„Weil wir halt immer in diesen klassischen Rollenbildern drinstecken.“

Eine explorative Untersuchung zu Digitalisierung, Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt-strukturierung in vier ausgewählten Branchen

Band 2 des Forschungsprojektes „DigiTyps“

Marcel Fink

Mitarbeit: Gerlinde Titelbach

Supported by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union (2014-2020)

Der Inhalt dieses Berichts stellt die Ansichten der AutorIn dar und obliegt ihrer/seiner Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.

IMPRESSUM

Dieser Bericht wurde vom Institut für Höhere Studien (IHS) in Kooperation mit der bab Unternehmensberatung GmbH im Rahmen des EU-Programms "Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020" erstellt. Eine Ko-Finanzierung erfolgte durch das Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, dem Frauenservice der Stadt Wien (MA57) und der Arbeiterkammer Wien.

Autor: Marcel Fink; Mitarbeit: Gerlinde Titelbach

Titel: „Weil wir halt immer in diesen klassischen Rollenbildern drinstecken.“ Eine explorative Untersuchung zu Digitalisierung, Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstrukturierung in vier ausgewählten Branchen.

Band 2 des Forschungsprojektes „DigiTyps“

Wien, 2022

Medieninhaberin:

Institut für Höhere Studien (IHS), Josefstädter Strasse 39, 1080 Wien, Österreich

Kontakt: fink@ihs.ac.at

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet.

Der Inhalt dieses Berichts stellt die Ansichten der Autor*nnen dar und obliegt ihrer Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.

www.ihs.ac.at

Inhalt

1 Einleitung: Ziele und Fragestellungen der vorliegenden Studie 2

2 Literaturbasierter Hintergrund: Zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktsegregation, Geschlechterstereotypen und Digitalisierung 4

2.1 Arbeitsmarktsegregation 5
2.2 Geschlechterstereotype und Arbeitsmarktsegregation 8
2.3 Digitalisierung und Arbeitsmarktsegregation 12

3 Untersuchungskonzept und methodischer Zugang 14

3.1 Ausgangsüberlegungen 14
3.2 Erhebungsinstrumente und Befragungskonzept 15
3.3 Technische Umsetzung, Feldzugang und Rücklauf 18

4 Perzipierte Relevanz von Digitalisierung und technische Kompetenzerfordernisse in Institutionen und Unternehmen 21

4.1 Perzipierte Relevanz von Digitalisierung 21
4.2 Technische Kompetenzerfordernisse 24

5 Geschlechterstereotype: Breiter definierte Kompetenzanforderungen und geschlechterspezifische Kompetenzzuschreibungen 28

5.1 Kompetenzanforderungen 28
5.2 Geschlechtsspezifische Kompetenzzuschreibungen 33
5.3 Kompetenzanforderungen und geschlechtsspezifische Kompetenzzuschreibungen 38

6 Vertikale Segregation: Digitalisierung und perzipierte geschlechtsspezifische Tätigkeitsverteilung in Institutionen und Unternehmen 41

7 Perzipierte Auswirkungen von Digitalisierung auf Arbeitsmarktsegregation 45

8 Resümee 48

9 Literaturverzeichnis 51

10 Tabellenanhang 58

1 Einleitung: Ziele und Fragestellungen der vorliegenden Studie

Das Projekt „Digityps – Entstereotypisierung von Berufsbildern und Ausbildungskonzepten im digitalen Wandel“[1] beschäftigt sich im Kern mit der Frage, ob und unter welchen Bedingungen die derzeitigen Umbrüche, die in der Arbeitswelt rund um Digitalisierung stattfinden, eine Chance dazu darstellen Muster der geschlechtsspezifischen Allokation am Arbeitsmarkt abzuschwächen, bzw. ob und welche Risiken für eine Verstärkung von Differenzierungen entlang der Kategorie Geschlecht bestehen. In den Blick genommen werden damit unterschiedliche Wechselwirkungen zwischen Geschlechterstereotypen, Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt und Digitalisierung.

Diese Zusammenhänge werden im Projekt Digityps im Rahmen von unterschiedlichen Arbeitspaketen behandelt. In Arbeitspaket 2 wird der Fokus auf Jugendliche und junge Erwachsene und deren Perzeptionen im Rahmen von Ausbildungs- und Berufsentscheidungsprozessen gelegt (vgl. Bergmann et al. 2022). Arbeitspaket 4 adressiert die Praxis der Berufsberatung und Berufsorientierung und dabei insbesondere Wahrnehmungen und Ansichten von Bildungs- und Berufsberater*innen (Nikolatti et al. 2022).

Der vorliegende Bericht zu Arbeitspaket 3 beschäftigt sich mit Wahrnehmungen, Einstellungen und Erfahrungen in Institutionen und Unternehmen von vier ausgewählten Branchen bzw. Sektoren, nämlich in der (industriellen) Produktion, in der Informations- und Kommunikationstechnologie, in der schulischen Bildung und im Sozial- und Gesundheitssektor bzw. dabei konkreter mit dem Bereich der intramuralen Pflege.

Die zentrale Ausgangsfragestellung des vorliegenden Berichtes lautet:

- Welche durch Digitalisierung verursachte Auswirkungen sind in unterschiedlichen Branchen auf die geschlechterspezifische Allokation von Arbeitskräften zu erwarten?

Diese breite Ausgangsfragestellung wird aufbauend auf konzeptionellen Überlegungen und Ergebnissen der einschlägigen Literatur (vgl. Abschnitt 2 des vorliegenden Berichtes) weiter entlang der folgenden Forschungsfragen konkretisiert:

1. *Welche Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten von Arbeitskräften werden in Unternehmen bzw. Institutionen unterschiedlicher Branchen im Zusammenhang mit zunehmender Digitalisierung als zentral angesehen?*
2. *Werden diese Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten stereotypenbasiert Frauen und Männern unterschiedlich stark zugeschrieben, und wenn ja in welchem Ausmaß?*
3. *Welche Muster vertikaler Segregation zeigen sich ggf. im Zuge zunehmender Digitalisierung?*
4. *Welchen Erklärungsgehalt haben Geschlechterstereotype vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung gemäß den Ergebnissen zu den Fragen 1. bis 3. betreffend die konkrete geschlechterspezifische Allokation von Arbeitskräften in Unternehmen / Institutionen?*
5. *Welche anderen Erklärungsfaktoren sind diesbezüglich aus der Innensicht von Unternehmen / Institutionen zentral?*

Diese Forschungsfragen werden basierend auf Ergebnissen einer explorativen quantitativen Online-Befragung unter Institutionen und Unternehmen in Wien und Niederösterreich sowie

[1] Vgl. https://digityps.ihs.ac.at/

auf Basis ergänzender qualitativer leitfadengestützter Interviews zu Erfahrungen in konkreten Institutionen bzw. Unternehmen bearbeitet.

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut:

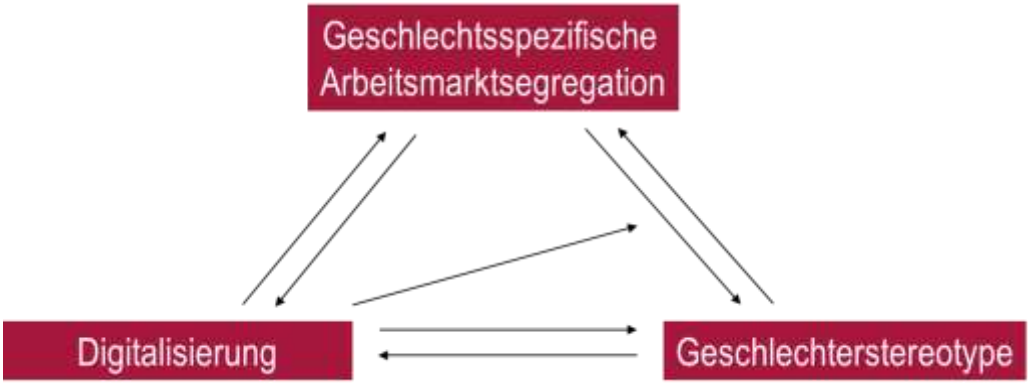
Kapitel 2 präsentiert den literaturbasierten Hintergrund und konzeptionelle Überlegungen. Der methodische Zugang und das Erhebungsdesign werden in Kapitel 3 vorgestellt. Die Kapitel 4 bis 7 beinhalten die zentralen Ergebnisse der empirischen Erhebungen. Im abschließenden Resümee (Kapitel 8) werden diese Ergebnisse nochmals zusammengefasst und vor diesem Hintergrund einige gleichstellungspolitische Empfehlungen formuliert.

2 Literaturbasierter Hintergrund: Zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktsegregation, Geschlechterstereotypen und Digitalisierung

In diesem einleitenden Kapitel werden Anknüpfungspunkte des gegenständlichen Forschungsvorhabens in der Literatur vorgestellt.

Das Projekt DigiTyps hat drei zentrale Bezugspunkte: „Digitalisierung“, „Geschlechterstereotype“ und „geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation“. Zwischen diesen Bezugspunkten besteht eine große Zahl potentieller Interdependenzen, die in der Literatur bisher unterschiedlich breit diskutiert wurden. Idealtypisch lassen sich diese drei Bezugspunkte und ihre potentiellen wechselseitigen Beziehungen wie in folgender Abbildung 1 darstellen.

Abbildung 1: Thematisch-konzeptioneller Rahmen des „DigiTyps“-Projektes



Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt spannt sich damit betreffend die potentiell relevante Literatur ein breites und komplexes Feld unterschiedlicher konkreter Forschungsfragen, theoretischer und methodischer Zugänge und generierter Ergebnisse auf. So besteht eine lange Forschungstradition zur Untersuchung von Arbeitsmarktsegregation, in der die Bedeutung von Rollenbildern und Stereotypen neben anderen Erklärungsfaktoren in unterschiedlicher Art adressiert werden (vgl. z. B. Busch 2013; Achatz 2018; Clarke 2020; weiterführend unten). Auch zu Fragen der Herausbildung, des Inhaltes, der Reproduktion und der Wirkungsweise von Geschlechterstereotypen selbst besteht eine breite Forschungsliteratur und lange Forschungsgeschichte (vgl. z. B. Eckes 2010; Elsen 2018; Thébaud & Charles 2018). Digitalisierung, ihre potentiellen bzw. wahrscheinlichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt und sich dabei zeigende Geschlechterverhältnisse wurden seit den 2010er Jahren verstärkt Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen (vgl. z. B. Hirsch-Kreinsen 2018).

Weniger umfassend in den Blick genommen wurden bisher im Vergleich dazu potentielle Wechselwirkungen zwischen Digitalisierung und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation im engeren Sinn (vgl. jedoch zusammenfassend z. B. Pimminger & Bergmann 2020), zur Wechselwirkung zwischen Digitalisierung und Geschlechterstereotypen sowie betreffend den Einfluss, den Digitalisierung unter Umständen auf den Zusammenhang von Geschlechterstereotypen und Arbeitsmarktsegregation hat.

2.1 Arbeitsmarktsegregation

Empirische Untersuchungen zur geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation zeigen für Österreich eine anhaltende Differenzierung zwischen zahlenmäßig durch Männer bzw. durch Frauen dominierten Berufen bzw. Berufsfeldern.

Diese Art der Differenzierung nach Berufen wird als horizontale Segregation bezeichnet. Diese – je nach Blickwinkel – Ungleichverteilung bzw. Konzentration – kann mit unterschiedlichen Konzepten gemessen werden (im Überblick Fritsch 2018, 8ff.; Achatz 2018, 404ff.; Leitner & Dibiasi 2015). Fritsch (2018) differenziert beispielsweise in ihrer Untersuchung des österreichischen Arbeitsmarktes „Männerberufe" bzw. „Frauenberufe" nach den folgenden Kriterien: Berufe (gemäß der ISCO Klassifikation[2]) mit einem Frauenanteil von 0 bis 30 Prozent werden als „Männerberufe" eingestuft. Berufe mit einem Anteil von Frauen zwischen 70 bis 100 Prozent gelten als „Frauenberufe". Als „Mischberufe" (bzw. geschlechtsunspezifische Berufe) werden all jene Berufe bezeichnet, die einen Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent aufweisen (vgl. ähnlich (Leitner & Dibiasi 2015).

Nach den Ergebnissen von Fritsch (2018, 14ff.) ging der Anteil der Männerberufe an allen Berufen zwischen 1995 und 2015 nach zwischenzeitlichen Schwankungen von 45% auf ca. 39% zurück. Weiblich dominierte Berufe zeigen ein schmäleres inhaltliches Spektrum. Der Anteil von Frauenberufen an allen Berufen stieg zwischen 1995 und 2015 leicht von 14% auf 16,9% an. Im Jahr 2015 arbeitete die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen (knapp 59%) in Österreich in einem Frauenberuf, was 1995 noch für knapp unter 50% zutraf. Im Gegensatz dazu ging der Frauenanteil in Männerberufen im Beobachtungszeitraum leicht – von 12,8% auf 8% – zurück. Zugleich arbeitet die Mehrheit der erwerbstätigen Männer, mit leicht steigender Tendenz, in Männerberufen (1995: 56,3%; 2015: 58,3%). Der Anteil an den erwerbstätigen Männern, die in Frauenberufen arbeiten, lag 2015 bei knapp über 11%, was im Vergleich zu 1995 (8,6%) einen leichten Anstieg darstellt.

Mit Blick auf die 30 Berufe mit der höchsten Anzahl an Beschäftigten zeigen Leitner / Dibiasi (2015) dass in neun Berufen der Frauenanteil besonders hoch ist (der jeweilige Frauenanteil und die jeweilige ISCO-Kennzahl in Klammer): 1. Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich (96%; ISCO 234), 2. Reinigungspersonal und Hilfskräfte (91%; ISCO 91), 3. Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (85%; ISCO 322), 4. Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (85%: ISCO 532), 5. Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte (84%; ISCO 41), 6. Bürokräfte in Finanz-, Rechnungswesen, Statistik (73%; ISCO 431), 7. Verkaufskräfte in Handelsgeschäften (71%; ISCO 522), 8. Fachkräfte Bereich Finanzen / mathematische Verfahren (71%; ISCO 331), 8. Sekretariatsfachkräfte (71%; ISCO 334).

Besonders niedrig ist der Frauenanteil hingegen in den folgenden zwölf Berufen: 1. Bau und Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe (3%; ISCO 71), 2. Elektriker*innen und Elektroniker*innen (3%; ISCO 74), 3. Metallarbeiter*innen, Mechaniker*innen und verwandte Berufe (3%; ISCO 72), 4. Fahrzeugführer*innen und Bediener*innen mobiler Anlagen (4%; ISCO 83), 5. Techniker*innen und gleichrangige nichttechnische Berufe (9%; ISCO 31), 6. Informations- und Kommunikationstechniker*innen (12%; ISCO 35), 7. Hilfsarbeiter*innen im Bergbau, Bau und Transportwesen (13%; ISCO 931 und 933), 8. Führungskräfte in Produktion und spez. Dienstleistungen (25%; ISCO 13), 9. Vertriebsagent*innen und Einkäufer*innen (25%; ISCO 332), 10. Naturwissenschafter*innen, Mathematiker*innen, Ingenieure*innen (25%; ISCO 21), 11. BedienerInnen stationärer Anlagen und Maschinen (29%; ISCO 81), 12. Führungskräfte im kaufmännischen Bereich (31%; ISCO 12).

[2] Vgl. https://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/oeisco_08/index.html

Jüngste Daten zu in diesem Forschungsbericht besonders interessierende Berufsgruppen deuten in die Richtung, dass sich an diesen Verteilungen während der letzten zehn Jahre relativ wenig verändert hat.

Laut Ergebnissen der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung für das Jahr 2021[3] lag der Frauenanteil bei Lehrkräften im Primar- und Vorschulbereich (ISCO 234) zuletzt bei 94% und bei Lehrkräften im Sekundarbereich (ISCO 233) bei 63%. Nach wie vor weiblich dominiert sind auch unterschiedliche Tätigkeiten im Gesundheits- und Pflegebereich. Der Frauenanteil an den nicht akademischen Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (ISCO 322) betrug im Jahr 2021 94%, und in den Betreuungsberufen im Gesundheitswesen (ISCO 532) 85%.

Berufe, die vor allem dem industriellen Produktionssektor zugerechnet werden können, zeigen hingegen eine zahlenmäßige Dominanz von Männern an allen Beschäftigten, und einen entsprechend geringen Frauenanteil. Bei Metallarbeiter*innen, Mechaniker*innen und verwandten Berufe (ISCO 72) lag der Frauenanteil im Jahr 2021 bei noch immer nur 4%, bei ingenieurtechnischen und vergleichbaren Fachkräften (ISCO 31) bei 10% und bei Bediener*innen stationärer Anlagen und Maschinen (ISCO 81) bei 29%. Hier zeigt sich wiederum im Vergleich zu den von Leitner & Dibiasi (2015; vgl. oben) präsentierten Daten, die sich auf das Jahr 2011 / 2012 beziehen, praktisch keine Abweichungen.

Bei Informations- und Kommunikationstechniker*innen (ISCO 35) lag der Frauenanteil im Jahr 2021 bei 20%. Diese Berufe zeigen demnach nach wie vor eine starke zahlenmäßige Dominanz von Männern. Im Vergleich zu vor zehn Jahren (vgl. oben die Ergebnisse bei Leitner & Dibiasi 2015) hat sich der Frauenanteil aber verdoppelt.

Diese Formen der horizontalen Geschlechtersegregation wurden in der internationalen Literatur unter anderem auf eine Differenzierung zwischen sogenannten STEM-Berufen und EHW-Berufen zugespitzt. STEM steht für „Science, Technology, Engineering und Mathematics“, im deutschsprachigen Diskurs wird von MINT („Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik“) gesprochen. EHW steht für „Education, Health und Welfare“; wofür sich (noch) kein gängiges deutschsprachiges Pendant – etwa „Erziehung, Gesundheit und Soziales“ – gebildet hat.

Österreich zeigt im internationalen Vergleich mit unter 10% einen besonders niedrigen Frauenanteil im STEM-Berufen, während der Männeranteil in EHW-Berufen mit etwas über 27% in etwa durchschnittlich ist (EIGE 2018, 57). Der höhere Männeranteil in EHW-Berufen geht insbesondere auf Männer in qualifizierten Tätigkeiten im Gesundheitssektor und auf im Bildungsbereich tätige Männer zurück (ibid.). Horizontale Geschlechtersegregation ist vielfach mit Lohnungleichheiten assoziiert, wobei sich international das Phänomen einer „Entwertung“ weiblicher Erwerbsarbeit zeigt (vgl. England et al. 2007; England 2010). In „Männerberufen“ ist das Lohnniveau in der Regel substantiell höher als in „Frauenberufen“, was maßgeblich zum Gender-Pay-Gap beiträgt (EIGE 2018, 60f.).

Aber sowohl innerhalb von Berufen, wo Frauen die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten stellen, wie auch in Berufen, die männlich dominiert sind, zeigt sich eine Tendenz dazu, dass Männer die höheren berufshierarchischen Positionen einnehmen. Einen im internationalen Vergleich relativ hohen Anteil von Frauen in STEM-Berufen zeigt sich vor diesem Hintergrund insbesondere dann, wenn in diesem Bereich viele Personen in vergleichsweise niedrigen berufshierarchischen Positionen, wie z. B. als Bediener*innen stationärer Anlagen und Maschinen (ISCO 81), beschäftigt sind (wie dies z. B. in Bulgarien und Portugal der Fall ist; vgl. EIGE 2018, 57). Auch diese Formen der vertikalen Segregation tragen zum Gender-Pay-Gap bei, wobei dieser in EHW-Berufen in der Regel (und auch in Österreich) stärker ausfällt als in STEM-Berufen (ibid., 61). Dies deutet darauf hin, dass Männer insbesondere dann in EHW-

[3] Statistik Austria Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen auf Basis Statistik Austria STATcube.

Berufen arbeiten, wenn damit eine vergleichsweise hohe berufshierarchische Position bzw. ein für den Sektor überdurchschnittlicher Lohn verbunden ist.

Ab den 1970er Jahren intensivierte sich international die wissenschaftliche Debatte zur Erklärung der Herausbildung und der hohen Stabilität von Geschlechtersegregation. Dies mündete in ein breites Portfolio unterschiedlicher Erklärungsansätze aus unterschiedlichen Disziplinen wie den Wirtschaftswissenschaften, der Soziologie oder der Sozialpsychologie (vgl. für einen Überblick z. B. Blau et al. 2018, Kapitel 9 und 10; Achatz 2018; Busch 2013; Bettio & Verashchagina 2009; mit Fokus auf den MINT / STEM-Bereich Thébaud & Charles 2018).

Diese Erklärungsversuche adressieren unter anderem:

- Biologisch bedingte Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Entscheidung von Frauen in ihr Humankapital zu investieren (Ökonomische Humankapitaltheorie; vgl. Becker 1975; 1991).
- Geschlechterspezifische Unterschiede in Präferenzen (vgl. zur Deutschen Debatte zur These des „weiblichen Arbeitsvermögens“: Beck-Gernsheim 1980; Ostner 1978).
- Arbeitgeberseitige Diskriminierung („*tastes of discrimination*“; vgl. Becker 1971; Blau 1984) und sogenannte „statistische Diskriminierung“ (Phelps 1972; Arrow 1973).
- Intergenerationale Transmission (vgl. zu sozialisationstheoretischen Zugängen und Arbeitsmarktsegregation zusammenfassend Busch 2013, 44ff.).
- Machtunterschiede und patriarchale Machtausübung (vgl. Hartmann 1976).
- Unterschiedliche Formen der institutionell vermittelten historischen sozialen Schließung im Rahmen beruflicher Lizensierungs- und Zertifizierungssysteme (vgl. Kreckel 2002), Ausbildungssysteme (vgl. Krüger 2004), durch das Design sozialer Sicherungssystem, welche unter Umständen Anreize für eine stärker traditionelle Rollenteilung in Paarfamilien mit sich bringen (vgl. Pfau-Effinger 2000), oder quasi-institutionalisierte berufsspezifische Formen der Arbeitsorganisation (Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit, Präsenzpflichten, zeitlich flexible Verfügbarkeit auf Seiten der Arbeitskräfte; vgl. zum Konzept des Geschlechtes als „Masterstatus“ zusammenfassend Busch 2013, 59ff.).

Augenscheinlich ist eine Reihe dieser Erklärungsansätze anknüpfungsfähig für das Konzept der Geschlechterstereotype, wobei ein gesellschaftliches Stereotyp allgemein als „*general expectations about members of particular social groups*“ (Ellemers 2018, 276) verstanden werden kann. So können (vermeintliche) geschlechtsspezifische Unterschiede in arbeitnehmer*innenseitigen Präferenzen auf einer Selbstzuschreibung von Stereotypen basieren. Das Konzept der „statistischen Diskriminierung“ wiederum basiert explizit auf verallgemeinernden Annahmen über Eigenschaften unterschiedlicher leicht unterscheidbarer soziodemographischer Gruppen. Im Rahmen von intergenerationaler Transmission spielen erwartbar auch kulturell verankerte generalisierende Stereotype eine Rolle. Trotz dieser möglichen Anknüpfungspunkte fehlt diesen Ansätzen eine klarere dahingehende Differenzierung was im Kern mit „Stereotypen“ bzw. spezifischer „Geschlechterstereotypen“ gemeint ist, wie diese erwartbar im Einzelnen wirken und wie sie methodisch in der Forschung operationalisierbar sind.

Wir diskutieren deshalb im folgenden Abschnitt grundlegende Überlegungen und Befunde zum Konzept „Geschlechterstereotype“ und weitere diesbezügliche Anknüpfungspunkte zur Erklärung von geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation.

2.2 Geschlechterstereotype und Arbeitsmarktsegregation

Fragen der Konzeptionalisierung von Geschlechterstereotypen bzw. Geschlechter-Berufs-Stereotypen (vgl. unten) werden in der empirischen sozialpsychologischen Stereotypenforschung adressiert (vgl. z. B. Eckes 2010; Ebert & Steffens 2013; Froehlich et al. 2020; Ellemers 2018).

Der kleinste gemeinsame Nenner der Definition des Begriffes „Stereotyp" in der Sozialpsychologie läuft darauf hinaus, dass darunter eine generalisierende Kategorisierung von Gruppen nach bestimmten verallgemeinernden Kennzeichen gemeint ist (vgl. für eine Diskussion des Begriffes Six 2017, 77ff.):

> *"What are the essential qualities of stereotypes? The most basic definition I can offer; the one with the fewest constraining assumptions, is that stereotypes are qualities perceived to be associated with particular groups or categories of people" (Schneider 2004, 25).*
>
> *"Stereotypes reflect general expectations about members of particular social groups. However, even if there is an overall difference between these groups, not all individual exemplars in these groups will necessarily differ from each other" (Ellemers 2018, 276).*

Betreffend Geschlechterstereotype im umfassenden Sinn wurde das Konzept dahingehend implementiert, dass untersucht wurde, welche Attribute eher Frauen bzw. eher Männern zugeordnet werden. Die Erfassung von Geschlechterstereotypen erfolgt traditionell durch verschiedene Formen von Eigenschaftslisten, die im Rahmen unterschiedlicher Erhebungsmethoden zur Anwendung kommen. Besonders weite Verbreitung hat dabei das das „Bem Sex Role Inventory" (BSRI; Bem 1974; deutsche Version: Schneider-Düker & Kohler 1988; Troche & Rammsayer 2011) gefunden.

Im Ergebnis lassen sich dabei Merkmale, die häufiger mit Frauen als mit Männern in Verbindung gebracht werden, „in den Konzepten der Wärme oder Expressivität (auch: Femininität, Gemeinschaftsorientierung, „*communion*") bündeln. Frauen werden Eigenschaften wie beispielsweise „kommunikativ", „fürsorglich", „an anderen Menschen interessiert" oder „bemüht sich, verletzte Gefühle zu besänftigen" stärker zugeschrieben als Männern.

Merkmale, die häufiger mit Männern als mit Frauen in Verbindung gebracht werden, lassen sich mit den Konzepten der (aufgabenbezogenen) Kompetenz oder Instrumentalität (auch: Maskulinität, Selbstbehauptung, „*agency*") umschreiben" (Eckes 2010, 179).[4] Solche stärker Männern zugeschriebene Attribute sind z. B. „hat Führungseigenschaften", „entscheidungsfreudig", „selbstsicher" oder „verteidigt die eigene Meinung" (vgl. Troche & Rammsayer 2011).

Dabei zeigt sich grundsätzlich eine starke Tendenz dazu, dass *Communion*-Attribute betreffend Frauen hoch besetzt sind und betreffend Männer niedrig. Für *Agency*-Attribute fallen die Werte für Männer höher aus als für Frauen, wiewohl im Zeitverlauf für Frauen diesbezüglich ein Anstieg zu verzeichnen war (vgl. zusammenfassend Ebert & Steffens 2013; Eagly 2018).

Methodisch kann betreffend die Zuschreibung von Attributen erhoben werden, wie in der Wahrnehmung der Respondent*innen Frauen bzw. Männer „sind" (deskriptive Perspektive), es kann nach sozialer Erwünschtheit verschiedener Attribute betreffend Männer und Frauen gefragt werden (präskriptive Perspektive), oder es kann eine Einschätzung über die eigene Person erfolgen (Perspektive der Selbstzuschreibung).

Geschlechterstereotype bzw. teilweise auch deren Wandel werden in der gegenständlichen Literatur mit unterschiedlichen Ansätzen erklärt. Die Theorie sozialer Rollen (Eagly 1987; Eagly et al. 2000) geht davon aus, dass die in einer Gesellschaft vorherrschenden Geschlechterrollen für die Entstehung und Veränderung von Geschlechterstereotypen ursächlich sind. Nach der Theorie der sozialen Rollen

> *„neigen Menschen zur Annahme, dass Frauen und Männer diejenigen Merkmale aufweisen, die für ihre jeweiligen sozialen Rollen, insbesondere für ihre Familien- und Berufsrollen, typisch sind. Wärme/Expressivität als Kerninhalt des Frauenstereotyps ergibt sich daraus, dass*

[4] Vgl. für eine Weiterentwicklung mit vier statt zwei Fassetten: Abele et al. 2016.

Frauen überwiegend die Hausfrauenrolle bzw. Berufsrollen mit eher niedrigem Status (z. B. Grundschullehrerin, Krankenschwester) ausüben; Kompetenz/Instrumentalität folgt entsprechend daraus, dass Männer überwiegend die Ernährerrolle bzw. Berufsrollen mit eher hohem Status (z. B. Manager, Rechtsanwalt) ausüben" (Eckes 2010, 179).

Die etablierte gesellschaftliche Arbeitsteilung produziert und reproduziert demnach Geschlechterstereotype. Die oben angesprochene Zunahme von *Agency*-Attributen betreffend Frauen kann vor diesem Hintergrund als Folge ihrer generell zunehmenden Erwerbstätigkeit und durch ein langsames Vordringen in traditionelle Männerdomänen am Arbeitsmarkt interpretiert werden. Dass dieses Vordringen so langsam von statten geht, kann durch einen „*lack of fit*" (Heilman 1983; 2001; Heilman & Caleo 2018) oder mangelnde „*role congruity*" (Eagly & Karau 2002) erklärt werden. Weil Frauen vor dem Hintergrund der ihnen zugeschriebenen Attribute eine geringe Deckung mit den für männliche Arbeitsbereiche perzipierten Attributen aufweisen, sind sie dort mit einem erhöhten Risiko unterschiedlicher Praxen der Diskriminierung konfrontiert, verlassen den Berufsbereich unter Umständen rasch wieder oder schrecken von vorn herein davor zurück, in einem solchen Bereich zu arbeiten (vgl. mit weiteren Literaturverweisen Clarke 2020). Darüber hinaus sind sie der Tendenz nach mit einer perzipierten negativen Reaktion ihres Umfeldes konfrontiert, wenn sie eine einschlägige Ausbildung machen (vgl. z. B. für Studentinnen der Mathematik und Naturwissenschaft Froehlich et al. 2022).

Damit ist eine zweite zentrale Untersuchungsebene im Zusammenhang mit Geschlechterstereotypen angesprochen, nämlich jener der Berufsstereotypen bzw. der Geschlechter-Berufs-Stereotypen („*occupational gender stereotypes*"; vgl. im Überblick Clarke 2020; für konkrete Untersuchungen White & White 2006; Glick et al. 1995; Miller & Hayward 2006). Diese Untersuchungen kombinieren mehr oder minder viele unterschiedliche konkrete Fragestellungen, um Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Subtypen von Stereotypen (generelle Geschlechterstereotype, Berufsstereotype) und anderen Erklärungsfaktoren bzw. andere Effekte (z. B. auf Berufspräferenzen) zu untersuchen. Erhoben werden dabei neben „generellen" Geschlechterstereotypen (vgl. oben) etwa (vgl. z. B. Miller & Hayward 2006; Eriksson et al. 2017; He et al 2019; Froehlich et al. 2020):

- Die direkte Verortung von Berufen als „männlich" oder „weiblich" bzw. im Sinn von „Männer können besser…", „Frauen können besser" oder „Männer können gut" bzw. „Frauen können gut".
- Die Verortung von Berufen entlang von Attributen der communion / agency Differenzierung.
- Die Verortung von Berufen entlang der Notwendigkeit spezifischer inhaltlicher Kenntnisse und Fähigkeiten (dann analysiert in Kombination mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen dieser Kenntnisse an Männer und Frauen und ggf. in Kombination einer diesbezüglichen Selbsteinschätzung).
- Der perzipierte Grad der Information über einen Beruf.
- Der Grad zu dem der / die Respondent*in interessiert wäre, im jeweiligen Beruf zu arbeiten.
- Der perzipierte Grad der Segregation des jeweiligen Berufes.

Thébaud / Charles (2018) fassen die Ergebnisse einschlägiger quantitativer und qualitativer Untersuchungen für den STEM / MINT-Bereich zusammen und liefern dabei eine Vielzahl von Hinweisen.[5] Sie kommen zu dem Schluss, dass in liberalen westlichen Demokratien kulturell verankerte Geschlechterstereotypen zu wahrgenommenen und erwünschten Persönlichkeitseigenschaften von Männern bzw. Frauen und Vorstellungen über die Passung dieser Eigenschaften mit unterschiedlichen Berufen in substantiellem Ausmaß geschlechterspezifische

[5] Für eine breite Übersicht zur Wirkung von Geschlechterstereotypen in unterschiedlichen Zusammenhängen vgl. Ellemers (2018).

Arbeitsmarktsegregation bedingen und reproduzieren (vgl. für eine rezente Zusammenfassung gleichlautender Forschungsergebnisse Clarke 2020).

Explizit – im umfassenderen Sinn in theoretischen Überlegungen zur Erklärung von Arbeitsmarktsegregation – reflektiert werden Geschlechterstereotype in der so genannten „Theorie der Erwartungszustände“ und in der „Theorie von Eingrenzung und Kompromiss“.

Die „Theorie der Erwartungszustände“ (*Expectation States Theory*) (vgl. Correl & Ridgeway 2006) wurde ursprünglich zur Erklärung von Interaktionen in Gruppen entwickelt, kann aber auch zur Erklärung von Selektionsprozessen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes herangezogen werden. Der Ansatz geht von der Grundannahme aus, dass innerhalb von Gruppen mit dem Ziel einer möglichst effektiven Zielerreichung eine Statusdifferenzierung vorgenommen wird. Die Gruppenmitglieder identifizieren dabei diejenigen in der Gruppe, die als besonders kompetent für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe gelten. Diese Kompetenzerwartungen (‚*performance expectations*‘) basieren auf allgemein geteilten kulturellen Annahmen und führen weniger zu einem bewussten Urteil als vielmehr zu einer unbewussten Einschätzung (vgl. Busch 2013, 72).

Kompetenzerwartungen werden durch so genannte Statuscharakteristika vermittelt. Bei diffusen Statuscharakteristika handelt es sich um weitläufig übereinstimmende Meinungen darüber, welcher Personengruppe eine höhere und welcher Personengruppe die geringere Kompetenz zugeschrieben wird. Bei Geschlecht handelt es sich um ein solches diffuses Statuscharakteristikum, wobei in vielen Lebensbereichen, im Sinne von „*gender status beliefs*“ (vgl. Ridgeway 2001, 265ff.), Männer im Allgemeinen als kompetenter angesehen werden als Frauen. „*Gender status beliefs*“ werden dann aktiviert, wenn das Geschlecht salient ist, also in gemischtgeschlechtlichen Gruppen, oder wenn das Geschlecht als relevant für die Gruppenaufgabe angesehen wird. Neben diffusen Statuscharakteristika (also Geschlecht) existieren nach der Theorie der Erwartungszustände auch spezifische Statuscharakteristika, entlang denen die Personen zusätzlich in spezifischen Kontexten in statushöhere und -niedrigere Personen unterteilt werden:

> *„Gender is an example of a diffuse status characteristic in the United States and elsewhere. Widely shared cultural beliefs about gender have been shown to include expectations that men are diffusely more competent at most things, as well as specific assumptions that men are better at some particular tasks (e.g., mechanical tasks) while women are better at others (e.g., nurturing tasks)” (Correll & Ridgeway 2006, 32).*

Diese Grundüberlegungen wurden in adaptierter Form auch zum Versuch der Erklärung von Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt herangezogen (vgl. Ridgeway 2001, 262ff.). Demnach werden Tätigkeiten im Rahmen von Interaktionen basierend auf *gender status beliefs* als männlich oder weiblich etikettiert:

> *„Durch die unumgängliche geschlechtliche Kategorisierung wird Geschlecht zu einem integralen Bestandteil der institutionell vorgeschriebenen Skripte, nach denen eine Tätigkeit ausgeübt und gegen außen dargestellt wird und führt so dazu, dass diese als ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ codiert wird“ (Ridgeway 2001, 262).*

Im Rahmen von Rekrutierungsverfahren werden, so die Annahme, „*labour queues*“ in „*gender queues*“ übersetzt. Arbeitgeber, bzw. mit der Rekrutierung betraute Personen in Unternehmen / Institutionen reihen potenzielle Arbeitnehmer*innen in eine Warteschlange ein, wobei die Position in der Warteschlange nicht nur etwa von der Qualifikation, sondern auch vom Geschlecht abhängt (Reskin & Roos 1990). Da Männer auf Basis des diffusen Statuscharakteristikums Geschlecht als kompetenter für die Erfordernisse des Arbeitsmarktes gelten, werden sie von Arbeitgeber*innen bei der Stellenbesetzung bevorzugt:

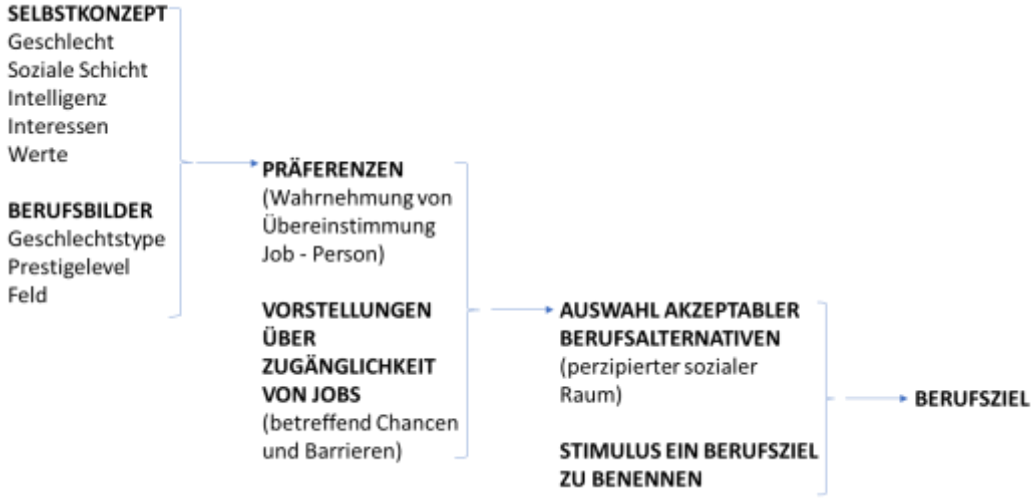
> *„In den allermeisten Fällen gilt – und das trifft vor allem für die sog. ‚guten‘ Tätigkeiten in typisch ‚männlichen‘ oder geschlechtsneutralen Arbeitsbereichen zu –, dass Männer auf Grund dieser Statusannahmen bevorzugt werden. Selbst im Fall eindeutig weiblicher Berufe oder Tätigkeiten, wie z. B. Kindergärtnerin, werden Frauen nur geringfügig bevorzugt. Außer der generellen Annahme, dass Männer kompetenter sind als Frauen, enthalten gender status beliefs auch Vorstellungen darüber, welches Geschlecht für welche Aufgabe besonders*

geeignet ist. Werden diese beiden Annahmen miteinander kombiniert, entsteht für den Bereich spezifisch weiblicher Tätigkeitsfelder die Auffassung, dass Frauen selbst in diesen Bereichen nur geringfügig überlegen sind." (Ridgeway 2001, 265).

Dabei stellt sich offensichtlich die Frage, worauf die ursprüngliche Etikettierung von Tätigkeiten als „männlich" bzw. „weiblich" beruht. Darauf gibt – in unserer Lesart –die Theorie der Erwartungszustände für sich genommen keine befriedigende Antwort. Ihre Stärken hat sie vielmehr in der Erklärung der Reproduktion von Geschlechtersegregation (vgl. dazu weiterführend zur Situation Frauen in „Männerberufen" und von Männern in „Frauenberufen" sowie zum sogenannten Drehtüreffekt, das heißt zur häufig vergleichsweise geringeren Verweildauer in solchen Arrangements: Ridgeway 2001, 267ff.; Busch 2013 77ff.; Clarke 2020).

Auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes gerichtet ist – mit Fokus auf Jugendliche und Berufseinsteiger*innen – die „Theorie von Eingrenzung und Kompromiss" („*Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation*") von Gottfredson (1981; 1996; 2002). Berufsentscheidungen basieren gemäß diesem Ansatz auf einem Sortierungs- und Auswahlprozess von Kindern und Jugendlichen, der sich entlang mehrerer zeitlich hintereinander gelagerter Schritte vollzieht (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

Abbildung 2: **Abbildung 2: Dimensionen und Schritte der Berufsorientierung nach Gottfredson**



Quelle: Gottfredson (1981, 547); Boll et al. (2015, 30); eigene sprachliche Adaptionen.

Die initiale Eingrenzung („*circumscription*") von Präferenzen basiert auf der Entwicklung eines Konzeptes von sich selber (Selbstkonzept) einerseits, und der Entwicklung von Berufsbildern andererseits. Dies vollzieht sich laut Gottfredson (1981, 554ff.) ab dem frühen Kindesalter. Bereits im Alter zwischen 6 bis 8 Jahren werden Objekte, Personen und Berufe nach einfachen Gruppen zugeordnet. Es erfolgt eine geschlechterspezifische Selbst- und Fremdzuordnung und Berufe werden nach Geschlechtern (eher „weiblich" bzw. eher „männlich") klassifiziert („*orientation to sex roles*").

Im Alter zwischen 9 und 13 Jahren werden Objekte, Personen und Berufe entlang von zwei Faktoren zugeordnet. Als neues Element der Selbst- und Fremdklassifikation kommt zusätzlich zum Geschlecht die soziale Klasse und perzipierte Intelligenz hinzu. Neben einer Zuordnung nach Geschlechtern werden Berufe nun auch nach ihrem Prestigelevel klassifiziert („*orientation to social valuation*").

Im Alter ab 14 Jahren werden Objekte, Personen und Berufe im Rahmen komplexer Klassifikationen verortet. Die Selbstklassifikation umfasst nun neben Geschlecht, sozialer Klasse und

perzipierter Intelligenz auch persönliche Interessen, Werte und Kompetenzen im breiteren Sinn. Zugleich erfolgt eine mehrdimensionale Klassifikation von Berufen, bzw. die Auswahl einer „passenden“ beruflichen Tätigkeit entlang der Zuordnung nach Geschlecht, sozialer Klasse und benötigter Intelligenz, sowie betreffend die Passung mit Interessen, Werten und Kompetenzen („*orientation to internal, unique self*“).

Die in der vierten Phase eingeleitete konkrete Selektion eines „passenden“ beruflichen Tätigkeitsfeldes stellt einen Prozess dar, der vielfach von der Notwendigkeit geprägt ist, Kompromisse einzugehen, wenn betreffend die drei genannten Dimensionen der Selektion (also Geschlecht; soziale Klasse / Prestige; Interessen / Werte / Kompetenzen) Inkompatibilitäten bestehen. Gottfredson (1981) geht davon aus, dass im Rahmen solcher Kompromisse in erster Linie Konzessionen betreffend Interessen und Werten gemacht werden, bzw. diese aufgegeben werden, in zweiter Linie betreffend soziale Klasse / Prestige, und erst in dritter Linie betreffend Geschlecht (vgl. betreffend spätere Modifikationen dieser Rangordnung zusammenfassend Fink / Titelbach 2022a).

Dabei basiert jedoch die durch Kinder / Jugendliche beobachtete und schließlich internalisierte Kategorisierung von Berufen in „Männerberufe“ und „Frauenberufe“ selbst auf Geschlechterstereotypen, ebenso wie das Selbstkonzept betreffend die Dimension Geschlecht, wo wiederum eine Aneignung stereotypenbasierter Geschlechterrollen erfolgt.

Zusammen genommen deuten Überlegungen der „Theorie der Erwartungszustände“ sowie der „Theorie von Eingrenzung und Kompromiss“ in die Richtung, dass Geschlechterstereotype und geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen wesentliche Erklärungsfaktoren für geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation darstellen. Zugleich kann angenommen werden, dass die bestehende Arbeitsmarktsegregation existierende Geschlechterstereotype quasi „bestätigt“ und damit zu deren Reproduktion beiträgt. Dieser Mechanismus ist Gegenstand der oben bereits erwähnten Theorie sozialer Rollen (Eagly 1987; Eagly et al. 2000) und materialisiert sich konkreter in einem perzipierten „*lack of fit*“ (Heilman 1983; 2001; Heilman & Caleo 2018) oder mangelnder perzipierter „*role congruity*“ (Eagly & Karau 2002), wenn ein Beruf angestrebt oder ausgeübt wird, der nicht der gängigen Geschlechterrollenzuschreibung entspricht.

2.3 Digitalisierung und Arbeitsmarktsegregation

Hirsch-Kreinsen (2018, 16) definiert Digitalisierung als „Prozess des sozio-ökonomischen Wandels […] der durch Einführung digitaler Technologien, darauf aufbauender Anwendungssysteme und vor allem ihrer Vernetzung angestoßen wird.“

Wie wirkt sich eine zunehmende Nutzung digitaler Technologien auf Arbeitsmarktsegregation, auf Geschlechterstereotype bzw. auf den Zusammenhang zwischen Geschlechterstereotypen und Arbeitsmarktsegregation aus?

Eine viel zitierte Einschätzung von Judy Wajcman (1994, 54) lautet:

> *„Neue Technologien stören die eingefahrenen Muster der Geschlechterstereotypisierung und eröffnen damit Möglichkeiten, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu verändern.“*

Allerdings ist nicht ex ante klar, ob und in welche Richtung eine solche Veränderung stattfindet (a.a.O.):

> *„Technik ist keine unabhängige Kraft; in welcher Weise sie den Charakter der Arbeit beeinflusst, wird durch die bestehenden Verhältnisse bedingt. Es kommt zu Konflikten und Verhandlungen über den technischen Wandel, und die Wahrnehmung der Möglichkeiten, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zugunsten von Frauen zu verändern, wird oft durch die Ausspielung männlicher Macht verhindert.“*

Ridgeway, die wie oben dargestellt wesentlich zur „Theorie der Erwartungszustände“ beigetragen hat, vertritt die These, dass gerade in Zeiten soziökonomischen Wandels, in institutionell (noch) ungeregelten Randbereichen oder im Rahmen umfassender Veränderungen betrieblicher Organisationsstrukturen Interaktionen alleine (d. h. ohne Unterstützung durch bereits erfolgte Institutionalisierungen etc.) zur Herstellung geschlechtlicher Ungleichheit in der Lage sind (2001, 269). Auch und insbesondere unter diesen Bedingungen unterliegen demnach Interaktionen sich aus Stereotypen speisenden generellen „*gender status beliefs*“, sodass geschlechterspezifische Rollenzuweisungen (wieder) entlang des gängigen Musters erfolgen.

Diese Überlegungen deuten in die Richtung, dass Digitalisierung einerseits potentielle Optionen für Veränderung schafft, dass aber andererseits eine Reproduktion bestehender Geschlechterstereotypen nicht unwahrscheinlich erscheint.

In beide Richtungen deutende Argumente bzw. Hypothesen wurden z. B. von Dengler & Matthes (2020), Dengler et al. (2019), Kutzner (2018; 2019; 2021) und Kutzner / Roski (2019) zusammenfassend präsentiert.

In die Richtung, dass im Zuge von Digitalisierung bestehende Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt nivelliert werden könnten, deuten unter anderem die folgenden Argumente bzw. Hypothesen:

- Mit Digitalisierung entstehen neue Aufgaben, Tätigkeiten und Berufe, was zu einer Neuverhandlung der Arbeitsteilung von Frauen und Männern genutzt werden kann.
- Anforderungsprofile von Berufen erfordern künftig generell höhere, auch technische, Qualifikationen und werden zugleich geschlechtsneutraler.
- Frauen bringen im Vergleich zu Männern verstärkt bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse mit, die im Rahmen digitalisierter Arbeitsprozesse als zentral angesehen werden (bzw. werden ihnen diese Kenntnisse und Fähigkeiten verstärkt zugeschrieben; wie z. B. Kommunikationskompetenz; Sozialkompetenz; Kreativität im Finden von Lösungen etc.).
- Durch den alltäglichen Umgang und die quasi „Omnipräsenz“ digitaler Technologien bei der „jungen Generation“ werden Stereotype über den Umgang mit diesen bzw. einschlägige Geschlechterrollen zunehmend aufgelöst.
- Frauen können mithilfe digitaler Assistenzsysteme etc. auch traditionell körperlich sehr schwere Tätigkeiten erledigen.
- Traditionell eher von Männern ausgeübte berufliche Tätigkeiten sind durch Digitalisierung / Automatisierung in höherem Ausmaß substituierbar, was dazu beiträgt, dass Männer verstärkt Beschäftigung in Berufen suchen, die traditionell vorwiegend von Frauen ausgeübt wurden.
- Zunehmende Digitalisierung / Technisierung trägt dazu bei, dass traditionelle „Frauenberufe“ zunehmend auch für Männer attraktiv werden.
- Digitale Technologien erlauben vermehrt mobiles Arbeiten, Homeoffice und eine ständige Vernetzung und Erreichbarkeit, was zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt.

