben Sachsen e.V.	Sachsen	Arbeit und Leben Sachsen ist eine Organisation der politischen und sozialen Jugend- und Erwachsenenbildung mit dem Ziel, Menschen zu befähigen, ihre jeweiligen Arbeits- und Lebensbedingungen bewusster und kompetenter zu gestalten.	✓	✓	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS); Europäischer Sozialfonds (ESF); Bundesagentur für Arbeit	✓
beramí e.V.	Hessen	Der Verein beramí engagiert sich schwerpunktmäßig in der Beratung und beruflichen Qualifizierung von Frauen* mit Zuwanderungsgeschichte, damit sie sich beruflich etablieren und gesellschaftlich integrieren können.	✓	✓	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Stadt Frankfurt am Main; Crespo Foundation.	
BerufsWege für Frauen e.V.	Hessen	Der Verein BerufsWege für Frauen fördert die berufliche Entwicklung von Frauen* mit den Schwerpunkten Potenzial- und Kompetenzentwicklung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	✓	✓	Landeshauptstadt Wiesbaden; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Europäischer Sozialfonds (ESF)	✓
Bildungsinstitut der Rheinische Wirtschaft GmbH	Nordrhein-Westfalen	Das Institut BRW arbeitet als Bildungsträger an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Arbeitskräften und bietet Angebote zu innovativen Entwicklungsmöglichkeiten der Jugend- und Erwachsenenbildung.			Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF); Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; Europäischer Sozialfonds (ESF)	
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.	Hessen	Das Bildungswerk ist die Bildungsorganisation der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände und setzt sich für berufliche und soziale Teilhabe ein.	✓	✓	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Landeshauptstadt Wiesbaden	
clT-Consulting Innovation Training Zwickau GmbH	Sachsen	CIT ist ein Bildungsunternehmen in den Bereichen IT und Medien, Büro und Wirtschaft sowie Handel, Lager und Logistik.			Europäischer Sozialfonds; Bundesagentur für Arbeit	
Coding Bootcamps Europe GmbH	Nordrhein-Westfalen, Angebot deutschlandweit	Das Bildungsunternehmen bietet Bootcamps zur (digitalen) Bildung mit einem Fokus auf der Förderung von Diversität in der IT.			Bundesagentur für Arbeit	
Comhard GmbH	Berlin	Das Bildungsunternehmen Comhard unterstützt Lernende professionell in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.		✓	Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales; Europäischer Sozialfonds (ESF)	✓
DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH	Sachsen (u. a.)	DAA ist ein Bildungsunternehmen, das berufliche Ein- und Aufstiegschancen mit bedarfsgerechten Bildungsangeboten nachhaltig verbessern will.			Bundesagentur für Arbeit; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)	
Digital Career Institute gGmbH	Berlin, Angebot deutschlandweit	Das Digital Career Institute qualifiziert als Bildungsträger mit seinem Kursangebot Lernende für die Arbeit in der Digital-Branche.	✓		Bundesagentur für Arbeit	

Organisation	Region	Beschreibung	Gemeinnützig	Spezifische Angebote für Frauen*	Erhält Unterstützung / Mittel u.a. von ...	Im Rahmen der Studie interviewt
Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen Sachsen e.V.	Sachsen	Als Teil des Evangelischen Aktionsbündnisses für Familienfragen ist die eaf Sachsen ein Verein für ethische und soziale, wirtschaftliche und erzieherische Fragen, die Familien betreffen.	✓	✓	Sächsische Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung; Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens	✓
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH	deutschlandweit	Der Bildungsträger FAW fördert die berufliche und soziale Entwicklung junger und erwachsener Menschen und verfolgt die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.	✓		Bundesagentur für Arbeit	
FrauenComputerZentrum-Berlin (FCZB) e.V.	Berlin	Das FCZB ist ein Verein für berufliche Bildung mit dem Ziel, Ungleichheit und Diskriminierung im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen.	✓	✓	Berlin Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung; Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF); Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF); Europäischer Sozialfonds (ESF)	✓
fem_hub GmbH	Nordrhein-Westfalen	Das Unternehmen fem_hub versteht sich als Anlaufstelle für Frauen* zur Begleitung ihrer Startup-Gründung im digitalen Bereich sowie als Bildungsanbieter für junge Menschen zu den Themen Digitalwirtschaft und Social Entrepreneurship.		✓	Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen; Europäischer Fonds für regionale Entwicklung	
Frauen Computer-Schule itF e.V.	Hessen	Die Frauen Computer-Schule ist eine Bildungseinrichtung, in der Mädchen* und Frauen* lernen, wie man Computer professionell nutzt.	✓	✓	Bundesagentur für Arbeit; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	✓
Frauen-Softwarehaus e.V.	Hessen	Das Frauen-Softwarehaus qualifiziert, berät und informiert Frauen* im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik und befähigt sie zum kompetenten Umgang mit digitalen Anwendungen.	✓	✓	Bundesagentur für Arbeit; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Frauenreferat Frankfurt am Main	✓
FrauenBeratung & Selbsthilfe e.V.	Nordrhein-Westfalen	Der Verein FrauenBeratung & Selbsthilfe unterstützt Frauen* dabei, ein selbstbestimmtes Leben frei von sexualisierter, struktureller, wirtschaftlicher, psychischer und physischer Gewalt zu führen, indem sie Beratungs-, Präventions- und Stabilisierungsdienste anbieten, auch in digitalen Fragen.	✓	✓	Dachverband der autonomen Frauenberatungsstellen NRW; Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen; Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband	
Gemeinnützige Frankfurter Frauen-Beschäftigungsgesellschaft (GFFB gGmbH)	Hessen	Als Bildungseinrichtung und Arbeitsmarktdienstleiterin verfolgt die GFFB das Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt zu verwirklichen.	✓	✓	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Europäischer Sozialfonds; Stadt Frankfurt am Main	✓
Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (GPDM) (GmbH)	Hessen / Nordrhein-Westfalen	GPDM ist ein Dienstleistungsunternehmen, das innovative Bildungsprojekte entwickelt.		✓	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Stadt Kassel	