In die entgegengesetzte Richtung, nämlich dass Digitalisierung erwartbar *per se* nicht zu einer Reduktion von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt beiträgt bzw. beitragen wird, deuten die folgenden Argumente bzw. Hypothesen:

- In Zeiten verstärkter Unsicherheiten / starken Wandels wird zur Orientierung verstärkt auf tradierte Stereotype zurückgegriffen.
- Technische Innovationen sind generell männlich konnotiert sind („Frauen nutzen neue Technologien zwar, entwickeln sie aber nicht“).

- Stereotype zu „weiblichen“ und „männlichen“ Interessen, Kenntnissen und Fähigkeiten bestehen weiterhin, und zunehmende Digitalisierung impliziert einen Bedeutungsgewinn von in der Regel männlich zugeschriebenen „technischen“ etc. Interessen, Kenntnissen und Fähigkeiten.
- Ungeachtet zunehmender Digitalisierung bleiben bei der „jungen Generation“ Geschlechterstereotype zu Interessen, Fähigkeiten und Berufsrollen bestehen. Unter anderem werden insbesondere im Rahmen von sozialen Medien stark stereotype Geschlechterrollenbilder vermittelt.[6]
- Im Zuge von Digitalisierungsprozessen werden vermehrt Investitionen in betriebliches Humankapital (Weiterbildung der Mitarbeiter*innen) notwendig, verbunden mit dem Interesse einer möglichst nicht unterbrochenen, längerfristigen und zeitlich umfassenden Nutzung (Stichwort Kombination Erwerbsarbeit / Care-Arbeit).
- Selbst wenn sich Frauen vermehrt für eine Ausbildung / eine Beschäftigung in einem traditionellen Männerberuf entscheiden, zeigt sich empirisch überdurchschnittlich häufig ein eher kurzfristiger Verbleib in diesem Berufsfeld (Stichwort Drehtüreffekt).
- Durch Digitalisierung vermehrt mögliches mobiles Arbeiten, Homeoffice und erhöhte zeitliche Flexibilität modifiziert die geschlechterspezifische Ungleichverteilung von Sorge- / Care- / Reproduktionsarbeit nicht nachhaltig.[7]

Insgesamt besteht betreffend die Frage, ob Digitalisierung erwartbar zu einem Abbau von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt bzw. zu einer Reduktion von Geschlechterstereotypen beitragen kann eine komplexe Gemengelage widersprüchlicher Argumente bzw. Hypothesen, die ein breites Feld unterschiedlicher möglicher Zusammenhänge adressieren. Eine umfassende Untersuchung all dieser Zusammenhänge und ihrer Wechselwirkungen geht über den Gegenstand des vorliegenden Berichtes hinaus.

Wir fokussieren in der Folge auf die Frage, welche Kenntnisse und Fähigkeiten im Zuge von Digitalisierung in unterschiedlichen Branchen bzw. Sektoren als zentral angesehen werden und welche geschlechtsspezifischen Zuschreibungen für diese Kenntnisse und Fähigkeiten existieren.

3 Untersuchungskonzept und methodischer Zugang

3.1 Ausgangsüberlegungen

Es gibt, wie oben in Abschnitt 2.3 skizziert, unterschiedliche Hypothesen dazu, ob und wie sich die zunehmende Digitalisierung von Produktions- und Arbeitsabläufen auf die geschlechterspezifische Allokation von Arbeitskräften auswirkt bzw. auswirken wird. Die Bandbreite der erwarteten Entwicklungen reicht dabei von einer Reduktion von Arbeitsmarktsegmentation und -segregation über eine weitgehende Verstetigung des Status Quo bis hin zu einer Verstärkung geschlechterspezifischer Arbeitsmarktstrukturierung.

Neben anderen Faktoren dürfte für den gegenständlichen Zusammenhang von zentraler Bedeutung sein, a) welche Anforderungen an Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten von Arbeitskräften mit zunehmender Digitalisierung einher gehen, und b) ob und inwiefern diese

[6] Vgl. dazu z.B. Götz & Prommer (2020).

[7] Vgl. dazu z.B. Oliveira (2017) und mit weiteren Literaturverweisen Pimminger & Bergmann (2020, 20).

Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten stereotypenbasiert Frauen bzw. Männern unterschiedlich stark zugeschrieben werden.

Sowohl die Wahrnehmungen zur Bedeutung von Kenntnissen und Fähigkeiten wie auch deren gegebenenfalls geschlechterspezifische Zuschreibung erfolgt einerseits im Rahmen eines gesamtgesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Kontextes. Andererseits ist es möglich, dass neben individuellen Prädispositionen und Einstellungen unternehmens- bzw. institutionenspezifische Verursachungszusammenhänge wirken, die wiederum entlang von Sektoren der Produktion bzw. Dienstleistungserbringung strukturiert sind. Gemeint ist mit letzterem unter anderem, ob die jeweiligen Unternehmen bzw. Institutionen in traditionell eher frauen- oder männerdominierten Sektoren bzw. Branchen angesiedelt sind, und welche Bedeutung Digitalisierung in den jeweiligen Sektoren bzw. Branchen zukommt. Diese Faktoren müssen im Rahmen einschlägiger empirischer Untersuchungen berücksichtigt werden.

3.2 Erhebungsinstrumente und Befragungskonzept

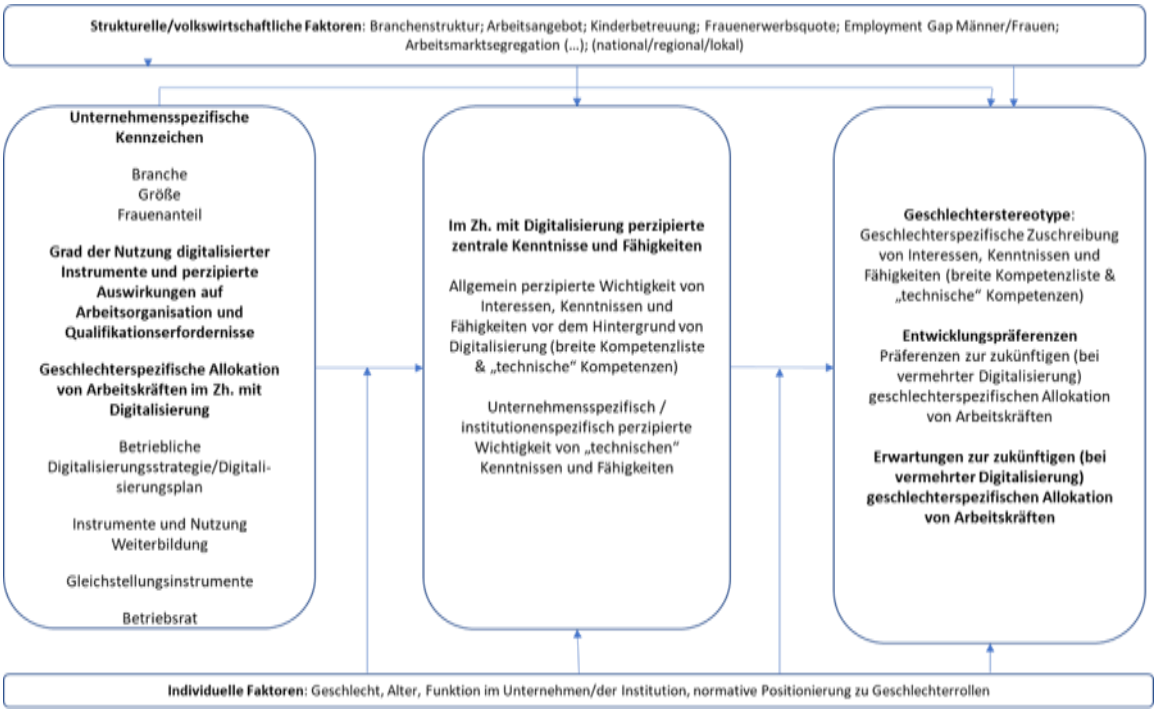
Zur Operationalisierung der in Kapitel 1 dargestellten Fragestellungen verfolgt die vorliegende Untersuchung in methodischer Hinsicht einen gemischt quantitativen und qualitativen Ansatz mit explorativem Charakter.

Das zentrale quantitative Untersuchungsinstrument ist eine Online-Befragung von Unternehmen bzw. Institutionen in Wien und Niederösterreich, wobei sich die Befragung in erster Linie an Personen in Führungspositionen und Betriebsrät*innen und Personalvertreter*innen richtete. Von den insgesamt vier adressierten Branchen bzw. Sektoren zeigen zwei, nämlich Bildung / Erziehung / Unterricht und Gesundheit / Pflege einen klaren Überhang an weiblichen Beschäftigten, und zwei, nämlich Produktionssektor / Herstellung von Waren und Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) einen signifikanten Überhang an männlichen Beschäftigten.

Das zentrale qualitative Untersuchungsinstrument sind leitfadengestützte qualitative Interviews mit Repräsentant*innen (betriebliche / institutionelle Leitungsebene, Betriebsrät*innen und Personalvertreter*innen) von Unternehmen bzw. Institutionen der zuvor genannten Branchen. Insgesamt werden dabei acht Fälle (zwei pro Sektor bzw. Branche) näher untersucht.

Die quantitative Befragung basiert auf einem theoretisch fundierten Befragungskonzept (vgl. Abbildung 3:).

Abbildung 3: Befragungskonzept quantitative Erhebung



Quelle: eigene Darstellung.

Das empirische Interesse richtet sich dabei vor allem auf die folgenden Variablen:

- Der Grad der Nutzung digitalisierter Instrumente in der Institution / im Unternehmen und perzipierte Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und Qualifikationserfordernisse in der Institution / im Unternehmen.
- Die allgemein perzipierte Wichtigkeit / Zentralität von unterschiedlichen Kenntnissen und Fähigkeiten für digitalisierte Arbeitsabläufe.
- Die institutionenspezifisch / unternehmensspezifisch perzipierte Wichtigkeit / Zentralität unterschiedlicher Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien.
- Geschlechtsspezifische Zuschreibungen von unterschiedlichen Kenntnissen und Fähigkeiten.
- Kennzeichen der geschlechtsspezifischen Allokation von Arbeitskräften in der Institution / im Unternehmen im Zusammenhang mit Digitalisierung. Dabei geht es zentral um die Frage, ob Männer häufiger als Frauen digitale Technologien nutzen, an ihrer Weiterentwicklung beteiligt sind oder andere Mitarbeiter*innen im Umgang mit digitalen Technologien schulen etc.
- Erwartungen und Entwicklungspräferenzen zur zukünftigen (bei vermehrter Digitalisierung) geschlechtsspezifischen Allokation von Arbeitskräften.

Im Zentrum des Interesses steht dabei insbesondere die perzipierte Wichtigkeit / Zentralität von unterschiedlichen Kenntnissen und Fähigkeiten für digitalisierte Arbeitsabläufe sowie deren ggf. unterschiedlich starke „männliche" bzw. „weibliche" Zuschreibung. Die Operationalisierung dieser Fragestellungen basiert auf einer Adaption von in der einschlägigen Forschung erprobten „Kompetenzlisten", die neben „technischen" Kenntnissen eine breite Palette anderer Fähigkeiten umfasst (vgl. acatech 2016; Bienefeld et al. 2018; Franken et al. 2019; Trauth et al. 2016). Die grundlegende Interpretation der sich diesbezüglich gegebenenfalls zeigenden geschlechterspezifischen Zuschreibung erfolgt vor dem Hintergrund der Frage, welche

Interessen, Kenntnisse und Fähigkeiten grundsätzlich im Zusammenhang mit Digitalisierung als zentral angesehen werden. Dies erlaubt erste Schlussfolgerungen über die Bedeutung von Geschlechterstereotype (verstanden als geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Kenntnissen und Fähigkeiten) im Zusammenhang mit Digitalisierung und deren mögliche Folgen. Implikationen sind vor allem dann erwartbar, wenn zu Kenntnissen und Fähigkeiten, die im Zusammenhang mit Digitalisierung als besonders wichtig erachtet werden, starke geschlechterspezifische Zuschreibungen existieren, und vice versa. Darüber hinaus kann eruiert werden, ob insbesondere Frauen oder insbesondere Männern verstärkt zugeschriebene Kenntnisse und Fähigkeiten als besonders wichtig erachtet werden. Je nach Ausgestaltung dieses Zusammenhanges ergeben sich unterschiedliche Schlussfolgerungen betreffend die Frage, ob existierende Geschlechterstereotype im Zusammenhang mit Digitalisierung eine Verstetigung bzw. Verstärkung von Geschlechtersegregation erwarten lassen, oder ob sich hier unter Umständen ein Momentum für eine Nivellierung von Geschlechtersegregation zeigt.

Die Ergebnisse zu den oben genannten Items werden im Hinblick auf unterschiedliche individuelle Faktoren (Geschlecht, Alter, Funktion im Unternehmen / der Institution) sowie institutionenspezifische / unternehmensspezifische Kennzeichen (Branche, Unternehmensstandort/Urbanität, Mitarbeiter*innenzahl, Frauenanteil, Existenz eines Betriebsrates/einer Personalvertretung, Umfang von Weiterbildungsaktivitäten in der Institution / im Unternehmen, Existenz einer Digitalisierungsstrategie / eines Digitalisierungsplanes, Existenz eines Frauenförderungs- und / oder Gleichstellungsplanes sowie Existenz sonstiger Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsmaßnahmen) ausgewertet. Auf diesem Weg werden potentielle Zusammenhänge zwischen den Ausprägungen der zuerst genannten Items und den individuellen Faktoren und institutionenspezifischen / unternehmensspezifischen Faktoren untersucht.

So kann zum Beispiel angenommen werden, dass in Branchen / Unternehmen / Institutionen, die traditionell einen hohen Frauenanteil oder Männeranteil an den Beschäftigten aufweisen, geschlechterstereotype Zuschreibungen von Kenntnissen und Fähigkeiten höher ausfallen als bei einem eher ausgewogenen Geschlechterverhältnis, und vice versa.

Weiters könnte erwartet werden, dass eine breite Nutzung und Zugänglichkeit von betrieblicher Weiterbildung, die Existenz von Gleichstellungsinstrumenten oder eine explizite betriebliche Digitalisierungsstrategie eher egalitäre Wirkung haben, und damit Geschlechterstereotypen entgegenwirken.

Eine andere Annahme ist, dass bei jüngeren und höher gebildeten Respondenten*innen Geschlechterstereotype schwächer ausgebildet sind als bei älteren und weniger gebildeten Respondent*innen, und vice versa.

Solche potentiellen Zusammenhänge werden in der vorliegenden Untersuchung explorativ, das heißt ohne eine strikte ex ante erfolgende Hypothesenbildung, untersucht.

Strukturelle / volkwirtschaftliche Faktoren (vgl. den obersten Balken in Abbildung 3:) werden im Rahmen der quantitativen Erhebung und in den diesbezüglichen Auswertungen nicht berücksichtigt. Dies ist darin begründet, dass deren Varianz im Rahmen der gegenständlichen Untersuchung erwartbar relativ gering ausfallen würde. Auch vor dem Hintergrund einer schwierigen quantitativen Operationalisierung werden diese Faktoren bzw. Wahrnehmungen dazu stärker im Rahmen der qualitativen Interviews abgedeckt.

Die qualitativen leitfadengestützten Interviews verfolgen insgesamt das Ziel, branchen- bzw. unternehmensspezifische Bedingungen der Bedeutung von Geschlechterstereotypen im Zusammenhang mit Digitalisierung näher zu untersuchen und vor dem Hintergrund anderer Erklärungsfaktoren für die geschlechtsspezifische Allokation von Arbeitskräften zu bewerten (vgl. die Forschungsfragen Nummer 4 und Nummer 5 in Kapitel 1). Die Interviews wurden in digitalen Tondokumenten festgehalten, wörtlich transkribiert und mittels Kategorienschema ausgewertet.

Die zentralen Themenbereiche / Fragestellungen der leitfadengestützten Interviews sind (mit Variationen entlang der vier Sektoren / Branchen):

- Grad und Entwicklung der Digitalisierung in der Institution / im Unternehmend.
- Zentrale Entwicklungsschritte der Digitalisierung in der Institution / im Unternehmen.
- Strategien und Pläne im Zusammenhang mit Digitalisierung.
- Perzipierte Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsorganisation.
- Perzipierte Veränderungen betreffend (notwendiger) Interessen, Kenntnisse, Fähigkeiten.
- Strategien und Maßnahmen zur Sicherung von Humanressourcen.
- Wahrnehmungen zur beruflichen bzw. tätigkeitsbezogenen geschlechterspezifischen Rollenverteilungen, zu diesbezüglichen Verursachungszusammenhängen und zu damit im Zusammenhang stehenden Folgen von Digitalisierung.
- Perzeptionen zur Rolle / Bedeutung von Geschlechterstereotypen.
- Strategien und Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung.
- Bedarf an spezifischen Instrumenten und überbetrieblichen Maßnahmen.
- Strukturelle / volkswirtschaftliche Einflussfaktoren.
- Erwartungen zur geschlechterspezifischen Allokation von Arbeitskräften vor dem Hintergrund von Digitalisierung.

Die Ergebnisse beider Erhebungsinstrumente, das heißt der quantitativen Befragung und der qualitativen Interviews, werden im vorliegenden Forschungsbericht gemeinsam dokumentiert.

3.3 Technische Umsetzung, Feldzugang und Rücklauf

Die technische Umsetzung der Online-Befragung erfolgte unter Heranziehung der hauseigenen Befragungssoftware des Instituts für Höhere Studien (IHS) sowie der hauseigenen IT-Infrastruktur des IHS, die höchste Standards der Datensicherheit garantiert.

Der Feldzugang basierte in einem ersten Schritt auf einer Akquise durch verschiedene strategische Projektpartner*innen und andere institutionelle Multiplikator*innen. In einem zweiten Durchlauf wurden darüber hinaus ca. 470 Unternehmen des Produktionssektors und ca. 840 Unternehmen aus dem Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) mittels selbst recherchierter E-Mailadressen angeschrieben. Damit konnte insgesamt geschätzt eine vierstellige Personen- bzw. Institutionenzahl erreicht werden, auch wenn auf Grund der vielen verschiedenen genutzten Distributionskanäle keine konkreten über die oben genannten hinaus gehenden Zahlen verfügbar sind.

Die ursprünglich angestrebte Stichprobe belief sich auf n=200, wobei eine relativ gleichmäßige Verteilung über die vier Branchen „Produktionssektor: Herstellung von Waren“, „IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“, „Gesundheits- und Sozialwesen / Pflege“ und „Erziehung und Unterricht“ anvisiert wurde.

Im Ergebnis wurde eine deutlich höhere Anzahl an auswertbaren Fragebögen erreicht. Der Rücklauf an auswertbaren Fragebögen beläuft sich auf n=784 (vgl. unten Tabelle 1), mit einer allerdings unterschiedlichen Mitwirkungsbereitschaft entlang der vier Branchen. Die mit Abstand meisten Fragebögen entfallen auf den Sektor „Erziehung und Unterricht“ (n=556), gefolgt von „Gesundheits- und Sozialwesen / Pflege“ (n=110). In den beiden Branchen „Produktionssektor: Herstellung von Waren“, (n=43) und „IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ (n=51) liegt eine Anzahl an verwertbaren Fragebögen circa im Ausmaß der ursprünglich geplanten Größenordnung vor. Eine höhere Rücklaufzahl konnte in

diesen beiden Branchen trotz wiederholter Reminder und der Nutzung unterschiedlicher Disseminationskanäle im verfügbaren Zeitraum nicht erzielt werden.

Tabelle 1: Eckpunkte zu den sich beteiligenden Institutionen / Unternehmen an der Online-Erhebung

	Erziehung und Unterricht	Gesundheits- und Sozialwesen / Pflege	IKT: Erbringung von Dienst-leistungen der Informations-technologie	Produktionssektor: Herstellung von Waren	Andere Branchen	Gesamt
Rücklauf (absolut / in %)	n=556 / 70,9%	n=110 / 14%	n=51 / 6,5%	n=43 / 5,5%	n=24 / 3,1%	n=784 / 100%
Top 3 Tätigkeitsfelder innerhalb der Branchen (MF)*	• BHS: 33% • Mittelschule: 19% • Volksschule, AHS: je 17%	• Krankenhäuser / Krankenanstalten: 61% • Alten- und Pflegeheime: 44% • Betreuung älterer und / oder behinderter Menschen zu Hause: 3%	• Erbringung von Beratungs-leistungen Informations-technologie: 67% • Erbringung von sonstigen DL der Informationstechnologie (z B Reparatur, Gutachten, digitale Werbe-projekte): 63% • Programmierung: 51%	• Herstellung von Metallerzeugnissen: 21% • Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen und sonstiger Fahrzeugbau, Herstellung von elektrischen Ausrüstungen: je 19%	Inkludiert u.a. Forschung, Dienstleistungen, Interessen-vertretung, Hotel- & Gastgewerbe, Handel	
Respondent*innen nach Geschlecht	• Frauen: 72% • Männer: 28%	• Frauen: 69% • Männer: 31%	• Frauen: 22% • Männer: 78%	• Frauen: 30% • Männer: 70%	Frauen: 29% Männer: 71%	Frauen: 65% Männer: 25%

Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; MF = Mehrfachnennungen möglich

Der Frauenanteil an allen Respondent*innen liegt bei ca. 65%. Mehr Frauen als Männer beantworteten den Fragebogen vor allem in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ (72% vs. 28%) und „Gesundheits- und Sozialwesen / Pflege“ (69% vs. 31%), während sich das Verhältnis im IKT-Bereich und im Produktionssektor umgekehrt darstellt. Diese unterschiedliche geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Respondent*innen spiegelt den unterschiedlichen Frauen- bzw. Männeranteil an den Beschäftigten in den jeweiligen Bereichen (vgl. oben Kapitel 2.1). Weitere Merkmale der Stichprobe finden sich in den Tabellen 1 bis 13 im Anhang.

Im Rahmen der qualitativen Erhebung wurden Interviews mit Repräsentant*innen folgender Institutionen bzw. Unternehmen geführt:

- Erziehung und Unterricht:
  - Interview1: Neue Mittelschule, Lehrer (männlich), E-learning Beauftragter.
  - Interview2: Gymnasium, Lehrer (männlich), Beauftragter für Teile der Digitalisierungsagenden im administrativen Bereich.
- Gesundheits- und Sozialwesen / Pflege
  - Interview 3: Privatspital, Pflegedirektorin (weiblich).
  - Interview 4: Öffentliches Spital, diplomierter Krankenpfleger (und Lehrkraft) (männlich).
- IKT

- Interview 5: Mittelgroßes IKT-Unternehmen, Geschäftsführerin / -inhaberin (weiblich).
- Interview 6: Großes IKT-Unternehmen, Standortleiterin (weiblich).

- Produktionssektor / Herstellung von Waren
  - Interview 7: Großer Industriebetrieb (Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen), Betriebsratsvorsitzender (männlich).
  - Interview 8: Mittelgroßer Produktionsbetrieb (Herstellung von Möbeln und Geschäftseinrichtungen), Produktionsleiter (männlich).

4 Perzipierte Relevanz von Digitalisierung und technische Kompetenzerfordernisse in Institutionen und Unternehmen

4.1 Perzipierte Relevanz von Digitalisierung

Digitalisierung betrifft alle wirtschaftlichen Branchen und Bereiche und nicht nur die eher männerdominierten Bereiche wie beispielsweise den Produktions- und IT-Sektor sondern eben auch typisch weiblich dominierte Branchen wie beispielsweise den Gesundheits- und Bildungsbereich. Der jeweilige Digitalisierungsgrad kann zwischen den Branchen aber auch innerhalb dieser differieren und damit die digitalisierungsspezifischen Erfahrungen der Befragten, was wiederum potentielle Auswirkungen auf die Einschätzung der hier im Kern interessierenden Frage der Wechselwirkung von Geschlechtersterotypen und Digitalisierung haben kann.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden daher die Respondent*innen um eine Einschätzung zur Bedeutung digitaler Technologie in ihrem Unternehmen bzw. in ihrer Institution gebeten. Dabei wurden drei Items in Bezug auf die unternehmensbezogene / institutionenbezogene Relevanz erhoben:

- Haben digitale Technologien in den letzten Jahren im Unternehmen / in der Institution an Bedeutung gewonnen?
- Werden digitale Technologien im Vergleich mit anderen Unternehmen / Institutionen mit ähnlichem Tätigkeitsspektrum der eigenen Einschätzung nach umfassend genutzt?
- Besteht im Unternehmen / der Institution ein strategischer Plan zur Nutzung digitaler Technologien (Stichwort Digitalisierungsstrategie)?

Weitere drei Items erfassen die tätigkeitsbezogene Relevanz von Digitalisierung in der Institution / im Unternehmen:

- Verändert Digitalisierung die Tätigkeiten der Belegschaft (neue Arbeitsschritte kommen hinzu, neue Tätigkeiten entstehen, alte entfallen)?
- Verändert der Einsatz digitaler Technik und Prozesse die Zusammenarbeit in der Institution / im Unternehmen?
- Verändert Digitalisierung die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen der Belegschaft für ihre Tätigkeiten?

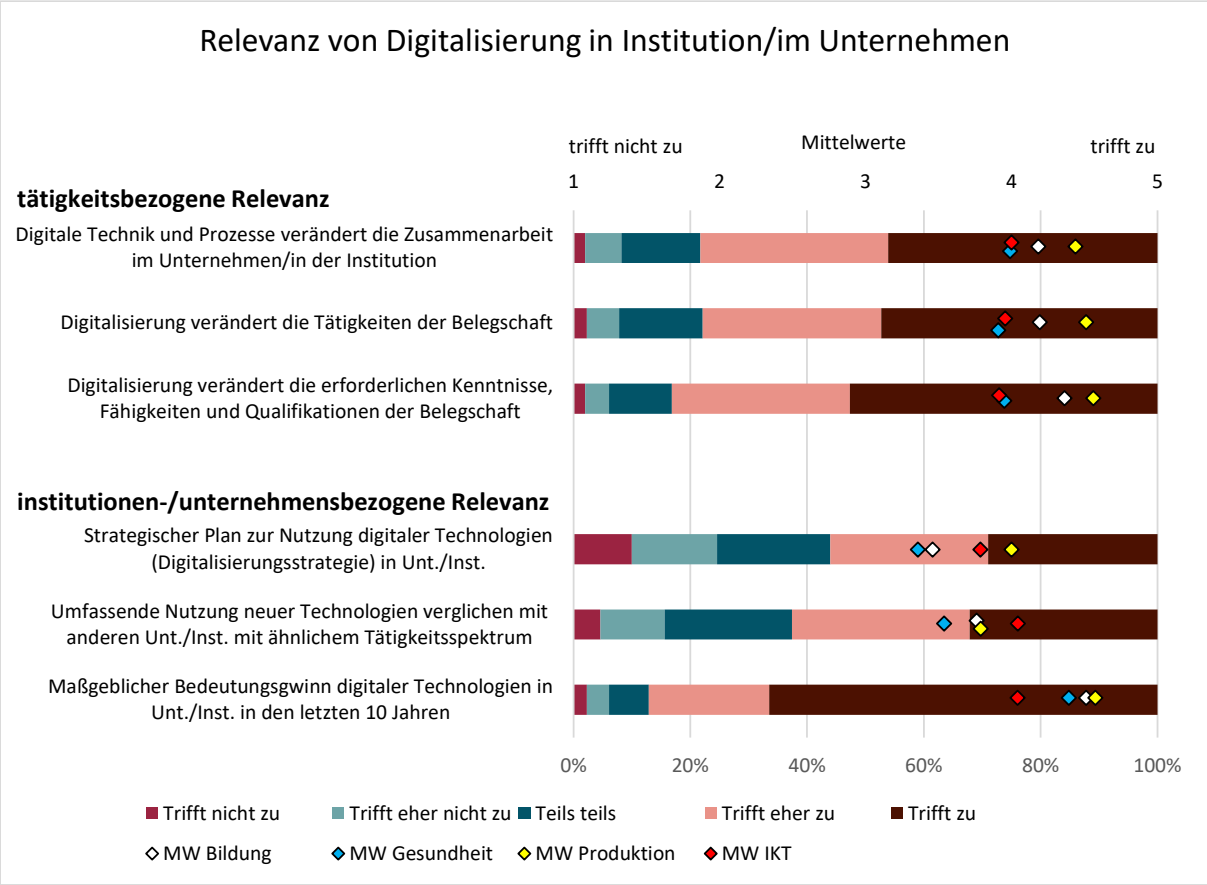
Der folgende Ergebnisüberblick zur perzipierten Relevanz von Digitalisierung in den Institutionen / Unternehmen erlaubt damit eine Verortung der an der Online-Befragung teilnehmenden Institutionen / Unternehmen hinsichtlich ihrer ‚Nähe' bzw. ‚Ferne' zu Fragen der Digitalisierung.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei weiten Teilen der Befragten Digitalisierung in der Institution / im Unternehmen insgesamt eine relativ hohe perzipierte Relevanz aufweist. Dies gilt im Großen und Ganzen für alle Branchen, wie auch entlang weiterer unternehmensbezogener Kennzeichen oder individueller Merkmale der Respondent*innen. Differenzierungen entlang von Indikatoren wie Unternehmensstandort, Betriebsgröße, Mitarbeiter*innenanteil sowie Geschlecht, Alter oder Leitungsfunktion der Respondent*innen spielen in den Einschätzungen in der Regel keinen statistisch signifikanten Einfluss (vgl. Tabellen 50 bis 61 im Anhang).

Wie in folgender Abbildung 4: ersichtlich wird, ist vor allem der perzipierte Bedeutungszugewinn digitaler Technologien in den letzten zehn Jahren markant: 67% der Befragten stimmen dem „sehr" zu und weitere 21% „eher"". Ein nur recht geringer Anteil der

Respondent*innen sieht im letzten Jahrzehnt keinen solchen Bedeutungszugewinn gegeben (6% „(eher) nicht“). Dies trifft auf alle Branchen in einem vergleichbaren Ausmaß mit Ausnahme des IKT-Sektors zu. Dort sind digitale Technologien per Definition Teil des Tätigkeitsspektrums, und die Respondent*innen gehen hier zu 17% davon aus, dass es in den letzten zehn Jahren im Unternehmen keinen oder eher keinen maßgeblichen Bedeutungsgewinn digitaler Technologien gegeben hat. Umgekehrt stimmen aber auch hier knapp drei Viertel der Aussage zu, dass digitale Technologien im letzten Jahrzehnt (eher) and Bedeutung gewonnen haben. Insgesamt kann damit für alle in der Befragung inkludierten Branchen von einem wesentlichen perzipierten Bedeutungszugewinn digitaler Technologien gesprochen werden.

Abbildung 4: Perzipierte Relevanz von Digitalisierung in Institution / im Unternehmen



Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022; siehe Tabellen 50 bis 61 im Anhang.

Auf eine starke perzipierte Entwicklung in Richtung Digitalisierung in der Institution / im Unternehmen verweist auch die Einschätzung zum Umfang der Nutzung digitaler Technologien im Vergleich zu Institutionen / Unternehmen mit einem ähnlichen Tätigkeitsspektrum: Gut 60% der Befragten schätzen die Nutzung in ihrer Institution / ihrem Betrieb als vergleichsweise umfassend ein, etwas verstärkt im IKT Bereich (72%) und etwas seltener im Gesundheits- und Sozialbereich (58%).

Eine strategische Auseinandersetzung mit Fragen der Digitalisierung fand bislang in gut der Hälfte der Institutionen / Betriebe statt – insgesamt 56% stimmen der Existenz eines strategischen Plans zur Nutzung digitaler Technologien (eher) zu. Im Branchenvergleich überdurchschnittlich oft gilt dies im Produktionsbereich (75% „trifft (eher) zu“) und im IKT-Bereich („64% trifft (eher) zu“).

Vergleichbar zur relativ hohen institutionen- bzw. unternehmensbezogenen Relevanz von Digitalisierungsfragen präsentieren sich die Ergebnisse zur tätigkeitsspezifischen Relevanz, wobei hier die explizite Zustimmung („trifft zu“) in allen drei abgefragten Items bei rund 50% liegt und jeweils ein weiteres knappes Drittel zumindest „eher“ zustimmt.

So sind insgesamt 84% der Befragten der Ansicht, dass Digitalisierung die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen in der Belegschaft verändert. Dies gilt für alle Branchen in einem relativ hohen Maße. Auch im IKT-Bereich liegt der Anteil jener, die hier (eher) zustimmen bei 70%, wenn auch die Gruppe, die (eher) nicht zustimmen mit 17% vergleichsweise groß ausfällt. Befragte des Gesundheits- und Pflegebereichs stufen diese Aussage vermehrt mit „teils teils“ (25% vs. 11% im Durschnitt aller Branchen) ein, was auf eine etwas stärkere institutionenspezifische Differenzierung in diesem Sektor verweist.

Vergleichbare branchenspezifische Differenzen zeigen sich auch in Bezug auf die Frage, ob die Digitalisierung zu einer Veränderung von Tätigkeiten führt. Dass neue Tätigkeiten entstehen und alte Tätigkeiten entfallen beurteilen insgesamt 14% der Befragten mit „teils teils“, aber 23% jener aus dem Gesundheits- und Sozialbereich. Respondent*innen aus dem IKT-Bereich wiederum, sehen mit 13% vergleichsweise seltener eine solche Veränderung der Tätigkeiten gegeben (gesamt: 8%). Insgesamt überwiegt damit in allen Branchen die Wahrnehmung, dass Digitalisierung zu einer Veränderung der Tätigkeiten führt (gesamt 78% „trifft (eher) zu“).

Das dritte Item zielt auf die Zusammenarbeit innerhalb der Institution / des Unternehmens. Auch diesbezüglich bejahen insgesamt knapp 80% eine durch die Digitalisierung hervorgerufene Veränderung, seltener wieder jene aus dem IKT-Bereich, welche dies zu 17% als (eher) nicht zutreffend einstufen (gesamt: 8%).

Insgesamt zeigen damit die Ergebnisse, dass der Digitalisierung und den damit einher gehenden Veränderungen in den hier inkludierten Institutionen / Unternehmen eine relativ hohe Bedeutung zugeschrieben wird. Digitalisierungsprozesse werden demnach branchenübergreifend in fast allen Institutionen vorangetrieben, und es wird ihnen ein substantieller Einfluss auf den Arbeitsalltag der Beschäftigten und die an sie gerichteten Anforderungen zugeschrieben.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews deuten in dieselbe Richtung wie die der quantitativen Befragung. Zunehmende Digitalisierung erstreckt sich dabei nicht nur auf den Produktionssektor, sondern spielt auch im Gesundheits- und Pflegesektor und in der schulischen Bildung eine zunehmend wichtige Rolle.

Wichtige Innovationen im Gesundheits- und Pflegesektor (Interview 3 und Interview 4) sind die digitale Fall- und Pflegedokumentation (Parientendatenbanken bzw. Pflegedatenbanken; z. T. in integrierter Form), digitale Instrumente und Datenbanken zur Überwachung unterschiedlicher Gesundheits- und Vitalzeichenparameter, der Einsatz digitaler Technologien für administrative Zwecke (Diensteinteilung etc.), zur Fortbildung und zur Abhaltung von Mitarbeiter*innenbesprechungen und Abteilungsmeetings etc. Telemedizin spielt z. B. im Wundmanagement eine zunehmend wichtige Rolle.

In der schulischen Bildung deuten die Einschätzungen der Interviewpartner in die Richtung, dass digitale Technologien je nach Schultyp und Eigeninitiative in der jeweiligen Schule bis zuletzt vielfach in sehr unterschiedlichem Ausmaß genutzt wurden. Das im Zuge der Covid-19 Pandemie notwendig gewordene Distance-Learning brachte hier einen generellen Innovationsschub. Dieser viel umso größer aus und war mit umso stärkeren Anlaufschwierigkeiten verbunden, je weniger einschlägige Instrumente vorher bereits genutzt wurden. Der Interviewpartner 1 (Neue Mittelschule) berichtete von einem weitgehend unproblematischen Anpassungsprozess, wobei an dieser Schule schon zuvor alle Schüler*innen mit Tablets ausgestattet waren und schon zuvor unterschiedliche Instrumente des E-learnings relativ umfassend genutzt wurden. Der Interviewpartner 2 (Gymnasium) berichtete hingegen von diversen Problemen bei der Implementierung von Distance-Learning, was technischen Defiziten – aber zum

Teil auch einer mangelnden Compliance einzelner Lehrpersonen – geschuldet war. Im Schulbereich beschränkt sich Digitalisierung dabei aber nicht nur auf den unmittelbaren Unterricht. Andere wichtige Instrumente sind Schülerverwaltungsplattformen, digitale Stunden- und Supplierpläne, digitale „Klassenbücher“, digitale „Mitteilungshefte“ oder digitale Sprechstunden und Elternsprechtage bzw. Kind-Eltern-Lehrer-Gespräche (KEL-Gespräche).

Betreffend den Produktionsbereich berichteten beide Interviewpartner, obwohl in unterschiedlichen inhaltlichen Bereichen loziert und mit unterschiedlicher Betriebsgröße (Interview 7: Großer Industriebetrieb / Herstellung Kraftwagenteilen; Interview 8: mittelgroßer Produktionsbetrieb / Herstellung von Möbeln und Geschäftseinrichtungen) von weitgehenden Digitalisierungsschritten in der letzten Dekade. In beiden Fällen wurden alle Schritte der Produktion und des Vertriebes soweit technisch möglich durch digitale Technologien optimiert. Dadurch änderte sich das Tätigkeitsspektrum vieler Mitarbeiter*innen, wobei jedoch nach wie vor auch Hilfsarbeitstätigkeiten existieren, für die – wenn überhaupt – nur digitale Basiskenntnisse notwendig sind.

Im IKT-Bereich berichteten die Interviewpartner*innen einerseits von technologischen Neuerungen des Portfolios von gegenüber Kund*innen angebotenen Dienstleistungen und Produkten. Andererseits brachte auch hier die Covid-19 Pandemie zum Teil weitgehende Veränderungen in der Arbeitsorganisation mit sich und ging mit einer stark zunehmenden Verbreitung von Homeoffice einher.

Alle Interviewpartner*innen gehen davon aus, dass Digitalisierung in erheblichem Ausmaß die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen der Belegschaft verändert. Betreffend IKT- und technische Kenntnisse und Fähigkeiten berichten die Interviewpartner*innen einhellig, dass zwischen im jeweiligen Sektor beschäftigten Männern und Frauen keine Unterschiede in der grundlegenden Bereitschaft und im Erfolg bei der Aneignung dieser Kenntnisse und Fähigkeiten existieren. Unterschiede werden vielmehr zum Teil betreffend die Alterskategorie ausgemacht, mit größeren digitalen Anpassungsschwierigkeiten bei älteren Arbeitnehmer*innen.

4.2 Technische Kompetenzerfordernisse

Wie oben gezeigt wurde, gehen die Respondent*innen der gegenständlichen Befragung branchenübergreifend davon aus, dass Digitalisierung in der jeweiligen Institution / dem jeweiligen Unternehmen an Bedeutung gewonnen hat, dass sich damit die Tätigkeiten der Belegschaft verändern und in Folge veränderte Anforderungen an Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen entstehen.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, welchen Grad technischer bzw. IKT-spezifischer Kenntnisse und Fähigkeiten die Beschäftigten vor diesem Hintergrund derzeit benötigen. Dabei kann z. B. zwischen grundlegenden allgemeinen Computerkenntnissen, über die Anwendung branchenspezifischer Software bis hin zu Programmierkenntnissen oder die Entwicklung computerbasierter / computergesteuerter Hardware unterschieden werden.

Dieser Themenbereich wurde auf dem Weg operationalisiert, dass danach gefragt wurde, ob auf einer fünfteiligen Skala aktuell in der Institution / im Unternehmen nur sehr wenige Mitarbeiter*innen eine spezifische Art von Kenntnissen benötigen (= „geringe Bedeutung“), oder ob fast alle Mitarbeiter*innen eine spezifische Art von Kenntnissen benötigen (= „hohe Bedeutung“).

Wie aus **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** ersichtlich ist, zeigt sich im Ergebnis insgesamt eine beträchtliche Abstufung nach unterschiedlichen Kenntnissen und Fähigkeiten (vgl. zu Details Tabellen 62 bis 77 im Anhang).

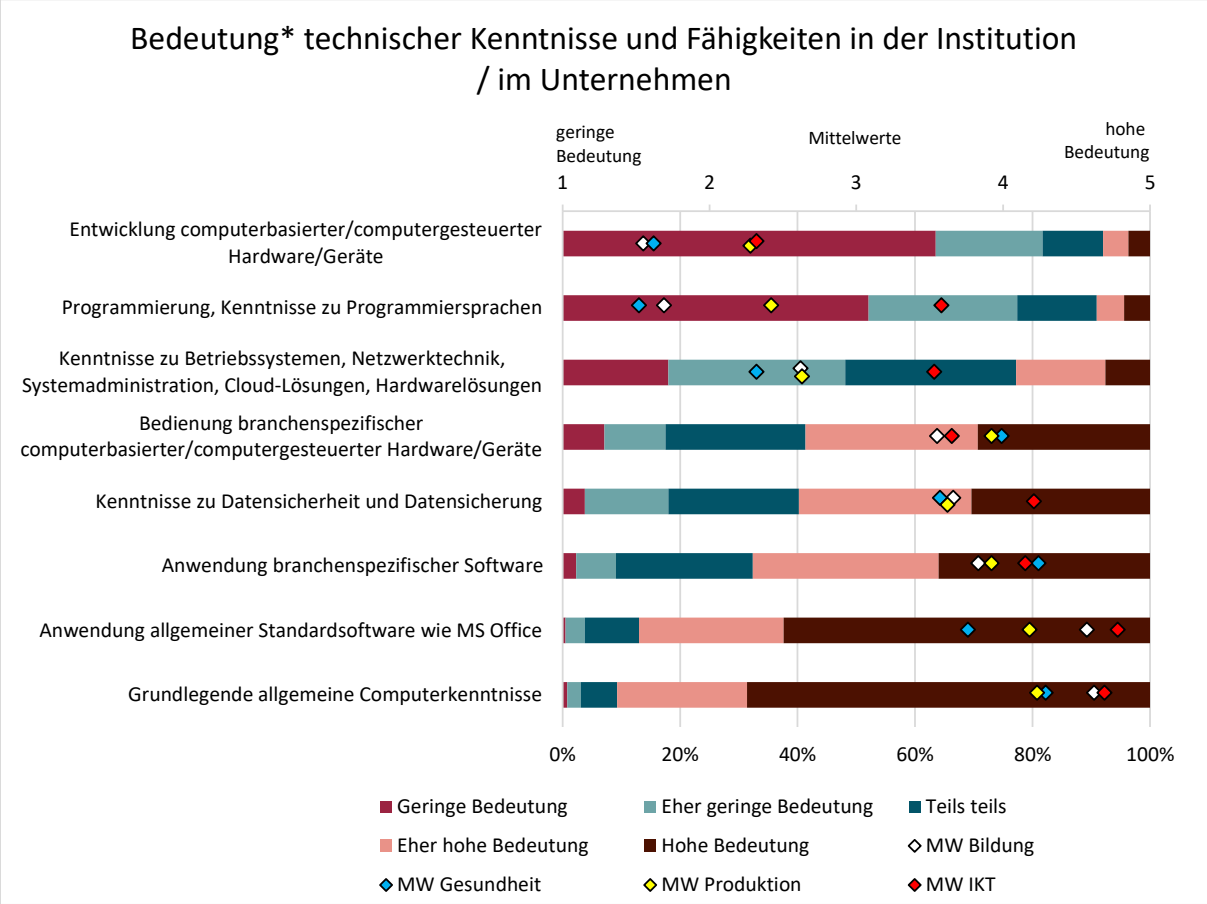
Über 90% der Respondent*innen gehen davon aus, dass grundlegenden Computerkenntnissen eine eher hohe oder hohe Bedeutung zukommt, das heißt dass die überwiegende Mehrheit oder fast alle Mitarbeiter*innen diese Kenntnisse benötigen. Die Zustimmung dazu fällt im Bildungsbereich und im IKT-Bereich noch etwas stärker aus als im Gesundheits- und Pflegebereich und im Produktionssektor.

Auch die Notwendigkeit der Beherrschung allgemeiner Standardsoftware wie MS-Office wird von einer weit überwiegenden Mehrheit bejaht (insgesamt von ca. 87%). Etwas geringere Bedeutung wird dieser Fähigkeit wiederum im Gesundheits- und Pflegebereich (64% eher hohe oder hohe Bedeutung) und im Produktionssektor zugeschrieben (72% eher hohe oder hohe Bedeutung).

Im Vergleich mit anderen Kenntnissen und Fähigkeiten mittlere Zustimmungsraten zeigen sich betreffend Kenntnisse zu Datensicherung und Datensicherheit, für die Anwendung branchenspezifischer Software, sowie betreffend die Bedienung branchenspezifischer computerbasierter / computergesteuerter Hardware und Geräte. Auffallend ist dabei die im Gesundheits- und Pflegebereich vergleichsweise hohe Bedeutungszuschreibung für die beiden zuletzt genannten Kompetenzfelder. Dies deutet auf eine inzwischen weite Verbreitung von auf digitalen Technologien basierenden Instrumenten im Pflegemanagement, in der Pflege- und Falldokumentation sowie betreffend konkrete pflegerische Tätigkeiten und der Weiterbildung hin, worauf auch in den qualitativen Interviews dieser Untersuchung hingewiesen wurde.

Kenntnisse und Fähigkeiten zu Betriebssystemen, Netzwerktechnik, Systemadministration, Cloud-Lösungen und Hardwarelösungen spielen insbesondere im IKT-Sektor eine große Rolle. 33% der Befragten bejahen hier eine hohe Bedeutung (im ungewichteten Durchschnitt aller Branchen liegt der Anteil bei knapp 8%), und etwas über 24% eine eher hohe Bedeutung (ungewichteter Durchschnitt aller Branchen: 15%).

Abbildung 5: Aktuelle Bedeutung von unterschiedlichen technischen Kompetenzen / IKT-Fähigkeiten in der Institution / im Unternehmen.



Anm: „Geringe Bedeutung“ meint, dass nur wenige Mitarbeiter*innen in der Institution / im Unternehmen diese Kenntnisse benötigen, eine „hohe Bedeutung“, dass fast alle Mitarbeiter*innen diese Kenntnisse benötigen.

Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 62 bis 77 im Anhang.

Auch Kenntnisse zu Programmierung bzw. Programmiersprachen sind eine Domäne des IKT-Bereiches: knapp 60% bejahen hier eine „hohe“ oder „eher hohe“ Bedeutung (im ungewichteten Durchschnitt aller Branchen: ca. 9%). Vergleichsweise häufig werden solche Kenntnisse auch im produzierenden Bereich benötigt. Eine „hohe“ Bedeutung wird hier von 7,9% ausgemacht, eine „eher hohe“ Bedeutung von 13,2%. Zugleich konstatieren hier aber auch 21% eine geringe Bedeutung, und knapp 45% eine eher geringe Bedeutung. Dies deutet auf eine doch erhebliche Differenzierung innerhalb des Sektors hin. Eine wesentlich geringere Bedeutung wird Programmierkenntnissen im Gesundheits- und Pflegebereich und in der Bildung zugeschrieben: hier wird in der Regel davon ausgegangen, dass nur sehr wenige oder wenige der im Sektor beschäftigten Personen diese Kenntnisse benötigen.

Eine ähnliche Differenzierung zeigt sich betreffend Kenntnisse der Entwicklung computerbasierter / computergesteuerter Hardware und Geräte. Je nach unternehmerischem Tätigkeitsspektrum spielen solche Qualifikationen im IKT-Sektor und in der Produktion eine gewisse Rolle.

Insgesamt zeigt sich damit, dass digitale Grundkenntnisse und weiterführende Anwenderkenntnisse – mit gewissen Differenzierungen – in allen erfassten Branchen von einer überwiegenden Mehrzahl der Beschäftigten benötigt werden.

Darüber hinaus gehende IKT-Kenntnisse und -Fähigkeiten sind in erster Linie im IKT-Bereich, zum Teil auch in der Produktion, bei einem größeren Anteil der Belegschaft notwendig. Die

Ergebnisse der im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführten qualitativen Interviews deuten dabei in die Richtung, dass in diesen beiden Sektoren aber auch innerbetriebliche Differenzierungen bestehen: Während für bestimmte Arbeitsplätze nur (grundlegende) Anwenderkenntnisse notwendig sind, sind für andere darüber hinaus gehende Kenntnisse z. B. betreffend Programmierung, von Nöten. Dabei existieren unterschiedliche Muster der Arbeitsorganisation. Zum Teil beheben z. B. Maschinenbediener*innen in der Produktion Probleme fehlerhafter durch die Arbeitsvorbereitung erfolgter Programmierung selbst, zum Teil haben sie diese Rolle, die umfassendere Kenntnisse / Fähigkeiten erfordert, jedoch nicht. Auch betreffend dem IKT-Sektor wurde in den qualitativen Interviews wiederholt darauf hingewiesen, dass nicht alle Tätigkeiten in diesem Bereich im engeren Sinn „technischer" Natur sind und umfassende diesbezügliche Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen. Letzteres gilt z. B. für die Beratung von Kund*innen betreffend die Umsetzung bereits programmierter Anwendungspakete oder für diesbezügliches betriebliches Change-Management etc.

Im Bildungsbereich und im Gesundheits- und Pflegebereich deuten die Ergebnisse der qualitativen Interviews in die Richtung, dass sich Fähigkeiten, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für die Planung, Weiterentwicklung und Wartung von Systemen (häufig basierend auf Instrumenten externer Anbieter*innen) vielfach auf einige wenige Personen konzentrieren, und dass die weit überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten primär Anwender*innenkenntnisse benötigt. Durch technologische und prozessuale Innovationen ist aber auch von Letzteren eine hohe Anpassungsleistung gefordert. Das heißt, dass auch „bloße" Anwender*innenkenntnisse einem laufenden Wandel unterliegen und permanent zu einem gewissen Grad erneuert bzw. auf den aktuellen Stand gebracht werden müssen.

5 Geschlechterstereotype: Breiter definierte Kompetenzanforderungen und geschlechterspezifische Kompetenzzuschreibungen

5.1 Kompetenzanforderungen

Befunde in der einschlägigen Literatur gehen davon aus, dass im Zuge von Digitalisierung neben technischen und IKT-Kenntnissen im engeren Sinn ein breites Bündel unterschiedlicher Kompetenzen und Fähigkeiten relevant ist bzw. an Bedeutung gewinnt (vgl. im Überblick z. B. Fink et al. 2017).

Wir gehen vor diesem Hintergrund der Frage nach, welche Arten von Fähigkeiten und Kompetenzen die Respondent*innen unserer Befragung „im Allgemeinen in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte […] für wie wichtig“ halten. Dabei wurde eine fünfstellige Antwortskala verwendet, reichend von (1) „wichtig“ bis (5) „nicht wichtig“.

Die abgefragten Kompetenzen und Fähigkeiten, deren Reihenfolge im Rahmen der Befragung jeweils nach dem Zufallsprinzip verändert wurde, können dabei vier Kompetenzgruppen zugeordnet werden:

IKT- und technische Kompetenzen:

- Umfassende Kenntnisse zu Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)
- Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten / Maschinen
- Generelles technisches Verständnis

Fachliche Kompetenzen:

- Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte
- Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse
- Fähigkeit zur Koordination von komplexen Arbeitsabläufen
- Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse

Personale Kompetenzen:

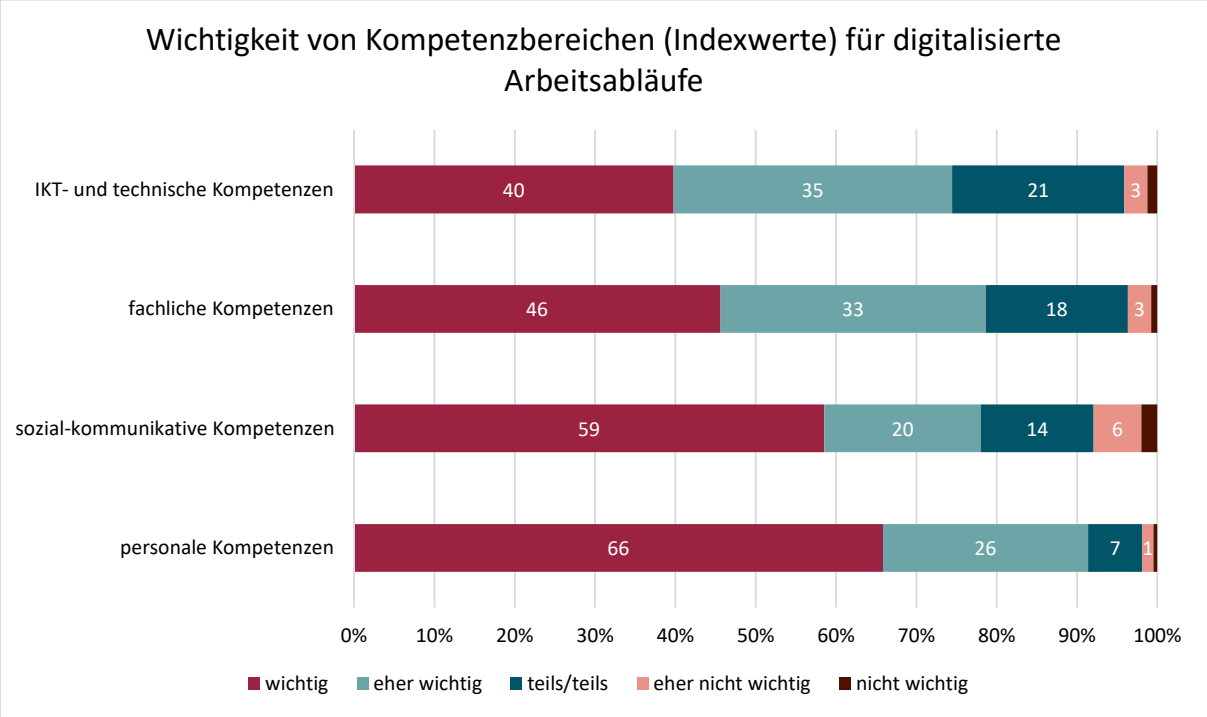
- Eigenverantwortung
- Problemlösungs- und Optimierungskompetenz
- Kreativität im Finden von Lösungen
- Interdisziplinäres Handeln
- Interdisziplinäres Denken

Sozial-kommunikative Kompetenzen

- Kommunikationskompetenz
- Sozialkompetenz
- Führungskompetenz

Die Ergebnisse zeigen, gruppiert nach in jeweils einem Index zusammengefassten Kompetenzbereichen, eine Tendenz dazu, dass vor allem personale und auch soziale Kompetenzen besonders als (eher) wichtig erachtet werden. In etwas geringerem Ausmaß gilt dies für fachliche und IKT- sowie technische Kompetenzen, wobei hier jeweils die Antwortkategorie „eher wichtig“ etwas höher besetzt ist (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Generell wahrgenommene Wichtigkeit unterschiedlicher Kompetenzbereiche (Indexwerte) in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte: Frauen und Männer



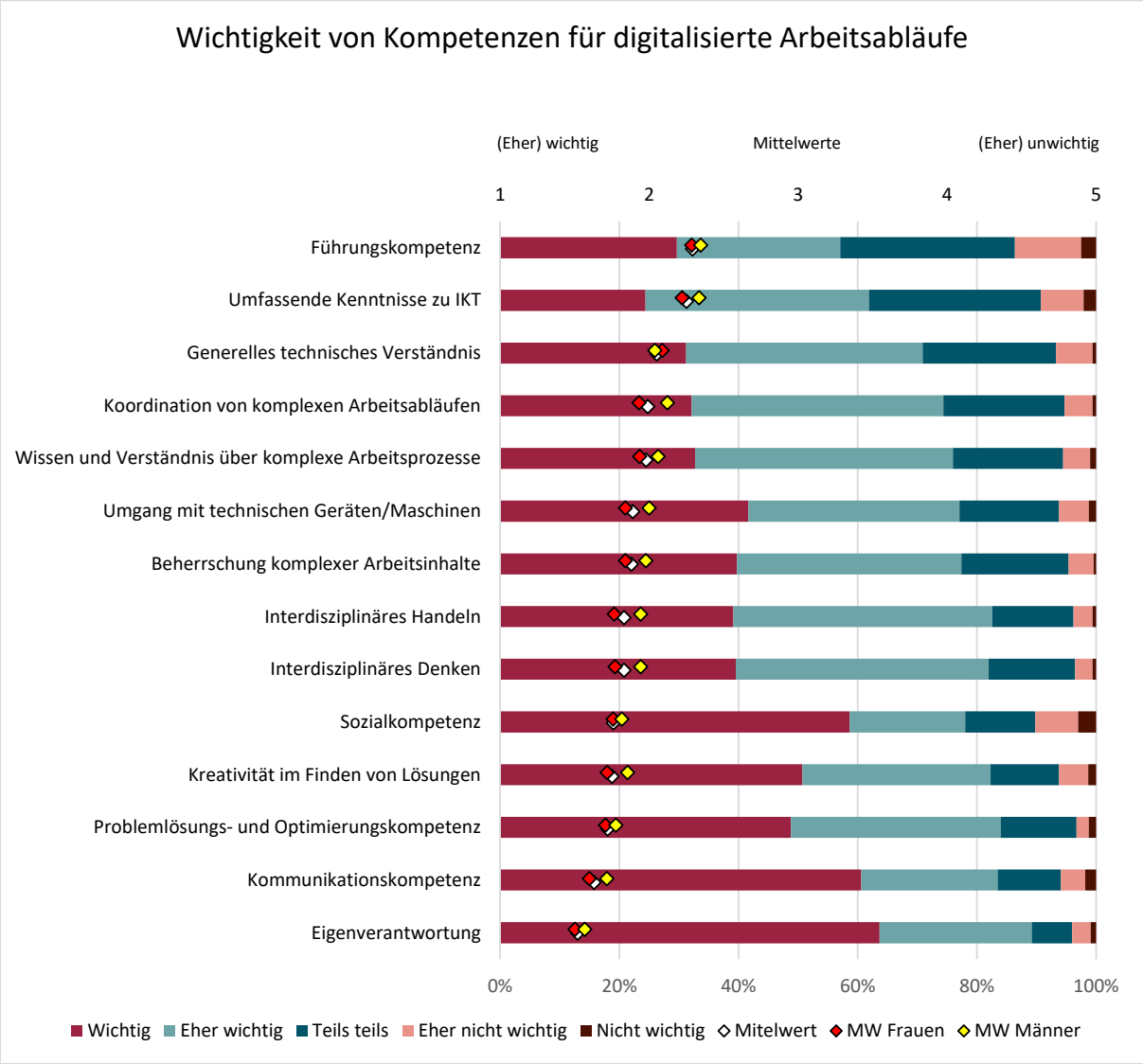
Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022

Mit Blick auf die einzelnen abgefragten Kompetenzen und Fähigkeiten werden alle von ihnen von einer Mehrheit der Respondent*innen im Zusammenhang mit zunehmend digitalisierten Arbeitsabläufen und -inhalten als „wichtig“ oder „eher wichtig“ erachtet (vgl. Abbildung 7) Die höchsten Zustimmungsraten zeigen sich für spezifische Items aus der Gruppe der sozial-kommunikativen Kompetenzen sowie aus der Gruppe der personalen Kompetenzen.

Betreffend sozial-kommunikative Kompetenzen werden „Kommunikationskompetenz“ und „Sozialkompetenz“ als besonders wichtig erachtet, nicht jedoch „Führungskompetenz“.

Die höchsten Nennungen bei personalen Kompetenzen erhalten „Eigenverantwortung“, „Problemlösungs- und Optimierungskompetenz“ und „Kreativität im Finden von Lösungen“.

Abbildung 7: Generell wahrgenommene Wichtigkeit unterschiedlicher Kompetenzen und Fähigkeiten in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte: Frauen und Männer



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 99 bis 126 im Anhang.

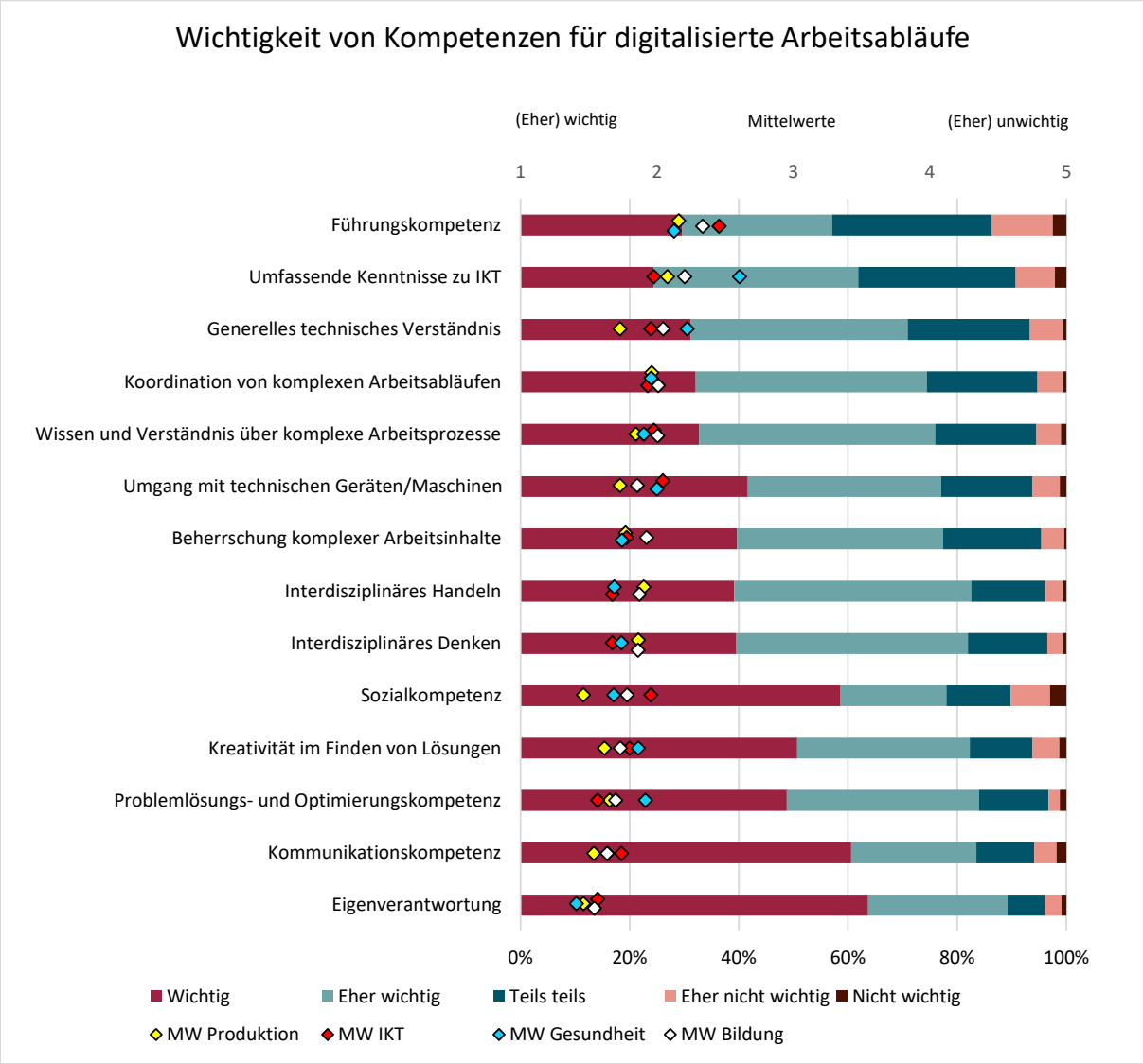
Als wichtig, aber im Vergleich zu den Items mit den höchsten Nennungen weniger wichtig, werden Items aus der Gruppe der IKT- und technischen Kompetenzen angesehen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich „umfassende Kenntnisse zu IKT“ und für „generelles technisches Verständnis“.

Dabei ist hervor zu heben, dass sich die insgesamt zeigende Reihung der perzipierten Wichtigkeit der abgefragten Kenntnisse und Fähigkeit zwischen Männern und Frauen nicht signifikant unterscheidet. Die jeweiligen Mittelwerte des Antwortverhaltens zeigen zwischen Frauen und Männern keinen statistisch signifikanten Unterschied[8] (vgl. für die Mittelwerte des Antwortverhaltens von Frauen und Männern Abbildung 8).

Abbildung 8 zeigt statt der Mittelwerte des Antwortverhaltens nach Geschlecht die Mittelwerte nach Branchen.

[8] Gemäß Ergebnis t-Test bei einem Signifikanzniveau von 0,05%.

Abbildung 8: Generell wahrgenommene Wichtigkeit unterschiedlicher Kompetenzen und Fähigkeiten in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte: Branchen



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 99 bis 126 im Anhang.

Auch im Branchenvergleich existieren nur relativ geringe Differenzierungen. Statistisch signifikant[9] unterscheiden sich lediglich die Mittelwerte des Gesundheits- und Pflegesektors im Vergleich zum Mittelwert im Sektor Bildung / Unterricht für das Item „umfassende Kenntnisse zu IKT“, und wiederum für dieses Item der Mittelwert des Gesundheits- und Pflegesektors im Vergleich zu IKT-Sektor. Dabei werden jeweils im Gesundheits- und Pflegesektor „umfassende Kenntnisse zu IKT“ im Vergleich zu den anderen beiden Branchen als weniger wichtig eingeschätzt.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews bestätigen über weite Strecken jene der quantitativen Befragung. Im IKT-Bereich wird dabei vor allem die Notwendigkeit der Kombination unterschiedlicher Kenntnisse und Fähigkeiten betont. Neben technischen Kenntnissen und Fähigkeiten erfordert die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen im Team z. B. Kommunikations- und Sozialkompetenz, Kreativität, und Problemlösungskompetenz. Auch im

[9] Gemäß Ergebnis t-Test bei einem Signifikanzniveau von 0,05%.

Rahmen von Interaktionen mit Kund*innen, also bspw. im Verkauf und Marketing, beim Zuschnitt von Systemen und Dienstleistungen entlang von Bedürfnissen von Kund*innen, im Rahmen von Change-Management sowie betreffend Schulung und Wartung sind nicht nur technische Kompetenzen im engeren Sinn notwendig, sondern insbesondere auch sozial-kommunikative und personale Kompetenzen. Die Interviewpartnerinnen betonten dabei wiederholt, dass sich Tätigkeiten im IKT-Sektor nicht auf technische Aufgabenstellungen beschränken, sondern dass das Tätigkeitsspektrum weit differenzierter ist.

Auch im produzierenden Sektor werden sozial-kommunikative, personale und fachliche Kompetenzen von Interviewpartnern als besonders wichtig angesehen. Dies gilt einerseits für unterschiedliche Bereichen und Hierarchieebenen des Managements, in der Entwicklung und in der Arbeitsvorbereitung. Aber auch in der Produktion selbst sind solche Fähigkeiten wichtig, selbst wenn die gegenständlichen Prozesse zu einem hohen Grad standardisiert sind. Es geht dabei z. B. um die Optimierung von Produktionsabläufen und Prävention und das Erkennen von Fehlern und ggf. um deren Behebung. In Interview 8[10] wurde etwa ausgeführt, dass Inputs von Maschinenbediener*innen betreffend den zeitlichen Aufwand und Reihenfolge der Abarbeitung von Aufträgen für eine effiziente Produktion zentral sind. Weiters kommt ihnen eine Kontrollfunktion z. B. betreffend die Fehlerfreiheit von durch die Arbeitsvorbereitung erstellten CNC-Programmen[11] zu, wobei fehlerhafte Programmierungen häufig nicht nur an die Arbeitsvorbereitung rückgemeldet, sondern direkt durch die Maschinenbediener*innen behoben werden.

Auch im Gesundheits-, Pflege- und Bildungsbereich wird davon ausgegangen, dass sozial-kommunikative und personale Kompetenzen auch unter den Vorzeichen zunehmender Digitalisierung von zentraler Bedeutung bleiben. Zum Beispiel ist die Verwendung digitaler Instrumente im physischen schulischen Unterricht klassischer Weise mit einem hohen Grad analoger interpersoneller Interaktion und Kommunikation verbunden und erfordert diesbezügliche Kompetenzen.

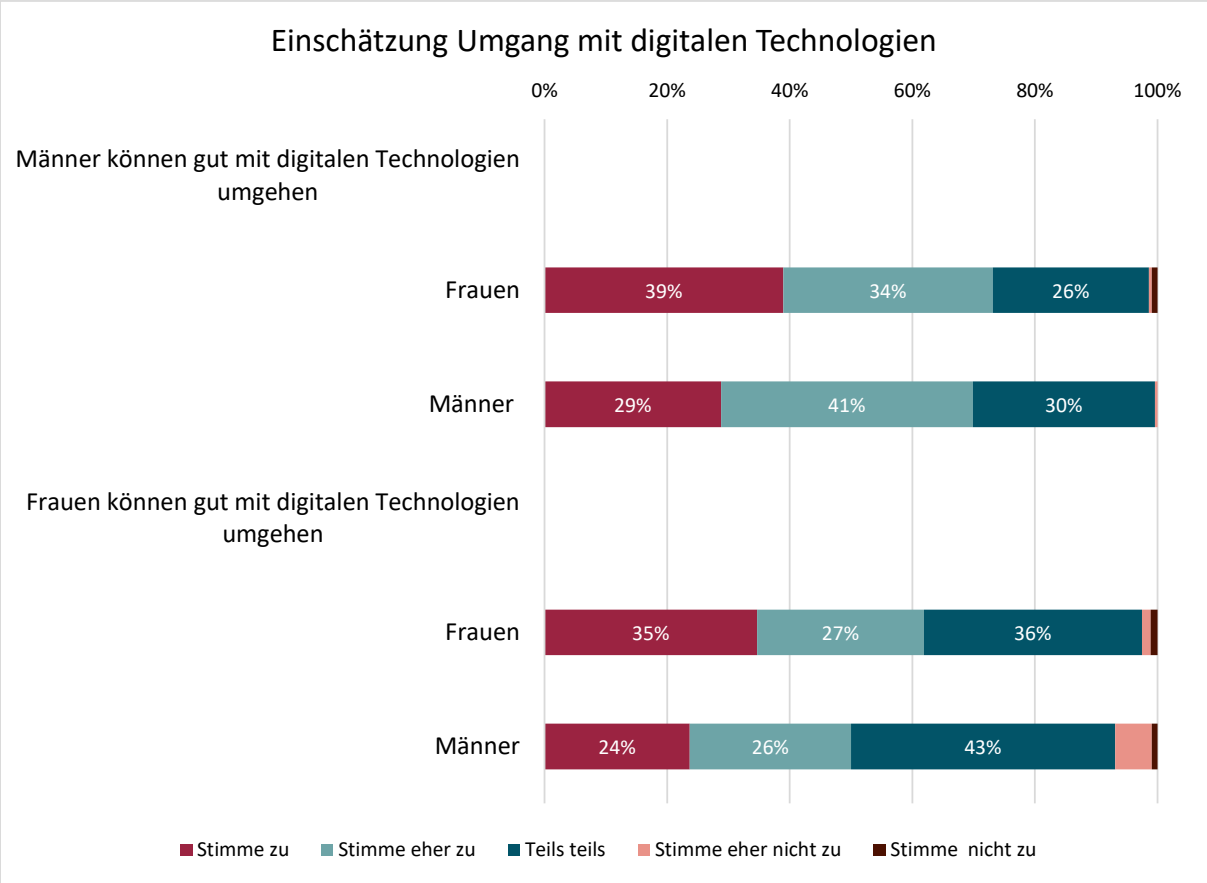
[10] Mittelgroßer Produktionsbetrieb / Herstellung von Möbeln und Geschäftseinrichtungen.

[11] Zur Steuerung automatisierter Fräsmaschinen.

5.2 Geschlechtsspezifische Kompetenzzuschreibungen

Zur Eruierung geschlechtsspezifischer Kompetenzzuschreibungen bzw. von Geschlechterstereotypen im Zusammenhang mit digitalen Technologien wurde in unserer Erhebung abgefragt, in welchem Ausmaß davon ausgegangen wird, dass Männer bzw. Frauen gut mit digitalen Technologien umgehen können bzw. sich nicht für digitale Technologien interessieren.

Abbildung 9: Einschätzung Kompetenzen im Umgang mit digitalen Technologien; Frauen vs. Männer



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 42, 43, 46, 47 im Anhang.

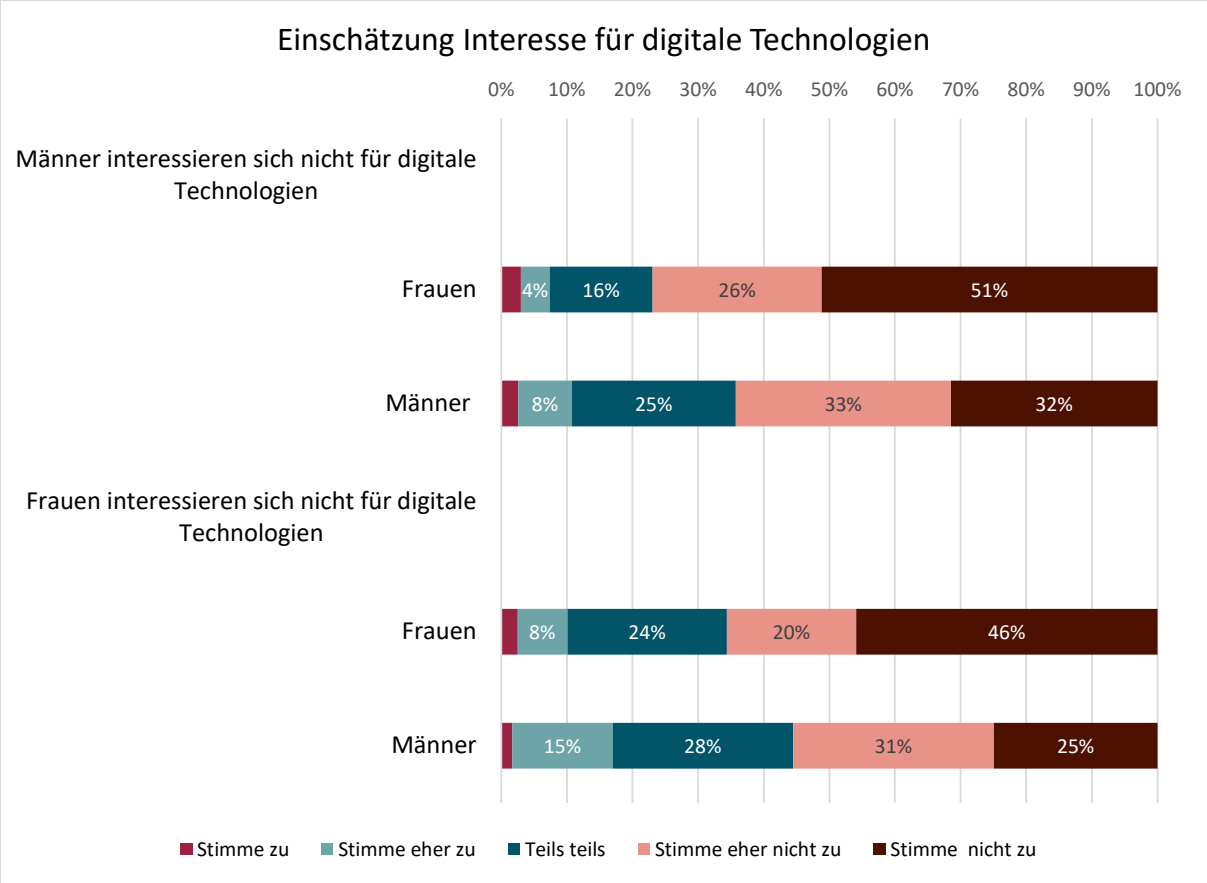
Insgesamt wird Männern häufiger eine hohe Kompetenz im Umgang mit digitalen Technologien zugeschrieben als Frauen (vgl. Abbildung 9). Dabei bewerten Frauen die gegenständlichen Kompetenzen von Männern höher als dies die Männer selbst tun. Beim Antwortverhalten von Männern zeigt sich das umgekehrte Bild. Sie bewerten die Kompetenzen von Frauen kritischer als dies Frauen für die eigene Gruppe tun.

Ähnlich ist das Ergebnis für zugeschriebene Interessen an digitalen Technologien. Männern wird insgesamt ein höheres Interesse an digitalen Technologien zugeschrieben als Frauen (Abbildung 10). Dabei schätzen insbesondere Frauen das Interesse von Männern an digitalen Technologien als hoch ein. Das Interesse von Frauen an digitalen Technologien wird insgesamt etwas niedriger eingeschätzt als jenes der Männer. Hier fällt das Urteil von Männern wiederum kritischer aus als jenes von Frauen.

Insgesamt besteht damit eine dahingehende Tendenz, dass Männern eine stärkere Affinität zu digitalen Technologien zugeschreiben wird als Frauen, wobei bei Frauen insbesondere eine

etwas „positivere“ Zuschreibung gegenüber Männern besteht, und bei Männern insbesondere eine substantiell „negativere“ Zuschreibung gegenüber Frauen.

Abbildung 10: Einschätzung Interesse an digitalen Technologien; Frauen vs. Männer



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 44, 45, 48, 49 im Anhang.

Neben diesem generellen Stimmungsbild ist für eine detailliertere Einschätzung zu der Frage, wie sich zunehmende Digitalisierung erwartbar auf geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation auswirkt, relevant ob und inwiefern die im letzten Kapitel thematisierten Kenntnisse und Fähigkeiten eher bei Männern oder eher bei Frauen verortet werden. Dabei wurden die Respondent*innen gebeten anzugeben, ob ihrer Meinung nach spezifische Kompetenzen und Fähigkeiten (in Form der oben bereits behandelten 14 Items) allgemein öfter bei Männern oder bei Frauen anzutreffen sind (entlang einer Skala von 1 bis 5, wobei „1“ für „öfter bei Männern“ und „5“ für „öfter bei Frauen“ steht).

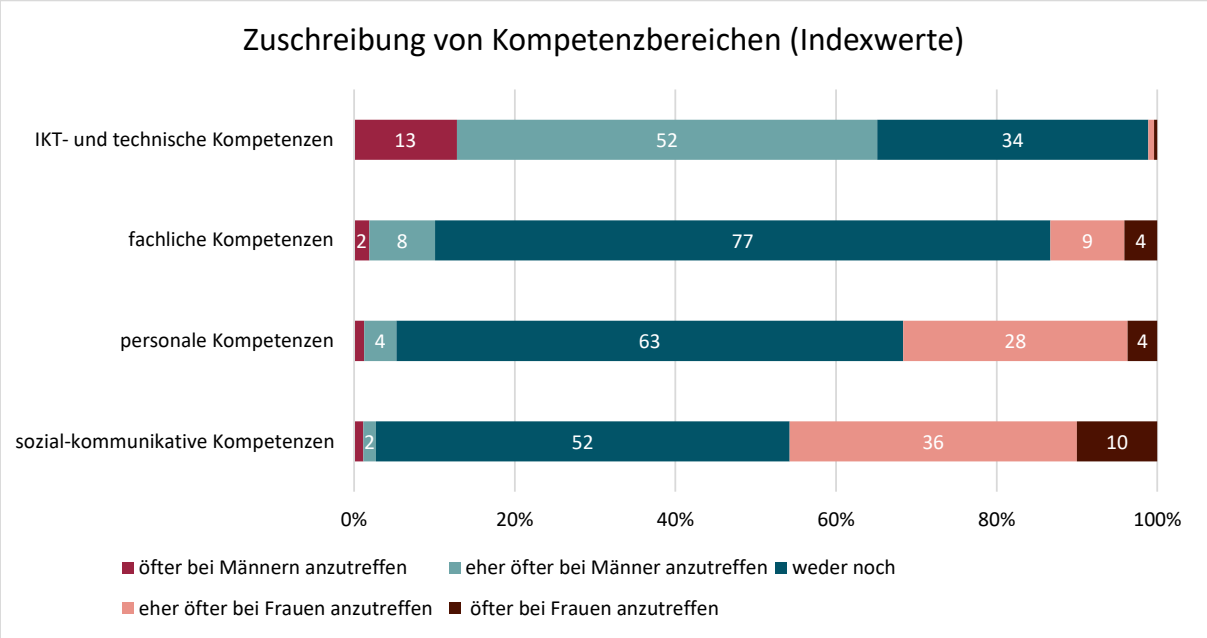
Für einen ersten Überblick betrachten wir dabei wiederum Indexwerte zu den oben genannten Kompetenzbereichen, in denen jeweils mehrere einzelne Items zu Kompetenzen und Fähigkeiten zusammengefasst werden.

Dabei zeigt sich, dass (berechnet als Index über mehrere Items) vielfach davon ausgegangen wird, dass IKT- und technische Kompetenzen öfter oder eher öfter bei Männern anzutreffen sind als bei Frauen. Auf die mittlere Position (teils / teils) entfallen hier 34%.

Betreffend fachliche Kompetenzen ist diese mittlere Position am weitaus häufigsten besetzt und jeweils unter 10% entfallen auf Positionen, die diese (eher) Männern oder (eher) Frauen zuordnen.

Auch bei personalen und sozialkommunikativen Kompetenzen überwiegt die indifferente Position. Daneben überwiegt hier jedoch eine Zuschreibung zu Frauen bei weitem gegenüber einer Zuschreibung zu Männern.

Abbildung 11: Geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzbereichen (Indexwerte)



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022

Diese Indexwerte, die zum Zweck einer übersichtlicheren Darstellung auf individueller Ebene aus dem Durschnitt des Antwortverhaltens zu mehreren Items gebildet wurden, unterschätzen zu einem gewissen Grad die Ausdifferenzierung der geschlechtsspezifischen Verortung entlang einzelner Fähigkeiten und Kompetenzen.

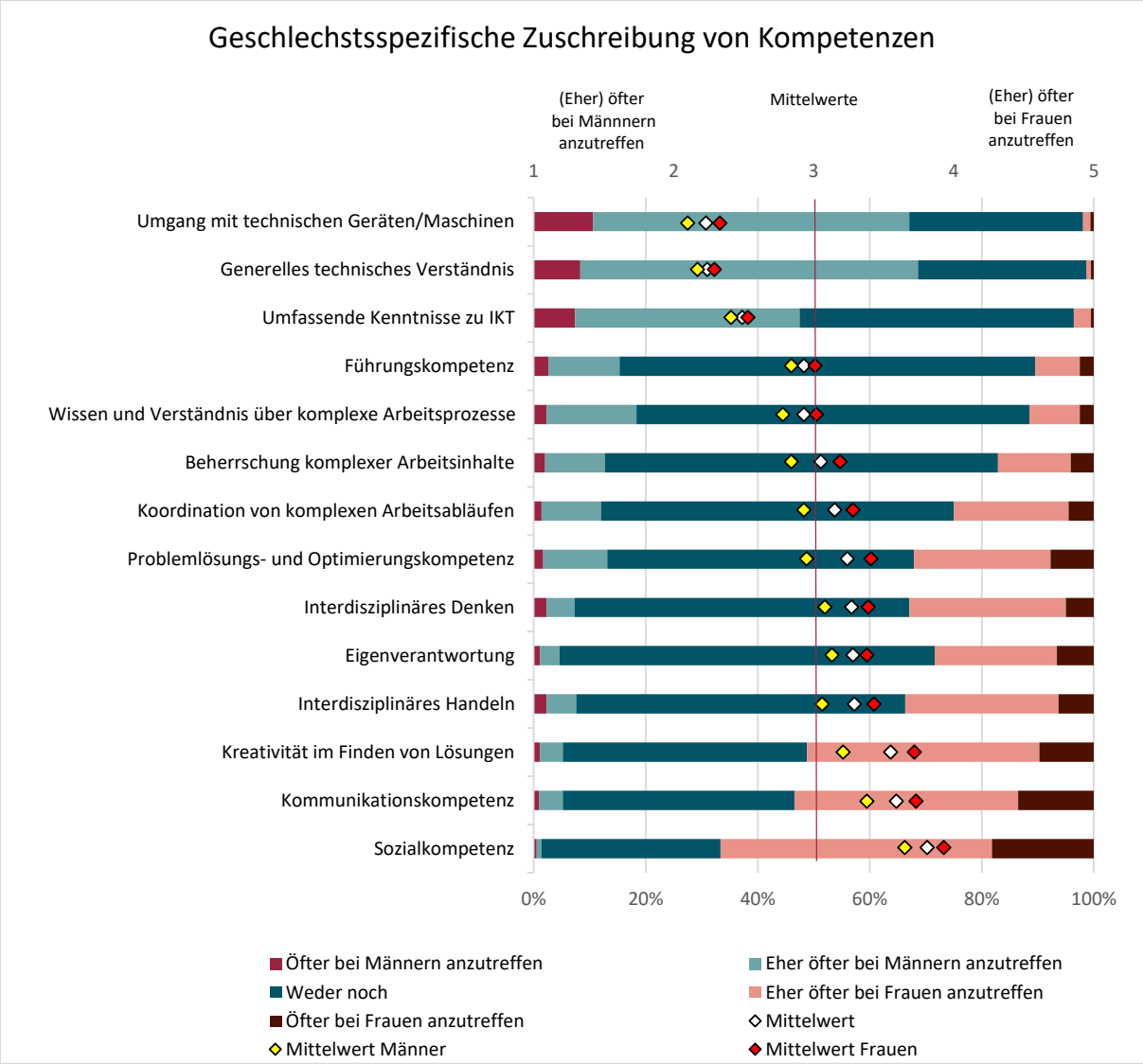
Abbildung 12 zeigt die Verteilung der Antworten zu der Frage, ob die einzelnen in der Befragung erfassten Kompetenzen und Fähigkeiten (eher) öfter bei Männern oder (eher) öfter bei Frauen anzutreffen sind und die Mittelwerte des Antwortverhaltens von Frauen bzw. von Männern.

Eine geschlechterspezifische Zuschreibung besteht insbesondere bei allen drei Items der Gruppe der IKT- und technischen Kompetenzen, also betreffend den „Umgang mit technischen Geräten und Maschinen“, hinsichtlich „generelles technisches Verständnis“ und für „umfassende Kenntnisse zu IKT“. Die Mittelwerte des Antwortverhaltens zeigen, dass sowohl ein beträchtlicher Anteil der Männer wie auch ein beträchtlicher Anteil der Frauen davon ausgehen, dass diese Kompetenzen und Fähigkeiten allgemein (eher) bei Männern anzutreffend sind als bei Frauen. Am anderen Ende der Reihung befinden sich „Sozialkompetenz“, „Kommunikationskompetenz“ und „Kreativität im Finden von Lösungen“, wo wiederum ein substantieller Anteil sowohl der Frauen wie auch der Männer angeben, dass diese Fähigkeiten und Kompetenzen allgemein (eher) für Frauen zutreffen als für Männer.

Auch betreffend „interdisziplinäres Handeln“, „Eigenverantwortung“ und „interdisziplinäres Denken“ überwiegt bei männlichen und weiblichen Respondent*innen eine eher weibliche Zuschreibung gegenüber einer männlichen Zuschreibung. Bei den anderen Items ist die mittlere Position (weder noch) jeweils stärker besetzt.

Auffällig ist daneben, dass Männer im Mittel eher zu einer männlichen Zuschreibung tendieren und Frauen eher zu einer weiblichen Zuschreibung. Am stärksten ausgeprägt sind Unterschiede der Mittelwerte des Antwortverhaltens dabei betreffend die Items „Kreativität im Finden von Lösungen“, zu „Problemlösungs- und Optimierungskompetenz“ und hinsichtlich der Koordination von „komplexen Arbeitsabläufen“. Die Mittelwerte des Antwortverhaltens von Männern und Frauen unterscheiden sich bei fast allen Items auf einem statistisch signifikanten Niveau.[12] Kein statistisch signifikanter Unterschied zeigt sich bei den Items „generelles technisches Verständnis“ und „umfassende Kenntnisse zu IKT“. Hier gehen Frauen und Männer im Durchschnitt in statistisch gleichem Ausmaß davon aus, dass diese Kompetenzen und Fähigkeiten allgemein eher für Männer zutreffen als für Frauen.

Abbildung 12: Geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzen und Fähigkeiten: Frauen und Männer

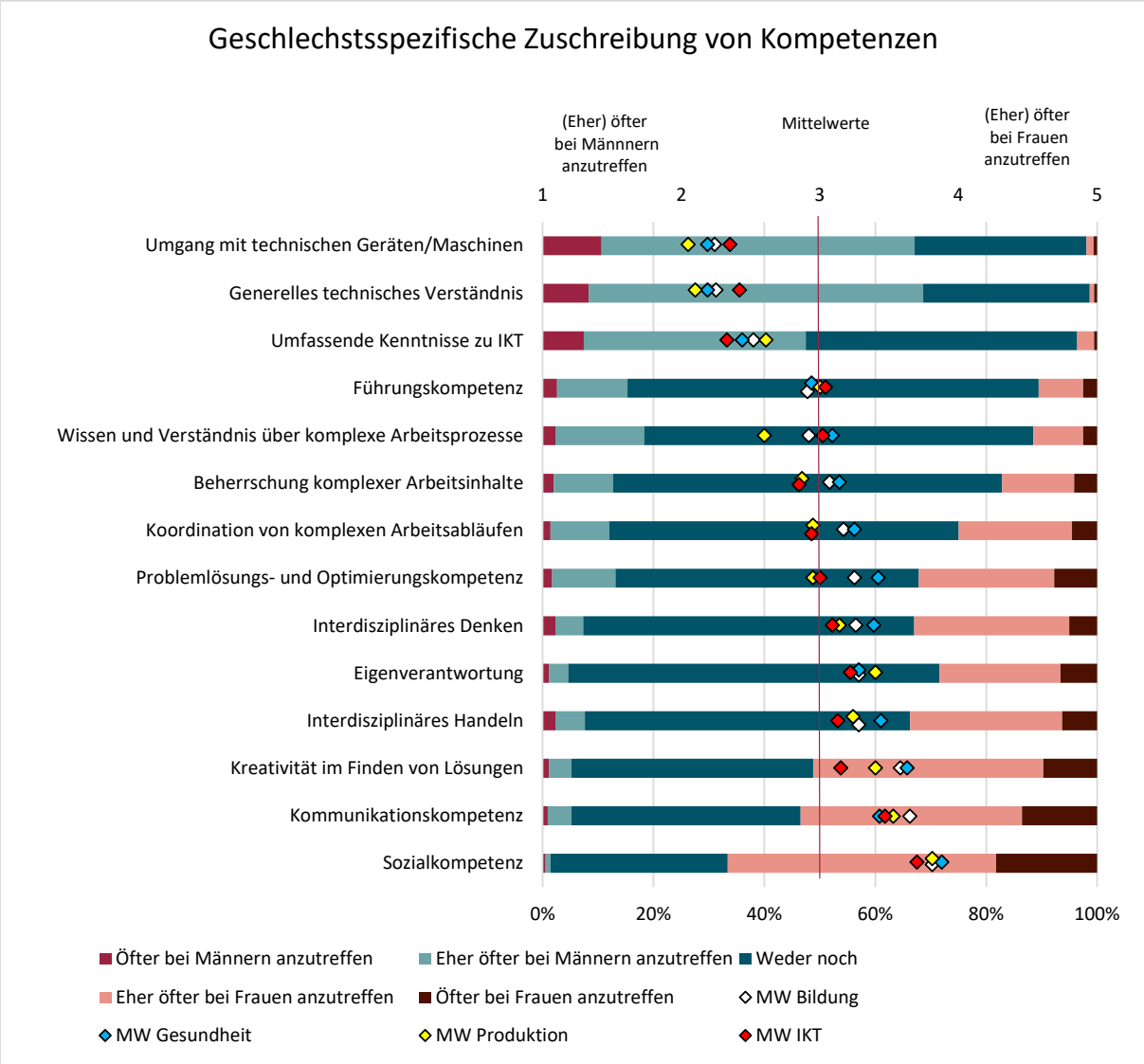


Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 14 bis 41 im Anhang.

[12] Gemäß Ergebnis t-Test bei einem Signifikanzniveau von 0,05%.

Abbildung 13 zeigt das Antwortverhalten zum hier behandelten Fragenkomplex mit den gegenständlichen Mittelwerten nach Branchen. Ähnlich wie bei einer Differenzierung nach Geschlecht (vgl. oben) zeigt die Reihung weiblicher bzw. männlicher Zuschreibungen nur geringe Unterschiede nach Branchen. IKT- und technische Kompetenzen werden in allen vier Branchen wesentlich stärker bei Männern als bei Frauen verortet, und insbesondere „Sozialkompetenz“, „Kommunikationskompetenz“ und „Kreativität im Finden von Lösungen“ in allen vier Branchen wesentlich stärker bei Frauen als bei Männern.

Abbildung 13: Geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzen und Fähigkeiten: Branchen



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 14 bis 41 im Anhang.

Quer über alle Kompetenzen und Fähigkeiten betrachtet zeigt sich vielfach (aber nicht durchgängig) eine etwas stärkere männliche Zuschreibung von Kompetenzen und Fähigkeiten in den Sektoren IKT und Produktion, und eine etwas stärkere weibliche Zuschreibung im Bildungs- und Gesundheits- und Pflegebereich. Dies hängt unter anderem mit dem ungleichen Frauen- bzw. Männeranteil der Beschäftigten (und Respondent*innen) in den jeweiligen Branchen zusammen (vgl. oben zur Strukturierung des Antwortverhaltens nach Geschlecht).

Die Mittelwerte des Antwortverhaltens unterscheiden sich im Branchenvergleich in der Regel nicht auf statistisch signifikantem Niveau.[13] Ausnahmen sind:

- Bildung vs. Produktion: Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse
- Gesundheit und Pflege vs. IKT: Problemlösungs- und Optimierungskompetenz, Kreativität im Finden von Lösungen
- Gesundheit und Pflege vs. Produktion: Problemlösungs- und Optimierungskompetenz, Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse
- IKT vs. Produktion: Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse

Darüber hinaus zeigen sich nach individuellen Merkmalen der Respondent*innen (abgesehen vom Geschlecht; vgl. oben)[14] bzw. nach weiteren Unternehmensmerkmalen[15] nur wenige signifikante Differenzierungen[16] bzw. sind die Effektstärken bei signifikanten Differenzierungen gering. Dies deutet in die Richtung, dass es sich bei den sich in unseren Ergebnissen zeigenden geschlechtsspezifischen Zuschreibungen von Kompetenzen und Fähigkeiten um ein Phänomen handelt, dessen Ausprägungen bzw. dessen Differenzierungen zwischen Respondent*innen nicht oder nur zu einem geringen Ausmaß durch die von uns erhobenen potentiellen Erklärungsfaktoren begründet werden können.

Die qualitativen Interviews beinhalteten keine bis nur sehr wenige explizite Aussagen zu geschlechterspezifischen Kompetenzzuschreibungen. Dies kann unter anderem damit zusammenhängen, dass in einem persönlichen Gespräch solche Differenzierungen weniger offen vorgenommen werden als in Rahmen einer quantitativen Erhebung ohne face-to-face Kontakt.

5.3 Kompetenzanforderungen und geschlechtsspezifische Kompetenzzuschreibungen

Im Folgenden integrieren wir die oben dargestellten Ergebnisse zur perzipierten Wichtigkeit unterschiedlicher Kompetenzen und Fähigkeiten in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe einerseits und zu deren geschlechterspezifischer Zuschreibung andererseits.

In Abbildung 14 werden auf der x-Achse die Mittelwerte zum Antwortverhalten betreffend die wahrgenommene Wichtigkeit unterschiedlicher Kompetenzen und Fähigkeiten abgebildet, auf der y-Achse die Mittelwerte zum Antwortverhalten hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Zuschreibung dieser Kenntnisse und Fähigkeiten. Dabei zeigt sich ein mittlerer dahingehender Zusammenhang, dass Kompetenzen und Fähigkeiten, die stärker Frauen zugeschrieben werden, als besonders wichtig erachtet werden (linker oberer Quadrant der Verteilung). Stärker Männern zugeschriebene Kenntnisse und Fähigkeiten zeigen im Vergleich dazu der Tendenz nach eine etwas geringere wahrgenommene Wichtigkeit. Dabei ist aber im Auge zu behalten, dass auch diese Kenntnisse und Fähigkeiten nicht als unwichtig erachtet werden.