Organisation	Region	Beschreibung	Gemeinnützig	Spezifische Angebote für Frauen*	Erhält Unterstützung / Mittel u.a. von ...	Im Rahmen der Studie interviewt
Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg gGmbH	Nordrhein-Westfalen	Die Weiterbildungsgesellschaft der IHK bietet verschiedene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, mit dem Ziel, die Teilnehmenden bestmöglich auf zukünftige berufliche Aufgaben vorzubereiten.	✓		Keine Information	
INCO Academy / INCO Community gGmbH	Berlin, Angebot deutschlandweit	Die INCO Academy bietet als Organisation Trainingsprogramme für den Berufseinstieg in den IT-Sektor an.	✓	✓	google.org; Microsoft; Salesforce; J.P. Morgan	✓
Indimaj e.V.	Hessen	Der Verein Indimaj verfolgt das Ziel der sozialen und beruflichen Integration von Bürger*innen (mit Migrationserfahrungen).	✓	✓	Landkreis Kassel; Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Bundesagentur für Arbeit; Aktion Mensch	✓
indisoft GmbH	Berlin, Sachsen	Das Unternehmen indisoft bietet eine Vielzahl von Weiterbildungen und Umschulungen zur beruflichen Qualifizierung und Erwachsenenbildung an.			Bundesagentur für Arbeit; Deutsche Rentenversicherung	
jumpp-Frauenbetriebe e.V.	Hessen	Der Verein jumpp fördert Frauen* auf dem Weg in die Selbstständigkeit und unterstützt von Frauen* geführte Unternehmen.	✓	✓	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ); Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Europäischer Sozialfonds; Bank of America;	✓
Landesverband der Evangelischen Frauenhilfe in Westfalen e.V.	Nordrhein-Westfalen	Als Mitgliederverband und zertifizierte Einrichtung der Erwachsenenbildung bietet der Verein der Evangelischen Frauenhilfe Bildungs- und Hilfsangebote für Frauen* an.	✓	✓	Evangelische Kirche Westfalen	
merkur-start up GmbH	deutschlandweit	Das Unternehmen merkur-start up bietet Beratung und Coachings für Existenzgründer*innen, Selbstständige und Start-Ups an.			Bundesagentur für Arbeit	
ReDi School gGmbH	deutschlandweit	Die ReDi School ist eine Bildungseinrichtung, die kostenlosen Zugang zu digitaler Bildung bietet und dadurch die Integration von Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrungen fördert.	✓	✓	Cognizant Stiftung; Fondation Chanel; Deutsche Postcode Lotterie; J.P. Morgan	✓
Stackfuel GmbH	Berlin, Angebote deutschlandweit	Stackfuel ist ein Bildungsanbieter für Up- und Reskilling-Programme in den Bereichen Data Literacy, Data Science und Künstliche Intelligenz.		✓	Investitionsbank Berlin, Europäischer Fonds für regionale Entwicklung	✓
Supercode GmbH & Co. KG	Nordrhein-Westfalen, Angebote deutschlandweit	Das Unternehmen Supercode bereitet mit seinem IT-Weiterbildungsangebot Teilnehmende für eine Tätigkeit in der Digitalwirtschaft vor.			Bundesagentur für Arbeit	✓
Tech and Teach gGmbH / Codingschule	Nordrhein-Westfalen, Angebote deutschlandweit	Die Codingschule vermittelt im Rahmen von Kursen Programmieren und Future Tech Skills.	✓	✓	Amazon Web Services (AWS); Deutsche Postcode Lotterie	✓

Organisation	Region	Beschreibung	Gemeinnützig	Spezifische Angebote für Frauen*	Erhält Unterstützung / Mittel u.a. von ...	Im Rahmen der Studie interviewt
BER-IT / tech-teachers e.V.	Berlin	BER-IT ist eine Beratungseinrichtung für Frauen* zu den Themen Karriere, Bildung und Beschäftigung mit dem Ziel, die Chancen von Frauen* auf eine erfolgreiche Karriere in einer digitalisierten Arbeitswelt zu verbessern.	✓	✓	Berlin Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	✓
TÜV Nord AG	Nordrhein-Westfalen	Das Unternehmen TÜV Nord bietet Seminare, Lehrgänge und Weiterbildungen für Privatpersonen sowie Unternehmen, u.a. mit Fokus auf Sicherheit und Vertrauen in der digitalen Zukunft.			Keine Information	
Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V.	Hessen	Der VbFF setzt sich als Beratungs- und Bildungsanbieter für die Verbesserung der beruflichen Chancen von Mädchen* und Frauen* ein, um ihnen alternative Lebensperspektiven zu eröffnen.	✓	✓	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Europäischer Sozialfonds; Stadt Frankfurt am Main, VINCI Stiftung	✓
Volkshochschule Region Kassel	Hessen	Die Volkshochschule Region Kassel ist eine Weiterbildungseinrichtung für die Stadt und den Landkreis Kassel in kommunaler Trägerschaft.	✓		Landkreis Kassel	
WBS Training AG	deutschlandweit	Das Bildungsunternehmen WBS bietet eine Vielzahl von Weiterbildung und Umschulungen an, insbesondere im Bereich Digitalisierung.			Keine Information	
Zentrum Arbeit und Umwelt – Gießener gemeinnützige Berufsbildungsgesellschaft mbH (ZAUG gGmbH)	Hessen	Der Bildungsträger ZAUG bietet Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung für Jugendliche und Erwachsene aus dem Landkreis Gießen durch spezielle Förderprogramme mit dem Ziel der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt.	✓	✓	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration; Landkreis Gießen; Erasmus+; International Rescue Committee	✓
RKW Sachsen GmbH Dienstleistung und Beratung / Zukunftszentrum Sachsen	Sachsen	Das Zukunftszentrum Sachsen ist ein Projekt zur Erarbeitung von zukunftsfähigen Arbeits- und Lernprozessen im digitalen Zeitalter.			Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	