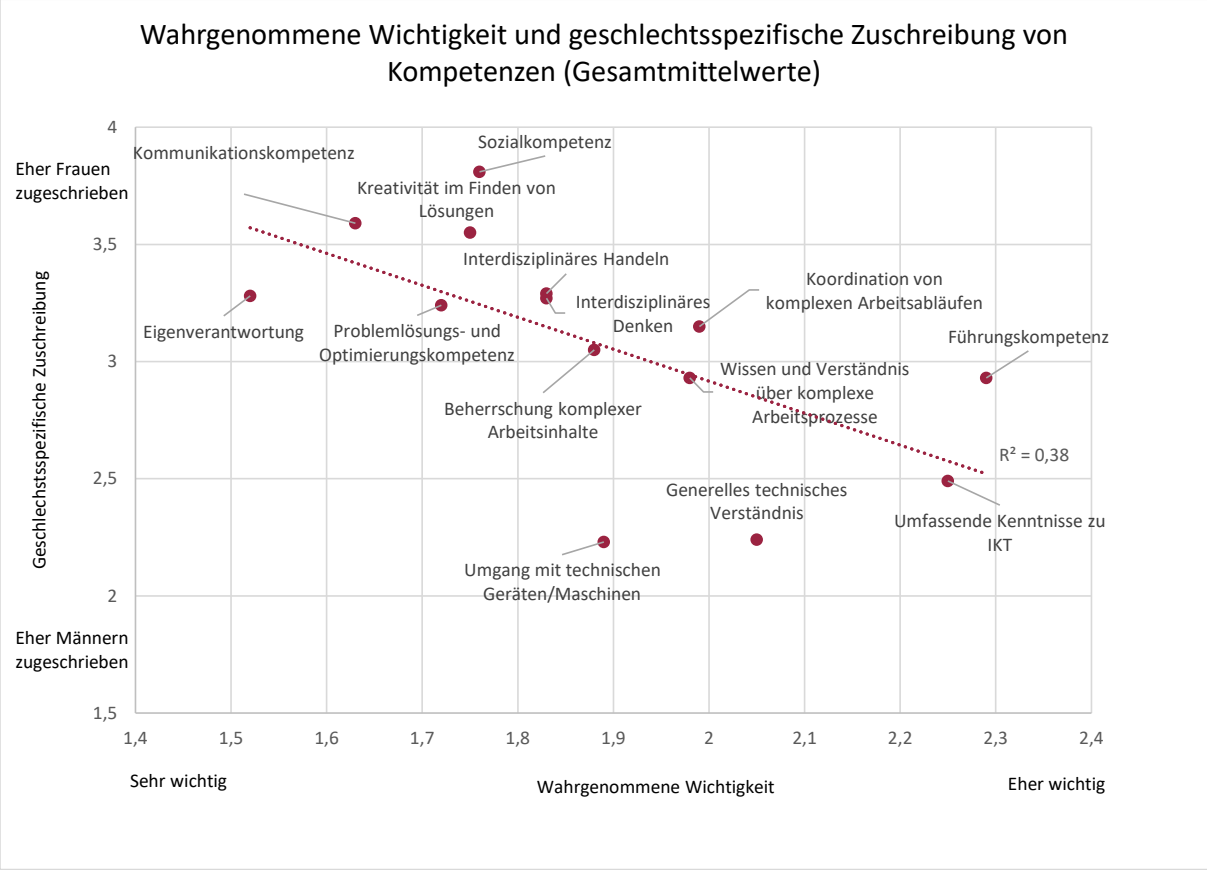
[13] Gemäß Ergebnis t-Test bei einem Signifikanzniveau von 0,05%.

[14] Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung; Mitglied Betriebsrat/Personalvertretung; Leitungsfunktion.

[15] Anzahl der Beschäftigten, Frauenanteil an den Beschäftigten, Altersstruktur der Beschäftigten, Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne, andere Frauenförderungs- und/oder Gleichstellungsinstrumente, Unternehmensstandort (Urbanität), Vorhandensein Betriebsrat/Personalvertretung.

[16] Untersucht mittels Chi-Quadrat-Tests nach Pearson.

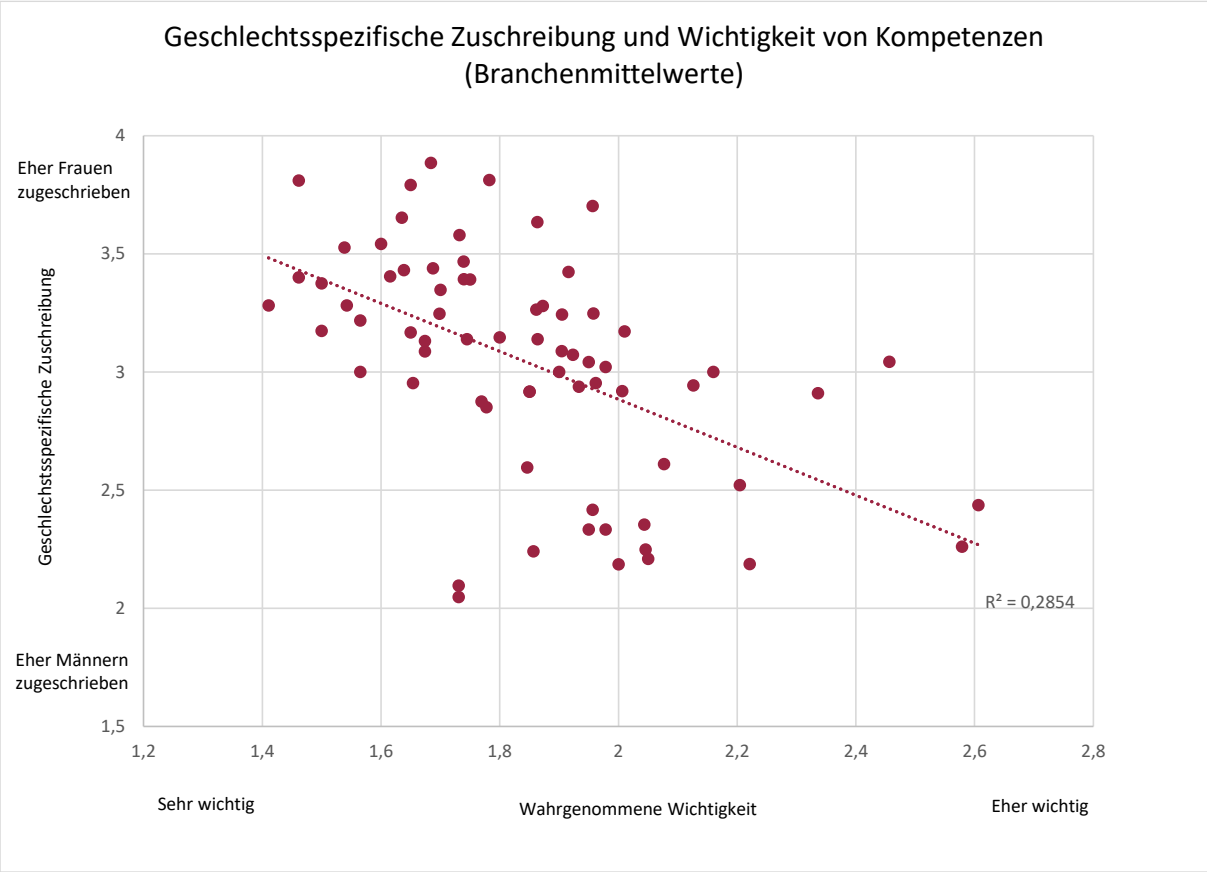
Abbildung 14: Wahrgenommene Wichtigkeit und geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzen und Fähigkeiten (Gesamtmittelwerte)



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022.

Abbildung 15 zeigt den gegenständlichen Zusammenhang auf Basis von Mittelwerten des Antwortverhaltens nach Branchen. Das Maß für den Zusammenhang (R^2) sinkt dabei etwas ab. Es zeigt sich aber noch immer ein leichter bis mittlerer Zusammenhang der oben beschriebenen Art.

Abbildung 15: Wahrgenommene Wichtigkeit und geschlechtsspezifische Zuschreibung von Kompetenzen und Fähigkeiten (Mittelwerte nach Branchen)



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022.

Diese Ergebnisse könnten dahingehend gedeutet werden, dass mit zunehmender Digitalisierung Chancen zur Reduktion von geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt einher gehen, indem sich – vor dem Hintergrund der perzipierten Wichtigkeit und geschlechtsspezifischen Zuschreibung von Kompetenzen und Fähigkeiten – Vorteile für Frauen ergeben. Dieser mögliche Effekt dürfte aber dadurch zu einem großen Teil abgeschwächt werden, dass IKT- und technische Kenntnisse und Fähigkeiten, die ebenfalls von substantieller Bedeutung sind, durchgängig und in hohem Ausmaß stärker Männern als Frauen zugeschrieben werden.

Dies könnte sich unter anderem darin niederschlagen, dass zunehmende Digitalisierung mit einer fortgesetzten bzw. unter Umständen noch verstärkten dahingehenden geschlechterspezifischen Arbeitsteilung einher geht, dass Frauen z. B. digitale Instrumente in gleichem Ausmaß als Anwender*innen nutzen wie Männer, dass sie aber seltener z. B. an deren Planung, Entwicklung und Wartung beteiligt sind. Dieser Frage gehen wir im folgenden Kapitel nach.

6 Vertikale Segregation: Digitalisierung und perzipierte geschlechtsspezifische Tätigkeitsverteilung in Institutionen und Unternehmen

Im folgenden Abschnitt gehen wir der Frage nach, welche geschlechtsspezifischen Muster der Aufgabenverteilung sich in den befragten Institutionen und Unternehmen betreffend unterschiedliche mit Digitalisierung in Zusammenhang stehenden Tätigkeitsfeldern zeigt.

Wir unterscheiden dabei folgende Bereiche:

- Nutzung digitaler Technologien (als Anwender*innen)
- Unterstützung anderer Mitarbeiter*innen bei Problemen mit digitalen Technologien
- Schulung anderer Mitarbeiter*innen in der Nutzung digitaler Technologien
- Wartung digitaler Technologien
- Planung der Nutzung digitaler Technologien
- Entwicklung neuer digitaler Prozesse und Instrumente

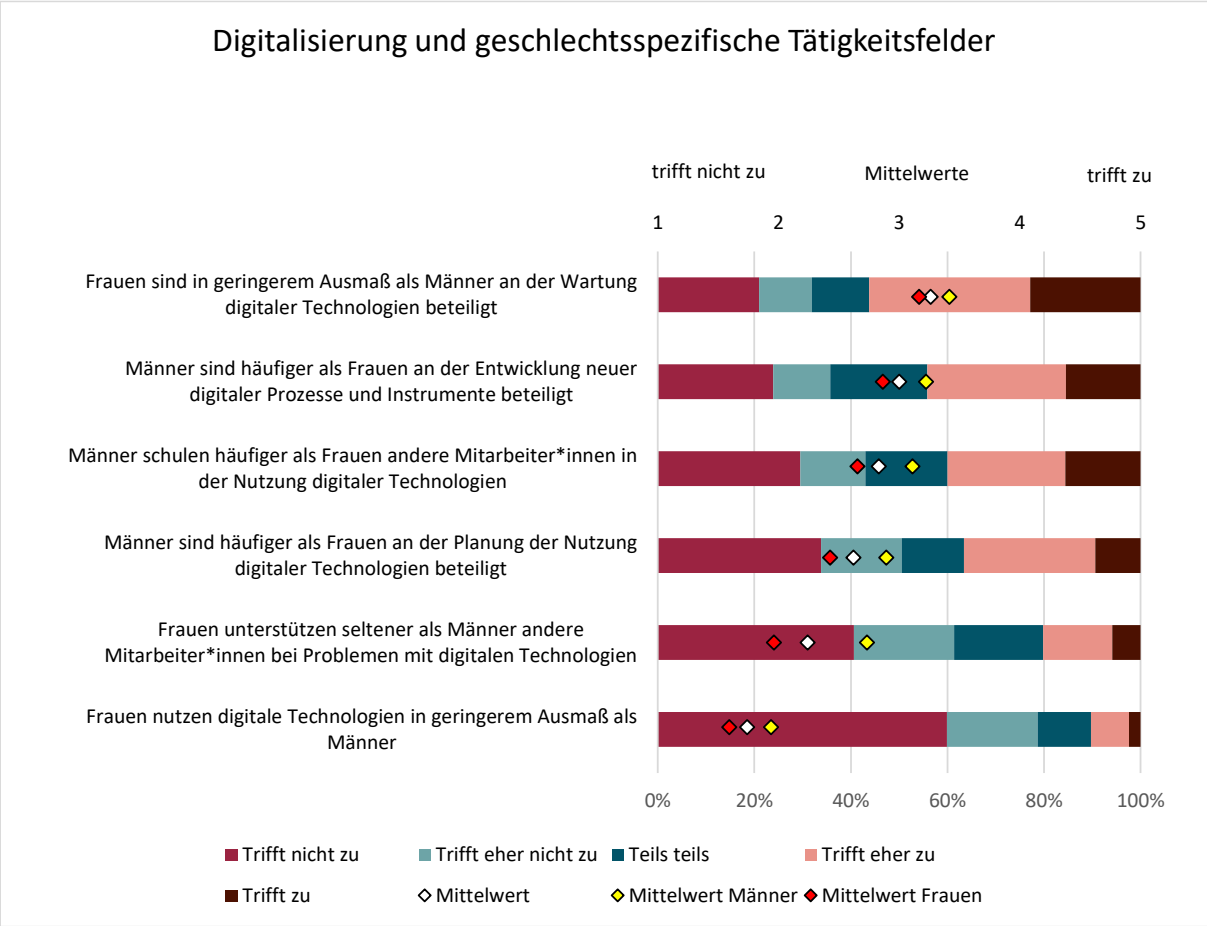
Zur Operationalisierung dieser Items wurde danach gefragt, ob Männer die gegenständlichen Tätigkeiten in der Institution / im Unternehmen häufiger ausüben als Frauen bzw. ob dies für Frauen seltener zutrifft als für Männer. Umso häufiger die Antwortkategorien „trifft zu“ oder „trifft eher zu“ gewählt wurden, umso stärker ist die Wahrnehmung, dass das jeweilige Tätigkeitsfeld häufiger von Männern ausgeübt wird.

Die Ergebnisse in Abbildung 16 zeigen diesbezüglich eine je nach Tätigkeitsfeldern unterschiedlich stark wahrgenommene männliche Dominanz. Die „Nutzung digitaler Technologien“ wird dabei fast gar nicht als Männerdomäne wahrgenommen. Dasselbe gilt in etwas geringerem Ausmaß für die „Unterstützung anderer Mitarbeiter*innen bei Problemen mit digitalen Technologien“. Die „Wartung digitaler Technologien“ wird hingegen vergleichsweise häufig als Tätigkeit wahrgenommen, die öfter von Männern ausgeübt wird. Ähnliches gilt (in etwas geringerem Ausmaß) für die Beteiligung an der „Entwicklung neuer digitaler Prozesse und Instrumente“, für die „Schulung von Mitarbeiter*innen in der Nutzung digitaler Technologien“ und für die „Planung der Nutzung digitaler Technologien“.

Gemessen an den Mittelwerten des Antwortverhaltens nehmen dabei Männer eine etwas stärkere männliche Dominanz wahr als Frauen. Diese Unterschiede sind mit Ausnahme des Items der „Wartung digitaler Technologien“ immer statistisch signifikant.[17]

[17] Gemäß Ergebnis t-Test bei einem Signifikanzniveau von 0,05%.

Abbildung 16: Digitalisierung und Wahrnehmungen zu geschlechtsspezifischen Tätigkeitsfeldern: Frauen und Männer



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 78 bis 89 im Anhang.

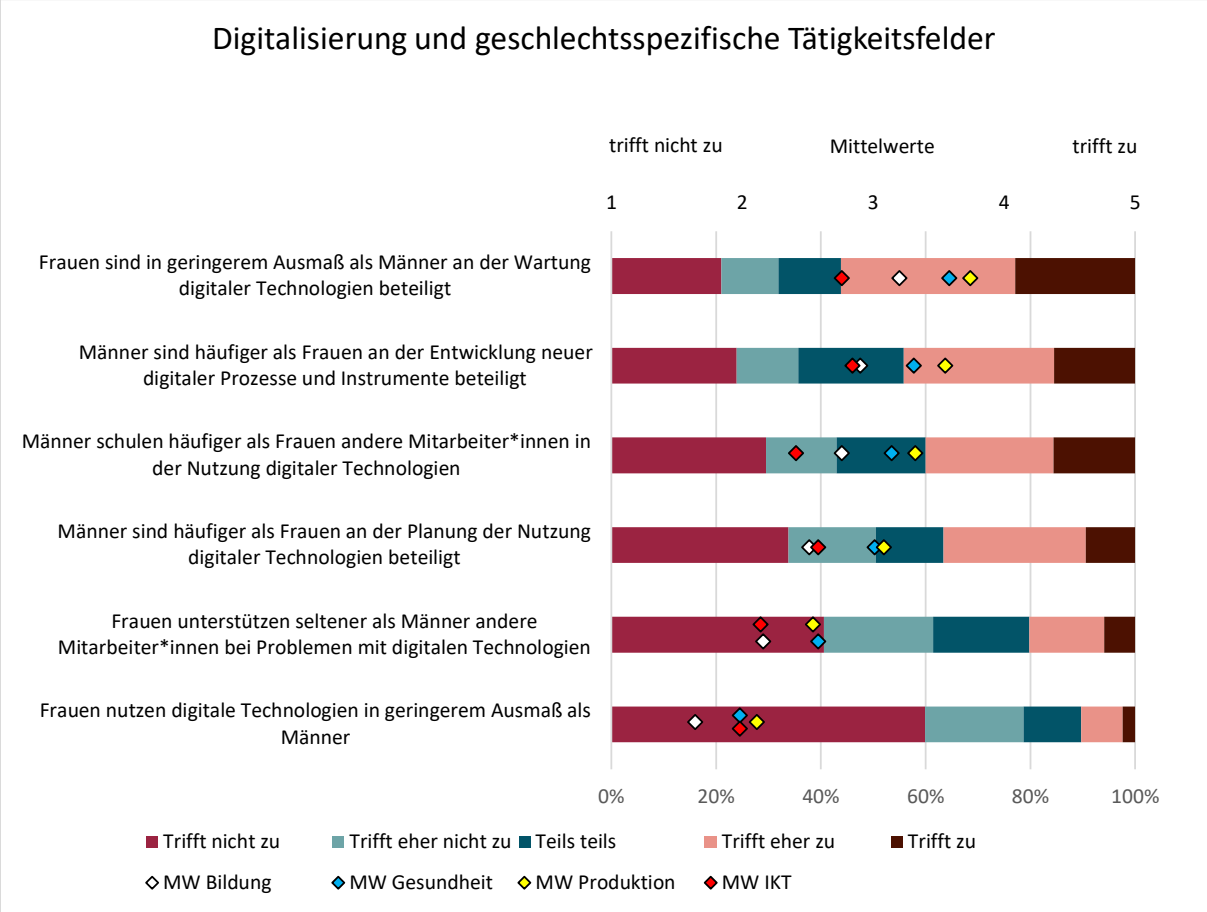
Abbildung 17 zeigt die gegenständlichen Ergebnisse zusammen mit den Mittelwerten des Antwortverhaltens nach Branchen. Die Abfolge des Grades der perzipierten männlichen Dominanz zeigt im Wesentlichen in allen Branchen ein ähnliches Bild, mit zwei Ausnahmen betreffend den IKT-Bereich. Dabei fällt auf, dass die Wahrnehmung männlicher Dominanz in dieser Branche (und auch im Bildungssektor) betreffend „Wartung“, „Entwicklung“, „Schulung“ und „Planung“ geringer ausfällt als im Gesundheits- und Pflegebereich sowie in der Produktion. In den beiden letzten Sektoren gibt es demnach eine (noch) stärkere Differenzierung zwischen nicht geschlechtsspezifisch konnotierten Anwender*innentätigkeiten, und verstärkt durch Männer ausgeübte wartenden, planenden und entwickelnden Tätigkeiten.

Die folgenden Mittelwerte unterscheiden sich statistisch signifikant:

- Bildung vs. Gesundheit / Pflege: Nutzung digitaler Technologien, Planung der Nutzung digitaler Technologien, Unterstützung bei Problemen mit digitalen Technologien
- Bildung vs. IKT: Nutzung digitaler Technologien
- Bildung vs. Produktion: Nutzung neuer Technologien, Planung digitaler Nutzung digitaler Technologien, Wartung digitaler Technologien, Schulung, Entwicklung digitaler Prozesse und Instrumente
- Gesundheit vs. IKT: Wartung digitaler Technologien, Schulung
- Gesundheit vs. Produktion: keine

- IKT vs. Produktion: Wartung digitaler Technologien, Schulung, Entwicklung digitaler Prozesse und Instrumente

Abbildung 17: Digitalisierung und Wahrnehmungen zu geschlechtsspezifischen Tätigkeitsfeldern: Branchen



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 78 bis 89 im Anhang.

Weitere individuelle und unternehmensbezogene Kennzeichen habe nur selten einen signifikanten Einfluss auf das Antwortverhalten, und wenn ein solcher existiert, fallen die Effektstärken eher gering aus.

Interessanter Weise führt dabei ein hoher Frauenanteil an den Beschäftigten (von 75% und mehr) nur betreffend die Items „Schulung von Mitarbeiter*innen“, „Unterstützung von Mitarbeiter*innen“ und „Planung der Nutzung neuer Technologien“ signifikant häufiger zu der Antwort, dass diese Tätigkeiten nicht häufiger durch Männer bzw. nicht seltener durch Frauen (1 = „trifft nicht zu“) ausgeübt werden. Dies (sowie auch die Ergebnisse im Branchenvergleich) deuten in die Richtung, dass sich die beschriebenen Differenzierungen in Tätigkeiten vielfach unabhängig vom Frauenanteil in der Institution / im Unternehmen zeigen.

Insgesamt legen diese Befragungsergebnisse im Zusammenhang mit Digitalisierung in den hier untersuchten Branchen vielfach die Existenz einer quasi vertikalen geschlechterspezifischen Strukturierung von Tätigkeiten nahe, wo Planung, Schulung, Entwicklung und Wartung in höherem Ausmaß durch Männer als durch Frauen erfolgt.

Dies wurde der Tendenz nach auch in den qualitativen Interviews bestätigt. Differenziert wird dieses Phänomen im IKT-Bereich wahrgenommen. Einerseits gibt es dort vermehrt auch

Frauen, die in der Entwicklung und Wartung digitaler Technologien beschäftigt sind. Andererseits sind Frauen gemäß der Interviewergebnisse vermehrt auch Quereinsteigerinnen, die keine höhere Informatik-Fachausbildung im engen Sinn absolviert haben (Informatikstudium oder einschlägige HTL). Dies kann neben anderem eine Erklärung dafür sein, dass in der IKT beschäftigte Frauen unter Umständen[18] verstärkt in Bereichen wie Beratung, Sales-Management oder Change-Management tätig sind oder mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als Front-end Entwicklerin (und nicht als Back-end Entwicklerin).

Auch im produzierenden Bereich wird in den quantitativen Interviews die Wahrnehmung geäußert, dass Tätigkeiten wie Planung und Entwicklung im Zusammenhang mit Digitalisierung primär von Männern ausgeübt werden, bzw. erfolgt in einem Fall keine eigenständige Entwicklungsarbeit, sondern es werden IT-Lösungen im Wesentlichen extern zugekauft (Interview 8[19]). Dabei wird einerseits argumentiert, dass sich diese Form der Strukturierung dadurch ergebe, dass das gegenständliche Arbeitsangebot (also von IT-Spezialist*innen, Programmierer*innen, Entwickler*innen etc.) vor dem Hintergrund der geschlechterspezifischen Strukturierung von Ausbildungs- und Berufsentscheidungen weit überwiegend aus Männern besteht. Andererseits gibt es die Wahrnehmung, dass Karriereunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes bzw. ein damit im Zusammenhang stehender Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung generell einem Aufstieg in hierarchisch höher positionierte Jobs entgegensteht (Interview 7[20]).

Sowohl betreffend den Gesundheits- und Pflegesektor wie auch für den Bereich schulischer Bildung wurde berichtet, dass dort für eine intensivere Beschäftigung mit Fragen der Digitalisierung neben den normalen beruflichen Tätigkeiten häufig keine bzw. nur geringe zeitliche bzw. finanzielle Ressourcen (in Schulen: Werteinheiten) vorgesehen sind, und ein diesbezügliches Engagement damit häufig auf Privatinitiativen unter Verwendung von Freizeit basiere.

Frauen sind dabei in der Wahrnehmung einzelner Interviewpartner*innen vielfach von einem quasi „doppelten Problem“ betroffen. Sie arbeiten häufiger Teilzeit, und haben deshalb innerhalb der Arbeitszeit der Tendenz nach weniger Ressourcen, sich mit Fragen und Digitalisierung und technische Innovationen zu beschäftigen. Zugleich wird von ihnen – im Vergleich zu Männern – der weit überwiegende Anteil von Reproduktions- und Sorgearbeit erbracht, was wiederum – aus Zeitressourcengründen – eine intensivere Beschäftigung mit der Thematik erschwert.

[18] Dieser Befund basiert nicht auf empirischen Daten, sondern auf in den qualitativen Interviews vermittelten Wahrnehmungen.

[19] Mittelgroßer Produktionsbetrieb/Herstellung von Möbeln und Geschäftseinrichtungen.

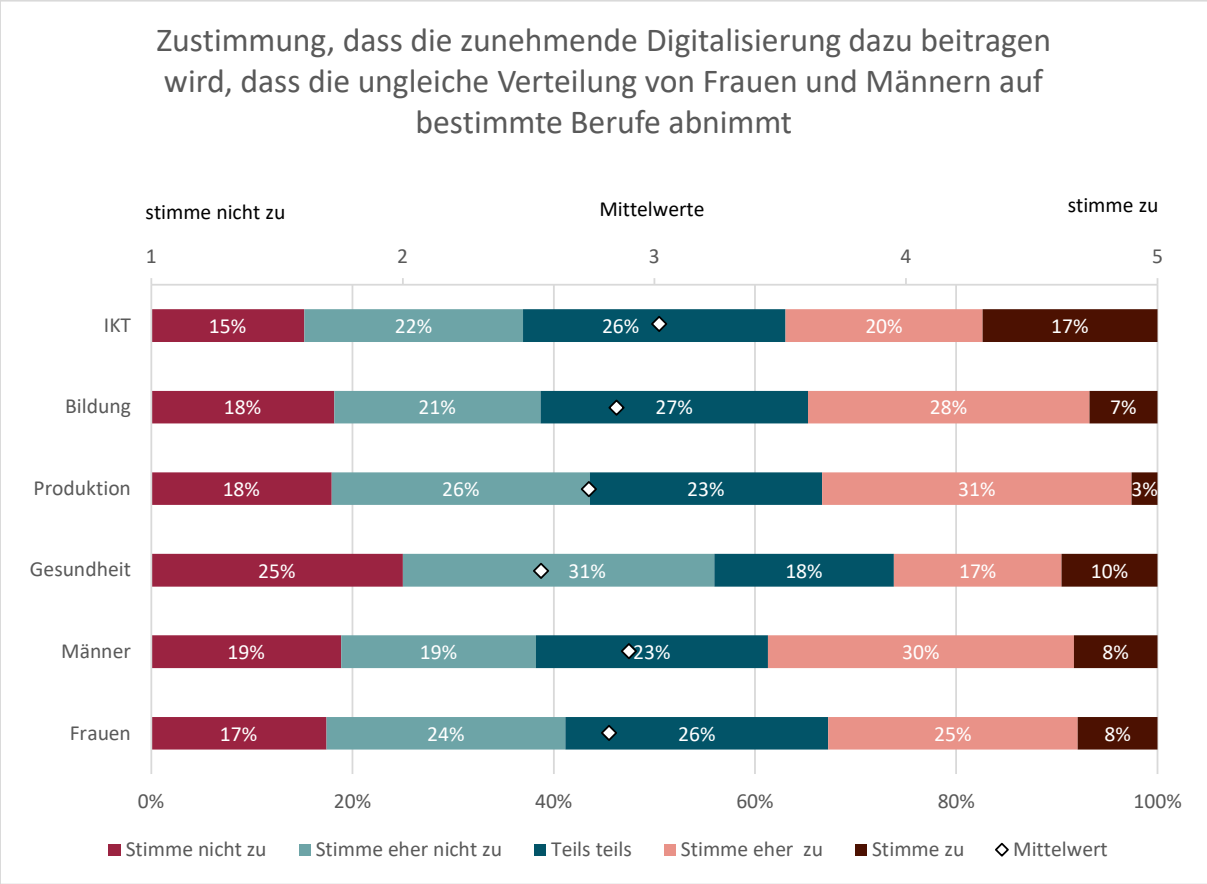
[20] Großer Industriebetrieb/Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen.

7 Perzipierte Auswirkungen von Digitalisierung auf Arbeitsmarktsegregation

Zu der Frage, welche Auswirkungen zunehmende Digitalisierung auf geschlechterspezifische horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation – und damit auch auf Einkommensungleichheiten zwischen Frauen und Männern – hat bzw. haben wird, existieren wie in Kapitel 2.3 dieses Berichtes skizziert in der Literatur unterschiedliche (eher optimistische wie auch eher pessimistische) Hypothesen. Ähnlich differenziert sind auch die diesbezüglichen Einschätzungen bzw. Erwartungen der Respondent*innen unserer Befragung.

Betreffend berufsspezifische Segregation überwiegen pessimistische Erwartungen insgesamt leicht gegenüber optimistischen Erwartungen, wobei die Einschätzung von Frauen etwas skeptischer Ausfällt als die von Männern (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Zustimmung zu der Aussage, dass zunehmende Digitalisierung dazu beitragen wird, dass die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Berufe abnimmt



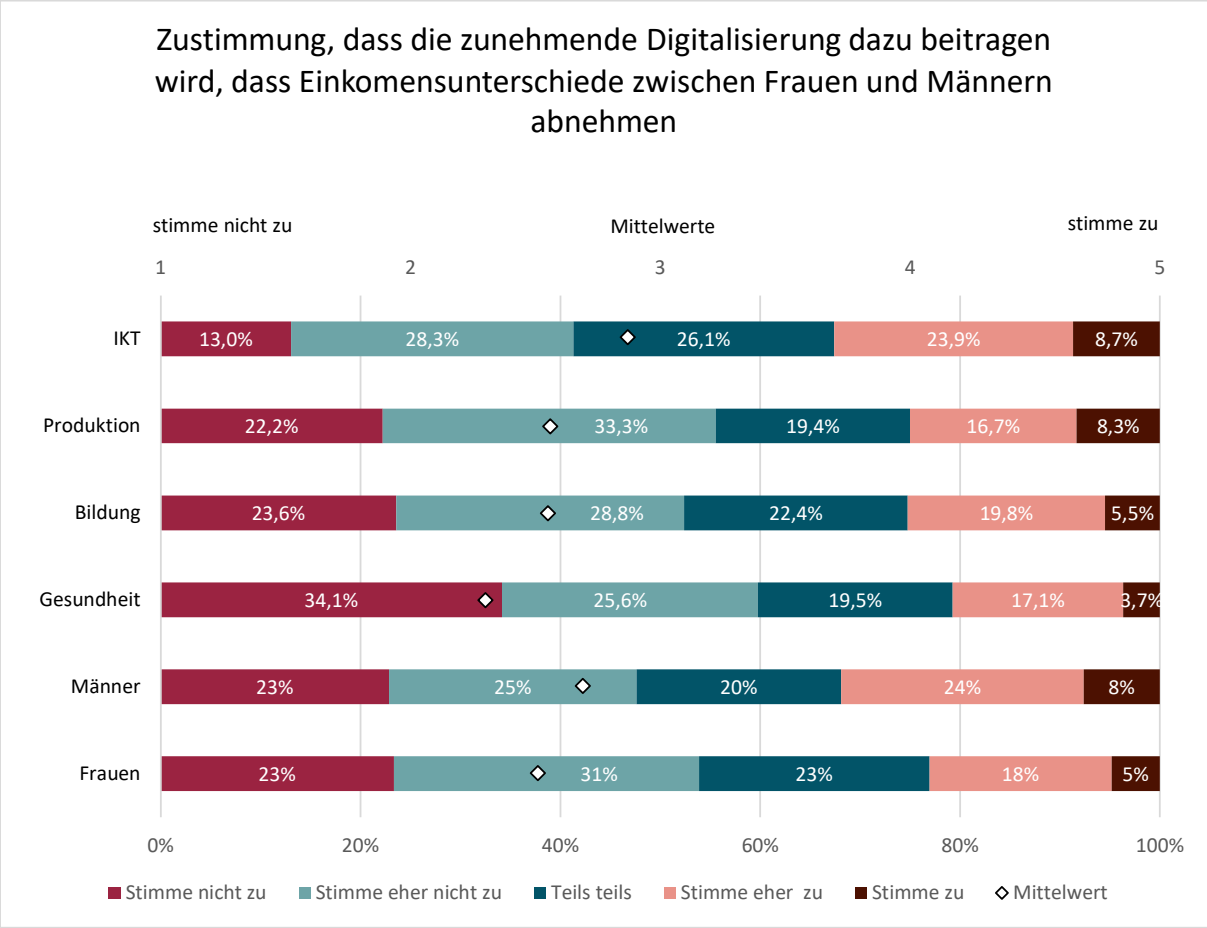
Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 127 & 128 im Anhang.

Im Branchenvergleich sind die Erwartungen in der IKT am optimistischsten, aber auch hier zeigt sich ein zweigeteiltes Meinungsbild. Am stärksten pessimistisch sind die Einschätzungen im Bereich Gesundheit und Pflege.

Noch skeptischer als betreffend berufsspezifische Segregation sind die Einschätzungen betreffend Auswirkungen auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern (vgl.

Abbildung 19). Pessimistische Erwartungen dominieren hier durchgängig gegenüber optimistischen. Wiederum sind Männer insgesamt etwas optimistischer als Frauen. Im Branchenvergleich sind wiederum pessimistische Einschätzungen in der IKT am wenigsten verbreitet, und in der Gesundheit / Pflege am stärksten.

Abbildung 19: Zustimmung zu der Aussage, dass zunehmende Digitalisierung dazu beitragen wird, dass Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern abnehmen



Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022; siehe Tabellen 129 & 130 im Anhang.

Im Rahmen der qualitativen Interviews wurden kaum Argumente dafür vorgebracht, dass erwartbar ist, dass zunehmende Digitalisierung *per se* die geschlechtsspezifische Segregation im Beschäftigungssystem reduziert bzw. mittelfristig reduzieren wird. Als konstitutiv werden in diesem Zusammenhang von den Interviewpartner*innen Ausbildungs- und Berufsentscheidungen von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen angesehen, wobei die Wahrnehmung vorherrscht, dass diese nach wie vor stark entlang tradierter geschlechtsspezifischer Berufsrollenbilder erfolgen, und dass nicht zu erwarten ist, dass diese sich durch eine zunehmende Digitalisierung von Produktions- und Arbeitsprozessen in absehbarer Zeit nachhaltig verändert werden.

Für den Gesundheits- und Pflegebereich wird einerseits konzediert, dass Digitalisierung zu einer Attraktivierung dieser Tätigkeiten und Berufe (auch für Männer) beitragen kann. Als weitere notwendige Schritte werden hier aber eine generelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen und auch eine Erhöhung der Einkommen in diesem Sektor angesehen. Darüber hinaus wird betont, dass diese Berufe in der Öffentlichkeit und in der Berufsorientierung differenzierter

dargestellt werden sollten, und dass dabei eine Reduktion auf rein pflegerische Tätigkeiten und Kenntnisse nicht sinnvoll und auch nicht tatsachengerecht sei.

Interviewpartnerinnen aus dem IKT-Bereich kommen zu dem Schluss, dass die (Aus)Bildung zu digitalen Technologien und zum Umgang mit ihnen in der schulischen Bildung für alle Schüler*innen wesentlich stärker forciert werden sollten. Damit könnte, so die Überlegung, der späteren Ungleichverteilung von Mädchen und Jungen bei weiterführenden Bildungsentscheidungen entgegengewirkt werden. Weiters sollten im Rahmen vom Berufsorientierung Geschlechterstereotype aktiv in Frage gestellt werden, auf möglichst breiter Basis Möglichkeiten zum Sammeln individueller Erfahrungen angeboten werden, und weibliche „*Role Models*“ in (bisher) „geschlechteruntypischen“ Berufen und Tätigkeiten präsentiert werden. Neben anderen Zielen steht letzteres auch auf der Agenda von Initiativen wie „#THENEWITGIRLS“[21] oder „WOMENinICT“.[22]

[21] Vgl. https://www.thenewitgirls.com/

[22] Vgl. https://www.voesi.or.at/aktiv/special-interest-group-womeninict/

8 Resümee

Zu der Frage, ob zunehmende Digitalisierung zu einer Reduktion von geschlechterspezifischer Arbeitsmarktsegregation beitragen kann, bestehen in der einschlägigen Literatur unterschiedliche – sowohl eher optimistische wie auch eher pessimistische – Hypothesen. Zugleich werden Geschlechterstereotype, also die geschlechterspezifische Zuschreibung von Charaktereigenschaften, Kenntnissen und Fähigkeiten bzw. von Berufsrollen, in der Literatur als ein wesentlicher Erklärungsfaktor für geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation herangezogen. Existierende Arbeitsmarktsegregation wirkt, so insbesondere die Rollentheorie, wiederum allgemein auf Geschlechterstereotype bzw. spezifischer auf Geschlechterberufsstereotype (das heißt auf Perzeptionen zu „Männerberufen“ und „Frauenberufen“) zurück und reproduziert diese.

Digitalisierung als branchenübergreifendes Phänomen, aber Anforderungen an „technische“ Kenntnisse variieren

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass zunehmend digitalisierte Prozesse und Instrumente ein branchenübergreifendes Phänomen darstellen. Im IKT-Sektor sind diese per Definition zentral und im produzierenden Bereich wurden in den letzten beiden Dekaden vielfach umfassende Schritte der Digitalisierung gesetzt. Im Gesundheits- und Pflegebereich sowie in der schulischen Bildung zeigt sich in der jüngeren Vergangenheit ein ähnlicher Trend, der jedoch im Vergleich der Tendenz nach zeitlich etwas nach hinten versetzt ist. Insbesondere im Bereich der schulischen Bildung wirkte dabei zuletzt die Covid-19 Pandemie als beschleunigender Faktor (Stichwort Distance-Learning), aber auch in den anderen Sektoren hat Digitalisierung durch zunehmend verbreitetes Homeoffice etc. einen nochmaligen spezifischen Entwicklungsschub erfahren.

Vor diesem Hintergrund kommt digitalen Grundkenntnissen und weiterführenden Anwenderkenntnissen (z. B. zu branchenspezifischer Software und Hardware) – mit gewissen Differenzierungen – in allen erfassten Branchen in dem Sinn eine hohe Bedeutung zu, dass eine überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten diese Fähigkeiten benötigen. Für darüber hinaus gehende IKT-Kenntnisse und -Fähigkeiten zeigt sich eine dahingehende Differenzierung, dass diese vor allem im IKT-Bereich, zum Teil auch in der Produktion, bei einem größeren Anteil der Belegschaft notwendig ist. Im Bildungsbereich und im Gesundheits- und Pflegebereich deuten die Ergebnisse der qualitativen Interviews in die Richtung, dass sich Fähigkeiten, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für die Planung, Weiterentwicklung und Wartung von Systemen (häufig basierend auf Instrumenten externer Anbieter) in der Regel auf einige wenige Personen konzentrieren, und dass die weit überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten primär Anwender*innenkenntnisse benötigt.

Digitalisierung erfordert mehr als nur „technische“ Kenntnisse und Fähigkeiten

Nach den Angaben der Respondent*innen unserer Befragung beschränken sich für zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe notwendige Kenntnisse nicht auf IKT- und technische Fähigkeiten. Als noch etwas wichtiger werden im Durchschnitt unterschiedliche sozial-kommunikative Kompetenzen und spezifische personale Kompetenzen (wie „Problemlösungs- und Optimierungskompetenz“, „Kreativität im Finden von Lösungen“ und „Eigenverantwortung“) bewertet. Eine solche Wahrnehmung zeigt sich branchenübergreifend und sowohl bei Männern wie auch bei Frauen. Die Funktionsfähigkeit digitaler Prozesse und Instrumente basiert demnach auch auf einer funktionierenden interpersonalen Abstimmung zwischen Arbeitskräften, auf Fähigkeiten zur Fehlererkennung und Fehlerbehebung sowie auf einer produktiven Interaktion mit analogen Arbeitsschritten und Kommunikationsformen.

Anhaltende Tendenz zu „traditionellen“ geschlechterspezifischen Zuschreibungen von Kompetenzen und Fähigkeiten

Unterschiedliche Arten von Kompetenzen und Fähigkeiten werden nach den vorliegenden Ergebnissen nach wie vor relativ stark geschlechterspezifisch zugeschrieben. Trotz Variationen trifft dies weitgehend unabhängig von der jeweiligen Branche oder von individuellen Eigenschaften der Respondent*innen, inklusive dem Geschlecht, zu. Sozial-kommunikative Kompetenzen (mit Ausnahme von „Führungskompetenz“) und eine Reihe personaler Kompetenzen (wie „Kreativität im Finden von Lösungen“, „Eigenverantwortung“, „interdisziplinäres Denken“ und „Handeln“) werden dabei eher bei Frauen verortet. Eine Zuschreibung an Männer überwiegt im Gegensatz dazu hinsichtlich IKT- und im breiteren Sinn technische Kenntnisse und Fähigkeiten. Daneben wird Männern generell en etwas höheres Interesse an digitalen Technologien bescheinigt als Frauen.

Die Ergebnisse deuten dabei in die Richtung, dass überwiegend gerade jene Kenntnisse und Fähigkeiten, die stärker Frauen zugeschrieben werden, im Zusammenhang mit digitalisierten Arbeitsabläufen als besonders wichtig erachtet werden. Dies gilt wiederum branchenübergreifend. Dieser Sachverhalt könnten dahingehend gedeutet werden, dass mit zunehmender Digitalisierung Chancen zur Reduktion von geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt einher gehen, indem sich – vor dem Hintergrund der perzipierten Wichtigkeit und geschlechtsspezifischen Zuschreibung von Kompetenzen und Fähigkeiten – Vorteil für Frauen ergeben. Dieser mögliche Effekt dürfte aber dadurch zu einem großen Teil abgeschwächt werden, dass IKT- und technische Kenntnisse und Fähigkeiten, die ebenfalls von substantieller Bedeutung sind, durchgängig und in hohem Ausmaß stärker Männern als Frauen zugeschrieben werden.

(Re)produktion innerbetrieblicher / innerinstitutioneller Geschlechterrollen

Die anhaltend hohe männliche Zuschreibung von IKT- und technischen Kenntnissen und Fähigkeiten könnte sich unter anderem darin niederschlagen, dass zunehmende Digitalisierung mit einer fortgesetzten bzw. unter Umständen noch verstärkten dahingehenden geschlechterspezifischen Arbeitsteilung einher geht, dass Frauen z. B. digitale Instrumente in gleichem Ausmaß als Anwender*innen nutzen als Männer, dass sie aber seltener z. B. an deren Planung, Entwicklung und Wartung beteiligt sind.

Sowohl die Ergebnisse der quantitativen Befragung wie auch der qualitativen Interviews legen einen solchen Effekt nahe. Die „Nutzung digitaler Technologien“ wird dabei fast gar nicht als Männerdomäne wahrgenommen. Dasselbe gilt, in etwas geringerem Ausmaß für die „Unterstützung anderer Mitarbeiter*innen bei Problemen mit digitalen Technologien“. Insbesondere die „Wartung digitaler Technologien“ wird hingegen vergleichsweise häufig als Tätigkeit wahrgenommen, die öfter von Männern bzw. in geringerem Ausmaß von Frauen ausgeübt wird. Ähnliches gilt (in etwas geringerem Ausmaß) für die Beteiligung an der „Entwicklung neuer digitaler Prozesse und Instrumente“, für die „Schulung von Mitarbeiter*innen in der Nutzung digitaler Technologien“ und für die „Planung der Nutzung digitaler Technologien“. Tendenzen in Richtung dieser Art der Strukturierung finden sich in allen Branchen, auch wenn die Wahrnehmung männlicher Dominanz in der IKT-Branche (und auch im Bildungssektor) betreffend „Wartung“, „Entwicklung“, „Schulung“ und „Planung“ geringer ausfällt als im Gesundheits- und Pflegebereich sowie in der Produktion.

Problematisch ist an dieser anhaltenden Strukturierung von geschlechtsspezifischen Tätigkeitsfeldern neben anderem, dass damit geschlechtsspezifische Berufsrollen und auf diesem Weg Geschlechterstereotype im breiteren Sinn reproduziert werden.

Reduktion horizontaler Segregation durch Digitalisierung?

Die Ergebnisse unserer Untersuchung liefern wenige Hinweise darauf, ob und inwiefern im Zuge zunehmender Digitalisierung eine Reduktion geschlechterspezifischer horizontaler Arbeitsmarktsegregation zu erwarten ist (oder vice versa). Als konstitutiv werden in diesem Zusammenhang von den Interviewpartner*innen Ausbildungs- und Berufsentscheidungen von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen angesehen, wobei die Wahrnehmung vorherrscht, dass diese nach wie vor stark entlang tradierter geschlechtsspezifischer Berufsrollenbilder erfolgen. Dies führt dazu, dass im produzierenden Bereich und im IKT-Sektor ein nur kleines weibliches Arbeitsangebot mit einschlägigen „technischen" Ausbildungen existiert. Die qualitativen Interviews deuten dabei zudem in die Richtung, dass im IKT-Sektor beschäftigte Frauen im Vergleich zu Männern häufiger Quereinsteiger*innen sind, die ursprünglich eine andere Ausbildung absolviert haben. Betreffend den produzierenden Sektor wurde davon berichtet, dass Frauen nach einer erfolgten beruflichen Umschulung (beispielsweise im Rahmen einer Fachkräfteintensivausbildung des AMS) erfolgreich dort tätig sind.

Im Gesundheits- und Pflegesektor gibt es die Wahrnehmung, dass Digitalisierung zu einer Attraktivierung dieser Tätigkeiten und Berufe (auch für Männer) beitragen kann. Als weitere notwendige Schritte werden hier aber eine generelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen und auch eine Erhöhung der Einkommen in diesem Sektor angesehen.

Notwendigkeit der Bearbeitung struktureller Bedingungen und von Geschlechter(berufs)stereotypen

Insgesamt deuten die Ergebnisse dieser Untersuchung in die Richtung, dass zunehmende Digitalisierung nicht per se eine substantielle Reduktion von vertikaler und horizontaler Geschlechtersegregation mit sich bringt. Umgekehrt gibt es aber auch keine starken Anzeichen dafür, dass sie für sich genommen eine Verstärkung von Arbeitsmarktsegregation nach sich zieht. Die tatsächlichen mittel- bis längerfristigen Effekte hängen demnach erwartbar von einer Reihe struktureller Rahmenbedingungen und von der Persistenz von Geschlechter(berufs)stereotypen ab. Betreffend den ersten Punkt wurde von Interviewpartner*innen wiederum die Problematik einer ungleichen Verteilung von Reproduktions- bzw. Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen genannt, und damit einher gehende zeitliche Restriktionen bei Frauen (häufigere Teilzeitbeschäftigung). Daraus lässt sich zu einem Teil die oben skizzierte vertikale Strukturierung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit Digitalisierung erklären. Notwendig erscheint vor diesem Hintergrund ein weiterer Ausbau leistbarer und qualitativ hochwertiger institutioneller Kinderbetreuung und eine gleichere Verteilung von Reproduktions- bzw. Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen. Daneben plädierten Interviewpartnerinnen aus dem IKT-Sektor dafür, dass die (Aus)Bildung zu digitalen Technologien und zum Umgang mit ihnen in der schulischen Bildung für alle Schüler*innen wesentlich stärker forciert werden sollten. Damit könnte, so die Überlegung, der späteren Ungleichverteilung von Mädchen und Jungen bei weiterführenden Bildungsentscheidungen entgegengewirkt werden.

Betreffend Geschlechterberufsstereotype liegt ein zentraler Ansatzpunkt offensichtlich in einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung, die bewusst auch die Problematik von Geschlechterstereotypen adressiert, Berufsbilder differenziert präsentiert (das heißt unter Berücksichtigung der vollen Breite von mit Berufen verbundenen unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern), auf möglichst breiter Basis praktische Einblicke in unterschiedliche Berufsbereiche erlaubt und verstärkt „Role Models" in (bisher) „geschlechteruntypischen" Berufen präsentiert. Wenn es auf diese Weise gelingt zu einer höheren geschlechtsspezifischen beruflichen Parität beizutragen, wirkt sich dies in der Folge erwartbar wiederum bremsend auf die Perpetuierung tradierter Geschlechterstereotype aus.

9 Literaturverzeichnis

Abele, Andrea E.; Hauke, Nicole; Peters, Kim; Louvet, Eva; Szymkow, Aleksandra & Duan, Yanping (2016): Facets of the Fundamental Content Dimensions: Agency with Competence and Assertiveness—Communion with Warmth and Morality, in: Frontiers in Psychology, 7.

acatech (Hg.) (2016): Kompetenzentwicklungsstudie Industrie 4.0 – Erste Ergebnisse und Schlussfolgerungen, München, https://www.acatech.de/publikation/kompetenzentwicklungsstudie-industrie-4-0-erste-ergebnisse-und-schlussfolgerungen/download-pdf?lang=de

Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation, in Martin Abraham, Martin & Hinz, Thomas (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden: Springer VS.

Arrow, Kenneth J. (1973): The Theory of Discrimination, in Ashenfelter, Orley & Rees, Albert (Hg.): Discrimination in Labor Markets, Princeton: Princeton University Press, S.3-33.

Becker, Gary S. (1971): The Economics of Discrimination, 2. Auflage, Chicago: University of Chicago Press.

Becker, Gary S. (1975): Human Capital, 2. Auflage, New York: Columbia University Press.

Becker, Gary S. (1991): A Treatise on the Family, Cambridge/London: Harvard University Press.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980): Das halbierte Leben: Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie, Frankfurt am Main: Fischer.

Bem, Sandra L. (1974): The Measurement of Psychological Androgyny, in: Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42, S.155-162.

Bergmann, Nadja; Gassler, Helmut; Lechner, Ferdinand & Pretterhofer, Nicolas (2017): Digitalisierung – Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Gender 4.0, Projektbericht L&R Sozialforschung und Zentrum für Soziale Innovation im Auftrag des Sozialministeriums. Wien.

Bergmann, Nadja; Meißner, Janis Lena; Haselsteiner, Edeltraud & Pretterhofer, Nicolas (2021): Sichtbar ist, was gesehen werden soll: Versteckte technologische Arbeit im stationären Einzelhandel. SWS-Rundschau, 61(4), S.391-411.

Bergmann, Nadja, Lachmayr, Norbert, Mayerl, Martin & Pretterhofer, Nicolas (2021): Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen – Fokus auf förderliche Ansätze (AMS Report No. 157/158; AMS Report). https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13533.

Bergmann, Nadja, Nikolatti, Ronja, Sorger, Claudia (Co-Autor*innen Literaturteil: Fink, Marcel, Titelbach, Gerlinde) (2022): „Man hat erwartet, dass wir das können“ - Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Wie Jugendliche und junge Erwachsene die digitale Zukunft einschätzen. Wien: Band 1 des Forschungsprojektes „DigiTyps“, Wien.

Berscheid; Anna Lena; Horwath, Ilona & Riegraf, Birgitt (2019): Cyborgs revisited: Zur Verbindung von Geschlecht, Technologien und Maschinen, Feministische Studien 19(2), S.241-249.

Bettio, Francesca & Verashchagina, Alina (2009): Gender segregation in the labour market Root causes, implications and policy responses in the EU, European Commission, Brussels.

Bienefeld, Nadine & Grote, Gudela & Stoller, Irina & Wäfler, Toni & Wörter, Martin & Arvanitis, Spyros (2019): Digitalisierung in der Schweizer Wirtschaft: Ergebnisse der Umfrage

2016, Teil 2: Ziele, berufliche Kompetenzen und Arbeitsorganisation, ETH Zürich, https://doi.org/10.3929/ethz-b-000240276

Blau, Francine D. (1984): Occupational Segregation and Labor Market Discrimination, in Barbara F. Reskin (Hg.): Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies, Washington: National Academy Press, S.117-143.

Blau, Francine D. & Winkler, Anne E. (2013): The Economics of Women, Men, and Work, Oxford: Oxford University Press.

Boll, Christina; Bublitz, Elisabeth & Hoffmann, Malte (2015): Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten, Pilotstudie im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Hamburg.

Bubany, Shawn T./Hansen, Jo-Ida C. (2011): Birth Cohort Change in the vocational interests of female and male college students. Journal of Vocational Behavior, 78(1), 59–67. Internet: www.doi. org/10.1016/j.jvb.2010.08.002.

Buchegger, Barbara & Schedenig, Hannah (2022): Jugend-Internet-Monitor 2022. Das sind die beliebtesten Sozialen Netzwerke. medienimpulse, 60(1).

Busch, Anne (2013a): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Busch, Anne (2013b): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. Kölner Zeitschrift für Soziologie, 65, S.301–338.

Carstensen, Tanja (2016): Ambivalenten digitaler Kommunikation am Arbeitsplatz. Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. Aus Politik und Zeitgeschichte, 66(18-19), S.39-46.

Charles, Maria (2003): Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. Acta Sociologica, 46(4), S.267-287.

Clarke, Heather M. (2020): Gender Stereotypes and Gender-Typed Work, in: Klaus F. Zimmermann (Hg.), Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics, Wiesbaden: Springer: https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-319-57365-6.

Correll, Shelley J. & Ridgeway, Cecilia L. (2006): Expectation States Theory, in John Delamater (Hg.): Handbook of Social Psychology, New York: Springer, S.29-51.

Crawford, Kate (2016): Artificial Intelligence’s White Guy Problem, in: The New York Times, https://www.nytimes.com/2016/06/26/opinion/sunday/artificial-intelligences-white-guy-problem.html#:~:text=Like%20all%20technologies%20before%20it,which%20ethical%20perspectives%20are%20included, Zugegriffen am 20.03.2022.

Degele, Nina & Winker, Gabriele (2011): Intersektionalität als Beitrag zu einer gesellschaftstheoretisch informierten Ungleichheitsforschung. Berliner Journal für Soziologie, 21, S.69-90.

Dengler, Katharina & Britta Matthes (2020): Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht:

Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/103.1/0/ca0cb0.pdf

Dengler, Katharina & Matthes, Britta & Burkert, Carola (2019): Beseitigt die Digitalisierung die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt? Vortrag auf der 17. Efas Fachtagung „Gestalten oder gestaltet werden? Perspektiven feministischer Ökonomie auf Digitalisierung“ Berlin, 6. Dezember 2019.

Eagly Alice H. & Karau, Steven J. (2002): Role congruity theory of prejudice toward female leaders, Psychol Rev, 109, S.573-598.

Eagly, Alice H. (1987): Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation, New York: Erlbaum, Hillsdale.

Eagly, Alice H. (2018): Have Gender Stereotypes Changed? Yes and No. Presentation at INSEAD Women at Work Conference, online: https://www.youtube.com/watch?v=ewOsOtHB-I8.

Eagly, Alice H. & Steffen, Valerie J. (1984): Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles, Journal of Personality and Social Psychology, 46(4), S.735-754.

Eagly, Alice H.; Wood, Wendy & Diekman, Amanda B. (2000): Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal, in Thomas Eckes & Trautner, Hanns M. (Hg.): The Developmental Social Psychology of Gender, New York: Erlbaum, Mahwah, S.123-174.

Ebert, Irena D. & Steffens, Melanie C. (2013): Positionsartikel zum Forschungsprogramm Explizite und implizite geschlechterbezogene Kognitionen heute, Gender, 3, S.26–40.

Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen, in Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, 3. Auflage, Wiesbaden: Springer.

Eichmann, Hubert; Schönauer Annika; Schörpf, Philip & Jatic, Ademir (2019): Soziale Risiken von Digitalisierungsprozessen. Trendanalysen im Erwerbs- und Privatleben mit Fokus auf Wien, Projektbericht FORBA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

EIGE (2015): Gender Equality in Power and Decision-Making. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.

EIGE (2018): Study and Work in the EU: set apart by Gender. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.

EIGE (2019): Gleichstellung und Jugend. Die Chancen und Risiken der Digitalisierung.

Ellemers, Naomi (2018): Gender Stereotypes, Annu. Rev. Psychol., 69, S. 275-298.

Elsen, Hilke (2018). Das Tradieren von Genderstereotypen - Sprache und Medien, interculture journal, 17/30 (2018), S. 45-66.

England, Paula; Allison, Paul & Wu, Yuxiao (2007): Does bad pay cause occupations to feminize, does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data?, Social Science Research, Vol. 36(3),1237-1256.

England, Paula (2010): The gender revolution: uneven and stalled, Gender and Society, Vol. 24(2), 149-166.

Eriksson, Tor; Smith, Nina & Smith, Valdemar (2017): Gender Stereotyping and Self-Stereotyping Attitudes: A Large Field Study of Managers, IZA DP No. 10932, IZA, Bonn.

Fink, Marcel & Wetzel, Petra & Valkova, Katarina (2017): Arbeit 4.0, Bildung und Qualifikation: Herausforderungen und Lösungsansätze, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich, Institut für Höhere Studien, Wien, https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4553/1/IHS_Arbeit%204.0_AKNOE_Endb_15072017.pdf

Fink, Marcel & Gerlinde Titelbach (2022). Digityps WP 4 Literature Review. Gendersensible Berufsorientierung und Digitalisierung, Ms., Institut für Höhere Studien, Wien.

Franken, Swetlana & Schenk, Johanna & Wattenberg, Malte (2019): Gender 4.0. Untersuchung genderspezifischer Einstellungen von Young Professionals in Bezug auf Digitalisierung und Industrie 4.0, Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelt der FH Bielefeld, Bielefeld.

Fritsch, Nina-Sophie (2018): Arbeitsmarkt, Berufe und Geschlecht in Österreich, SWS-Rundschau, 58(4), S.307-327.

Fritsch, Nina-Sophie; Liedl, Bernd & Paulinger, Gerhard (2020): Horizontal and vertical labour market movements in Austria: Do occupational transitions take women across gendered lines?, Current Sociology, S.1-22.

Froehlich, Laura; Olsson, Maria I. T.; Dorrough, Angela R. & Martiny, Sarah E. (2020): Gender at Work Across Nations: Men and Women Working in Male-Dominated and Female-Dominated Occupations are Differentially Associated with Agency and Communion, Journal of Social Issues, 76(3), S.484—511.

Gottfredson, Linda S. (1981): Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations, Journal of Counseling Psychology Monograph, 28 (8), S.545–579.

Gottfredson, Linda S. (1996): Gottfredson's theory of circumscription and compromise, in Brown, Duane; Brooks, Linda & Associates (Hg.): Career choice and development, 3. Auflage, San Francisco: Jossey-Bass, S.179-232.

Gottfredson, Linda S. (2002). Gottfredsons Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation. in Brown, Duane (Hg.): Career choice and development, 3. Auflage, San Francisco: Jossey-Bass, S.85-148.

Götz, Maya & Prommer, Elizabeth (2020): Geschlechterstereotype und Soziale Medien. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Greß, Johannes (2021): Männer- und Frauenberufe? Klischee ade! Arbeit&Wirtschaft, 09.12.2021, https://www.arbeit-wirtschaft.at/maenner-frauenberufe-klischee-ade/, aufgerufen am 22.01.2022.

Hartmann, H. I. (1976): Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex, Signs, 1, S.137-169.

Heilman, Madeline E. (1983): Sex bias in work settings: The lack of fit model, Research in Organizational Behavior, 5, S.269-298.

Heilman, Madeline E. (2001): Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent up the Organizational Ladder, Journal of Social Issues, 57, S.657-674.

Heilman, Madeline E. & Caleo, Suzette (2018): Combatting gender discrimination: A lack of fit framework, Group Processes & Intergroup Relations, 21(5), S.725-744.

Heßler, Martina (2016): Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. Aus Politik und Zeitgeschichte, 66(18-19), S.17-24.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2018): Einleitung: Digitalisierung industrieller Arbeit, in Hartmut Hirsch-Kreinsen; Ittermann, Peter & Niehaus, Jonathan (Hg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, Baden-Baden: Nomos edition sigma, S.10–31.

Initiative D21 (2020): Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit.

Jeanrenaud, Yves (2020): MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Ulm.

Kreckel, Reinhard (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Frankfurt am Main: Campus.

Krüger, Helga (2004): Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung, in Paul-Kohlhoff, Angela (Hg.): Berufsbildung und Geschlechterverhältnis. Band 12, Dokumentation der 13. Hochschultage Berufliche Bildung, Bielefeld, S.17-33.

Kutzner, Edelgard (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Kutzner, Edelgard (2018): Digitalisierung von Arbeit als "Baustelle" einer geschlechterbezogenen Arbeitsforschung: Transformationsprozesse in der Büroarbeit, AIS-Studien, 11(2), S.211-228. https://doi.org/10.21241/ssoar.64874.

Kutzner, Edelgard (2019): Geschlechterverhältnisse in Prozessen der Digitalisierung industrieller Einfacharbeit. Stabilisierung oder Neuverhandlung?, Arbeit, 28(4), S.381-400.

Kutzner, Edelgard; Roski, Melanie (2019): Arbeit, Technik und Geschlecht – neue Grenzziehungen durch Digitalisierung? Bericht aus laufender Forschung. Feministische Studien, 19(2), S.363-372.

Kutzner, Edelgard (2021): Digitalisierung als Katalysator für Um_Ordnungen im Geschlechterverhältnis?; Blättel-Mink, Birgit (Hg.): Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020, Essen: Deutsche Gesellschaft für Soziologie.

Lambrecht, Anja &Tucker, Catherine (2019): Algorithmic Bias? An Empirical Study of Apparent Gender-based Discrimination in the Disply of STEM Career Ads. Management Science, 7, S.2966-2981.

Leitner, Andrea & Dibiasi, Anna (2015): Frauenberufe – Männerberufe. Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien, in: MA57 Frauenabteilung der Stadt Wien, (Hg): Trotz Arbeit arm. Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt. Frauen.Wissen.Wien (2), Wien, S.41-99.

Leitner, Andrea & Lassnig, Lorenz (2018): Geschlechtersegregationen in der Bildung. Empirische Grundlagen zur Weiterentwicklung von Genderindikatoren und Maßnahmen in der WIST. Projektbericht IHS. Wien.

Master, Allison & Cheryan, Sapna & Moscatelli, Adrianda & Meltzoff, Andrew N. (2017): Programming experiences promotes higher STEM motivation among first-grade girls. Journal of Experimental Child Psychology, 160, S.92-106.

Master, Allison & Meltzoff, Andrew N. (2020): Cultural Stereotypes and Sense of Belonging Contribute to Gender Gaps in STEM. International Journal of Gender, Science and Technology, Vol12 (1), S.152-177.

Miller, Linda & Hayward, Rowena (2006): New jobs, old occupational stereotypes: gender and jobs in the new economy, Journal of Education and Work, 19(1), 67–93.

Nikolatti, Ronja, Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia, Steiner, Hannah) (Co-Autor*innen Literaturteil: Marcel Fink, Gerlinde Titelbach) (2022). „Jede Veränderung bietet die Chance, bestehende Systeme und Traditionen zu überdenken.“ Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in einer digitalisierten Welt? Die Praxis der Berufsorientierung und Berufsberatung im digitalen Wandel. Wien: Band 3 des Forschungsprojektes „DigiTyps“.

Ohlert, Clemens & Boos, Pauline (2020): Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten. Eine empirische Untersuchung auf Branchenebene. ARBEIT, 29(3-4), S.195–218.

Oliveira, Deborah (2017): Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. Hans-Böckler-Stiftung. Reihe: Forschungsförderung Working Paper, Nr. 37, Düsseldorf.

Ostner, Ilona (1978): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft, Frankfurt am Main/New York: Campus.

Pfau-Effinger, Bettina (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen: Leske + Budrich.

Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. American Economic Review, 62, S.659-661.

Pimminger, Irene & Bergmann, Nadja (2020): Gleichstellungsrelevante Aspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/217.gleichstellungsrelevante-aspekte-der-digitalisierung-der-arbeitswelt-in-deutschland.html.

Prietl, Bianca (2019): Algorithmische Entscheidungssysteme revisited: Wie Maschinen gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse reproduzieren können. Feministische Studien 19(2), 303-319.

Prietl, Bianca; Singer, Pia; Meier-Arendt, David & Paulitz, Tanja (2020): Aporien der Integration von Geschlechterperspektiven in Technikentwicklung und Gestaltung. Open Gender Journal.

Ratschinski, Günter (2009): Selbstkonzept und Berufswahl: Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern. Waxman.

Reskin, Barbara F. &. Roos, Patricia A (1990): Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroad into Male Occupations, Philadelphia: Temple University Press.

Ridgeway, Cecilia L. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt, in Bettina Heintz (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie, Opladen: Westdeutscher Verlag, S.250-275.

Ridgeway, Cecilia L. (2009): Framed before we know it. How Gender Shapes Social Relations. Gender and Society, 23(2), S.145-160.

Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

Saka, Erkan (2022): Big Data and Gender-Biased Algorithms, in: The International Encyclopedia of Gender, Media, and Communication, Wiley&Sons.

Schmoelz, Alexander; Erler, Ingolf; Proinger, Judith; Löffler, Roland & Lachmayr, Norbert (2018): Entwurf eines Modells digitaler Kompetenzen für die Berufsbildung, medienimpulse, 56(4), S.1-27.

Schneider, David J. (2004): The psychology of stereotyping, London: The Guilford Press.

Schneider-Düker, Marianne & Kohler, André (1988): Die Erfassung von Geschlechtsrollen: Ergebnisse zur deutschen Neukonstruktion des Bem-Sex-Role-Inventory, Diagnostica, 34, S.256-270.

Six, Bernd (2017): Stereotype in der Sozialpsychologie, Dąbrowska, Anna; Pisarek, Walery & Stickel, Gerhard (Hg.): Stereotypes and linguistic prejudices in Europe, Research Institute for Linguistics, Budapest, S.73-96.

Staab, Philipp & Nachtwey, Oliver (2016): Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. Zur Persistenz der Argumente im Automatisierungsdiskurs. Aus Politik und Zeitgeschichte, 66(18-19), S.24-31.

Thébaud, Sarah & Charles, Maria (2018): Segregation, Stereotypes, and STEM, in: Soc. Sci. 2018, 7, 111; doi:10.3390/socsci707011.

Trauth, Eileen M. & Cain, Curtis C. & Joshi, K.D. & Kvasny, Lynette & Booth, Kayla M. (2016): The Influence of Gender-Ethnic Intersectionality on Gender Stereotypes about IT Skills

and Knowledge, The DATA BASE for Advances in Information Systems, Vol. 47(3), S. 9-39.

Troche, Stefan J. & Rammsayer, Thomas H. (2011): Eine Revision des deutschsprachigen Bem Sex-Role Inventory, in: Klin. Diagnostik u. Evaluation, 4, S.262–283.

Wajcman, Judy (1994): Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte, Frankfurt am Main.

Wentzerl, Wenka & Funk, Lore (2015): „Als ich selbst an der Maschine war, war ich erstaunt wie leicht es ging“ – Kriterien zur Gestaltung von Berufsorientierungsveranstaltungen für Mädchen. in Micus-Loos, Christiane & Plößner, Melanie. (Hg): Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen. Wiesbaden: Springer VS, S.135-153.

White, Michael J.& White, Gwendolen B. (2006): Implicit and Explicit Occupational Gender Stereotypes, Sex Roles, 55, S.259–266.

10 Tabellenanhang

Tabelle 2: Übersicht: Branchen

		Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	5,5%	43
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	6,5%	51
	Gesundheits- und Sozialwesen	14,0%	110
	Erziehung und Unterricht	70,9%	556
	andere Branche	3,1%	24
	Gesamt	100,0%	784

Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 3: Branche Produktion: Wirtschaftsklassenzugehörigkeit (MF möglich)

	Anzahl	Anteil
Herstellung von Metallerzeugnissen	9	21%
Maschinenbau	1	2%
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen und sonstiger Fahrzeugbau	8	19%
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	8	19%
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	1	2%
Metallerzeugung und -bearbeitung	5	12%
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	3	7%
Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau)	2	5%
Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	2	5%
Herstellung von Druckerzeugnissen; Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	1	2%
Sonstiges	11	26%
Gesamt	43	100%

Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 4: Branche IKT: Wirtschaftsklassenzugehörigkeit (MF möglich)

	Anzahl	Anteil
Erbringung von Beratungsleistungen auf dem Gebiet der Informationstechnologie	34	67%
Einrichtung von Datenverarbeitungseinrichtungen für Dritte	15	29%
Betrieb von Datenverarbeitungseinrichtungen für Dritte	12	24%
Programmierung	26	51%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen der Informationstechnologie	32	63%
Sonstiges	1	2%
Gesamt	51	100%

Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 5: Branche Gesundheit und Soziales: Wirtschaftsklassenzugehörigkeit (MF möglich)

	Anzahl	Anteil
Krankenhäuser/Krankenanstalten	67	61%
Alten- und Pflegeheime	48	44%
Ambulante Betreuung älterer und/oder behinderter Menschen	2	2%
Betreuung älterer und/oder behinderter Menschen zu Hause	3	3%
Sonstiges	2	2%
Gesamt	110	100%

Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 6: Branche Erziehung und Unterricht: Schultyp (MF möglich)

	Anzahl	Anteil
Volksschule	97	17%
Mittelschule	108	19%
Polytechnische Schule	12	2%
Berufsschule	26	5%
BMS	78	14%
BHS	186	33%
AHS	97	17%
Sonstiges	19	3%
Keine Angabe	4	1%
Gesamt	556	100%

Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 7: Übersicht: Branchen, nach individuellen Faktoren

		Branche											
		Produktionssektor: Herstellung von Waren		IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie		Gesundheits- und Sozialwesen		Erziehung und Unterricht		andere Branche		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	29,7%	11	22,2%	10	68,5%	63	72,4%	357			65,0%	447
	Mann	70,3%	26	77,8%	35	31,5%	29	27,6%	136			35,0%	241
	Gesamt	100,0%	37	100,0%	45	100,0%	92	100,0%	493	100,0%	21	100,0%	688
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,6%	1	13,3%	6	6,6%	6	5,8%	29			6,1%	42
	30 bis 39 Jahre	15,4%	6	6,7%	3	16,5%	15	13,5%	67			14,1%	98
	40 bis 49 Jahre	28,2%	11	24,4%	11	38,5%	35	32,7%	162			32,4%	225
	50 bis 59 Jahre	48,7%	19	37,8%	17	35,2%	32	37,5%	186			37,8%	262
	60 Jahre oder älter	5,1%	2	17,8%	8	3,3%	3	10,5%	52			9,7%	67
	Gesamt	100,0%	39	100,0%	45	100,0%	91	100,0%	496	100,0%	23	100,0%	694
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	51,3%	20	8,7%	4	41,6%	37	0,4%	2			9,9%	69
	Höherer Ausbildungsabschluss	20,5%	8	23,9%	11	14,6%	13	2,0%	10			6,7%	47
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	28,2%	11	67,4%	31	43,8%	39	97,6%	489			83,4%	582
	Gesamt	100,0%	39	100,0%	46	100,0%	89	100,0%	501	100,0%	23	100,0%	698
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	65,1%	28	7,8%	4	40,0%	44	19,3%	107			24,5%	192
	Nein	34,9%	15	92,2%	47	60,0%	66	80,7%	448			75,5%	591
	Gesamt	100,0%	43	100,0%	51	100,0%	110	100,0%	555	100,0%	24	100,0%	783
Leitungsfunktion	Nein	74,4%	32	15,7%	8	70,6%	77	84,3%	467			76,4%	597
	Ja	25,6%	11	84,3%	43	29,4%	32	15,7%	87			23,6%	184
	Gesamt	100,0%	43	100,0%	51	100,0%	109	100,0%	554	100,0%	24	100,0%	781

Quelle: IHS Online-Befragung 'Digityps' 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 8: Übersicht: Individuelle Faktoren, nach Branchen

		Branche											
		Produktionssektor: Herstellung von Waren		IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie		Gesundheits- und Sozialwesen		Erziehung und Unterricht		andere Branche		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	2,5%	11	2,2%	10	14,1%	63	79,9%	357	1,3%	6	100,0%	447
	Mann	10,8%	26	14,5%	35	12,0%	29	56,4%	136	6,2%	15	100,0%	241
	Gesamt	5,4%	37	6,5%	45	13,4%	92	71,7%	493	3,1%	21	100,0%	688
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,4%	1	14,3%	6	14,3%	6	69,0%	29			100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	6,1%	6	3,1%	3	15,3%	15	68,4%	67	7,1%	7	100,0%	98
	40 bis 49 Jahre	4,9%	11	4,9%	11	15,6%	35	72,0%	162	2,7%	6	100,0%	225
	50 bis 59 Jahre	7,3%	19	6,5%	17	12,2%	32	71,0%	186	3,1%	8	100,0%	262
	60 Jahre oder älter	3,0%	2	11,9%	8	4,5%	3	77,6%	52	3,0%	2	100,0%	67
	Gesamt	5,6%	39	6,5%	45	13,1%	91	71,5%	496	3,3%	23	100,0%	694
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Möchte ich nicht beantworten	7,1%	1	7,1%	1	28,6%	4	57,1%	8			100,0%	14
	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	29,0%	20	5,8%	4	53,6%	37	2,9%	2	8,7%	6	100,0%	69
	Höherer Ausbildungsabschluss	17,0%	8	23,4%	11	27,7%	13	21,3%	10	10,6%	5	100,0%	47
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	1,9%	11	5,3%	31	6,7%	39	84,0%	489	2,1%	12	100,0%	582
	Gesamt	5,6%	40	6,6%	47	13,1%	93	71,5%	509	3,2%	23	100,0%	712
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	14,6%	28	2,1%	4	22,9%	44	55,7%	107	4,7%	9	100,0%	192
	Nein	2,5%	15	8,0%	47	11,2%	66	75,8%	448	2,5%	15	100,0%	591
	Gesamt	5,5%	43	6,5%	51	14,0%	110	70,9%	555	3,1%	24	100,0%	783
Leitungsfunktion	Nein	5,4%	32	1,3%	8	12,9%	77	78,2%	467	2,2%	13	100,0%	597
	Ja	6,0%	11	23,4%	43	17,4%	32	47,3%	87	6,0%	11	100,0%	184
	Gesamt	5,5%	43	6,5%	51	14,0%	109	70,9%	554	3,1%	24	100,0%	781

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 9: Übersicht Antworten: Individuelle Faktoren, nach Geschlecht

		Geschlecht					
		Frau		Mann		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	6,3%	28	5,1%	12	5,9%	40
	30 bis 39 Jahre	13,3%	59	14,8%	35	13,8%	94
	40 bis 49 Jahre	33,3%	148	30,4%	72	32,3%	220
	50 bis 59 Jahre	39,0%	173	36,7%	87	38,2%	260
	60 Jahre oder älter	8,1%	36	13,1%	31	9,8%	67
	Gesamt	100,0%	444	100,0%	237	100,0%	681
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	5,9%	26	16,9%	40	9,7%	66
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,3%	19	11,0%	26	6,6%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	89,8%	398	72,2%	171	83,7%	569
	Gesamt	100,0%	443	100,0%	237	100,0%	680
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	23,5%	105	27,4%	66	24,9%	171
	Nein	76,5%	342	72,6%	175	75,1%	517
	Gesamt	100,0%	447	100,0%	241	100,0%	688
Leitungsfunktion	Nein	79,1%	352	68,8%	165	75,5%	517
	Ja	20,9%	93	31,2%	75	24,5%	168
	Gesamt	100,0%	445	100,0%	240	100,0%	685

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 10: Übersicht: Branchen, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Branche											
		Produktionssektor: Herstellung von Waren		IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie		Gesundheits- und Sozialwesen		Erziehung und Unterricht		andere Branche		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	37,2%	16	82,4%	42	46,3%	50	35,0%	194			41,4%	323
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	18,6%	8	11,8%	6	14,8%	16	20,5%	114			18,6%	145
	Ländlicher Raum	44,2%	19	5,9%	3	38,9%	42	44,5%	247			40,1%	313
	Gesamt	100,0%	43	100,0%	51	100,0%	108	100,0%	555	100,0%	24	100,0%	781
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	30,0%	9	24,4%	11	63,5%	33	14,2%	46			23,9%	113
	Nein	70,0%	21	75,6%	34	36,5%	19	85,8%	278			76,1%	359
	Gesamt	100,0%	30	100,0%	45	100,0%	52	100,0%	324	100,0%	21	100,0%	472
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	72,4%	21	79,5%	31	85,3%	29	93,4%	281			87,8%	368
	Ja	27,6%	8	20,5%	8	14,7%	5	6,6%	20			12,2%	51
	Gesamt	100,0%	29	100,0%	39	100,0%	34	100,0%	301	100,0%	16	100,0%	419
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	92,5%	37	21,3%	10	100,0%	99	94,2%	475			90,0%	642
	Nein	7,5%	3	78,7%	37			5,8%	29			10,0%	71
	Gesamt	100,0%	40	100,0%	47	100,0%	99	100,0%	504	100,0%	23	100,0%	713
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	5,1%	2	48,8%	20			5,2%	26			6,9%	48
	10 bis 49 MA	2,6%	1	34,1%	14	1,2%	1	44,1%	222			34,8%	241
	50 bis 249 MA	25,6%	10	12,2%	5	39,5%	34	44,7%	225			40,5%	280
	250 und mehr MA	66,7%	26	4,9%	2	59,3%	51	6,0%	30			17,8%	123
	Gesamt	100,0%	39	100,0%	41	100,0%	86	100,0%	503	100,0%	23	100,0%	692
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen			4,9%	2							0,3%	2
	bis 25%	38,5%	15	34,1%	14	1,2%	1	3,2%	16			7,1%	49
	26 bis 50%	56,4%	22	41,5%	17	7,1%	6	16,2%	81			19,8%	136
	51 bis 75%	5,1%	2	17,1%	7	56,0%	47	38,6%	193			37,7%	259
	76% und mehr			2,4%	1	35,7%	30	42,0%	210			35,1%	241
	Gesamt	100,0%	39	100,0%	41	100,0%	84	100,0%	500	100,0%	23	100,0%	687
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre			23,8%	10			1,8%	9			2,8%	19
	bis 25%	5,4%	2	4,8%	2	10,1%	8	26,1%	129			21,2%	143
	26 bis 50%	45,9%	17	31,0%	13	65,8%	52	56,5%	279			55,7%	376
	51 bis 75%	48,6%	18	21,4%	9	21,5%	17	11,3%	56			15,4%	104
	76% und mehr			19,0%	8	2,5%	2	4,3%	21			4,9%	33
	Gesamt	100,0%	37	100,0%	42	100,0%	79	100,0%	494	100,0%	23	100,0%	675

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 11: Übersicht: unternehmensspezifische Kennzeichen, nach Branchen

		Branche											
		Produktionssektor: Herstellung von Waren		IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie		Gesundheits- und Sozialwesen		Erziehung und Unterricht		andere Branche		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	5,0%	16	13,0%	42	15,5%	50	60,1%	194	6,5%	21	100,0%	323
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	5,5%	8	4,1%	6	11,0%	16	78,6%	114	0,7%	1	100,0%	145
	Ländlicher Raum	6,1%	19	1,0%	3	13,4%	42	78,9%	247	0,6%	2	100,0%	313
	Gesamt	5,5%	43	6,5%	51	13,8%	108	71,1%	555	3,1%	24	100,0%	781
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	8,0%	9	9,7%	11	29,2%	33	40,7%	46	12,4%	14	100,0%	113
	Nein	5,8%	21	9,5%	34	5,3%	19	77,4%	278	1,9%	7	100,0%	359
	Gesamt	6,4%	30	9,5%	45	11,0%	52	68,6%	324	4,4%	21	100,0%	472
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	5,7%	21	8,4%	31	7,9%	29	76,4%	281	1,6%	6	100,0%	368
	Ja	15,7%	8	15,7%	8	9,8%	5	39,2%	20	19,6%	10	100,0%	51
	Gesamt	6,9%	29	9,3%	39	8,1%	34	71,8%	301	3,8%	16	100,0%	419
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	5,8%	37	1,6%	10	15,4%	99	74,0%	475	3,3%	21	100,0%	642
	Nein	4,2%	3	52,1%	37			40,8%	29	2,8%	2	100,0%	71
	Gesamt	5,6%	40	6,6%	47	13,9%	99	70,7%	504	3,2%	23	100,0%	713
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	4,2%	2	41,7%	20			54,2%	26			100,0%	48
	10 bis 49 MA	0,4%	1	5,8%	14	0,4%	1	92,1%	222	1,2%	3	100,0%	241
	50 bis 249 MA	3,6%	10	1,8%	5	12,1%	34	80,4%	225	2,1%	6	100,0%	280
	250 und mehr MA	21,1%	26	1,6%	2	41,5%	51	24,4%	30	11,4%	14	100,0%	123
	Gesamt	5,6%	39	5,9%	41	12,4%	86	72,7%	503	3,3%	23	100,0%	692
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	30,6%	15	28,6%	14	2,0%	1	32,7%	16	6,1%	3	100,0%	49
	26 bis 50%	16,2%	22	12,5%	17	4,4%	6	59,6%	81	7,4%	10	100,0%	136
	51 bis 75%	0,8%	2	2,7%	7	18,1%	47	74,5%	193	3,9%	10	100,0%	259
	76% und mehr			0,4%	1	12,4%	30	87,1%	210			100,0%	241
	Gesamt	5,7%	39	6,0%	41	12,2%	84	72,8%	500	3,3%	23	100,0%	687
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	19
	bis 25%	1,4%	2	1,4%	2	5,6%	8	90,2%	129	1,4%	2	100,0%	143
	26 bis 50%	4,5%	17	3,5%	13	13,8%	52	74,2%	279	4,0%	15	100,0%	376
	51 bis 75%	17,3%	18	8,7%	9	16,3%	17	53,8%	56	3,8%	4	100,0%	104
	76% und mehr			24,2%	8	6,1%	2	63,6%	21	6,1%	2	100,0%	33
	Gesamt	5,5%	37	6,2%	42	11,7%	79	73,2%	494	3,4%	23	100,0%	675

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 12: Mitarbeiterinnenanteil, nach Frauenförderungs- und / oder Gleichstellungsinstrumenten

		Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan						andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente					
		Ja		Nein		Gesamt		Nein		Ja		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen					100,0%	2					100,0%	2
	bis 25%	35,1%	13	64,9%	24	100,0%	37	62,5%	20	37,5%	12	100,0%	32
	26 bis 50%	38,8%	33	61,2%	52	100,0%	85	74,7%	56	25,3%	19	100,0%	75
	51 bis 75%	22,2%	38	77,8%	133	100,0%	171	90,1%	137	9,9%	15	100,0%	152
	76% und mehr	14,6%	23	85,4%	135	100,0%	158	97,3%	144	2,7%	4	100,0%	148
	Gesamt	23,6%	107	76,4%	346	100,0%	453	87,8%	359	12,2%	50	100,0%	409

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 13: Eckdaten Mitarbeiter*innen im Unternehmen

		Branche					
		Produktionssektor: Herstellung von Waren	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	Gesundheits- und Sozialwesen	Erziehung und Unterricht	andere Branche	Gesamt
Mitarbeiter*innenanzahl im Unternehmen / Institution	Mittelwert	532,0	83,7	1685,7	93,6	3540,9	430,2
	Median	450,0	10,0	333,5	50,0	400,0	60,0
	Minimum	8	1	20	3	17	1
	Maximum	3200	1500	28000	4000	42000	42000
	Gültige Antworten	39	41	86	503	23	692
	Gesamtanzahl	43	51	110	556	24	784
Mitarbeiterinnenanzahl im Unternehmen / Institution	Mittelwert	159,0	24,6	839,3	46,2	907,3	176,5
	Median	90,0	3,0	200,0	30,0	220,0	39,5
	Minimum	3	0	17	1	5	0
	Maximum	1400	500	15000	1500	9300	15000
	Gültige Antworten	39	42	84	502	23	690
	Gesamtanzahl	43	51	110	556	24	784
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, %	Mittelwert	31,1	34,4	70,9	69,9	48,1	65,0
	Median	31,7	30,0	71,7	72,7	50,0	69,2
	Minimum	4,55	,00	,21	,50	11,90	,00
	Maximum	63,64	100,00	100,00	100,00	71,74	100,00
	Gültige Antworten	39	41	84	500	23	687
	Gesamtanzahl	43	51	110	556	24	784
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre	Mittelwert	49,6	44,0	44,8	37,3	46,1	39,6
	Median	50,0	47,5	45,0	35,0	45,0	40,0
	Minimum	5	0	20	0	10	0
	Maximum	72	100	80	99	83	100
	Gültige Antworten	37	42	79	494	23	675
	Gesamtanzahl	43	51	110	556	24	784
Anteil Mitarbeiter*innen 40 Jahre und älter	Mittelwert	50,4	56,0	55,2	62,7	53,9	60,4
	Median	50,0	52,5	55,0	65,0	55,0	60,0
	Minimum	28	0	20	1	17	0
	Maximum	95	100	80	100	90	100
	Gültige Antworten	37	42	79	494	23	675
	Gesamtanzahl	43	51	110	556	24	784

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 14: Übersicht: Unternehmensspezifische Kennzeichen, nach Geschlecht Respondenten*innen

		Geschlecht					
		Frau		Mann		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	38,3%	170	50,2%	121	42,5%	291
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	17,8%	79	18,7%	45	18,1%	124
	Ländlicher Raum	43,9%	195	31,1%	75	39,4%	270
	Gesamt	100,0%	444	100,0%	241	100,0%	685
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	20,0%	59	31,1%	51	24,0%	110
	Nein	80,0%	236	68,9%	113	76,0%	349
	Gesamt	100,0%	295	100,0%	164	100,0%	459
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	92,8%	246	79,4%	112	88,2%	358
	Ja	7,2%	19	20,6%	29	11,8%	48
	Gesamt	100,0%	265	100,0%	141	100,0%	406
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	93,1%	404	85,1%	200	90,3%	604
	Nein	6,9%	30	14,9%	35	9,7%	65
	Gesamt	100,0%	434	100,0%	235	100,0%	669
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	6,2%	27	8,5%	20	7,0%	47
	10 bis 49 MA	42,3%	184	23,1%	54	35,6%	238
	50 bis 249 MA	38,9%	169	42,3%	99	40,1%	268
	250 und mehr MA	12,6%	55	26,1%	61	17,3%	116
	Gesamt	100,0%	435	100,0%	234	100,0%	669
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen			0,9%	2	0,3%	2
	bis 25%	3,2%	14	13,4%	31	6,8%	45
	26 bis 50%	11,8%	51	32,8%	76	19,1%	127
	51 bis 75%	37,3%	161	39,7%	92	38,1%	253
	76% und mehr	47,7%	206	13,4%	31	35,7%	237
	Gesamt	100,0%	432	100,0%	232	100,0%	664
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre	2,1%	9	4,4%	10	2,9%	19
	bis 25%	23,3%	99	18,8%	43	21,7%	142
	26 bis 50%	55,5%	236	55,0%	126	55,4%	362
	51 bis 75%	14,8%	63	15,7%	36	15,1%	99
	76% und mehr	4,2%	18	6,1%	14	4,9%	32
	Gesamt	100,0%	425	100,0%	229	100,0%	654

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 15: Einschätzung der Aussage "Interdisziplinäres Denken nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Interdisziplinäres Denken											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	1,5%	6	4,4%	18	53,8%	218	33,8%	137	6,4%	26	100,0%	405
	Mann	3,7%	8	6,0%	13	71,0%	154	17,1%	37	2,3%	5	100,0%	217
	Gesamt	2,3%	14	5,0%	31	59,8%	372	28,0%	174	5,0%	31	100,0%	622
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			7,9%	3	60,5%	23	28,9%	11	2,6%	1	100,0%	38
	30 bis 39 Jahre			5,6%	5	52,8%	47	37,1%	33	4,5%	4	100,0%	89
	40 bis 49 Jahre	3,0%	6	6,5%	13	55,0%	110	30,5%	61	5,0%	10	100,0%	200
	50 bis 59 Jahre	2,5%	6	2,5%	6	64,7%	154	25,2%	60	5,0%	12	100,0%	238
	60 Jahre oder älter	3,2%	2	6,3%	4	63,5%	40	20,6%	13	6,3%	4	100,0%	63
	Gesamt	2,2%	14	4,9%	31	59,6%	374	28,3%	178	4,9%	31	100,0%	628
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	3,3%	2	9,8%	6	50,8%	31	29,5%	18	6,6%	4	100,0%	61
	Höherer Ausbildungsabschluss	7,0%	3	7,0%	3	53,5%	23	23,3%	10	9,3%	4	100,0%	43
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	2,1%	11	4,4%	23	61,0%	320	28,2%	148	4,4%	23	100,0%	525
	Gesamt	2,5%	16	5,1%	32	59,5%	374	28,0%	176	4,9%	31	100,0%	629
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	4,1%	7	8,8%	15	52,6%	90	30,4%	52	4,1%	7	100,0%	171
	Nein	2,3%	12	4,0%	21	61,6%	322	27,0%	141	5,2%	27	100,0%	523
	Gesamt	2,7%	19	5,2%	36	59,4%	412	27,8%	193	4,9%	34	100,0%	694
Leitungsfunktion	Nein	1,1%	6	6,1%	32	58,0%	306	30,3%	160	4,5%	24	100,0%	528
	Ja	8,0%	13	2,5%	4	63,8%	104	19,6%	32	6,1%	10	100,0%	163
	Gesamt	2,7%	19	5,2%	36	59,3%	410	27,8%	192	4,9%	34	100,0%	691

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 16: Einschätzung der Aussage "Interdisziplinäres Denken nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Interdisziplinäres Denken											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	5,6%	2	11,1%	4	52,8%	19	25,0%	9	5,6%	2	100,0%	36
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	6,5%	3	4,3%	2	69,6%	32	13,0%	6	6,5%	3	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	2,8%	3	7,5%	8	45,8%	49	35,5%	38	8,4%	9	100,0%	107
	Erziehung und Unterricht	2,1%	10	4,4%	21	62,7%	302	27,0%	130	3,9%	19	100,0%	482
	andere Branche											100,0%	23
	Gesamt	2,7%	19	5,2%	36	59,4%	412	27,8%	193	4,9%	34	100,0%	694
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,4%	7	5,8%	17	58,0%	170	27,6%	81	6,1%	18	100,0%	293
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	2,3%	3	4,7%	6	62,8%	81	26,4%	34	3,9%	5	100,0%	129
	Ländlicher Raum	3,3%	9	4,8%	13	59,3%	160	28,5%	77	4,1%	11	100,0%	270
	Gesamt	2,7%	19	5,2%	36	59,4%	411	27,7%	192	4,9%	34	100,0%	692
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	1,9%	2	7,5%	8	57,9%	62	29,0%	31	3,7%	4	100,0%	107
	Nein	4,0%	13	4,6%	15	57,9%	187	26,0%	84	7,4%	24	100,0%	323
	Gesamt	3,5%	15	5,3%	23	57,9%	249	26,7%	115	6,5%	28	100,0%	430
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	3,9%	13	3,0%	10	59,0%	197	27,2%	91	6,9%	23	100,0%	334
	Ja	4,2%	2	2,1%	1	64,6%	31	22,9%	11	6,2%	3	100,0%	48
	Gesamt	3,9%	15	2,9%	11	59,7%	228	26,7%	102	6,8%	26	100,0%	382
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,4%	14	5,4%	31	58,3%	336	28,8%	166	5,0%	29	100,0%	576
	Nein	4,8%	3	4,8%	3	63,5%	40	20,6%	13	6,3%	4	100,0%	63
	Gesamt	2,7%	17	5,3%	34	58,8%	376	28,0%	179	5,2%	33	100,0%	639
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	2,4%	1	7,3%	3	70,7%	29	19,5%	8			100,0%	41
	10 bis 49 MA	2,3%	5	2,8%	6	60,1%	128	30,5%	65	4,2%	9	100,0%	213
	50 bis 249 MA	2,4%	6	5,1%	13	61,8%	157	26,4%	67	4,3%	11	100,0%	254
	250 und mehr MA	1,8%	2	8,8%	10	49,1%	56	30,7%	35	9,6%	11	100,0%	114
	Gesamt	2,3%	14	5,1%	32	59,5%	370	28,1%	175	5,0%	31	100,0%	622
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,7%	3	4,4%	2	66,7%	30	17,8%	8	4,4%	2	100,0%	45
	26 bis 50%	1,7%	2	5,9%	7	66,4%	79	20,2%	24	5,9%	7	100,0%	119
	51 bis 75%	2,1%	5	5,0%	12	57,5%	138	31,7%	76	3,8%	9	100,0%	240
	76% und mehr	1,9%	4	5,2%	11	56,6%	120	30,2%	64	6,1%	13	100,0%	212
	Gesamt	2,3%	14	5,2%	32	59,6%	368	27,9%	172	5,0%	31	100,0%	617
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	15
	bis 25%	3,2%	4	4,0%	5	58,7%	74	31,7%	40	2,4%	3	100,0%	126
	26 bis 50%	1,7%	6	4,9%	17	61,3%	211	27,0%	93	4,9%	17	100,0%	344
	51 bis 75%	2,1%	2	6,4%	6	50,0%	47	34,0%	32	7,4%	7	100,0%	94
	76% und mehr	7,1%	2	3,6%	1	64,3%	18	21,4%	6	3,6%	1	100,0%	28
	Gesamt	2,3%	14	4,9%	30	59,5%	361	28,7%	174	4,6%	28	100,0%	607

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 17: Einschätzung der Aussage "Interdisziplinäres Handeln nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Interdisziplinäres Handeln											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	2,0%	8	3,2%	13	52,8%	211	33,5%	134	8,5%	34	100,0%	400
	Mann	2,8%	6	9,2%	20	69,6%	151	16,1%	35	2,3%	5	100,0%	217
	Gesamt	2,3%	14	5,3%	33	58,7%	362	27,4%	169	6,3%	39	100,0%	617
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			7,7%	3	59,0%	23	28,2%	11	5,1%	2	100,0%	39
	30 bis 39 Jahre			6,7%	6	50,6%	45	36,0%	32	6,7%	6	100,0%	89
	40 bis 49 Jahre	3,1%	6	7,7%	15	56,4%	110	25,1%	49	7,7%	15	100,0%	195
	50 bis 59 Jahre	2,1%	5	2,9%	7	61,3%	146	27,7%	66	5,9%	14	100,0%	238
	60 Jahre oder älter	4,8%	3	3,2%	2	62,9%	39	24,2%	15	4,8%	3	100,0%	62
	Gesamt	2,2%	14	5,3%	33	58,3%	363	27,8%	173	6,4%	40	100,0%	623
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	3,3%	2	6,6%	4	49,2%	30	36,1%	22	4,9%	3	100,0%	61
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,7%	2	9,3%	4	55,8%	24	14,0%	6	16,3%	7	100,0%	43
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	2,1%	11	4,8%	25	59,7%	310	27,7%	144	5,6%	29	100,0%	519
	Gesamt	2,4%	15	5,3%	33	58,4%	364	27,6%	172	6,3%	39	100,0%	623
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	3,6%	6	7,7%	13	55,4%	93	27,4%	46	6,0%	10	100,0%	168
	Nein	2,3%	12	4,6%	24	59,0%	307	27,9%	145	6,2%	32	100,0%	520
	Gesamt	2,6%	18	5,4%	37	58,1%	400	27,8%	191	6,1%	42	100,0%	688
Leitungsfunktion	Nein	1,9%	10	5,3%	28	56,8%	299	30,6%	161	5,3%	28	100,0%	526
	Ja	5,0%	8	5,6%	9	61,9%	99	18,8%	30	8,8%	14	100,0%	160
	Gesamt	2,6%	18	5,4%	37	58,0%	398	27,8%	191	6,1%	42	100,0%	686