Über das Projekt Digital Female Futures

Das Projekt erforscht die spezifischen Bedürfnisse, Herausforderungen und Möglichkeiten von Frauen* mit niedrigem Einkommen in einer sich wandelnden Berufswelt und wie sie bestmöglich mit Digital-Upskilling-Angeboten gefördert werden können. Durch Desk Research und Interviews mit Weiterbildungsanbieter*innen, Teilnehmerinnen von Angeboten und Expert*innen konnten wir diese Studie erstellen. Wir bedanken uns bei allen, die uns diese Forschung ermöglicht und daran mitgewirkt haben.

Über das betterplace lab

Das betterplace lab ist ein digital-sozialer Think-und-Do-Tank. Wir sind die Schwester von betterplace.org, Deutschlands größter Online-Spendenplattform. Wir forschen und experimentieren in innovativen Projekten zu den sozialen Potenzialen der digitalen Transformation. Die Erkenntnisse verpacken wir in Studien, Programmen und Veranstaltungen, um sie in die Anwendung zu überführen. Dazu brechen wir Silos auf, gehen neue Wege und sind Brückenbauer zwischen unterschiedlichen Sektoren. Wir arbeiten zusammen mit Ministerien, Unternehmen und sozialen Organisationen. Mehr Informationen gibt es auf unserer Website:

www.betterplace-lab.org

Wir bedanken uns bei allen, die uns diese Forschung ermöglicht und daran mitgewirkt haben.

Autorin*nnen: Katja Jäger, Stephan Peters, Julian Reiter (mit Unterstützung von Franka Scheffel)

Schlussredaktion: Barbara Djassi

Design und Illustration: Carolin Kunstwadl

Über J.P.Morgan

JPMorgan Chase & Co. (NYSE: JPM) ist ein führendes, weltweit tätiges Finanzdienstleistungsunternehmen mit Sitz in den Vereinigten Staaten von Amerika. Das Unternehmen ist führend im Investment Banking, bei Finanzdienstleistungen für Verbraucher und Kleinunternehmen, im Commercial Banking, in der Abwicklung von Finanztransaktionen und im Vermögensmanagement. Unter den Marken J.P. Morgan und Chase betreut das Unternehmen Millionen von Kunden in den USA, und global viele der weltweit bekanntesten Unternehmen, Institutionen und Regierungen. Als Teil ihres globalen Engagement für Chancengerechtigkeit und wirtschaftliche Teilhabe, unterstützt die Firma mit der JPMorgan Chase Foundation in Deutschland insbesondere Initiativen, die junge Menschen mit Startherausforderungen auf die digitale Zukunft der Arbeit vorbereiten, und Frauen mit niedrigem Einkommen und Neuankömmlinge beim Zugang zu Beschäftigung und unternehmerischen Möglichkeiten in einer stärker digitalisierten Wirtschaft unterstützen.

Disclaimer

Dieser Bericht wurde von der JPMorgan Chase Foundation unterstützt, die Inhalte und Meinungen sind aber die des Autorenkollektives und spiegeln nicht die Sicht der JPMorgan Chase Foundation, von JPMorgan Chase & Co oder angeschlossenen Unternehmen wider.



Gefördert von

J.P.Morgan

Digital Female Futures erforscht die spezifischen Bedürfnisse, Herausforderungen und Möglichkeiten von Frauen* mit niedrigem Einkommen in einer sich wandelnden Berufswelt und wie sie bestmöglich mit Digital-Upskilling-Angeboten gefördert werden können.