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 18: Einschätzung der Aussage "Interdisziplinäres Handeln nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Interdisziplinäres Handeln											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	2,7%	1	8,1%	3	56,8%	21	27,0%	10	5,4%	2	100,0%	37
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	6,5%	3	4,3%	2	67,4%	31	13,0%	6	8,7%	4	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	1,9%	2	4,8%	5	50,5%	53	33,3%	35	9,5%	10	100,0%	105
	Erziehung und Unterricht	2,3%	11	5,2%	25	59,7%	285	27,7%	132	5,0%	24	100,0%	477
	andere Branche											100,0%	23
	Gesamt	2,6%	18	5,4%	37	58,1%	400	27,8%	191	6,1%	42	100,0%	688
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,1%	6	7,2%	21	56,5%	165	25,7%	75	8,6%	25	100,0%	292
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	3,1%	4	3,9%	5	60,5%	78	27,9%	36	4,7%	6	100,0%	129
	Ländlicher Raum	3,0%	8	4,2%	11	58,9%	156	29,8%	79	4,2%	11	100,0%	265
	Gesamt	2,6%	18	5,4%	37	58,2%	399	27,7%	190	6,1%	42	100,0%	686
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	1,9%	2	9,5%	10	55,2%	58	28,6%	30	4,8%	5	100,0%	105
	Nein	4,1%	13	4,4%	14	57,7%	184	25,7%	82	8,2%	26	100,0%	319
	Gesamt	3,5%	15	5,7%	24	57,1%	242	26,4%	112	7,3%	31	100,0%	424
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	3,6%	12	3,9%	13	59,1%	195	25,8%	85	7,6%	25	100,0%	330
	Ja	2,1%	1	2,1%	1	66,0%	31	23,4%	11	6,4%	3	100,0%	47
	Gesamt	3,4%	13	3,7%	14	59,9%	226	25,5%	96	7,4%	28	100,0%	377
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,3%	13	5,6%	32	57,8%	331	27,9%	160	6,5%	37	100,0%	573
	Nein	4,8%	3	6,5%	4	59,7%	37	22,6%	14	6,5%	4	100,0%	62
	Gesamt	2,5%	16	5,7%	36	58,0%	368	27,4%	174	6,5%	41	100,0%	635
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	4,9%	2	2,4%	1	65,9%	27	26,8%	11			100,0%	41
	10 bis 49 MA	2,4%	5	4,3%	9	58,1%	122	28,6%	60	6,7%	14	100,0%	210
	50 bis 249 MA	1,6%	4	6,3%	16	60,5%	153	27,3%	69	4,3%	11	100,0%	253
	250 und mehr MA	2,7%	3	6,2%	7	50,4%	57	30,1%	34	10,6%	12	100,0%	113
	Gesamt	2,3%	14	5,3%	33	58,2%	359	28,2%	174	6,0%	37	100,0%	617
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,7%	3	2,2%	1	66,7%	30	20,0%	9	4,4%	2	100,0%	45
	26 bis 50%	0,8%	1	5,9%	7	63,9%	76	21,8%	26	7,6%	9	100,0%	119
	51 bis 75%	1,7%	4	6,7%	16	56,7%	135	30,3%	72	4,6%	11	100,0%	238
	76% und mehr	2,9%	6	4,3%	9	55,5%	116	30,1%	63	7,2%	15	100,0%	209
	Gesamt	2,3%	14	5,4%	33	58,5%	358	27,8%	170	6,0%	37	100,0%	612
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	15
	bis 25%	4,0%	5	7,2%	9	55,2%	69	28,8%	36	4,8%	6	100,0%	125
	26 bis 50%	2,6%	9	3,8%	13	60,2%	207	28,2%	97	5,2%	18	100,0%	344
	51 bis 75%			8,8%	8	48,4%	44	31,9%	29	11,0%	10	100,0%	91
	76% und mehr			3,7%	1	66,7%	18	25,9%	7	3,7%	1	100,0%	27
	Gesamt	2,3%	14	5,1%	31	58,0%	349	28,7%	173	5,8%	35	100,0%	602

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 19: Einschätzung der Aussage "Beherrschung komplexer Arbeitsinhalten nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	1,0%	4	7,5%	31	68,8%	284	17,2%	71	5,6%	23	100,0%	413
	Mann	4,0%	9	16,4%	37	72,9%	164	5,3%	12	1,3%	3	100,0%	225
	Gesamt	2,0%	13	10,7%	68	70,2%	448	13,0%	83	4,1%	26	100,0%	638
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			14,6%	6	75,6%	31	7,3%	3	2,4%	1	100,0%	41
	30 bis 39 Jahre	2,2%	2	7,7%	7	70,3%	64	16,5%	15	3,3%	3	100,0%	91
	40 bis 49 Jahre	1,9%	4	13,9%	29	68,3%	142	12,0%	25	3,8%	8	100,0%	208
	50 bis 59 Jahre	2,5%	6	7,2%	17	71,3%	169	15,2%	36	3,8%	9	100,0%	237
	60 Jahre oder älter	1,5%	1	15,4%	10	63,1%	41	12,3%	8	7,7%	5	100,0%	65
	Gesamt	2,0%	13	10,7%	69	69,6%	447	13,6%	87	4,0%	26	100,0%	642
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	6,3%	4	14,3%	9	61,9%	39	14,3%	9	3,2%	2	100,0%	63
	Höherer Ausbildungsabschluss	9,1%	4	13,6%	6	68,2%	30	6,8%	3	2,3%	1	100,0%	44
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	1,3%	7	9,9%	53	71,0%	380	13,8%	74	3,9%	21	100,0%	535
	Gesamt	2,3%	15	10,6%	68	69,9%	449	13,4%	86	3,7%	24	100,0%	642
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	3,5%	6	11,6%	20	65,1%	112	14,5%	25	5,2%	9	100,0%	172
	Nein	2,4%	13	10,4%	56	70,9%	383	12,8%	69	3,5%	19	100,0%	540
	Gesamt	2,7%	19	10,7%	76	69,5%	495	13,2%	94	3,9%	28	100,0%	712
Leitungsfunktion	Nein	2,2%	12	9,4%	51	70,4%	380	13,7%	74	4,3%	23	100,0%	540
	Ja	4,1%	7	14,2%	24	67,5%	114	11,2%	19	3,0%	5	100,0%	169
	Gesamt	2,7%	19	10,6%	75	69,7%	494	13,1%	93	3,9%	28	100,0%	709

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 20: Einschätzung der Aussage "Beherrschung komplexer Arbeitsinhalten nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	2,5%	1	17,5%	7	70,0%	28	10,0%	4			100,0%	40
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	4,3%	2	10,6%	5	83,0%	39			2,1%	1	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	5,0%	5	9,9%	10	58,4%	59	19,8%	20	6,9%	7	100,0%	101
	Erziehung und Unterricht	2,0%	10	10,0%	50	70,8%	354	13,2%	66	4,0%	20	100,0%	500
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	2,7%	19	10,7%	76	69,5%	495	13,2%	94	3,9%	28	100,0%	712
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	3,7%	11	12,2%	36	67,3%	198	13,3%	39	3,4%	10	100,0%	294
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	1,5%	2	9,2%	12	76,3%	100	11,5%	15	1,5%	2	100,0%	131
	Ländlicher Raum	2,1%	6	9,9%	28	68,7%	195	14,1%	40	5,3%	15	100,0%	284
	Gesamt	2,7%	19	10,7%	76	69,5%	493	13,3%	94	3,8%	27	100,0%	709
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	2,8%	3	10,3%	11	67,3%	72	16,8%	18	2,8%	3	100,0%	107
	Nein	2,7%	9	9,9%	33	69,3%	232	13,4%	45	4,8%	16	100,0%	335
	Gesamt	2,7%	12	10,0%	44	68,8%	304	14,3%	63	4,3%	19	100,0%	442
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	2,3%	8	9,0%	31	69,7%	241	13,9%	48	5,2%	18	100,0%	346
	Ja	6,4%	3	4,3%	2	70,2%	33	17,0%	8	2,1%	1	100,0%	47
	Gesamt	2,8%	11	8,4%	33	69,7%	274	14,2%	56	4,8%	19	100,0%	393
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,4%	14	10,3%	60	69,2%	405	14,2%	83	3,9%	23	100,0%	585
	Nein	3,0%	2	12,1%	8	69,7%	46	10,6%	7	4,5%	3	100,0%	66
	Gesamt	2,5%	16	10,4%	68	69,3%	451	13,8%	90	4,0%	26	100,0%	651
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA			14,3%	6	71,4%	30	9,5%	4	4,8%	2	100,0%	42
	10 bis 49 MA	1,8%	4	9,5%	21	72,7%	160	10,9%	24	5,0%	11	100,0%	220
	50 bis 249 MA	1,2%	3	10,4%	27	70,8%	184	14,2%	37	3,5%	9	100,0%	260
	250 und mehr MA	6,1%	7	10,5%	12	61,4%	70	19,3%	22	2,6%	3	100,0%	114
	Gesamt	2,2%	14	10,4%	66	69,8%	444	13,7%	87	3,9%	25	100,0%	636
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	8,5%	4	14,9%	7	63,8%	30	12,8%	6			100,0%	47
	26 bis 50%	0,8%	1	10,4%	13	78,4%	98	9,6%	12	0,8%	1	100,0%	125
	51 bis 75%	2,5%	6	8,0%	19	71,8%	171	13,9%	33	3,8%	9	100,0%	238
	76% und mehr	1,4%	3	11,8%	26	64,7%	143	15,4%	34	6,8%	15	100,0%	221
	Gesamt	2,2%	14	10,4%	66	69,9%	442	13,4%	85	4,0%	25	100,0%	632
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	16
	bis 25%	3,1%	4	13,8%	18	68,5%	89	13,1%	17	1,5%	2	100,0%	130
	26 bis 50%	1,7%	6	8,6%	30	70,6%	245	15,0%	52	4,0%	14	100,0%	347
	51 bis 75%	2,1%	2	16,5%	16	66,0%	64	9,3%	9	6,2%	6	100,0%	97
	76% und mehr	6,7%	2	3,3%	1	76,7%	23	6,7%	2	6,7%	2	100,0%	30
	Gesamt	2,3%	14	10,6%	66	69,8%	433	13,2%	82	4,0%	25	100,0%	620

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 21: Einschätzung der Aussage "Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	6,0%	26	58,7%	254	32,6%	141	2,1%	9	0,7%	3	100,0%	433
	Mann	19,1%	45	52,3%	123	28,1%	66			0,4%	1	100,0%	235
	Gesamt	10,6%	71	56,4%	377	31,0%	207	1,3%	9	0,6%	4	100,0%	668
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	7,3%	3	46,3%	19	36,6%	15	7,3%	3	2,4%	1	100,0%	41
	30 bis 39 Jahre	11,8%	11	54,8%	51	31,2%	29	2,2%	2			100,0%	93
	40 bis 49 Jahre	14,7%	32	55,8%	121	28,6%	62	0,9%	2			100,0%	217
	50 bis 59 Jahre	5,9%	15	58,7%	149	33,5%	85	0,4%	1	1,6%	4	100,0%	254
	60 Jahre oder älter	16,4%	11	52,2%	35	29,9%	20	1,5%	1			100,0%	67
	Gesamt	10,7%	72	55,8%	375	31,4%	211	1,3%	9	0,7%	5	100,0%	672
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	16,2%	11	52,9%	36	27,9%	19	1,5%	1	1,5%	1	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	21,7%	10	41,3%	19	34,8%	16			2,2%	1	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	9,3%	52	58,0%	325	30,7%	172	1,4%	8	0,5%	3	100,0%	560
	Gesamt	10,8%	73	56,4%	380	30,7%	207	1,3%	9	0,7%	5	100,0%	674
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	19,6%	36	49,5%	91	29,3%	54	0,5%	1	1,1%	2	100,0%	184
	Nein	9,4%	53	57,5%	324	31,1%	175	1,4%	8	0,5%	3	100,0%	563
	Gesamt	11,9%	89	55,6%	415	30,7%	229	1,2%	9	0,7%	5	100,0%	747
Leitungsfunktion	Nein	10,7%	61	55,5%	316	31,8%	181	1,2%	7	0,7%	4	100,0%	569
	Ja	16,0%	28	56,0%	98	26,3%	46	1,1%	2	0,6%	1	100,0%	175
	Gesamt	12,0%	89	55,6%	414	30,5%	227	1,2%	9	0,7%	5	100,0%	744

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 22: Einschätzung der Aussage "Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	21,4%	9	52,4%	22	26,2%	11					100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	14,6%	7	39,6%	19	43,8%	21			2,1%	1	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	18,5%	20	49,1%	53	29,6%	32	0,9%	1	1,9%	2	100,0%	108
	Erziehung und Unterricht	9,9%	52	58,5%	307	29,7%	156	1,5%	8	0,4%	2	100,0%	525
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	11,9%	89	55,6%	415	30,7%	229	1,2%	9	0,7%	5	100,0%	747
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	12,7%	39	52,1%	160	34,2%	105	0,3%	1	0,7%	2	100,0%	307
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	9,4%	13	56,5%	78	31,9%	44	1,4%	2	0,7%	1	100,0%	138
	Ländlicher Raum	12,4%	37	58,9%	176	26,1%	78	2,0%	6	0,7%	2	100,0%	299
	Gesamt	12,0%	89	55,6%	414	30,5%	227	1,2%	9	0,7%	5	100,0%	744
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	13,5%	15	42,3%	47	43,2%	48			0,9%	1	100,0%	111
	Nein	10,9%	38	60,3%	210	26,7%	93	1,4%	5	0,6%	2	100,0%	348
	Gesamt	11,5%	53	56,0%	257	30,7%	141	1,1%	5	0,7%	3	100,0%	459
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	12,0%	43	57,7%	207	28,4%	102	1,4%	5	0,6%	2	100,0%	359
	Ja	10,4%	5	35,4%	17	54,2%	26					100,0%	48
	Gesamt	11,8%	48	55,0%	224	31,4%	128	1,2%	5	0,5%	2	100,0%	407
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	11,9%	73	55,5%	342	30,8%	190	1,1%	7	0,6%	4	100,0%	616
	Nein	10,4%	7	56,7%	38	31,3%	21			1,5%	1	100,0%	67
	Gesamt	11,7%	80	55,6%	380	30,9%	211	1,0%	7	0,7%	5	100,0%	683
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	11,4%	5	47,7%	21	34,1%	15	4,5%	2	2,3%	1	100,0%	44
	10 bis 49 MA	6,5%	15	65,1%	151	26,7%	62	1,3%	3	0,4%	1	100,0%	232
	50 bis 249 MA	13,0%	35	53,0%	143	32,2%	87	1,1%	3	0,7%	2	100,0%	270
	250 und mehr MA	14,0%	17	50,4%	61	35,5%	43					100,0%	121
	Gesamt	10,8%	72	56,4%	376	31,0%	207	1,2%	8	0,6%	4	100,0%	667
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	20,8%	10	47,9%	23	31,2%	15					100,0%	48
	26 bis 50%	12,3%	16	49,2%	64	38,5%	50					100,0%	130
	51 bis 75%	10,7%	27	58,7%	148	28,6%	72	2,0%	5			100,0%	252
	76% und mehr	7,8%	18	59,7%	138	29,4%	68	1,3%	3	1,7%	4	100,0%	231
	Gesamt	10,9%	72	56,3%	373	31,0%	205	1,2%	8	0,6%	4	100,0%	662
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	6,6%	9	57,7%	79	32,8%	45	2,9%	4			100,0%	137
	26 bis 50%	10,7%	39	56,5%	205	31,7%	115	0,6%	2	0,6%	2	100,0%	363
	51 bis 75%	13,9%	14	57,4%	58	27,7%	28	1,0%	1			100,0%	101
	76% und mehr	25,0%	8	46,9%	15	28,1%	9					100,0%	32
	Gesamt	10,9%	71	56,0%	364	31,5%	205	1,1%	7	0,5%	3	100,0%	650

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 23: Einschätzung der Aussage "Problemlösungs- und Optimierungskompetenz nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Problemlösungs- und Optimierungskompetenz											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	0,7%	3	9,4%	40	49,1%	208	29,7%	126	11,1%	47	100,0%	424
	Mann	3,6%	8	15,2%	34	65,5%	146	14,3%	32	1,3%	3	100,0%	223
	Gesamt	1,7%	11	11,4%	74	54,7%	354	24,4%	158	7,7%	50	100,0%	647
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			7,3%	3	51,2%	21	29,3%	12	12,2%	5	100,0%	41
	30 bis 39 Jahre	2,2%	2	11,2%	10	53,9%	48	27,0%	24	5,6%	5	100,0%	89
	40 bis 49 Jahre	1,0%	2	13,5%	28	54,8%	114	23,6%	49	7,2%	15	100,0%	208
	50 bis 59 Jahre	2,0%	5	8,8%	22	57,6%	144	23,6%	59	8,0%	20	100,0%	250
	60 Jahre oder älter	3,1%	2	17,2%	11	45,3%	29	26,6%	17	7,8%	5	100,0%	64
	Gesamt	1,7%	11	11,3%	74	54,6%	356	24,7%	161	7,7%	50	100,0%	652
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	1,6%	1	10,9%	7	51,6%	33	25,0%	16	10,9%	7	100,0%	64
	Höherer Ausbildungsabschluss	6,5%	3	6,5%	3	65,2%	30	17,4%	8	4,3%	2	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	1,5%	8	11,8%	64	53,6%	291	25,6%	139	7,6%	41	100,0%	543
	Gesamt	1,8%	12	11,3%	74	54,2%	354	25,0%	163	7,7%	50	100,0%	653
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,8%	5	11,9%	21	54,2%	96	22,0%	39	9,0%	16	100,0%	177
	Nein	1,8%	10	12,0%	66	53,7%	295	25,3%	139	7,1%	39	100,0%	549
	Gesamt	2,1%	15	12,0%	87	53,9%	391	24,5%	178	7,6%	55	100,0%	726
Leitungsfunktion	Nein	2,0%	11	12,1%	67	54,1%	299	24,2%	134	7,6%	42	100,0%	553
	Ja	2,4%	4	11,8%	20	52,9%	90	25,3%	43	7,6%	13	100,0%	170
	Gesamt	2,1%	15	12,0%	87	53,8%	389	24,5%	177	7,6%	55	100,0%	723

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 24: Einschätzung der Aussage "Problemlösungs- und Optimierungskompetenz nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Problemlösungs- und Optimierungskompetenz											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	2,4%	1	19,0%	8	61,9%	26	14,3%	6	2,4%	1	100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,1%	1	16,7%	8	66,7%	32	8,3%	4	6,2%	3	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	1,9%	2	7,7%	8	48,1%	50	30,8%	32	11,5%	12	100,0%	104
	Erziehung und Unterricht	2,0%	10	12,0%	61	52,8%	268	26,0%	132	7,3%	37	100,0%	508
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	2,1%	15	12,0%	87	53,9%	391	24,5%	178	7,6%	55	100,0%	726
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,6%	8	11,8%	36	53,9%	164	24,7%	75	6,9%	21	100,0%	304
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	2,2%	3	12,6%	17	51,1%	69	27,4%	37	6,7%	9	100,0%	135
	Ländlicher Raum	1,4%	4	11,6%	33	55,3%	157	22,9%	65	8,8%	25	100,0%	284
	Gesamt	2,1%	15	11,9%	86	53,9%	390	24,5%	177	7,6%	55	100,0%	723
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	1,9%	2	5,6%	6	61,1%	66	24,1%	26	7,4%	8	100,0%	108
	Nein	2,1%	7	13,9%	47	52,8%	179	22,7%	77	8,6%	29	100,0%	339
	Gesamt	2,0%	9	11,9%	53	54,8%	245	23,0%	103	8,3%	37	100,0%	447
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	2,0%	7	12,0%	42	53,6%	187	23,8%	83	8,6%	30	100,0%	349
	Ja	2,2%	1	6,5%	3	67,4%	31	17,4%	8	6,5%	3	100,0%	46
	Gesamt	2,0%	8	11,4%	45	55,2%	218	23,0%	91	8,4%	33	100,0%	395
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,8%	11	11,3%	67	54,5%	324	24,5%	146	7,9%	47	100,0%	595
	Nein	3,0%	2	17,9%	12	50,7%	34	20,9%	14	7,5%	5	100,0%	67
	Gesamt	2,0%	13	11,9%	79	54,1%	358	24,2%	160	7,9%	52	100,0%	662
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	2,4%	1	11,9%	5	61,9%	26	19,0%	8	4,8%	2	100,0%	42
	10 bis 49 MA	0,9%	2	12,9%	29	51,3%	115	26,3%	59	8,5%	19	100,0%	224
	50 bis 249 MA	1,5%	4	13,0%	34	56,1%	147	24,0%	63	5,3%	14	100,0%	262
	250 und mehr MA	4,2%	5	5,0%	6	57,1%	68	22,7%	27	10,9%	13	100,0%	119
	Gesamt	1,9%	12	11,4%	74	55,0%	356	24,3%	157	7,4%	48	100,0%	647
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,2%	3	14,6%	7	62,5%	30	14,6%	7	2,1%	1	100,0%	48
	26 bis 50%	1,6%	2	14,4%	18	61,6%	77	17,6%	22	4,8%	6	100,0%	125
	51 bis 75%	2,0%	5	8,9%	22	56,0%	139	24,2%	60	8,9%	22	100,0%	248
	76% und mehr	0,9%	2	11,8%	26	48,6%	107	30,0%	66	8,6%	19	100,0%	220
	Gesamt	1,9%	12	11,5%	74	55,0%	353	24,1%	155	7,5%	48	100,0%	642
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	3,0%	4	15,9%	21	47,0%	62	26,5%	35	7,6%	10	100,0%	132
	26 bis 50%	1,4%	5	9,6%	34	57,2%	202	24,6%	87	7,1%	25	100,0%	353
	51 bis 75%	1,0%	1	12,2%	12	55,1%	54	24,5%	24	7,1%	7	100,0%	98
	76% und mehr	6,7%	2	6,7%	2	56,7%	17	23,3%	7	6,7%	2	100,0%	30
	Gesamt	1,9%	12	11,4%	72	54,9%	346	24,6%	155	7,1%	45	100,0%	630

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 25: Einschätzung der Aussage "Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	1,2%	5	14,3%	59	69,6%	288	11,6%	48	3,4%	14	100,0%	414
	Mann	4,4%	10	19,2%	44	71,2%	163	4,4%	10	0,9%	2	100,0%	229
	Gesamt	2,3%	15	16,0%	103	70,1%	451	9,0%	58	2,5%	16	100,0%	643
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			7,7%	3	74,4%	29	12,8%	5	5,1%	2	100,0%	39
	30 bis 39 Jahre	2,2%	2	16,5%	15	69,2%	63	9,9%	9	2,2%	2	100,0%	91
	40 bis 49 Jahre	1,9%	4	18,4%	38	68,6%	142	9,7%	20	1,4%	3	100,0%	207
	50 bis 59 Jahre	2,4%	6	13,7%	34	73,1%	182	7,2%	18	3,6%	9	100,0%	249
	60 Jahre oder älter	4,7%	3	20,3%	13	60,9%	39	12,5%	8	1,6%	1	100,0%	64
	Gesamt	2,3%	15	15,8%	103	70,0%	455	9,2%	60	2,6%	17	100,0%	650
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	6,2%	4	23,4%	15	56,2%	36	14,1%	9			100,0%	64
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,3%	2	19,6%	9	63,0%	29	6,5%	3	6,5%	3	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	1,9%	10	14,8%	80	72,4%	391	8,5%	46	2,4%	13	100,0%	540
	Gesamt	2,5%	16	16,0%	104	70,2%	456	8,9%	58	2,5%	16	100,0%	650
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	4,6%	8	18,5%	32	62,4%	108	12,1%	21	2,3%	4	100,0%	173
	Nein	2,0%	11	15,0%	82	72,3%	396	8,2%	45	2,6%	14	100,0%	548
	Gesamt	2,6%	19	15,8%	114	69,9%	504	9,2%	66	2,5%	18	100,0%	721
Leitungsfunktion	Nein	2,2%	12	15,9%	87	70,1%	384	9,5%	52	2,4%	13	100,0%	548
	Ja	4,1%	7	15,9%	27	68,8%	117	8,2%	14	2,9%	5	100,0%	170
	Gesamt	2,6%	19	15,9%	114	69,8%	501	9,2%	66	2,5%	18	100,0%	718

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 26: Einschätzung der Aussage "Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	4,8%	2	35,7%	15	54,8%	23	4,8%	2			100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie			12,5%	6	79,2%	38	2,1%	1	6,2%	3	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	3,9%	4	8,7%	9	65,0%	67	19,4%	20	2,9%	3	100,0%	103
	Erziehung und Unterricht	2,2%	11	16,3%	82	71,2%	359	8,1%	41	2,2%	11	100,0%	504
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	2,6%	19	15,8%	114	69,9%	504	9,2%	66	2,5%	18	100,0%	721
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	3,0%	9	17,3%	52	68,7%	206	7,3%	22	3,7%	11	100,0%	300
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	2,3%	3	14,4%	19	72,7%	96	9,1%	12	1,5%	2	100,0%	132
	Ländlicher Raum	2,4%	7	15,0%	43	70,0%	201	10,8%	31	1,7%	5	100,0%	287
	Gesamt	2,6%	19	15,9%	114	70,0%	503	9,0%	65	2,5%	18	100,0%	719
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	3,7%	4	17,6%	19	63,0%	68	13,0%	14	2,8%	3	100,0%	108
	Nein	2,7%	9	17,9%	60	68,1%	228	7,8%	26	3,6%	12	100,0%	335
	Gesamt	2,9%	13	17,8%	79	66,8%	296	9,0%	40	3,4%	15	100,0%	443
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	2,9%	10	17,2%	60	67,0%	233	9,5%	33	3,4%	12	100,0%	348
	Ja	4,2%	2	12,5%	6	72,9%	35	8,3%	4	2,1%	1	100,0%	48
	Gesamt	3,0%	12	16,7%	66	67,7%	268	9,3%	37	3,3%	13	100,0%	396
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,9%	17	16,4%	97	68,3%	405	9,9%	59	2,5%	15	100,0%	593
	Nein	1,5%	1	10,8%	7	76,9%	50	7,7%	5	3,1%	2	100,0%	65
	Gesamt	2,7%	18	15,8%	104	69,1%	455	9,7%	64	2,6%	17	100,0%	658
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	2,3%	1	16,3%	7	76,7%	33	4,7%	2			100,0%	43
	10 bis 49 MA	1,4%	3	15,3%	34	69,8%	155	9,9%	22	3,6%	8	100,0%	222
	50 bis 249 MA	1,9%	5	14,9%	39	72,0%	188	9,6%	25	1,5%	4	100,0%	261
	250 und mehr MA	5,9%	7	17,8%	21	62,7%	74	10,2%	12	3,4%	4	100,0%	118
	Gesamt	2,5%	16	15,7%	101	69,9%	450	9,5%	61	2,5%	16	100,0%	644
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,5%	3	23,9%	11	65,2%	30	2,2%	1	2,2%	1	100,0%	46
	26 bis 50%	0,8%	1	18,9%	24	72,4%	92	5,5%	7	2,4%	3	100,0%	127
	51 bis 75%	3,2%	8	13,3%	33	71,1%	177	10,4%	26	2,0%	5	100,0%	249
	76% und mehr	1,8%	4	14,7%	32	68,2%	148	12,0%	26	3,2%	7	100,0%	217
	Gesamt	2,5%	16	15,6%	100	70,0%	448	9,4%	60	2,5%	16	100,0%	640
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	3,1%	4	19,8%	26	67,2%	88	6,9%	9	3,1%	4	100,0%	131
	26 bis 50%	2,0%	7	14,2%	50	71,7%	253	9,9%	35	2,3%	8	100,0%	353
	51 bis 75%	2,0%	2	19,4%	19	64,3%	63	11,2%	11	3,1%	3	100,0%	98
	76% und mehr	6,9%	2	10,3%	3	72,4%	21	10,3%	3			100,0%	29
	Gesamt	2,4%	15	15,9%	100	69,9%	439	9,4%	59	2,4%	15	100,0%	628

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 27: Einschätzung der Aussage "Kreativität im Finden von Lösungen nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Kreativität im Finden von Lösungen											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	0,2%	1	1,4%	6	37,3%	161	47,9%	207	13,2%	57	100,0%	432
	Mann	2,7%	6	9,3%	21	55,8%	126	29,2%	66	3,1%	7	100,0%	226
	Gesamt	1,1%	7	4,1%	27	43,6%	287	41,5%	273	9,7%	64	100,0%	658
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			2,4%	1	45,2%	19	31,0%	13	21,4%	9	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	1,1%	1	7,9%	7	44,9%	40	38,2%	34	7,9%	7	100,0%	89
	40 bis 49 Jahre	1,4%	3	2,8%	6	42,0%	89	46,2%	98	7,5%	16	100,0%	212
	50 bis 59 Jahre	0,4%	1	3,9%	10	46,1%	117	38,6%	98	11,0%	28	100,0%	254
	60 Jahre oder älter	3,1%	2	4,6%	3	33,8%	22	49,2%	32	9,2%	6	100,0%	65
	Gesamt	1,1%	7	4,1%	27	43,4%	287	41,5%	275	10,0%	66	100,0%	662
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	3,1%	2	10,8%	7	36,9%	24	36,9%	24	12,3%	8	100,0%	65
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,3%	2	6,5%	3	43,5%	20	34,8%	16	10,9%	5	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	0,7%	4	3,1%	17	44,3%	245	42,3%	234	9,6%	53	100,0%	553
	Gesamt	1,2%	8	4,1%	27	43,5%	289	41,3%	274	9,9%	66	100,0%	664
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,2%	4	5,6%	10	40,0%	72	45,0%	81	7,2%	13	100,0%	180
	Nein	1,1%	6	3,6%	20	43,8%	245	40,8%	228	10,7%	60	100,0%	559
	Gesamt	1,4%	10	4,1%	30	42,9%	317	41,8%	309	9,9%	73	100,0%	739
Leitungsfunktion	Nein	1,4%	8	3,5%	20	43,1%	243	42,0%	237	9,9%	56	100,0%	564
	Ja	1,2%	2	5,8%	10	42,4%	73	41,3%	71	9,3%	16	100,0%	172
	Gesamt	1,4%	10	4,1%	30	42,9%	316	41,8%	308	9,8%	72	100,0%	736

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 28: Einschätzung der Aussage "Kreativität im Finden von Lösungen nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Kreativität im Finden von Lösungen											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			14,3%	6	38,1%	16	40,5%	17	7,1%	3	100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,1%	1	14,6%	7	56,2%	27	20,8%	10	6,2%	3	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	1,9%	2	3,8%	4	33,7%	35	50,0%	52	10,6%	11	100,0%	104
	Erziehung und Unterricht	1,2%	6	2,5%	13	43,8%	228	42,4%	221	10,2%	53	100,0%	521
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	1,4%	10	4,1%	30	42,9%	317	41,8%	309	9,9%	73	100,0%	739
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,0%	6	5,0%	15	46,2%	140	37,6%	114	9,2%	28	100,0%	303
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes			2,2%	3	48,2%	67	39,6%	55	10,1%	14	100,0%	139
	Ländlicher Raum	1,4%	4	4,1%	12	36,7%	108	47,3%	139	10,5%	31	100,0%	294
	Gesamt	1,4%	10	4,1%	30	42,8%	315	41,8%	308	9,9%	73	100,0%	736
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	2,8%	3	4,6%	5	45,0%	49	40,4%	44	7,3%	8	100,0%	109
	Nein	0,9%	3	3,7%	13	42,7%	149	41,3%	144	11,5%	40	100,0%	349
	Gesamt	1,3%	6	3,9%	18	43,2%	198	41,0%	188	10,5%	48	100,0%	458
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	0,8%	3	3,1%	11	43,1%	154	41,5%	148	11,5%	41	100,0%	357
	Ja	2,2%	1	4,3%	2	56,5%	26	30,4%	14	6,5%	3	100,0%	46
	Gesamt	1,0%	4	3,2%	13	44,7%	180	40,2%	162	10,9%	44	100,0%	403
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,3%	8	3,6%	22	42,8%	260	42,3%	257	9,9%	60	100,0%	607
	Nein	1,5%	1	7,5%	5	50,7%	34	31,3%	21	9,0%	6	100,0%	67
	Gesamt	1,3%	9	4,0%	27	43,6%	294	41,2%	278	9,8%	66	100,0%	674
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA			7,0%	3	48,8%	21	34,9%	15	9,3%	4	100,0%	43
	10 bis 49 MA	0,9%	2	3,9%	9	40,4%	93	43,5%	100	11,3%	26	100,0%	230
	50 bis 249 MA	0,8%	2	2,3%	6	47,4%	126	41,0%	109	8,6%	23	100,0%	266
	250 und mehr MA	3,4%	4	5,9%	7	40,7%	48	39,8%	47	10,2%	12	100,0%	118
	Gesamt	1,2%	8	3,8%	25	43,8%	288	41,2%	271	9,9%	65	100,0%	657
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,5%	3	13,0%	6	47,8%	22	26,1%	12	6,5%	3	100,0%	46
	26 bis 50%			5,5%	7	50,8%	65	38,3%	49	5,5%	7	100,0%	128
	51 bis 75%	1,2%	3	2,8%	7	46,6%	116	41,4%	103	8,0%	20	100,0%	249
	76% und mehr	0,9%	2	2,2%	5	37,1%	85	45,0%	103	14,8%	34	100,0%	229
	Gesamt	1,2%	8	3,8%	25	44,1%	288	41,0%	268	9,8%	64	100,0%	653
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	1,5%	2	2,9%	4	42,6%	58	41,2%	56	11,8%	16	100,0%	136
	26 bis 50%	1,4%	5	3,9%	14	45,5%	163	40,5%	145	8,7%	31	100,0%	358
	51 bis 75%			6,1%	6	33,7%	33	45,9%	45	14,3%	14	100,0%	98
	76% und mehr	3,2%	1			58,1%	18	32,3%	10	6,5%	2	100,0%	31
	Gesamt	1,2%	8	4,1%	26	43,9%	281	40,9%	262	9,8%	63	100,0%	640

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 29: Einschätzung der Aussage "Generelles technisches Verständnis nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Generelles technisches Verständnis											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	6,1%	26	61,1%	262	31,2%	134	1,2%	5	0,5%	2	100,0%	429
	Mann	12,5%	29	59,1%	137	28,0%	65			0,4%	1	100,0%	232
	Gesamt	8,3%	55	60,4%	399	30,1%	199	0,8%	5	0,5%	3	100,0%	661
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	4,8%	2	64,3%	27	26,2%	11	2,4%	1	2,4%	1	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	8,5%	8	56,4%	53	34,0%	32	1,1%	1			100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	11,1%	24	57,4%	124	31,5%	68					100,0%	216
	50 bis 59 Jahre	5,6%	14	62,2%	155	30,1%	75	0,8%	2	1,2%	3	100,0%	249
	60 Jahre oder älter	12,3%	8	58,5%	38	27,7%	18	1,5%	1			100,0%	65
	Gesamt	8,4%	56	59,6%	397	30,6%	204	0,8%	5	0,6%	4	100,0%	666
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	14,7%	10	61,8%	42	20,6%	14	1,5%	1	1,5%	1	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	10,9%	5	60,9%	28	26,1%	12			2,2%	1	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	7,6%	42	59,0%	326	32,4%	179	0,7%	4	0,4%	2	100,0%	553
	Gesamt	8,5%	57	59,4%	396	30,7%	205	0,7%	5	0,6%	4	100,0%	667
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	13,5%	25	61,1%	113	24,9%	46			0,5%	1	100,0%	185
	Nein	8,1%	45	58,1%	323	32,4%	180	0,9%	5	0,5%	3	100,0%	556
	Gesamt	9,4%	70	58,8%	436	30,5%	226	0,7%	5	0,5%	4	100,0%	741
Leitungsfunktion	Nein	8,1%	46	59,1%	334	31,5%	178	0,7%	4	0,5%	3	100,0%	565
	Ja	13,9%	24	58,4%	101	26,6%	46	0,6%	1	0,6%	1	100,0%	173
	Gesamt	9,5%	70	58,9%	435	30,4%	224	0,7%	5	0,5%	4	100,0%	738

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 30: Einschätzung der Aussage "Generelles technisches Verständnis nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Generelles technisches Verständnis											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	14,3%	6	61,9%	26	23,8%	10					100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	10,4%	5	41,7%	20	45,8%	22			2,1%	1	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	15,0%	16	56,1%	60	26,2%	28	0,9%	1	1,9%	2	100,0%	107
	Erziehung und Unterricht	8,1%	42	60,2%	313	30,8%	160	0,8%	4	0,2%	1	100,0%	520
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	9,4%	70	58,8%	436	30,5%	226	0,7%	5	0,5%	4	100,0%	741
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	9,7%	30	53,9%	166	35,4%	109	0,3%	1	0,6%	2	100,0%	308
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	8,8%	12	58,4%	80	30,7%	42	1,5%	2	0,7%	1	100,0%	137
	Ländlicher Raum	9,5%	28	64,3%	189	25,2%	74	0,7%	2	0,3%	1	100,0%	294
	Gesamt	9,5%	70	58,9%	435	30,4%	225	0,7%	5	0,5%	4	100,0%	739
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	8,2%	9	54,5%	60	36,4%	40			0,9%	1	100,0%	110
	Nein	9,6%	33	61,6%	212	27,9%	96	0,6%	2	0,3%	1	100,0%	344
	Gesamt	9,3%	42	59,9%	272	30,0%	136	0,4%	2	0,4%	2	100,0%	454
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	9,6%	34	61,8%	220	27,8%	99	0,6%	2	0,3%	1	100,0%	356
	Ja	10,4%	5	50,0%	24	39,6%	19					100,0%	48
	Gesamt	9,7%	39	60,4%	244	29,2%	118	0,5%	2	0,2%	1	100,0%	404
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	9,2%	56	59,8%	365	29,8%	182	0,7%	4	0,5%	3	100,0%	610
	Nein	7,6%	5	51,5%	34	39,4%	26			1,5%	1	100,0%	66
	Gesamt	9,0%	61	59,0%	399	30,8%	208	0,6%	4	0,6%	4	100,0%	676
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	6,8%	3	54,5%	24	36,4%	16			2,3%	1	100,0%	44
	10 bis 49 MA	6,1%	14	65,8%	152	28,1%	65					100,0%	231
	50 bis 249 MA	8,6%	23	57,5%	153	31,6%	84	1,5%	4	0,8%	2	100,0%	266
	250 und mehr MA	12,5%	15	57,5%	69	30,0%	36					100,0%	120
	Gesamt	8,3%	55	60,2%	398	30,4%	201	0,6%	4	0,5%	3	100,0%	661
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	10,6%	5	53,2%	25	36,2%	17					100,0%	47
	26 bis 50%	8,5%	11	51,9%	67	39,5%	51					100,0%	129
	51 bis 75%	8,0%	20	60,6%	151	29,7%	74	1,6%	4			100,0%	249
	76% und mehr	7,8%	18	65,7%	151	25,2%	58			1,3%	3	100,0%	230
	Gesamt	8,4%	55	60,1%	394	30,5%	200	0,6%	4	0,5%	3	100,0%	656
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	8,2%	11	57,5%	77	33,6%	45	0,7%	1			100,0%	134
	26 bis 50%	7,8%	28	61,2%	221	30,5%	110	0,3%	1	0,3%	1	100,0%	361
	51 bis 75%	7,9%	8	64,4%	65	27,7%	28					100,0%	101
	76% und mehr	19,4%	6	38,7%	12	38,7%	12	3,2%	1			100,0%	31
	Gesamt	8,4%	54	59,9%	386	30,9%	199	0,5%	3	0,3%	2	100,0%	644

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 31: Einschätzung der Aussage "Fähigkeit zur Koordination von komplexen Arbeitsabläufen nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Fähigkeit zur Koordination von komplexen Arbeitsabläufen											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	0,2%	1	8,6%	36	59,9%	252	25,4%	107	5,9%	25	100,0%	421
	Mann	3,5%	8	14,4%	33	69,0%	158	11,4%	26	1,7%	4	100,0%	229
	Gesamt	1,4%	9	10,6%	69	63,1%	410	20,5%	133	4,5%	29	100,0%	650
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			7,1%	3	61,9%	26	19,0%	8	11,9%	5	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	1,1%	1	10,9%	10	62,0%	57	21,7%	20	4,3%	4	100,0%	92
	40 bis 49 Jahre	1,9%	4	12,3%	26	63,5%	134	19,0%	40	3,3%	7	100,0%	211
	50 bis 59 Jahre	0,8%	2	8,1%	20	66,3%	163	19,9%	49	4,9%	12	100,0%	246
	60 Jahre oder älter	3,1%	2	15,4%	10	55,4%	36	21,5%	14	4,6%	3	100,0%	65
	Gesamt	1,4%	9	10,5%	69	63,4%	416	20,0%	131	4,7%	31	100,0%	656
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	3,1%	2	14,1%	9	50,0%	32	28,1%	18	4,7%	3	100,0%	64
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,4%	2	17,8%	8	62,2%	28	11,1%	5	4,4%	2	100,0%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	1,1%	6	9,7%	53	64,8%	355	20,1%	110	4,4%	24	100,0%	548
	Gesamt	1,5%	10	10,7%	70	63,2%	415	20,2%	133	4,4%	29	100,0%	657
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,2%	4	11,2%	20	59,2%	106	24,0%	43	3,4%	6	100,0%	179
	Nein	1,6%	9	11,1%	61	63,0%	346	19,1%	105	5,1%	28	100,0%	549
	Gesamt	1,8%	13	11,1%	81	62,1%	452	20,3%	148	4,7%	34	100,0%	728
Leitungsfunktion	Nein	1,3%	7	10,5%	58	62,0%	344	21,3%	118	5,0%	28	100,0%	555
	Ja	3,5%	6	13,5%	23	62,4%	106	17,1%	29	3,5%	6	100,0%	170
	Gesamt	1,8%	13	11,2%	81	62,1%	450	20,3%	147	4,7%	34	100,0%	725

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 32: Einschätzung der Aussage "Fähigkeit zur Koordination von komplexen Arbeitsabläufen nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Fähigkeit zur Koordination von komplexen Arbeitsabläufen											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	2,4%	1	23,8%	10	52,4%	22	19,0%	8	2,4%	1	100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,1%	1	14,6%	7	77,1%	37			6,2%	3	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	3,0%	3	8,9%	9	54,5%	55	27,7%	28	5,9%	6	100,0%	101
	Erziehung und Unterricht	1,4%	7	10,3%	53	62,6%	321	21,2%	109	4,5%	23	100,0%	513
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	1,8%	13	11,1%	81	62,1%	452	20,3%	148	4,7%	34	100,0%	728
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,3%	7	10,2%	31	62,6%	191	19,7%	60	5,2%	16	100,0%	305
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes			13,5%	18	57,9%	77	24,8%	33	3,8%	5	100,0%	133
	Ländlicher Raum	2,1%	6	11,1%	32	63,4%	182	19,2%	55	4,2%	12	100,0%	287
	Gesamt	1,8%	13	11,2%	81	62,1%	450	20,4%	148	4,6%	33	100,0%	725
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	0,9%	1	12,8%	14	67,9%	74	16,5%	18	1,8%	2	100,0%	109
	Nein	2,1%	7	10,9%	37	60,0%	204	20,6%	70	6,5%	22	100,0%	340
	Gesamt	1,8%	8	11,4%	51	61,9%	278	19,6%	88	5,3%	24	100,0%	449
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	1,7%	6	10,3%	36	61,1%	214	20,0%	70	6,9%	24	100,0%	350
	Ja	2,1%	1	8,3%	4	70,8%	34	16,7%	8	2,1%	1	100,0%	48
	Gesamt	1,8%	7	10,1%	40	62,3%	248	19,6%	78	6,3%	25	100,0%	398
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,7%	10	10,5%	63	61,9%	371	21,5%	129	4,3%	26	100,0%	599
	Nein	3,0%	2	13,4%	9	67,2%	45	10,4%	7	6,0%	4	100,0%	67
	Gesamt	1,8%	12	10,8%	72	62,5%	416	20,4%	136	4,5%	30	100,0%	666
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	2,3%	1	14,0%	6	74,4%	32	9,3%	4			100,0%	43
	10 bis 49 MA	0,9%	2	10,6%	24	59,7%	135	23,9%	54	4,9%	11	100,0%	226
	50 bis 249 MA	1,1%	3	8,4%	22	67,0%	175	18,8%	49	4,6%	12	100,0%	261
	250 und mehr MA	3,4%	4	11,9%	14	57,6%	68	22,0%	26	5,1%	6	100,0%	118
	Gesamt	1,5%	10	10,2%	66	63,3%	410	20,5%	133	4,5%	29	100,0%	648
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,2%	3	14,6%	7	70,8%	34	6,2%	3	2,1%	1	100,0%	48
	26 bis 50%	1,6%	2	11,0%	14	71,7%	91	9,4%	12	6,3%	8	100,0%	127
	51 bis 75%	1,2%	3	6,9%	17	66,5%	163	21,2%	52	4,1%	10	100,0%	245
	76% und mehr	0,9%	2	11,2%	25	54,7%	122	29,1%	65	4,0%	9	100,0%	223
	Gesamt	1,6%	10	9,9%	64	63,7%	410	20,5%	132	4,3%	28	100,0%	644
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	3,0%	4	10,5%	14	63,2%	84	20,3%	27	3,0%	4	100,0%	133
	26 bis 50%	1,1%	4	8,7%	31	64,5%	229	20,6%	73	5,1%	18	100,0%	355
	51 bis 75%			16,3%	16	58,2%	57	21,4%	21	4,1%	4	100,0%	98
	76% und mehr	6,7%	2	6,7%	2	60,0%	18	20,0%	6	6,7%	2	100,0%	30
	Gesamt	1,6%	10	10,1%	64	63,7%	403	20,2%	128	4,4%	28	100,0%	633

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 33: Einschätzung der Aussage "Führungskompetenz nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Führungskompetenz											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	1,7%	7	12,1%	51	73,2%	308	10,0%	42	3,1%	13	100,0%	421
	Mann	4,3%	10	13,9%	32	76,1%	175	4,3%	10	1,3%	3	100,0%	230
	Gesamt	2,6%	17	12,7%	83	74,2%	483	8,0%	52	2,5%	16	100,0%	651
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			17,5%	7	72,5%	29	7,5%	3	2,5%	1	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	3,3%	3	15,4%	14	68,1%	62	9,9%	9	3,3%	3	100,0%	91
	40 bis 49 Jahre	4,7%	10	9,3%	20	78,1%	168	7,0%	15	0,9%	2	100,0%	215
	50 bis 59 Jahre	0,8%	2	12,6%	31	75,2%	185	7,3%	18	4,1%	10	100,0%	246
	60 Jahre oder älter	3,1%	2	15,4%	10	67,7%	44	12,3%	8	1,5%	1	100,0%	65
	Gesamt	2,6%	17	12,5%	82	74,3%	488	8,1%	53	2,6%	17	100,0%	657
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	4,6%	3	13,8%	9	67,7%	44	12,3%	8	1,5%	1	100,0%	65
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,3%	2	8,7%	4	67,4%	31	15,2%	7	4,3%	2	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	2,6%	14	12,4%	68	75,5%	413	6,9%	38	2,6%	14	100,0%	547
	Gesamt	2,9%	19	12,3%	81	74,2%	488	8,1%	53	2,6%	17	100,0%	658
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	5,7%	10	11,4%	20	69,3%	122	11,4%	20	2,3%	4	100,0%	176
	Nein	2,7%	15	12,7%	70	75,6%	416	6,5%	36	2,4%	13	100,0%	550
	Gesamt	3,4%	25	12,4%	90	74,1%	538	7,7%	56	2,3%	17	100,0%	726
Leitungsfunktion	Nein	3,3%	18	13,2%	73	73,6%	406	8,0%	44	2,0%	11	100,0%	552
	Ja	4,1%	7	9,9%	17	75,4%	129	7,0%	12	3,5%	6	100,0%	171
	Gesamt	3,5%	25	12,4%	90	74,0%	535	7,7%	56	2,4%	17	100,0%	723

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 34: Einschätzung der Aussage "Führungskompetenz nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Führungskompetenz											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			15,0%	6	72,5%	29	10,0%	4	2,5%	1	100,0%	40
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,1%	1	8,5%	4	76,6%	36	8,5%	4	4,3%	2	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	4,8%	5	14,4%	15	65,4%	68	12,5%	13	2,9%	3	100,0%	104
	Erziehung und Unterricht	3,5%	18	12,5%	64	75,3%	385	6,7%	34	2,0%	10	100,0%	511
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	3,4%	25	12,4%	90	74,1%	538	7,7%	56	2,3%	17	100,0%	726
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	3,9%	12	12,8%	39	71,7%	218	7,9%	24	3,6%	11	100,0%	304
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	3,1%	4	12,2%	16	75,6%	99	6,9%	9	2,3%	3	100,0%	131
	Ländlicher Raum	3,1%	9	11,8%	34	76,0%	219	8,0%	23	1,0%	3	100,0%	288
	Gesamt	3,5%	25	12,3%	89	74,1%	536	7,7%	56	2,4%	17	100,0%	723
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	2,7%	3	11,7%	13	77,5%	86	6,3%	7	1,8%	2	100,0%	111
	Nein	3,9%	13	12,5%	42	71,9%	241	8,7%	29	3,0%	10	100,0%	335
	Gesamt	3,6%	16	12,3%	55	73,3%	327	8,1%	36	2,7%	12	100,0%	446
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	4,0%	14	11,5%	40	73,6%	256	8,3%	29	2,6%	9	100,0%	348
	Ja	4,3%	2	6,4%	3	76,6%	36	6,4%	3	6,4%	3	100,0%	47
	Gesamt	4,1%	16	10,9%	43	73,9%	292	8,1%	32	3,0%	12	100,0%	395
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	3,3%	20	12,7%	76	73,6%	441	7,8%	47	2,5%	15	100,0%	599
	Nein	3,0%	2	12,1%	8	74,2%	49	7,6%	5	3,0%	2	100,0%	66
	Gesamt	3,3%	22	12,6%	84	73,7%	490	7,8%	52	2,6%	17	100,0%	665
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA			11,6%	5	74,4%	32	11,6%	5	2,3%	1	100,0%	43
	10 bis 49 MA	3,5%	8	11,1%	25	75,2%	170	8,8%	20	1,3%	3	100,0%	226
	50 bis 249 MA	2,3%	6	15,5%	41	74,6%	197	5,7%	15	1,9%	5	100,0%	264
	250 und mehr MA	4,2%	5	6,8%	8	72,9%	86	10,2%	12	5,9%	7	100,0%	118
	Gesamt	2,9%	19	12,1%	79	74,5%	485	8,0%	52	2,5%	16	100,0%	651
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,2%	3	10,4%	5	70,8%	34	8,3%	4	4,2%	2	100,0%	48
	26 bis 50%	2,4%	3	11,9%	15	77,8%	98	5,6%	7	2,4%	3	100,0%	126
	51 bis 75%	2,4%	6	10,5%	26	78,2%	194	6,9%	17	2,0%	5	100,0%	248
	76% und mehr	3,1%	7	13,9%	31	70,4%	157	9,9%	22	2,7%	6	100,0%	223
	Gesamt	2,9%	19	12,1%	78	74,8%	483	7,7%	50	2,5%	16	100,0%	646
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	4,4%	6	15,3%	21	71,5%	98	7,3%	10	1,5%	2	100,0%	137
	26 bis 50%	2,3%	8	11,3%	40	75,7%	268	8,2%	29	2,5%	9	100,0%	354
	51 bis 75%	3,1%	3	12,5%	12	70,8%	68	10,4%	10	3,1%	3	100,0%	96
	76% und mehr	6,5%	2	6,5%	2	74,2%	23	6,5%	2	6,5%	2	100,0%	31
	Gesamt	3,0%	19	12,1%	77	74,0%	470	8,3%	53	2,5%	16	100,0%	635

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 35: Einschätzung der Aussage "Eigenverantwortung nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Eigenverantwortung											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	0,7%	3	2,6%	11	63,5%	270	24,2%	103	8,9%	38	100,0%	425
	Mann	1,8%	4	5,3%	12	73,5%	166	17,3%	39	2,2%	5	100,0%	226
	Gesamt	1,1%	7	3,5%	23	67,0%	436	21,8%	142	6,6%	43	100,0%	651
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre					72,5%	29	22,5%	9	5,0%	2	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	2,2%	2	2,2%	2	67,0%	61	22,0%	20	6,6%	6	100,0%	91
	40 bis 49 Jahre	1,0%	2	2,4%	5	72,4%	152	18,1%	38	6,2%	13	100,0%	210
	50 bis 59 Jahre	0,8%	2	3,6%	9	63,9%	159	23,3%	58	8,4%	21	100,0%	249
	60 Jahre oder älter	1,5%	1	9,0%	6	56,7%	38	28,4%	19	4,5%	3	100,0%	67
	Gesamt	1,1%	7	3,3%	22	66,8%	439	21,9%	144	6,8%	45	100,0%	657
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss			3,3%	2	63,9%	39	26,2%	16	6,6%	4	100,0%	61
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,4%	2	4,4%	2	66,7%	30	20,0%	9	4,4%	2	100,0%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	0,9%	5	3,1%	17	67,6%	373	21,4%	118	7,1%	39	100,0%	552
	Gesamt	1,1%	7	3,2%	21	67,2%	442	21,7%	143	6,8%	45	100,0%	658
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,1%	2	6,2%	11	62,4%	111	24,7%	44	5,6%	10	100,0%	178
	Nein	1,4%	8	3,4%	19	67,8%	374	20,1%	111	7,2%	40	100,0%	552
	Gesamt	1,4%	10	4,1%	30	66,4%	485	21,2%	155	6,8%	50	100,0%	730
Leitungsfunktion	Nein	1,3%	7	3,9%	22	65,7%	366	21,9%	122	7,2%	40	100,0%	557
	Ja	1,8%	3	4,7%	8	69,4%	118	18,2%	31	5,9%	10	100,0%	170
	Gesamt	1,4%	10	4,1%	30	66,6%	484	21,0%	153	6,9%	50	100,0%	727

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 36: Einschätzung der Aussage "Eigenverantwortung nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Eigenverantwortung											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren					62,5%	25	35,0%	14	2,5%	1	100,0%	40
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,2%	1	6,5%	3	65,2%	30	19,6%	9	6,5%	3	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	1,9%	2	6,8%	7	61,2%	63	21,4%	22	8,7%	9	100,0%	103
	Erziehung und Unterricht	1,2%	6	3,5%	18	68,3%	354	20,1%	104	6,9%	36	100,0%	518
	andere Branche											100,0%	23
	Gesamt	1,4%	10	4,1%	30	66,4%	485	21,2%	155	6,8%	50	100,0%	730
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	1,3%	4	3,6%	11	65,0%	197	23,8%	72	6,3%	19	100,0%	303
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes			6,0%	8	66,9%	89	20,3%	27	6,8%	9	100,0%	133
	Ländlicher Raum	2,1%	6	3,8%	11	67,7%	197	18,9%	55	7,6%	22	100,0%	291
	Gesamt	1,4%	10	4,1%	30	66,4%	483	21,2%	154	6,9%	50	100,0%	727
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	0,9%	1	5,6%	6	66,7%	72	24,1%	26	2,8%	3	100,0%	108
	Nein	1,2%	4	3,5%	12	64,7%	220	21,2%	72	9,4%	32	100,0%	340
	Gesamt	1,1%	5	4,0%	18	65,2%	292	21,9%	98	7,8%	35	100,0%	448
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	1,1%	4	2,8%	10	65,7%	232	21,5%	76	8,8%	31	100,0%	353
	Ja	2,1%	1	2,1%	1	72,3%	34	21,3%	10	2,1%	1	100,0%	47
	Gesamt	1,2%	5	2,8%	11	66,5%	266	21,5%	86	8,0%	32	100,0%	400
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,3%	8	4,0%	24	66,3%	400	21,7%	131	6,6%	40	100,0%	603
	Nein	1,5%	1	4,5%	3	69,7%	46	15,2%	10	9,1%	6	100,0%	66
	Gesamt	1,3%	9	4,0%	27	66,7%	446	21,1%	141	6,9%	46	100,0%	669
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA			2,3%	1	72,1%	31	16,3%	7	9,3%	4	100,0%	43
	10 bis 49 MA	0,9%	2	3,9%	9	64,6%	148	23,6%	54	7,0%	16	100,0%	229
	50 bis 249 MA	0,8%	2	3,8%	10	68,7%	182	21,1%	56	5,7%	15	100,0%	265
	250 und mehr MA	3,5%	4	3,5%	4	65,2%	75	20,0%	23	7,8%	9	100,0%	115
	Gesamt	1,2%	8	3,7%	24	66,9%	436	21,5%	140	6,7%	44	100,0%	652
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,5%	3	6,5%	3	56,5%	26	28,3%	13	2,2%	1	100,0%	46
	26 bis 50%			2,4%	3	72,4%	92	20,5%	26	4,7%	6	100,0%	127
	51 bis 75%	1,6%	4	4,4%	11	68,1%	169	19,8%	49	6,0%	15	100,0%	248
	76% und mehr	0,4%	1	2,7%	6	65,3%	147	22,2%	50	9,3%	21	100,0%	225
	Gesamt	1,2%	8	3,6%	23	67,2%	435	21,3%	138	6,6%	43	100,0%	647
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	16
	bis 25%	1,5%	2	4,5%	6	65,7%	88	21,6%	29	6,7%	9	100,0%	134
	26 bis 50%	1,1%	4	3,3%	12	68,5%	246	20,6%	74	6,4%	23	100,0%	359
	51 bis 75%			4,1%	4	61,9%	60	25,8%	25	8,2%	8	100,0%	97
	76% und mehr	6,7%	2			53,3%	16	30,0%	9	10,0%	3	100,0%	30
	Gesamt	1,3%	8	3,5%	22	66,5%	423	21,9%	139	6,9%	44	100,0%	636

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 37: Einschätzung der Aussage "Sozialkompetenz nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Sozialkompetenz											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau			0,5%	2	28,5%	123	48,6%	210	22,5%	97	100,0%	432
	Mann	1,3%	3	1,7%	4	38,5%	90	48,3%	113	10,3%	24	100,0%	234
	Gesamt	0,5%	3	0,9%	6	32,0%	213	48,5%	323	18,2%	121	100,0%	666
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			2,4%	1	41,5%	17	43,9%	18	12,2%	5	100,0%	41
	30 bis 39 Jahre					33,3%	31	49,5%	46	17,2%	16	100,0%	93
	40 bis 49 Jahre	0,5%	1	0,9%	2	31,2%	68	52,3%	114	15,1%	33	100,0%	218
	50 bis 59 Jahre	0,4%	1	0,4%	1	32,4%	82	46,2%	117	20,6%	52	100,0%	253
	60 Jahre oder älter	1,5%	1	3,0%	2	26,9%	18	44,8%	30	23,9%	16	100,0%	67
	Gesamt	0,4%	3	0,9%	6	32,1%	216	48,4%	325	18,2%	122	100,0%	672
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss			3,0%	2	31,8%	21	47,0%	31	18,2%	12	100,0%	66
	Höherer Ausbildungsabschluss	2,2%	1			31,1%	14	51,1%	23	15,6%	7	100,0%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	0,5%	3	0,4%	2	32,0%	180	48,8%	274	18,3%	103	100,0%	562
	Gesamt	0,6%	4	0,6%	4	31,9%	215	48,7%	328	18,1%	122	100,0%	673
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	0,5%	1	2,7%	5	30,8%	56	48,9%	89	17,0%	31	100,0%	182
	Nein	0,9%	5	0,5%	3	32,6%	183	47,5%	267	18,5%	104	100,0%	562
	Gesamt	0,8%	6	1,1%	8	32,1%	239	47,8%	356	18,1%	135	100,0%	744
Leitungsfunktion	Nein	0,9%	5	1,1%	6	32,2%	183	47,7%	271	18,1%	103	100,0%	568
	Ja	0,6%	1	1,2%	2	31,8%	55	49,1%	85	17,3%	30	100,0%	173
	Gesamt	0,8%	6	1,1%	8	32,1%	238	48,0%	356	17,9%	133	100,0%	741

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 38: Einschätzung der Aussage "Sozialkompetenz nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Sozialkompetenz											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			2,4%	1	31,0%	13	50,0%	21	16,7%	7	100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie			6,4%	3	31,9%	15	46,8%	22	14,9%	7	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen			1,9%	2	32,7%	34	40,4%	42	25,0%	26	100,0%	104
	Erziehung und Unterricht	0,9%	5	0,4%	2	32,1%	169	49,7%	262	16,9%	89	100,0%	527
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	0,8%	6	1,1%	8	32,1%	239	47,8%	356	18,1%	135	100,0%	744
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	0,3%	1	1,3%	4	32,4%	99	48,0%	147	18,0%	55	100,0%	306
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes			1,5%	2	32,1%	44	49,6%	68	16,8%	23	100,0%	137
	Ländlicher Raum	1,7%	5	0,7%	2	31,9%	95	47,0%	140	18,8%	56	100,0%	298
	Gesamt	0,8%	6	1,1%	8	32,1%	238	47,9%	355	18,1%	134	100,0%	741
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	0,9%	1	1,8%	2	40,9%	45	40,9%	45	15,5%	17	100,0%	110
	Nein	0,6%	2	0,9%	3	29,5%	103	49,9%	174	19,2%	67	100,0%	349
	Gesamt	0,7%	3	1,1%	5	32,2%	148	47,7%	219	18,3%	84	100,0%	459
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	0,6%	2	0,6%	2	29,2%	105	51,1%	184	18,6%	67	100,0%	360
	Ja	2,1%	1			41,7%	20	33,3%	16	22,9%	11	100,0%	48
	Gesamt	0,7%	3	0,5%	2	30,6%	125	49,0%	200	19,1%	78	100,0%	408
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	0,8%	5	1,1%	7	32,1%	198	48,2%	297	17,7%	109	100,0%	616
	Nein			1,5%	1	31,8%	21	45,5%	30	21,2%	14	100,0%	66
	Gesamt	0,7%	5	1,2%	8	32,1%	219	47,9%	327	18,0%	123	100,0%	682
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA					34,1%	15	47,7%	21	18,2%	8	100,0%	44
	10 bis 49 MA	0,4%	1			27,9%	65	55,4%	129	16,3%	38	100,0%	233
	50 bis 249 MA	0,4%	1	1,5%	4	34,8%	94	46,3%	125	17,0%	46	100,0%	270
	250 und mehr MA	1,7%	2	0,8%	1	31,1%	37	42,9%	51	23,5%	28	100,0%	119
	Gesamt	0,6%	4	0,8%	5	31,7%	211	48,9%	326	18,0%	120	100,0%	666
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	4,2%	2	2,1%	1	37,5%	18	43,8%	21	12,5%	6	100,0%	48
	26 bis 50%					34,9%	45	44,2%	57	20,9%	27	100,0%	129
	51 bis 75%	0,8%	2	0,4%	1	31,9%	81	50,4%	128	16,5%	42	100,0%	254
	76% und mehr			0,9%	2	28,7%	66	51,7%	119	18,7%	43	100,0%	230
	Gesamt	0,6%	4	0,6%	4	31,7%	210	49,1%	325	18,0%	119	100,0%	662
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	1,4%	2			27,5%	38	52,2%	72	18,8%	26	100,0%	138
	26 bis 50%	0,3%	1	1,1%	4	34,2%	125	46,8%	171	17,5%	64	100,0%	365
	51 bis 75%			1,0%	1	31,0%	31	48,0%	48	20,0%	20	100,0%	100
	76% und mehr	3,2%	1			32,3%	10	45,2%	14	19,4%	6	100,0%	31
	Gesamt	0,6%	4	0,8%	5	32,1%	209	48,4%	315	18,1%	118	100,0%	651

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 39: Einschätzung der Aussage "Kommunikationskompetenz nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Kommunikationskompetenz											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	0,2%	1	4,3%	18	36,0%	151	41,4%	174	18,1%	76	100,0%	420
	Mann	2,2%	5	4,5%	10	51,3%	115	37,1%	83	4,9%	11	100,0%	224
	Gesamt	0,9%	6	4,3%	28	41,3%	266	39,9%	257	13,5%	87	100,0%	644
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,6%	1	5,1%	2	59,0%	23	25,6%	10	7,7%	3	100,0%	39
	30 bis 39 Jahre			3,4%	3	40,9%	36	42,0%	37	13,6%	12	100,0%	88
	40 bis 49 Jahre	0,9%	2	3,8%	8	37,4%	79	43,1%	91	14,7%	31	100,0%	211
	50 bis 59 Jahre	0,8%	2	3,6%	9	43,3%	107	37,2%	92	15,0%	37	100,0%	247
	60 Jahre oder älter	1,5%	1	7,7%	5	36,9%	24	44,6%	29	9,2%	6	100,0%	65
	Gesamt	0,9%	6	4,2%	27	41,4%	269	39,8%	259	13,7%	89	100,0%	650
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	1,6%	1	13,1%	8	39,3%	24	37,7%	23	8,2%	5	100,0%	61
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,4%	2			46,7%	21	37,8%	17	11,1%	5	100,0%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	0,7%	4	3,3%	18	40,8%	223	40,7%	222	14,5%	79	100,0%	546
	Gesamt	1,1%	7	4,0%	26	41,1%	268	40,2%	262	13,7%	89	100,0%	652
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,1%	2	6,2%	11	45,5%	80	37,5%	66	9,7%	17	100,0%	176
	Nein	1,5%	8	3,8%	21	40,0%	219	39,8%	218	15,0%	82	100,0%	548
	Gesamt	1,4%	10	4,4%	32	41,3%	299	39,2%	284	13,7%	99	100,0%	724
Leitungsfunktion	Nein	1,1%	6	4,4%	24	40,9%	225	39,8%	219	13,8%	76	100,0%	550
	Ja	2,3%	4	4,7%	8	42,7%	73	38,0%	65	12,3%	21	100,0%	171
	Gesamt	1,4%	10	4,4%	32	41,3%	298	39,4%	284	13,5%	97	100,0%	721

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 40: Einschätzung der Aussage "Kommunikationskompetenz nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Kommunikationskompetenz											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			7,9%	3	42,1%	16	39,5%	15	10,5%	4	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	4,4%	2	4,4%	2	44,4%	20	33,3%	15	13,3%	6	100,0%	45
	Gesundheits- und Sozialwesen	1,0%	1	12,7%	13	41,2%	42	32,4%	33	12,7%	13	100,0%	102
	Erziehung und Unterricht	1,2%	6	2,5%	13	40,2%	207	42,1%	217	14,0%	72	100,0%	515
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	1,4%	10	4,4%	32	41,3%	299	39,2%	284	13,7%	99	100,0%	724
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	1,7%	5	4,3%	13	40,5%	121	39,1%	117	14,4%	43	100,0%	299
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes			4,5%	6	41,7%	55	41,7%	55	12,1%	16	100,0%	132
	Ländlicher Raum	1,7%	5	4,1%	12	41,7%	121	38,6%	112	13,8%	40	100,0%	290
	Gesamt	1,4%	10	4,3%	31	41,2%	297	39,4%	284	13,7%	99	100,0%	721
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	1,9%	2	9,7%	10	53,4%	55	29,1%	30	5,8%	6	100,0%	103
	Nein	0,9%	3	2,6%	9	38,8%	132	40,0%	136	17,6%	60	100,0%	340
	Gesamt	1,1%	5	4,3%	19	42,2%	187	37,5%	166	14,9%	66	100,0%	443
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	1,1%	4	2,9%	10	38,6%	135	40,6%	142	16,9%	59	100,0%	350
	Ja	2,1%	1	6,4%	3	57,4%	27	19,1%	9	14,9%	7	100,0%	47
	Gesamt	1,3%	5	3,3%	13	40,8%	162	38,0%	151	16,6%	66	100,0%	397
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,2%	7	4,5%	27	41,0%	245	40,5%	242	12,9%	77	100,0%	598
	Nein	1,6%	1	6,2%	4	42,2%	27	26,6%	17	23,4%	15	100,0%	64
	Gesamt	1,2%	8	4,7%	31	41,1%	272	39,1%	259	13,9%	92	100,0%	662
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA					40,9%	18	40,9%	18	18,2%	8	100,0%	44
	10 bis 49 MA	1,3%	3	4,0%	9	37,1%	83	42,0%	94	15,6%	35	100,0%	224
	50 bis 249 MA	0,4%	1	3,0%	8	43,7%	115	41,8%	110	11,0%	29	100,0%	263
	250 und mehr MA	1,8%	2	7,9%	9	45,6%	52	30,7%	35	14,0%	16	100,0%	114
	Gesamt	0,9%	6	4,0%	26	41,6%	268	39,8%	257	13,6%	88	100,0%	645
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,5%	3	4,3%	2	47,8%	22	30,4%	14	10,9%	5	100,0%	46
	26 bis 50%			2,4%	3	50,4%	62	36,6%	45	10,6%	13	100,0%	123
	51 bis 75%	1,2%	3	4,5%	11	42,7%	105	39,8%	98	11,8%	29	100,0%	246
	76% und mehr			4,0%	9	35,3%	79	42,9%	96	17,9%	40	100,0%	224
	Gesamt	0,9%	6	3,9%	25	41,9%	268	39,5%	253	13,8%	88	100,0%	640
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	1,5%	2	2,2%	3	40,0%	54	38,5%	52	17,8%	24	100,0%	135
	26 bis 50%	0,3%	1	5,1%	18	42,5%	149	39,6%	139	12,5%	44	100,0%	351
	51 bis 75%			4,0%	4	42,4%	42	38,4%	38	15,2%	15	100,0%	99
	76% und mehr	10,3%	3	6,9%	2	34,5%	10	41,4%	12	6,9%	2	100,0%	29
	Gesamt	1,0%	6	4,3%	27	41,7%	263	39,5%	249	13,6%	86	100,0%	631

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 41: Einschätzung der Aussage "Umfassende Kenntnisse zu IKT nach Geschlecht", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Umfassende Kenntnisse zu IKT											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	5,7%	24	40,3%	170	49,5%	209	4,0%	17	0,5%	2	100,0%	422
	Mann	10,5%	24	39,7%	91	48,0%	110	1,3%	3	0,4%	1	100,0%	229
	Gesamt	7,4%	48	40,1%	261	49,0%	319	3,1%	20	0,5%	3	100,0%	651
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	7,5%	3	30,0%	12	50,0%	20	7,5%	3	5,0%	2	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	5,6%	5	38,9%	35	51,1%	46	4,4%	4			100,0%	90
	40 bis 49 Jahre	7,0%	15	38,0%	81	53,5%	114	1,4%	3			100,0%	213
	50 bis 59 Jahre	5,6%	14	43,5%	108	48,0%	119	2,4%	6	0,4%	1	100,0%	248
	60 Jahre oder älter	16,7%	11	34,8%	23	42,4%	28	6,1%	4			100,0%	66
	Gesamt	7,3%	48	39,4%	259	49,8%	327	3,0%	20	0,5%	3	100,0%	657
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	9,4%	6	35,9%	23	50,0%	32	4,7%	3			100,0%	64
	Höherer Ausbildungsabschluss	6,8%	3	52,3%	23	40,9%	18					100,0%	44
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	7,3%	40	39,2%	216	50,1%	276	2,9%	16	0,5%	3	100,0%	551
	Gesamt	7,4%	49	39,8%	262	49,5%	326	2,9%	19	0,5%	3	100,0%	659
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	6,7%	12	39,7%	71	48,0%	86	5,6%	10			100,0%	179
	Nein	8,3%	46	38,8%	214	49,5%	273	2,7%	15	0,5%	3	100,0%	551
	Gesamt	7,9%	58	39,0%	285	49,2%	359	3,4%	25	0,4%	3	100,0%	730
Leitungsfunktion	Nein	6,8%	38	37,5%	209	51,1%	285	4,3%	24	0,4%	2	100,0%	558
	Ja	11,8%	20	44,4%	75	42,6%	72	0,6%	1	0,6%	1	100,0%	169
	Gesamt	8,0%	58	39,1%	284	49,1%	357	3,4%	25	0,4%	3	100,0%	727

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 42: Einschätzung der Aussage "Umfassende Kenntnisse zu IKT nach Geschlecht", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Umfassende Kenntnisse zu IKT											
		Öfter bei Männern anzutreffen		Eher öfter bei Männern anzutreffen		Weder noch		Eher öfter bei Frauen anzutreffen		Öfter bei Frauen anzutreffen		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			43,9%	18	51,2%	21	4,9%	2			100,0%	41
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	16,7%	8	37,5%	18	43,8%	21			2,1%	1	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	8,9%	9	43,6%	44	42,6%	43	5,0%	5			100,0%	101
	Erziehung und Unterricht	7,7%	40	36,8%	190	51,6%	267	3,5%	18	0,4%	2	100,0%	517
	andere Branche											100,0%	23
	Gesamt	7,9%	58	39,0%	285	49,2%	359	3,4%	25	0,4%	3	100,0%	730
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	6,6%	20	38,8%	118	50,0%	152	4,3%	13	0,3%	1	100,0%	304
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	5,2%	7	35,1%	47	58,2%	78	1,5%	2			100,0%	134
	Ländlicher Raum	10,7%	31	41,2%	119	43,9%	127	3,5%	10	0,7%	2	100,0%	289
	Gesamt	8,0%	58	39,1%	284	49,1%	357	3,4%	25	0,4%	3	100,0%	727
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	3,8%	4	46,2%	48	47,1%	49	2,9%	3			100,0%	104
	Nein	8,4%	29	39,8%	137	48,3%	166	2,9%	10	0,6%	2	100,0%	344
	Gesamt	7,4%	33	41,3%	185	48,0%	215	2,9%	13	0,4%	2	100,0%	448
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	8,3%	29	39,9%	140	47,9%	168	3,4%	12	0,6%	2	100,0%	351
	Ja	4,2%	2	37,5%	18	58,3%	28					100,0%	48
	Gesamt	7,8%	31	39,6%	158	49,1%	196	3,0%	12	0,5%	2	100,0%	399
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	7,5%	45	39,4%	237	49,5%	298	3,3%	20	0,3%	2	100,0%	602
	Nein	9,1%	6	40,9%	27	45,5%	30	3,0%	2	1,5%	1	100,0%	66
	Gesamt	7,6%	51	39,5%	264	49,1%	328	3,3%	22	0,4%	3	100,0%	668
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	16,3%	7	30,2%	13	48,8%	21	4,7%	2			100,0%	43
	10 bis 49 MA	4,8%	11	44,7%	102	47,8%	109	1,8%	4	0,9%	2	100,0%	228
	50 bis 249 MA	8,4%	22	35,5%	93	51,9%	136	4,2%	11			100,0%	262
	250 und mehr MA	5,9%	7	42,4%	50	49,2%	58	2,5%	3			100,0%	118
	Gesamt	7,2%	47	39,6%	258	49,8%	324	3,1%	20	0,3%	2	100,0%	651
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	8,5%	4	36,2%	17	55,3%	26					100,0%	47
	26 bis 50%	3,9%	5	39,1%	50	53,9%	69	3,1%	4			100,0%	128
	51 bis 75%	7,7%	19	42,1%	104	46,6%	115	3,6%	9			100,0%	247
	76% und mehr	8,1%	18	39,0%	87	49,3%	110	2,7%	6	0,9%	2	100,0%	223
	Gesamt	7,3%	47	39,9%	258	49,5%	320	2,9%	19	0,3%	2	100,0%	646
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	9,6%	13	41,2%	56	45,6%	62	2,2%	3	1,5%	2	100,0%	136
	26 bis 50%	6,5%	23	40,3%	143	50,7%	180	2,5%	9			100,0%	355
	51 bis 75%	4,0%	4	36,0%	36	54,0%	54	6,0%	6			100,0%	100
	76% und mehr	10,7%	3	35,7%	10	50,0%	14	3,6%	1			100,0%	28
	Gesamt	7,2%	46	39,5%	251	49,8%	317	3,1%	20	0,3%	2	100,0%	636

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 43: Einschätzung der Aussage "Männer können gut mit digitalen Technologien umgehen", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Männer können gut mit digitalen Technologien umgehen											
		Stimme zu		Stimme eher zu		Teils teils		Stimme eher nicht zu		Stimme nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	39,0%	171	34,2%	150	25,5%	112	0,5%	2	0,9%	4	100,0%	439
	Mann	28,8%	66	41,0%	94	29,7%	68	0,4%	1			100,0%	229
	Gesamt	35,5%	237	36,5%	244	26,9%	180	0,4%	3	0,6%	4	100,0%	668
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	42,9%	18	35,7%	15	19,0%	8	2,4%	1			100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	41,5%	39	34,0%	32	23,4%	22	1,1%	1			100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	31,0%	67	39,4%	85	29,2%	63			0,5%	1	100,0%	216
	50 bis 59 Jahre	35,8%	92	35,0%	90	27,6%	71	0,4%	1	1,2%	3	100,0%	257
	60 Jahre oder älter	34,8%	23	37,9%	25	27,3%	18					100,0%	66
	Gesamt	35,4%	239	36,6%	247	27,0%	182	0,4%	3	0,6%	4	100,0%	675
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	16,4%	11	47,8%	32	34,3%	23			1,5%	1	100,0%	67
	Höherer Ausbildungsabschluss	35,6%	16	42,2%	19	22,2%	10					100,0%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	37,5%	212	35,7%	202	25,8%	146	0,5%	3	0,5%	3	100,0%	566
	Gesamt	35,3%	239	37,3%	253	26,4%	179	0,4%	3	0,6%	4	100,0%	678
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	33,7%	63	39,0%	73	24,6%	46	1,1%	2	1,6%	3	100,0%	187
	Nein	36,2%	204	35,0%	197	28,1%	158	0,4%	2	0,4%	2	100,0%	563
	Gesamt	35,6%	267	36,0%	270	27,2%	204	0,5%	4	0,7%	5	100,0%	750
Leitungsfunktion	Nein	37,0%	212	35,6%	204	26,2%	150	0,5%	3	0,7%	4	100,0%	573
	Ja	32,0%	56	37,7%	66	29,1%	51	0,6%	1	0,6%	1	100,0%	175
	Gesamt	35,8%	268	36,1%	270	26,9%	201	0,5%	4	0,7%	5	100,0%	748

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 44: Einschätzung der Aussage "Männer können gut mit digitalen Technologien umgehen", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Männer können gut mit digitalen Technologien umgehen											
		Stimme zu		Stimme eher zu		Teils teils		Stimme eher nicht zu		Stimme nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	22,0%	9	39,0%	16	39,0%	16					100,0%	41
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	46,8%	22	27,7%	13	25,5%	12					100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	26,9%	29	38,0%	41	33,3%	36	0,9%	1	0,9%	1	100,0%	108
	Erziehung und Unterricht	38,0%	202	35,6%	189	25,0%	133	0,6%	3	0,8%	4	100,0%	531
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	35,7%	268	36,0%	270	27,2%	204	0,5%	4	0,7%	5	100,0%	751
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	37,8%	116	36,2%	111	25,1%	77	0,7%	2	0,3%	1	100,0%	307
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	36,0%	50	34,5%	48	28,1%	39	0,7%	1	0,7%	1	100,0%	139
	Ländlicher Raum	33,4%	101	36,8%	111	28,5%	86	0,3%	1	1,0%	3	100,0%	302
	Gesamt	35,7%	267	36,1%	270	27,0%	202	0,5%	4	0,7%	5	100,0%	748
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	43,1%	47	32,1%	35	22,0%	24	1,8%	2	0,9%	1	100,0%	109
	Nein	33,8%	119	34,9%	123	30,1%	106	0,3%	1	0,9%	3	100,0%	352
	Gesamt	36,0%	166	34,3%	158	28,2%	130	0,7%	3	0,9%	4	100,0%	461
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	33,4%	121	35,4%	128	29,8%	108	0,6%	2	0,8%	3	100,0%	362
	Ja	38,8%	19	30,6%	15	30,6%	15					100,0%	49
	Gesamt	34,1%	140	34,8%	143	29,9%	123	0,5%	2	0,7%	3	100,0%	411
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	35,3%	219	36,9%	229	26,4%	164	0,6%	4	0,8%	5	100,0%	621
	Nein	31,8%	21	39,4%	26	28,8%	19					100,0%	66
	Gesamt	34,9%	240	37,1%	255	26,6%	183	0,6%	4	0,7%	5	100,0%	687
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	39,1%	18	34,8%	16	23,9%	11	2,2%	1			100,0%	46
	10 bis 49 MA	33,9%	80	41,9%	99	23,3%	55			0,8%	2	100,0%	236
	50 bis 249 MA	38,6%	105	32,0%	87	27,9%	76	0,7%	2	0,7%	2	100,0%	272
	250 und mehr MA	26,7%	31	39,7%	46	33,6%	39					100,0%	116
	Gesamt	34,9%	234	37,0%	248	27,0%	181	0,4%	3	0,6%	4	100,0%	670
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	29,2%	14	37,5%	18	33,3%	16					100,0%	48
	26 bis 50%	36,7%	47	39,1%	50	22,7%	29	1,6%	2			100,0%	128
	51 bis 75%	36,5%	92	33,7%	85	29,4%	74			0,4%	1	100,0%	252
	76% und mehr	33,9%	80	39,4%	93	25,0%	59	0,4%	1	1,3%	3	100,0%	236
	Gesamt	35,0%	233	37,1%	247	26,8%	178	0,5%	3	0,6%	4	100,0%	665
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	35,3%	49	43,2%	60	20,9%	29	0,7%	1			100,0%	139
	26 bis 50%	36,0%	131	34,6%	126	28,0%	102	0,5%	2	0,8%	3	100,0%	364
	51 bis 75%	35,0%	36	40,8%	42	23,3%	24			1,0%	1	100,0%	103
	76% und mehr	29,0%	9	32,3%	10	38,7%	12					100,0%	31
	Gesamt	35,5%	232	37,3%	244	26,1%	171	0,5%	3	0,6%	4	100,0%	654

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 45: Einschätzung der Aussage "Männer interessieren sich nicht für digitale Technologien", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Männer interessieren sich nicht für digitale Technologien											
		Stimme zu		Stimme eher zu		Teils teils		Stimme eher nicht zu		Stimme nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	3,0%	13	4,4%	19	15,7%	68	25,8%	112	51,2%	222	100,0%	434
	Mann	2,6%	6	8,2%	19	25,0%	58	32,8%	76	31,5%	73	100,0%	232
	Gesamt	2,9%	19	5,7%	38	18,9%	126	28,2%	188	44,3%	295	100,0%	666
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	11,9%	5	2,4%	1	11,9%	5	33,3%	14	40,5%	17	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	2,1%	2	8,5%	8	19,1%	18	17,0%	16	53,2%	50	100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	1,8%	4	7,8%	17	21,1%	46	29,4%	64	39,9%	87	100,0%	218
	50 bis 59 Jahre	2,4%	6	4,3%	11	19,7%	50	29,5%	75	44,1%	112	100,0%	254
	60 Jahre oder älter	3,1%	2	3,1%	2	15,4%	10	29,2%	19	49,2%	32	100,0%	65
	Gesamt	2,8%	19	5,8%	39	19,2%	129	27,9%	188	44,3%	298	100,0%	673
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	1,5%	1	7,5%	5	31,3%	21	32,8%	22	26,9%	18	100,0%	67
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,5%	2	6,8%	3	13,6%	6	36,4%	16	38,6%	17	100,0%	44
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	2,8%	16	5,7%	32	17,5%	99	27,4%	155	46,6%	264	100,0%	566
	Gesamt	2,8%	19	5,9%	40	18,6%	126	28,5%	193	44,2%	299	100,0%	677
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	3,3%	6	7,1%	13	19,0%	35	28,3%	52	42,4%	78	100,0%	184
	Nein	3,0%	17	5,5%	31	18,9%	107	28,7%	162	43,9%	248	100,0%	565
	Gesamt	3,1%	23	5,9%	44	19,0%	142	28,6%	214	43,5%	326	100,0%	749
Leitungsfunktion	Nein	3,3%	19	5,4%	31	18,7%	107	27,2%	156	45,4%	260	100,0%	573
	Ja	2,3%	4	7,5%	13	19,0%	33	32,8%	57	38,5%	67	100,0%	174
	Gesamt	3,1%	23	5,9%	44	18,7%	140	28,5%	213	43,8%	327	100,0%	747

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 46: Einschätzung der Aussage "Männer interessieren sich nicht für digitale Technologien", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Männer interessieren sich nicht für digitale Technologien											
		Stimme zu		Stimme eher zu		Teils teils		Stimme eher nicht zu		Stimme nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	2,4%	1	7,1%	3	26,2%	11	28,6%	12	35,7%	15	100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,1%	1	8,5%	4	14,9%	7	38,3%	18	36,2%	17	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	2,8%	3	5,6%	6	22,4%	24	32,7%	35	36,4%	39	100,0%	107
	Erziehung und Unterricht	3,4%	18	5,5%	29	17,7%	94	26,6%	141	46,8%	248	100,0%	530
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	3,1%	23	5,9%	44	18,9%	142	28,5%	214	43,6%	327	100,0%	750
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,3%	7	6,8%	21	16,5%	51	30,1%	93	44,3%	137	100,0%	309
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	2,9%	4	4,3%	6	19,4%	27	28,8%	40	44,6%	62	100,0%	139
	Ländlicher Raum	4,0%	12	5,7%	17	21,1%	63	27,1%	81	42,1%	126	100,0%	299
	Gesamt	3,1%	23	5,9%	44	18,9%	141	28,6%	214	43,5%	325	100,0%	747
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	2,8%	3	9,2%	10	13,8%	15	33,9%	37	40,4%	44	100,0%	109
	Nein	2,6%	9	5,2%	18	19,6%	68	28,2%	98	44,4%	154	100,0%	347
	Gesamt	2,6%	12	6,1%	28	18,2%	83	29,6%	135	43,4%	198	100,0%	456
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	3,4%	12	5,9%	21	19,0%	68	29,1%	104	42,6%	152	100,0%	357
	Ja	2,0%	1	12,2%	6	24,5%	12	20,4%	10	40,8%	20	100,0%	49
	Gesamt	3,2%	13	6,7%	27	19,7%	80	28,1%	114	42,4%	172	100,0%	406
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,9%	18	6,0%	37	19,2%	119	27,3%	169	44,6%	276	100,0%	619
	Nein	3,0%	2	6,1%	4	21,2%	14	39,4%	26	30,3%	20	100,0%	66
	Gesamt	2,9%	20	6,0%	41	19,4%	133	28,5%	195	43,2%	296	100,0%	685
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	2,2%	1	6,5%	3	19,6%	9	32,6%	15	39,1%	18	100,0%	46
	10 bis 49 MA	3,4%	8	5,6%	13	13,2%	31	26,1%	61	51,7%	121	100,0%	234
	50 bis 249 MA	2,2%	6	4,4%	12	21,8%	59	29,5%	80	42,1%	114	100,0%	271
	250 und mehr MA	2,6%	3	11,1%	13	24,8%	29	25,6%	30	35,9%	42	100,0%	117
	Gesamt	2,7%	18	6,1%	41	19,2%	128	27,8%	186	44,2%	295	100,0%	668
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	2,0%	1	12,2%	6	20,4%	10	32,7%	16	32,7%	16	100,0%	49
	26 bis 50%	3,1%	4	10,9%	14	23,4%	30	25,0%	32	37,5%	48	100,0%	128
	51 bis 75%	2,0%	5	4,8%	12	20,6%	52	31,0%	78	41,7%	105	100,0%	252
	76% und mehr	3,4%	8	3,4%	8	14,6%	34	24,9%	58	53,6%	125	100,0%	233
	Gesamt	2,7%	18	6,0%	40	19,0%	126	27,9%	185	44,3%	294	100,0%	663
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	2,9%	4	7,2%	10	19,6%	27	24,6%	34	45,7%	63	100,0%	138
	26 bis 50%	2,7%	10	6,3%	23	17,6%	64	27,7%	101	45,6%	166	100,0%	364
	51 bis 75%	2,0%	2	4,9%	5	18,6%	19	33,3%	34	41,2%	42	100,0%	102
	76% und mehr	3,3%	1			30,0%	9	26,7%	8	40,0%	12	100,0%	30
	Gesamt	2,6%	17	6,0%	39	18,4%	120	28,1%	183	44,9%	292	100,0%	651

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 47: Einschätzung der Aussage "Frauen können gut mit digitalen Technologien umgehen", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Frauen können gut mit digitalen Technologien umgehen											
		Stimme zu		Stimme eher zu		Teils teils		Stimme eher nicht zu		Stimme nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	34,7%	153	27,2%	120	35,6%	157	1,4%	6	1,1%	5	100,0%	441
	Mann	23,7%	55	26,3%	61	43,1%	100	6,0%	14	0,9%	2	100,0%	232
	Gesamt	30,9%	208	26,9%	181	38,2%	257	3,0%	20	1,0%	7	100,0%	673
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	42,9%	18	35,7%	15	21,4%	9					100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	37,9%	36	29,5%	28	28,4%	27	4,2%	4			100,0%	95
	40 bis 49 Jahre	28,0%	61	27,1%	59	42,2%	92	1,4%	3	1,4%	3	100,0%	218
	50 bis 59 Jahre	30,1%	78	25,9%	67	39,4%	102	3,1%	8	1,5%	4	100,0%	259
	60 Jahre oder älter	27,3%	18	22,7%	15	40,9%	27	9,1%	6			100,0%	66
	Gesamt	31,0%	211	27,1%	184	37,8%	257	3,1%	21	1,0%	7	100,0%	680
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	10,3%	7	29,4%	20	52,9%	36	5,9%	4	1,5%	1	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	22,7%	10	31,8%	14	40,9%	18	4,5%	2			100,0%	44
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	34,0%	194	26,5%	151	35,8%	204	2,6%	15	1,1%	6	100,0%	570
	Gesamt	30,9%	211	27,1%	185	37,8%	258	3,1%	21	1,0%	7	100,0%	682
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	28,7%	54	27,1%	51	38,8%	73	3,2%	6	2,1%	4	100,0%	188
	Nein	32,0%	181	25,8%	146	38,2%	216	3,2%	18	0,9%	5	100,0%	566
	Gesamt	31,2%	235	26,1%	197	38,3%	289	3,2%	24	1,2%	9	100,0%	754
Leitungsfunktion	Nein	33,2%	191	26,6%	153	36,3%	209	2,8%	16	1,2%	7	100,0%	576
	Ja	25,6%	45	25,0%	44	43,8%	77	4,5%	8	1,1%	2	100,0%	176
	Gesamt	31,4%	236	26,2%	197	38,0%	286	3,2%	24	1,2%	9	100,0%	752

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 48: Einschätzung der Aussage "Frauen können gut mit digitalen Technologien umgehen", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Frauen können gut mit digitalen Technologien umgehen											
		Stimme zu		Stimme eher zu		Teils teils		Stimme eher nicht zu		Stimme nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	23,8%	10	26,2%	11	50,0%	21					100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	35,4%	17	22,9%	11	37,5%	18	4,2%	2			100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	17,8%	19	26,2%	28	50,5%	54	4,7%	5	0,9%	1	100,0%	107
	Erziehung und Unterricht	34,6%	185	25,8%	138	35,2%	188	2,8%	15	1,5%	8	100,0%	534
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	31,3%	236	26,1%	197	38,3%	289	3,2%	24	1,2%	9	100,0%	755
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	32,9%	102	25,8%	80	36,5%	113	3,9%	12	1,0%	3	100,0%	310
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	34,3%	48	30,0%	42	31,4%	44	3,6%	5	0,7%	1	100,0%	140
	Ländlicher Raum	28,1%	85	24,8%	75	43,0%	130	2,3%	7	1,7%	5	100,0%	302
	Gesamt	31,2%	235	26,2%	197	38,2%	287	3,2%	24	1,2%	9	100,0%	752
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	34,9%	38	22,9%	25	35,8%	39	5,5%	6	0,9%	1	100,0%	109
	Nein	29,8%	105	23,6%	83	41,8%	147	3,1%	11	1,7%	6	100,0%	352
	Gesamt	31,0%	143	23,4%	108	40,3%	186	3,7%	17	1,5%	7	100,0%	461
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	29,5%	107	24,0%	87	41,3%	150	3,6%	13	1,7%	6	100,0%	363
	Ja	33,3%	16	25,0%	12	35,4%	17	6,2%	3			100,0%	48
	Gesamt	29,9%	123	24,1%	99	40,6%	167	3,9%	16	1,5%	6	100,0%	411
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	31,4%	196	27,0%	169	37,0%	231	3,4%	21	1,3%	8	100,0%	625
	Nein	26,9%	18	22,4%	15	47,8%	32	3,0%	2			100,0%	67
	Gesamt	30,9%	214	26,6%	184	38,0%	263	3,3%	23	1,2%	8	100,0%	692
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	30,4%	14	23,9%	11	43,5%	20	2,2%	1			100,0%	46
	10 bis 49 MA	30,7%	73	29,8%	71	34,9%	83	3,4%	8	1,3%	3	100,0%	238
	50 bis 249 MA	34,7%	95	24,8%	68	36,9%	101	2,2%	6	1,5%	4	100,0%	274
	250 und mehr MA	21,4%	25	29,9%	35	45,3%	53	3,4%	4			100,0%	117
	Gesamt	30,7%	207	27,4%	185	38,1%	257	2,8%	19	1,0%	7	100,0%	675
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	20,4%	10	24,5%	12	51,0%	25	4,1%	2			100,0%	49
	26 bis 50%	31,8%	41	35,7%	46	29,5%	38	3,1%	4			100,0%	129
	51 bis 75%	33,2%	84	23,7%	60	39,9%	101	2,0%	5	1,2%	3	100,0%	253
	76% und mehr	29,8%	71	27,3%	65	37,8%	90	3,4%	8	1,7%	4	100,0%	238
	Gesamt	30,7%	206	27,5%	184	37,9%	254	2,8%	19	1,0%	7	100,0%	670
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	29,3%	41	32,9%	46	32,1%	45	5,0%	7	0,7%	1	100,0%	140
	26 bis 50%	32,2%	118	26,4%	97	37,3%	137	3,0%	11	1,1%	4	100,0%	367
	51 bis 75%	30,1%	31	31,1%	32	37,9%	39			1,0%	1	100,0%	103
	76% und mehr	25,8%	8	12,9%	4	54,8%	17	3,2%	1	3,2%	1	100,0%	31
	Gesamt	31,2%	205	27,5%	181	37,4%	246	2,9%	19	1,1%	7	100,0%	658

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 49: Einschätzung der Aussage "Frauen interessieren sich nicht für digitale Technologien", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Frauen interessieren sich nicht für digitale Technologien											
		Stimme zu		Stimme eher zu		Teils teils		Stimme eher nicht zu		Stimme nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	2,5%	11	7,6%	33	24,3%	106	19,7%	86	45,9%	200	100,0%	436
	Mann	1,7%	4	15,3%	35	27,5%	63	30,6%	70	24,9%	57	100,0%	229
	Gesamt	2,3%	15	10,2%	68	25,4%	169	23,5%	156	38,6%	257	100,0%	665
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	11,9%	5	16,7%	7	16,7%	7	21,4%	9	33,3%	14	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	2,1%	2	9,6%	9	20,2%	19	20,2%	19	47,9%	45	100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	1,4%	3	11,1%	24	28,6%	62	25,8%	56	33,2%	72	100,0%	217
	50 bis 59 Jahre	1,6%	4	7,9%	20	27,3%	69	22,9%	58	40,3%	102	100,0%	253
	60 Jahre oder älter	3,0%	2	10,6%	7	22,7%	15	25,8%	17	37,9%	25	100,0%	66
	Gesamt	2,4%	16	10,0%	67	25,6%	172	23,7%	159	38,4%	258	100,0%	672
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	3,0%	2	6,1%	4	42,4%	28	30,3%	20	18,2%	12	100,0%	66
	Höherer Ausbildungsabschluss	2,3%	1	18,2%	8	15,9%	7	34,1%	15	29,5%	13	100,0%	44
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	2,3%	13	10,3%	58	23,9%	135	22,1%	125	41,4%	234	100,0%	565
	Gesamt	2,4%	16	10,4%	70	25,2%	170	23,7%	160	38,4%	259	100,0%	675
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,2%	4	12,9%	24	24,2%	45	24,2%	45	36,6%	68	100,0%	186
	Nein	2,9%	16	10,2%	57	25,7%	144	23,4%	131	38,0%	213	100,0%	561
	Gesamt	2,7%	20	10,8%	81	25,3%	189	23,6%	176	37,6%	281	100,0%	747
Leitungsfunktion	Nein	2,8%	16	10,0%	57	24,3%	139	23,4%	134	39,5%	226	100,0%	572
	Ja	2,3%	4	13,3%	23	27,7%	48	24,3%	42	32,4%	56	100,0%	173
	Gesamt	2,7%	20	10,7%	80	25,1%	187	23,6%	176	37,9%	282	100,0%	745

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 50: Einschätzung der Aussage "Frauen interessieren sich nicht für digitale Technologien", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Frauen interessieren sich nicht für digitale Technologien											
		Stimme zu		Stimme eher zu		Teils teils		Stimme eher nicht zu		Stimme nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			9,5%	4	33,3%	14	28,6%	12	28,6%	12	100,0%	42
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	4,3%	2	17,0%	8	21,3%	10	29,8%	14	27,7%	13	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	2,8%	3	9,4%	10	31,1%	33	25,5%	27	31,1%	33	100,0%	106
	Erziehung und Unterricht	2,8%	15	10,8%	57	23,4%	124	21,6%	114	41,4%	219	100,0%	529
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	2,7%	20	10,8%	81	25,3%	189	23,5%	176	37,7%	282	100,0%	748
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	1,9%	6	12,0%	37	23,6%	73	25,6%	79	36,9%	114	100,0%	309
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	2,9%	4	10,1%	14	23,7%	33	24,5%	34	38,8%	54	100,0%	139
	Ländlicher Raum	3,4%	10	10,1%	30	27,6%	82	21,2%	63	37,7%	112	100,0%	297
	Gesamt	2,7%	20	10,9%	81	25,2%	188	23,6%	176	37,6%	280	100,0%	745
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	0,9%	1	11,0%	12	22,0%	24	31,2%	34	34,9%	38	100,0%	109
	Nein	2,3%	8	11,5%	40	25,9%	90	21,9%	76	38,3%	133	100,0%	347
	Gesamt	2,0%	9	11,4%	52	25,0%	114	24,1%	110	37,5%	171	100,0%	456
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	3,1%	11	11,7%	42	27,1%	97	20,9%	75	37,2%	133	100,0%	358
	Ja			12,5%	6	29,2%	14	22,9%	11	35,4%	17	100,0%	48
	Gesamt	2,7%	11	11,8%	48	27,3%	111	21,2%	86	36,9%	150	100,0%	406
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,6%	16	9,7%	60	25,6%	159	22,9%	142	39,2%	243	100,0%	620
	Nein	3,1%	2	13,8%	9	27,7%	18	30,8%	20	24,6%	16	100,0%	65
	Gesamt	2,6%	18	10,1%	69	25,8%	177	23,6%	162	37,8%	259	100,0%	685
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	2,2%	1	6,7%	3	24,4%	11	33,3%	15	33,3%	15	100,0%	45
	10 bis 49 MA	3,8%	9	11,1%	26	20,4%	48	20,4%	48	44,3%	104	100,0%	235
	50 bis 249 MA	1,5%	4	8,9%	24	27,4%	74	25,2%	68	37,0%	100	100,0%	270
	250 und mehr MA	0,9%	1	12,0%	14	32,5%	38	24,8%	29	29,9%	35	100,0%	117
	Gesamt	2,2%	15	10,0%	67	25,6%	171	24,0%	160	38,1%	254	100,0%	667
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	4,1%	2	14,3%	7	30,6%	15	32,7%	16	18,4%	9	100,0%	49
	26 bis 50%	0,8%	1	14,2%	18	22,8%	29	27,6%	35	34,6%	44	100,0%	127
	51 bis 75%	2,0%	5	9,2%	23	26,3%	66	25,9%	65	36,7%	92	100,0%	251
	76% und mehr	3,0%	7	8,1%	19	24,8%	58	18,4%	43	45,7%	107	100,0%	234
	Gesamt	2,3%	15	10,1%	67	25,4%	168	24,2%	160	38,1%	252	100,0%	662
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	16
	bis 25%	2,9%	4	11,4%	16	27,1%	38	22,1%	31	36,4%	51	100,0%	140
	26 bis 50%	2,8%	10	9,7%	35	22,4%	81	24,6%	89	40,6%	147	100,0%	362
	51 bis 75%			11,8%	12	26,5%	27	26,5%	27	35,3%	36	100,0%	102
	76% und mehr	3,3%	1	10,0%	3	33,3%	10	23,3%	7	30,0%	9	100,0%	30
	Gesamt	2,3%	15	10,5%	68	24,5%	159	24,3%	158	38,5%	250	100,0%	650

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 51: Einschätzung der Aussage "Im Unternehmen/der Institution existiert ein strategischer Plan zur Nutzung digitaler Technologien (Stichwort Digitalisierungsstrategie)", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Im Unternehmen/der Institution existiert ein strategischer Plan zur Nutzung digitaler Technologien (Stichwort Digitalisierungsstrategie)											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	10,5%	44	14,4%	60	20,3%	85	24,6%	103	30,1%	126	100,0%	418
	Mann	9,1%	20	13,6%	30	16,4%	36	31,8%	70	29,1%	64	100,0%	220
	Gesamt	10,0%	64	14,1%	90	19,0%	121	27,1%	173	29,8%	190	100,0%	638
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,5%	1	10,0%	4	22,5%	9	25,0%	10	40,0%	16	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	8,9%	8	21,1%	19	10,0%	9	25,6%	23	34,4%	31	100,0%	90
	40 bis 49 Jahre	10,5%	22	14,8%	31	18,2%	38	32,5%	68	23,9%	50	100,0%	209
	50 bis 59 Jahre	11,1%	27	11,9%	29	20,2%	49	25,1%	61	31,7%	77	100,0%	243
	60 Jahre oder älter	9,4%	6	14,1%	9	28,1%	18	20,3%	13	28,1%	18	100,0%	64
	Gesamt	9,9%	64	14,2%	92	19,0%	123	27,1%	175	29,7%	192	100,0%	646
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	7,9%	5	9,5%	6	22,2%	14	31,7%	20	28,6%	18	100,0%	63
	Höherer Ausbildungsabschluss	7,0%	3	20,9%	9	18,6%	8	27,9%	12	25,6%	11	100,0%	43
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	10,5%	57	14,2%	77	18,8%	102	26,9%	146	29,7%	161	100,0%	543
	Gesamt	10,0%	65	14,2%	92	19,1%	124	27,4%	178	29,3%	190	100,0%	649
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	6,3%	11	16,6%	29	21,1%	37	31,4%	55	24,6%	43	100,0%	175
	Nein	11,3%	59	14,0%	73	18,8%	98	25,5%	133	30,5%	159	100,0%	522
	Gesamt	10,0%	70	14,6%	102	19,4%	135	27,0%	188	29,0%	202	100,0%	697
Leitungsfunktion	Nein	9,5%	50	16,2%	85	19,8%	104	26,4%	139	28,1%	148	100,0%	526
	Ja	11,9%	20	8,9%	15	18,5%	31	29,2%	49	31,5%	53	100,0%	168
	Gesamt	10,1%	70	14,4%	100	19,5%	135	27,1%	188	29,0%	201	100,0%	694

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 52: Einschätzung der Aussage "Im Unternehmen/der Institution existiert ein strategischer Plan zur Nutzung digitaler Technologien (Stichwort Digitalisierungsstrategie)", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Im Unternehmen/der Institution existiert ein strategischer Plan zur Nutzung digitaler Technologien (Stichwort Digitalisierungsstrategie)											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	7,5%	3	5,0%	2	12,5%	5	30,0%	12	45,0%	18	100,0%	40
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	12,8%	6	8,5%	4	14,9%	7	14,9%	7	48,9%	23	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	10,1%	9	15,7%	14	22,5%	20	31,5%	28	20,2%	18	100,0%	89
	Erziehung und Unterricht	10,2%	51	15,2%	76	20,0%	100	27,5%	137	27,1%	135	100,0%	499
	andere Branche											100,0%	22
	Gesamt	10,0%	70	14,6%	102	19,4%	135	27,0%	188	29,0%	202	100,0%	697
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	11,1%	32	18,5%	53	17,4%	50	26,1%	75	26,8%	77	100,0%	287
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	11,3%	15	10,5%	14	18,8%	25	21,1%	28	38,3%	51	100,0%	133
	Ländlicher Raum	8,4%	23	12,8%	35	21,2%	58	31,0%	85	26,6%	73	100,0%	274
	Gesamt	10,1%	70	14,7%	102	19,2%	133	27,1%	188	29,0%	201	100,0%	694
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	9,3%	10	11,2%	12	17,8%	19	25,2%	27	36,4%	39	100,0%	107
	Nein	11,1%	38	12,9%	44	20,2%	69	25,5%	87	30,2%	103	100,0%	341
	Gesamt	10,7%	48	12,5%	56	19,6%	88	25,4%	114	31,7%	142	100,0%	448
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	11,0%	39	12,7%	45	20,1%	71	25,8%	91	30,3%	107	100,0%	353
	Ja	4,1%	2	8,2%	4	24,5%	12	28,6%	14	34,7%	17	100,0%	49
	Gesamt	10,2%	41	12,2%	49	20,6%	83	26,1%	105	30,8%	124	100,0%	402
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	9,8%	58	13,9%	82	18,6%	110	29,0%	171	28,6%	169	100,0%	590
	Nein	11,9%	8	13,4%	9	22,4%	15	16,4%	11	35,8%	24	100,0%	67
	Gesamt	10,0%	66	13,9%	91	19,0%	125	27,7%	182	29,4%	193	100,0%	657
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	17,4%	8	15,2%	7	23,9%	11	19,6%	9	23,9%	11	100,0%	46
	10 bis 49 MA	9,5%	22	17,7%	41	19,5%	45	25,1%	58	28,1%	65	100,0%	231
	50 bis 249 MA	8,1%	21	9,6%	25	18,1%	47	30,4%	79	33,8%	88	100,0%	260
	250 und mehr MA	10,4%	11	17,9%	19	20,8%	22	28,3%	30	22,6%	24	100,0%	106
	Gesamt	9,6%	62	14,3%	92	19,4%	125	27,4%	176	29,2%	188	100,0%	643
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	10,9%	5	8,7%	4	23,9%	11	21,7%	10	34,8%	16	100,0%	46
	26 bis 50%	10,2%	13	10,2%	13	17,2%	22	32,8%	42	29,7%	38	100,0%	128
	51 bis 75%	6,6%	16	14,9%	36	18,3%	44	28,6%	69	31,5%	76	100,0%	241
	76% und mehr	12,1%	27	17,0%	38	21,5%	48	24,2%	54	25,1%	56	100,0%	223
	Gesamt	9,5%	61	14,2%	91	19,6%	125	27,4%	175	29,3%	187	100,0%	639
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	11,1%	14	19,0%	24	22,2%	28	20,6%	26	27,0%	34	100,0%	126
	26 bis 50%	8,5%	30	12,1%	43	18,6%	66	30,8%	109	29,9%	106	100,0%	354
	51 bis 75%	9,2%	9	12,2%	12	18,4%	18	28,6%	28	31,6%	31	100,0%	98
	76% und mehr	3,2%	1	25,8%	8	22,6%	7	19,4%	6	29,0%	9	100,0%	31
	Gesamt	9,3%	58	14,4%	90	19,5%	122	27,3%	171	29,7%	186	100,0%	627

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 53: Einschätzung der Aussage "Digitale Technologien haben in meinem Unternehmen/meiner Institution in den letzten 10 Jahren maßgeblich an Bedeutung gewonnen", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Digitale Technologien haben in meinem Unternehmen/meiner Institution in den letzten 10 Jahren maßgeblich an Bedeutung gewonnen											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	2,1%	9	3,9%	17	6,0%	26	18,7%	81	69,3%	300	100,0%	433
	Mann	2,6%	6	3,8%	9	7,3%	17	21,4%	50	65,0%	152	100,0%	234
	Gesamt	2,2%	15	3,9%	26	6,4%	43	19,6%	131	67,8%	452	100,0%	667
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,6%	1			5,3%	2	5,3%	2	86,8%	33	100,0%	38
	30 bis 39 Jahre	4,3%	4	3,3%	3	9,8%	9	15,2%	14	67,4%	62	100,0%	92
	40 bis 49 Jahre	2,7%	6	3,6%	8	7,7%	17	21,4%	47	64,5%	142	100,0%	220
	50 bis 59 Jahre	1,2%	3	4,7%	12	4,3%	11	21,7%	56	68,2%	176	100,0%	258
	60 Jahre oder älter	1,5%	1	4,5%	3	6,1%	4	22,7%	15	65,2%	43	100,0%	66
	Gesamt	2,2%	15	3,9%	26	6,4%	43	19,9%	134	67,7%	456	100,0%	674
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	4,5%	3			6,0%	4	25,4%	17	64,2%	43	100,0%	67
	Höherer Ausbildungsabschluss	2,2%	1	6,7%	3	17,8%	8	17,8%	8	55,6%	25	100,0%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	2,1%	12	4,1%	23	5,7%	32	19,5%	110	68,7%	388	100,0%	565
	Gesamt	2,4%	16	3,8%	26	6,5%	44	19,9%	135	67,4%	456	100,0%	677
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,2%	4	4,9%	9	7,1%	13	23,9%	44	62,0%	114	100,0%	184
	Nein	2,4%	13	3,5%	19	6,7%	37	19,5%	107	68,0%	374	100,0%	550
	Gesamt	2,3%	17	3,8%	28	6,8%	50	20,6%	151	66,5%	488	100,0%	734
Leitungsfunktion	Nein	1,6%	9	3,8%	21	6,8%	38	20,6%	115	67,3%	376	100,0%	559
	Ja	4,7%	8	4,1%	7	7,0%	12	20,3%	35	64,0%	110	100,0%	172
	Gesamt	2,3%	17	3,8%	28	6,8%	50	20,5%	150	66,5%	486	100,0%	731

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 54: Einschätzung der Aussage "Digitale Technologien haben in meinem Unternehmen/meiner Institution in den letzten 10 Jahren maßgeblich an Bedeutung gewonnen", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Digitale Technologien haben in meinem Unternehmen/meiner Institution in den letzten 10 Jahren maßgeblich an Bedeutung gewonnen											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	2,5%	1			7,5%	3	17,5%	7	72,5%	29	100,0%	40
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	10,6%	5	6,4%	3	8,5%	4	17,0%	8	57,4%	27	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	3,0%	3	5,1%	5	6,1%	6	21,2%	21	64,6%	64	100,0%	99
	Erziehung und Unterricht	1,3%	7	3,4%	18	6,5%	34	20,4%	107	68,4%	359	100,0%	525
	andere Branche											100,0%	23
	Gesamt	2,3%	17	3,8%	28	6,8%	50	20,6%	151	66,5%	488	100,0%	734
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	3,3%	10	4,3%	13	8,2%	25	22,0%	67	62,3%	190	100,0%	305
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	0,7%	1	4,4%	6	4,4%	6	19,9%	27	70,6%	96	100,0%	136
	Ländlicher Raum	2,1%	6	3,1%	9	6,6%	19	19,3%	56	69,0%	200	100,0%	290
	Gesamt	2,3%	17	3,8%	28	6,8%	50	20,5%	150	66,5%	486	100,0%	731
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	1,8%	2	1,8%	2	7,3%	8	26,4%	29	62,7%	69	100,0%	110
	Nein	2,3%	8	4,5%	16	5,7%	20	17,6%	62	69,9%	246	100,0%	352
	Gesamt	2,2%	10	3,9%	18	6,1%	28	19,7%	91	68,2%	315	100,0%	462
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	1,9%	7	4,2%	15	5,6%	20	18,6%	67	69,7%	251	100,0%	360
	Ja	5,9%	3			7,8%	4	21,6%	11	64,7%	33	100,0%	51
	Gesamt	2,4%	10	3,6%	15	5,8%	24	19,0%	78	69,1%	284	100,0%	411
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,8%	11	3,4%	21	6,1%	38	20,0%	124	68,7%	425	100,0%	619
	Nein	5,9%	4	7,4%	5	4,4%	3	27,9%	19	54,4%	37	100,0%	68
	Gesamt	2,2%	15	3,8%	26	6,0%	41	20,8%	143	67,2%	462	100,0%	687
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	8,5%	4	8,5%	4	12,8%	6	23,4%	11	46,8%	22	100,0%	47
	10 bis 49 MA	2,1%	5	4,6%	11	5,1%	12	21,9%	52	66,2%	157	100,0%	237
	50 bis 249 MA	1,1%	3	2,2%	6	5,2%	14	17,5%	47	73,9%	198	100,0%	268
	250 und mehr MA	2,5%	3	5,0%	6	10,9%	13	20,2%	24	61,3%	73	100,0%	119
	Gesamt	2,2%	15	4,0%	27	6,7%	45	20,0%	134	67,1%	450	100,0%	671
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,4%	3	4,3%	2	4,3%	2	23,4%	11	61,7%	29	100,0%	47
	26 bis 50%	0,8%	1	1,5%	2	11,4%	15	16,7%	22	69,7%	92	100,0%	132
	51 bis 75%	2,4%	6	4,0%	10	3,2%	8	19,8%	50	70,6%	178	100,0%	252
	76% und mehr	2,1%	5	4,7%	11	8,1%	19	21,4%	50	63,7%	149	100,0%	234
	Gesamt	2,3%	15	3,8%	25	6,6%	44	20,0%	133	67,4%	449	100,0%	666
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	1,4%	2	2,8%	4	6,4%	9	19,1%	27	70,2%	99	100,0%	141
	26 bis 50%	1,9%	7	3,3%	12	7,1%	26	20,8%	76	66,8%	244	100,0%	365
	51 bis 75%	1,0%	1	6,0%	6	6,0%	6	16,0%	16	71,0%	71	100,0%	100
	76% und mehr	9,4%	3			3,1%	1	28,1%	9	59,4%	19	100,0%	32
	Gesamt	2,1%	14	3,8%	25	6,7%	44	20,3%	133	67,1%	440	100,0%	656

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 55: Einschätzung der Aussage "Verglichen mit anderen Unternehmen/Institutionen mit ähnlichem Tätigkeitsspektrum werden in meinem Unternehmen/meiner Institution digitale Technologien umfassend genutzt", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Verglichen mit anderen Unternehmen/Institutionen mit ähnlichem Tätigkeitsspektrum werden in meinem Unternehmen/meiner Institution digitale Technologien umfassend genutzt											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	4,7%	20	11,8%	50	20,9%	89	27,8%	118	34,8%	148	100,0%	425
	Mann	4,5%	10	7,2%	16	23,5%	52	36,2%	80	28,5%	63	100,0%	221
	Gesamt	4,6%	30	10,2%	66	21,8%	141	30,7%	198	32,7%	211	100,0%	646
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,5%	1	15,0%	6	15,0%	6	40,0%	16	27,5%	11	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	7,5%	7	15,1%	14	20,4%	19	26,9%	25	30,1%	28	100,0%	93
	40 bis 49 Jahre	7,1%	15	10,0%	21	21,9%	46	31,0%	65	30,0%	63	100,0%	210
	50 bis 59 Jahre	2,4%	6	9,4%	23	22,4%	55	30,2%	74	35,5%	87	100,0%	245
	60 Jahre oder älter	1,5%	1	9,2%	6	21,5%	14	30,8%	20	36,9%	24	100,0%	65
	Gesamt	4,6%	30	10,7%	70	21,4%	140	30,6%	200	32,6%	213	100,0%	653
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	6,2%	4	6,2%	4	21,9%	14	39,1%	25	26,6%	17	100,0%	64
	Höherer Ausbildungsabschluss	6,8%	3	11,4%	5	20,5%	9	36,4%	16	25,0%	11	100,0%	44
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	4,2%	23	11,3%	62	21,2%	116	29,6%	162	33,8%	185	100,0%	548
	Gesamt	4,6%	30	10,8%	71	21,2%	139	30,9%	203	32,5%	213	100,0%	656
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	3,9%	7	11,8%	21	26,4%	47	27,5%	49	30,3%	54	100,0%	178
	Nein	4,9%	26	10,7%	57	20,3%	108	31,4%	167	32,7%	174	100,0%	532
	Gesamt	4,6%	33	11,0%	78	21,8%	155	30,4%	216	32,1%	228	100,0%	710
Leitungsfunktion	Nein	4,6%	25	12,7%	69	20,7%	112	29,3%	159	32,7%	177	100,0%	542
	Ja	4,8%	8	4,8%	8	25,5%	42	33,9%	56	30,9%	51	100,0%	165
	Gesamt	4,7%	33	10,9%	77	21,8%	154	30,4%	215	32,2%	228	100,0%	707

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 56: Einschätzung der Aussage "Verglichen mit anderen Unternehmen/Institutionen mit ähnlichem Tätigkeitsspektrum werden in meinem Unternehmen/meiner Institution digitale Technologien umfassend genutzt", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Verglichen mit anderen Unternehmen/Institutionen mit ähnlichem Tätigkeitsspektrum werden in meinem Unternehmen/meiner Institution digitale Technologien umfassend genutzt											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	5,3%	2	2,6%	1	26,3%	10	39,5%	15	26,3%	10	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	4,3%	2	6,5%	3	17,4%	8	23,9%	11	47,8%	22	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	8,8%	8	9,9%	9	23,1%	21	35,2%	32	23,1%	21	100,0%	91
	Erziehung und Unterricht	3,7%	19	11,9%	61	22,1%	113	29,0%	148	33,3%	170	100,0%	511
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	4,6%	33	11,0%	78	21,8%	155	30,4%	216	32,1%	228	100,0%	710
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	5,8%	17	11,9%	35	18,6%	55	29,5%	87	34,2%	101	100,0%	295
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	3,0%	4	9,0%	12	27,6%	37	30,6%	41	29,9%	40	100,0%	134
	Ländlicher Raum	4,3%	12	11,2%	31	21,9%	61	31,3%	87	31,3%	87	100,0%	278
	Gesamt	4,7%	33	11,0%	78	21,6%	153	30,4%	215	32,2%	228	100,0%	707
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	4,5%	5	7,1%	8	17,9%	20	32,1%	36	38,4%	43	100,0%	112
	Nein	3,8%	13	10,6%	36	22,4%	76	29,2%	99	33,9%	115	100,0%	339
	Gesamt	4,0%	18	9,8%	44	21,3%	96	29,9%	135	35,0%	158	100,0%	451
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	3,7%	13	10,0%	35	22,2%	78	28,5%	100	35,6%	125	100,0%	351
	Ja	2,1%	1	6,2%	3	20,8%	10	35,4%	17	35,4%	17	100,0%	48
	Gesamt	3,5%	14	9,5%	38	22,1%	88	29,3%	117	35,6%	142	100,0%	399
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	4,0%	24	10,7%	64	21,4%	128	30,8%	184	33,1%	198	100,0%	598
	Nein	7,6%	5	9,1%	6	21,2%	14	28,8%	19	33,3%	22	100,0%	66
	Gesamt	4,4%	29	10,5%	70	21,4%	142	30,6%	203	33,1%	220	100,0%	664
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	11,4%	5	18,2%	8	9,1%	4	27,3%	12	34,1%	15	100,0%	44
	10 bis 49 MA	3,9%	9	14,3%	33	26,0%	60	28,1%	65	27,7%	64	100,0%	231
	50 bis 249 MA	2,7%	7	5,3%	14	19,7%	52	31,4%	83	40,9%	108	100,0%	264
	250 und mehr MA	7,1%	8	11,6%	13	22,3%	25	35,7%	40	23,2%	26	100,0%	112
	Gesamt	4,5%	29	10,4%	68	21,7%	141	30,7%	200	32,7%	213	100,0%	651
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	4,3%	2	8,7%	4	28,3%	13	23,9%	11	34,8%	16	100,0%	46
	26 bis 50%	2,4%	3	7,9%	10	15,7%	20	38,6%	49	35,4%	45	100,0%	127
	51 bis 75%	4,1%	10	6,1%	15	23,7%	58	33,1%	81	33,1%	81	100,0%	245
	76% und mehr	5,7%	13	17,2%	39	21,1%	48	25,6%	58	30,4%	69	100,0%	227
	Gesamt	4,3%	28	10,5%	68	21,5%	139	30,8%	199	32,8%	212	100,0%	646
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	7,5%	10	11,9%	16	23,9%	32	22,4%	30	34,3%	46	100,0%	134
	26 bis 50%	3,4%	12	9,9%	35	21,8%	77	31,1%	110	33,9%	120	100,0%	354
	51 bis 75%	4,0%	4	9,9%	10	19,8%	20	41,6%	42	24,8%	25	100,0%	101
	76% und mehr			9,7%	3	16,1%	5	32,3%	10	41,9%	13	100,0%	31
	Gesamt	4,2%	27	10,7%	68	21,4%	136	30,8%	196	33,0%	210	100,0%	637

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 57: Einschätzung der Aussage "Digitalisierung verändert die Tätigkeiten der Belegschaft (neue Arbeitsschritte kommen hinzu, neue Tätigkeiten entstehen, alte entfallen)", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Digitalisierung verändert die Tätigkeiten der Belegschaft (neue Arbeitsschritte kommen hinzu, neue Tätigkeiten entstehen, alte entfallen)											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	1,8%	8	5,6%	25	11,5%	51	28,2%	125	52,8%	234	100,0%	443
	Mann	3,0%	7	3,4%	8	18,5%	43	34,8%	81	40,3%	94	100,0%	233
	Gesamt	2,2%	15	4,9%	33	13,9%	94	30,5%	206	48,5%	328	100,0%	676
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,4%	1	4,9%	2	12,2%	5	26,8%	11	53,7%	22	100,0%	41
	30 bis 39 Jahre	2,1%	2	2,1%	2	21,1%	20	33,7%	32	41,1%	39	100,0%	95
	40 bis 49 Jahre	2,7%	6	7,7%	17	13,2%	29	29,1%	64	47,3%	104	100,0%	220
	50 bis 59 Jahre	1,5%	4	4,2%	11	12,6%	33	30,9%	81	50,8%	133	100,0%	262
	60 Jahre oder älter	3,0%	2	1,5%	1	15,2%	10	30,3%	20	50,0%	33	100,0%	66
	Gesamt	2,2%	15	4,8%	33	14,2%	97	30,4%	208	48,4%	331	100,0%	684
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	2,9%	2	1,5%	1	20,6%	14	35,3%	24	39,7%	27	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	2,2%	1	10,9%	5	17,4%	8	30,4%	14	39,1%	18	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	2,1%	12	5,1%	29	13,4%	77	29,5%	169	49,9%	286	100,0%	573
	Gesamt	2,2%	15	5,1%	35	14,4%	99	30,1%	207	48,2%	331	100,0%	687
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	0,5%	1	7,1%	13	17,4%	32	23,9%	44	51,1%	94	100,0%	184
	Nein	2,9%	16	5,0%	28	13,3%	74	32,8%	183	46,1%	257	100,0%	558
	Gesamt	2,3%	17	5,5%	41	14,3%	106	30,6%	227	47,3%	351	100,0%	742
Leitungsfunktion	Nein	1,4%	8	6,0%	34	15,3%	87	30,1%	171	47,3%	269	100,0%	569
	Ja	5,3%	9	4,1%	7	10,6%	18	32,4%	55	47,6%	81	100,0%	170
	Gesamt	2,3%	17	5,5%	41	14,2%	105	30,6%	226	47,4%	350	100,0%	739

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 58: Einschätzung der Aussage "Digitalisierung verändert die Tätigkeiten der Belegschaft (neue Arbeitsschritte kommen hinzu, neue Tätigkeiten entstehen, alte entfallen)", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Digitalisierung verändert die Tätigkeiten der Belegschaft (neue Arbeitsschritte kommen hinzu, neue Tätigkeiten entstehen, alte entfallen)											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			2,4%	1	7,3%	3	26,8%	11	63,4%	26	100,0%	41
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	10,6%	5	2,1%	1	12,8%	6	29,8%	14	44,7%	21	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	4,0%	4	6,0%	6	23,0%	23	29,0%	29	38,0%	38	100,0%	100
	Erziehung und Unterricht	1,3%	7	5,7%	30	13,4%	71	31,5%	167	48,1%	255	100,0%	530
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	2,3%	17	5,5%	41	14,3%	106	30,6%	227	47,3%	351	100,0%	742
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,3%	7	4,5%	14	16,8%	52	29,4%	91	46,9%	145	100,0%	309
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	2,2%	3	5,8%	8	10,1%	14	32,6%	45	49,3%	68	100,0%	138
	Ländlicher Raum	2,4%	7	6,5%	19	13,7%	40	31,2%	91	46,2%	135	100,0%	292
	Gesamt	2,3%	17	5,5%	41	14,3%	106	30,7%	227	47,1%	348	100,0%	739
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	1,8%	2	4,5%	5	16,1%	18	25,0%	28	52,7%	59	100,0%	112
	Nein	2,8%	10	5,1%	18	10,5%	37	31,9%	112	49,6%	174	100,0%	351
	Gesamt	2,6%	12	5,0%	23	11,9%	55	30,2%	140	50,3%	233	100,0%	463
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	2,8%	10	5,5%	20	11,6%	42	30,1%	109	50,0%	181	100,0%	362
	Ja	4,1%	2			16,3%	8	16,3%	8	63,3%	31	100,0%	49
	Gesamt	2,9%	12	4,9%	20	12,2%	50	28,5%	117	51,6%	212	100,0%	411
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,3%	8	5,1%	32	14,8%	93	30,1%	189	48,7%	306	100,0%	628
	Nein	11,8%	8	5,9%	4	10,3%	7	33,8%	23	38,2%	26	100,0%	68
	Gesamt	2,3%	16	5,2%	36	14,4%	100	30,5%	212	47,7%	332	100,0%	696
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	12,8%	6	2,1%	1	19,1%	9	31,9%	15	34,0%	16	100,0%	47
	10 bis 49 MA	2,5%	6	5,9%	14	13,1%	31	31,4%	74	47,0%	111	100,0%	236
	50 bis 249 MA	1,1%	3	4,0%	11	11,9%	33	32,0%	89	51,1%	142	100,0%	278
	250 und mehr MA			6,7%	8	20,2%	24	25,2%	30	47,9%	57	100,0%	119
	Gesamt	2,2%	15	5,0%	34	14,3%	97	30,6%	208	47,9%	326	100,0%	680
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	6,1%	3	2,0%	1	10,2%	5	32,7%	16	49,0%	24	100,0%	49
	26 bis 50%	2,2%	3	1,5%	2	12,7%	17	26,9%	36	56,7%	76	100,0%	134
	51 bis 75%	0,8%	2	6,7%	17	14,6%	37	32,3%	82	45,7%	116	100,0%	254
	76% und mehr	3,0%	7	5,9%	14	14,8%	35	31,2%	74	45,1%	107	100,0%	237
	Gesamt	2,2%	15	5,0%	34	13,9%	94	30,8%	208	48,0%	324	100,0%	675
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	2,9%	4	7,1%	10	10,7%	15	32,1%	45	47,1%	66	100,0%	140
	26 bis 50%	1,6%	6	5,1%	19	14,9%	55	30,3%	112	48,1%	178	100,0%	370
	51 bis 75%			3,8%	4	15,4%	16	26,9%	28	53,8%	56	100,0%	104
	76% und mehr	6,2%	2	3,1%	1	15,6%	5	34,4%	11	40,6%	13	100,0%	32
	Gesamt	2,1%	14	5,1%	34	14,3%	95	30,3%	201	48,2%	320	100,0%	664

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 59: Einschätzung der Aussage "Der Einsatz digitaler Technik und Prozesse verändert die Zusammenarbeit im Unternehmen/in der Institution", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Der Einsatz digitaler Technik und Prozesse verändert die Zusammenarbeit im Unternehmen/in der Institution											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	1,8%	8	6,4%	28	12,1%	53	29,5%	129	50,1%	219	100,0%	437
	Mann	2,6%	6	5,6%	13	15,4%	36	34,2%	80	42,3%	99	100,0%	234
	Gesamt	2,1%	14	6,1%	41	13,3%	89	31,1%	209	47,4%	318	100,0%	671
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,4%	1	7,3%	3			39,0%	16	51,2%	21	100,0%	41
	30 bis 39 Jahre	3,2%	3	6,3%	6	14,7%	14	35,8%	34	40,0%	38	100,0%	95
	40 bis 49 Jahre	1,8%	4	6,0%	13	17,1%	37	30,0%	65	45,2%	98	100,0%	217
	50 bis 59 Jahre	1,9%	5	5,7%	15	11,5%	30	27,2%	71	53,6%	140	100,0%	261
	60 Jahre oder älter	1,5%	1	6,2%	4	13,8%	9	43,1%	28	35,4%	23	100,0%	65
	Gesamt	2,1%	14	6,0%	41	13,3%	90	31,5%	214	47,1%	320	100,0%	679
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	4,4%	3	7,4%	5	13,2%	9	33,8%	23	41,2%	28	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	2,2%	1	13,3%	6	20,0%	9	20,0%	9	44,4%	20	100,0%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	1,8%	10	5,5%	31	12,9%	73	31,9%	181	48,1%	273	100,0%	568
	Gesamt	2,1%	14	6,2%	42	13,4%	91	31,3%	213	47,1%	321	100,0%	681
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,1%	2	4,9%	9	17,3%	32	31,9%	59	44,9%	83	100,0%	185
	Nein	2,4%	13	6,7%	37	12,2%	67	32,3%	178	46,5%	256	100,0%	551
	Gesamt	2,0%	15	6,2%	46	13,5%	99	32,2%	237	46,1%	339	100,0%	736
Leitungsfunktion	Nein	1,6%	9	6,0%	34	13,5%	76	33,1%	186	45,7%	257	100,0%	562
	Ja	3,5%	6	7,0%	12	12,9%	22	28,7%	49	48,0%	82	100,0%	171
	Gesamt	2,0%	15	6,3%	46	13,4%	98	32,1%	235	46,2%	339	100,0%	733

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 60: Einschätzung der Aussage "Der Einsatz digitaler Technik und Prozesse verändert die Zusammenarbeit im Unternehmen/in der Institution", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Der Einsatz digitaler Technik und Prozesse verändert die Zusammenarbeit im Unternehmen/in der Institution											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			2,4%	1	12,2%	5	24,4%	10	61,0%	25	100,0%	41
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	8,7%	4	8,7%	4	6,5%	3	26,1%	12	50,0%	23	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	2,0%	2	8,0%	8	18,0%	18	33,0%	33	39,0%	39	100,0%	100
	Erziehung und Unterricht	1,3%	7	5,7%	30	13,0%	68	33,1%	174	46,9%	246	100,0%	525
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	2,0%	15	6,2%	46	13,5%	99	32,2%	237	46,1%	339	100,0%	736
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,3%	7	6,5%	20	13,0%	40	32,9%	101	45,3%	139	100,0%	307
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	3,0%	4	3,0%	4	13,3%	18	31,1%	42	49,6%	67	100,0%	135
	Ländlicher Raum	1,4%	4	7,2%	21	14,1%	41	32,0%	93	45,4%	132	100,0%	291
	Gesamt	2,0%	15	6,1%	45	13,5%	99	32,2%	236	46,1%	338	100,0%	733
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	3,6%	4	3,6%	4	12,6%	14	27,0%	30	53,2%	59	100,0%	111
	Nein	2,3%	8	5,4%	19	13,4%	47	30,6%	107	48,3%	169	100,0%	350
	Gesamt	2,6%	12	5,0%	23	13,2%	61	29,7%	137	49,5%	228	100,0%	461
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	2,5%	9	5,5%	20	14,4%	52	30,4%	110	47,2%	171	100,0%	362
	Ja	2,0%	1			20,0%	10	30,0%	15	48,0%	24	100,0%	50
	Gesamt	2,4%	10	4,9%	20	15,0%	62	30,3%	125	47,3%	195	100,0%	412
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,3%	8	6,1%	38	13,4%	84	32,3%	202	47,0%	294	100,0%	626
	Nein	9,1%	6	6,1%	4	12,1%	8	30,3%	20	42,4%	28	100,0%	66
	Gesamt	2,0%	14	6,1%	42	13,3%	92	32,1%	222	46,5%	322	100,0%	692
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	11,1%	5	8,9%	4	20,0%	9	31,1%	14	28,9%	13	100,0%	45
	10 bis 49 MA	2,6%	6	6,8%	16	13,2%	31	31,5%	74	46,0%	108	100,0%	235
	50 bis 249 MA	0,4%	1	4,3%	12	11,6%	32	32,6%	90	51,1%	141	100,0%	276
	250 und mehr MA	1,7%	2	6,7%	8	17,6%	21	30,3%	36	43,7%	52	100,0%	119
	Gesamt											100,0%	675
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	4,2%	2	4,2%	2	14,6%	7	27,1%	13	50,0%	24	100,0%	48
	26 bis 50%	0,7%	1	3,7%	5	12,7%	17	29,9%	40	53,0%	71	100,0%	134
	51 bis 75%	1,2%	3	7,9%	20	14,6%	37	33,9%	86	42,5%	108	100,0%	254
	76% und mehr	3,4%	8	5,6%	13	13,2%	31	31,2%	73	46,6%	109	100,0%	234
	Gesamt	2,1%	14	6,0%	40	13,7%	92	31,6%	212	46,6%	313	100,0%	671
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	1,4%	2	3,6%	5	15,2%	21	31,9%	44	47,8%	66	100,0%	138
	26 bis 50%	1,6%	6	7,0%	26	13,0%	48	33,9%	125	44,4%	164	100,0%	369
	51 bis 75%	2,9%	3	4,9%	5	12,6%	13	23,3%	24	56,3%	58	100,0%	103
	76% und mehr	3,1%	1	6,2%	2	15,6%	5	28,1%	9	46,9%	15	100,0%	32
	Gesamt	2,0%	13	6,1%	40	13,8%	91	31,4%	207	46,8%	309	100,0%	660

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 61: Einschätzung der Aussage "Digitalisierung verändert die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen der Belegschaft für ihre Tätigkeit", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Digitalisierung verändert die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen der Belegschaft für ihre Tätigkeit											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	1,4%	6	3,4%	15	9,8%	43	27,2%	119	58,2%	255	100,0%	438
	Mann	3,0%	7	4,7%	11	8,2%	19	36,6%	85	47,4%	110	100,0%	232
	Gesamt	1,9%	13	3,9%	26	9,3%	62	30,4%	204	54,5%	365	100,0%	670
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,6%	1	7,7%	3	12,8%	5	23,1%	9	53,8%	21	100,0%	39
	30 bis 39 Jahre	3,1%	3	2,1%	2	12,5%	12	33,3%	32	49,0%	47	100,0%	96
	40 bis 49 Jahre	0,9%	2	4,1%	9	9,5%	21	36,7%	81	48,9%	108	100,0%	221
	50 bis 59 Jahre	2,3%	6	3,9%	10	7,3%	19	23,9%	62	62,5%	162	100,0%	259
	60 Jahre oder älter	1,6%	1	3,2%	2	9,5%	6	31,7%	20	54,0%	34	100,0%	63
	Gesamt	1,9%	13	3,8%	26	9,3%	63	30,1%	204	54,9%	372	100,0%	678
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	4,4%	3	4,4%	3	16,2%	11	27,9%	19	47,1%	32	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	2,2%	1	4,3%	2	21,7%	10	28,3%	13	43,5%	20	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	1,6%	9	3,9%	22	7,4%	42	30,7%	174	56,4%	320	100,0%	567
	Gesamt	1,9%	13	4,0%	27	9,3%	63	30,2%	206	54,6%	372	100,0%	681
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,2%	4	3,8%	7	14,1%	26	29,7%	55	50,3%	93	100,0%	185
	Nein	2,0%	11	4,2%	23	9,6%	53	30,8%	170	53,4%	295	100,0%	552
	Gesamt	2,0%	15	4,1%	30	10,7%	79	30,5%	225	52,6%	388	100,0%	737
Leitungsfunktion	Nein	1,8%	10	3,6%	20	10,7%	60	30,7%	173	53,3%	300	100,0%	563
	Ja	2,9%	5	5,3%	9	11,1%	19	29,8%	51	50,9%	87	100,0%	171
	Gesamt	2,0%	15	4,0%	29	10,8%	79	30,5%	224	52,7%	387	100,0%	734

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 62: Einschätzung der Aussage "Digitalisierung verändert die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen der Belegschaft für ihre Tätigkeit", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Digitalisierung verändert die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen der Belegschaft für ihre Tätigkeit											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			2,4%	1	7,3%	3	22,0%	9	68,3%	28	100,0%	41
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	10,6%	5	6,4%	3	12,8%	6	21,3%	10	48,9%	23	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	3,0%	3	4,0%	4	24,8%	25	31,7%	32	36,6%	37	100,0%	101
	Erziehung und Unterricht	1,1%	6	3,8%	20	8,0%	42	31,7%	166	55,3%	290	100,0%	524
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	2,0%	15	4,1%	30	10,7%	79	30,5%	225	52,6%	388	100,0%	737
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,6%	8	4,5%	14	11,4%	35	31,8%	98	49,7%	153	100,0%	308
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	2,2%	3	1,5%	2	11,1%	15	33,3%	45	51,9%	70	100,0%	135
	Ländlicher Raum	1,4%	4	4,5%	13	9,6%	28	28,2%	82	56,4%	164	100,0%	291
	Gesamt	2,0%	15	4,0%	29	10,6%	78	30,7%	225	52,7%	387	100,0%	734
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	2,7%	3	3,6%	4	8,0%	9	26,8%	30	58,9%	66	100,0%	112
	Nein	2,0%	7	4,6%	16	8,6%	30	28,7%	100	56,2%	196	100,0%	349
	Gesamt	2,2%	10	4,3%	20	8,5%	39	28,2%	130	56,8%	262	100,0%	461
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	3,1%	11	4,7%	17	8,9%	32	28,4%	102	54,9%	197	100,0%	359
	Ja					12,2%	6	30,6%	15	57,1%	28	100,0%	49
	Gesamt	2,7%	11	4,2%	17	9,3%	38	28,7%	117	55,1%	225	100,0%	408
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,3%	8	3,7%	23	10,0%	62	30,0%	187	55,1%	343	100,0%	623
	Nein	7,4%	5	4,4%	3	13,2%	9	32,4%	22	42,6%	29	100,0%	68
	Gesamt	1,9%	13	3,8%	26	10,3%	71	30,2%	209	53,8%	372	100,0%	691
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	4,3%	2	4,3%	2	14,9%	7	31,9%	15	44,7%	21	100,0%	47
	10 bis 49 MA	2,6%	6	5,1%	12	8,1%	19	30,8%	72	53,4%	125	100,0%	234
	50 bis 249 MA	1,5%	4	2,2%	6	9,1%	25	27,4%	75	59,9%	164	100,0%	274
	250 und mehr MA	0,8%	1	5,0%	6	13,4%	16	33,6%	40	47,1%	56	100,0%	119
	Gesamt	1,9%	13	3,9%	26	9,9%	67	30,0%	202	54,3%	366	100,0%	674
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	4,2%	2	4,2%	2	8,3%	4	20,8%	10	62,5%	30	100,0%	48
	26 bis 50%	1,5%	2	5,3%	7	9,1%	12	27,3%	36	56,8%	75	100,0%	132
	51 bis 75%	2,4%	6	2,8%	7	9,9%	25	32,8%	83	52,2%	132	100,0%	253
	76% und mehr	1,3%	3	4,3%	10	10,6%	25	31,1%	73	52,8%	124	100,0%	235
	Gesamt	1,9%	13	3,9%	26	9,9%	66	30,2%	202	54,1%	362	100,0%	669
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	1,4%	2	1,4%	2	8,6%	12	34,5%	48	54,0%	75	100,0%	139
	26 bis 50%	1,6%	6	4,1%	15	10,0%	37	28,2%	104	56,1%	207	100,0%	369
	51 bis 75%			3,0%	3	14,9%	15	26,7%	27	55,4%	56	100,0%	101
	76% und mehr	9,7%	3	9,7%	3	3,2%	1	35,5%	11	41,9%	13	100,0%	31
	Gesamt	1,8%	12	3,8%	25	10,0%	66	29,6%	195	54,7%	360	100,0%	658

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 63: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Grundlegende allgemeine Computerkenntnisse", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Grundlegende allgemeine Computerkenntnisse											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	0,4%	2	2,5%	11	5,6%	25	17,9%	80	73,5%	328	100,0%	446
	Mann	0,8%	2	2,1%	5	6,7%	16	29,2%	70	61,2%	147	100,0%	240
	Gesamt	0,6%	4	2,3%	16	6,0%	41	21,9%	150	69,2%	475	100,0%	686
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	2,4%	1	2,4%	1	4,8%	2	23,8%	10	66,7%	28	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre			2,0%	2	3,1%	3	20,4%	20	74,5%	73	100,0%	98
	40 bis 49 Jahre	1,3%	3	2,2%	5	5,8%	13	25,9%	58	64,7%	145	100,0%	224
	50 bis 59 Jahre			2,3%	6	6,1%	16	20,6%	54	71,0%	186	100,0%	262
	60 Jahre oder älter			3,0%	2	9,1%	6	15,2%	10	72,7%	48	100,0%	66
	Gesamt	0,6%	4	2,3%	16	5,8%	40	22,0%	152	69,4%	480	100,0%	692
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss			5,8%	4	8,7%	6	31,9%	22	53,6%	37	100,0%	69
	Höherer Ausbildungsabschluss			4,3%	2	14,9%	7	19,1%	9	61,7%	29	100,0%	47
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	0,9%	5	1,6%	9	4,7%	27	20,9%	121	72,1%	418	100,0%	580
	Gesamt	0,7%	5	2,2%	15	5,7%	40	21,8%	152	69,5%	484	100,0%	696
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,1%	2	5,5%	10	5,5%	10	25,1%	46	62,8%	115	100,0%	183
	Nein	0,7%	4	1,2%	7	6,4%	36	21,2%	119	70,5%	396	100,0%	562
	Gesamt	0,8%	6	2,3%	17	6,2%	46	22,1%	165	68,6%	511	100,0%	745
Leitungsfunktion	Nein	0,7%	4	2,1%	12	5,8%	33	22,5%	128	68,8%	391	100,0%	568
	Ja	1,1%	2	2,3%	4	6,9%	12	21,3%	37	68,4%	119	100,0%	174
	Gesamt	0,8%	6	2,2%	16	6,1%	45	22,2%	165	68,7%	510	100,0%	742

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 64: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Grundlegende allgemeine Computerkenntnisse", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Grundlegende allgemeine Computerkenntnisse											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			7,7%	3	12,8%	5	28,2%	11	51,3%	20	100,0%	39
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,0%	1	2,0%	1	4,1%	2	8,2%	4	83,7%	41	100,0%	49
	Gesundheits- und Sozialwesen	1,9%	2	5,8%	6	11,7%	12	22,3%	23	58,3%	60	100,0%	103
	Erziehung und Unterricht	0,6%	3	1,3%	7	4,7%	25	22,8%	121	70,6%	374	100,0%	530
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	0,8%	6	2,3%	17	6,2%	46	22,1%	165	68,6%	511	100,0%	745
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	0,6%	2	2,3%	7	6,1%	19	21,6%	67	69,4%	215	100,0%	310
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	1,5%	2	2,9%	4	5,8%	8	17,5%	24	72,3%	99	100,0%	137
	Ländlicher Raum	0,7%	2	1,4%	4	6,4%	19	25,1%	74	66,4%	196	100,0%	295
	Gesamt	0,8%	6	2,0%	15	6,2%	46	22,2%	165	68,7%	510	100,0%	742
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja			2,7%	3	3,5%	4	21,2%	24	72,6%	82	100,0%	113
	Nein	1,1%	4	1,1%	4	6,2%	22	22,4%	80	69,2%	247	100,0%	357
	Gesamt	0,9%	4	1,5%	7	5,5%	26	22,1%	104	70,0%	329	100,0%	470
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	0,8%	3	1,1%	4	5,7%	21	23,0%	84	69,4%	254	100,0%	366
	Ja	2,0%	1			3,9%	2	19,6%	10	74,5%	38	100,0%	51
	Gesamt	1,0%	4	1,0%	4	5,5%	23	22,5%	94	70,0%	292	100,0%	417
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	0,6%	4	2,5%	16	6,0%	38	22,6%	143	68,2%	432	100,0%	633
	Nein	1,4%	1	1,4%	1	4,3%	3	10,0%	7	82,9%	58	100,0%	70
	Gesamt	0,7%	5	2,4%	17	5,8%	41	21,3%	150	69,7%	490	100,0%	703
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	2,1%	1	4,2%	2	4,2%	2	14,6%	7	75,0%	36	100,0%	48
	10 bis 49 MA			1,7%	4	4,1%	10	20,3%	49	73,9%	178	100,0%	241
	50 bis 249 MA	1,1%	3	1,4%	4	6,5%	18	23,4%	65	67,6%	188	100,0%	278
	250 und mehr MA			4,9%	6	9,8%	12	23,8%	29	61,5%	75	100,0%	122
	Gesamt	0,6%	4	2,3%	16	6,1%	42	21,8%	150	69,2%	477	100,0%	689
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%					8,2%	4	30,6%	15	61,2%	30	100,0%	49
	26 bis 50%			1,5%	2	3,7%	5	19,3%	26	75,6%	102	100,0%	135
	51 bis 75%	0,8%	2	0,8%	2	6,2%	16	25,2%	65	67,1%	173	100,0%	258
	76% und mehr	0,8%	2	4,6%	11	6,7%	16	17,9%	43	70,0%	168	100,0%	240
	Gesamt	0,6%	4	2,2%	15	6,0%	41	21,8%	149	69,4%	475	100,0%	684
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	19
	bis 25%	0,7%	1	0,7%	1	6,3%	9	18,9%	27	73,4%	105	100,0%	143
	26 bis 50%	0,5%	2	1,9%	7	4,0%	15	23,1%	86	70,5%	263	100,0%	373
	51 bis 75%			4,8%	5	9,6%	10	24,0%	25	61,5%	64	100,0%	104
	76% und mehr	3,0%	1			9,1%	3	18,2%	6	69,7%	23	100,0%	33
	Gesamt	0,6%	4	2,1%	14	5,5%	37	21,7%	146	70,1%	471	100,0%	672

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 65: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Anwendung allgemeiner Standardsoftware wie MS Office", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Anwendung allgemeiner Standardsoftware wie MS Office											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	0,2%	1	3,6%	16	8,4%	37	22,7%	100	65,0%	286	100,0%	440
	Mann			3,3%	8	10,4%	25	26,7%	64	59,6%	143	100,0%	240
	Gesamt	0,1%	1	3,5%	24	9,1%	62	24,1%	164	63,1%	429	100,0%	680
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			7,3%	3	7,3%	3	26,8%	11	58,5%	24	100,0%	41
	30 bis 39 Jahre			4,1%	4	8,2%	8	25,5%	25	62,2%	61	100,0%	98
	40 bis 49 Jahre	0,4%	1	3,6%	8	10,3%	23	27,8%	62	57,8%	129	100,0%	223
	50 bis 59 Jahre			2,3%	6	8,1%	21	21,2%	55	68,5%	178	100,0%	260
	60 Jahre oder älter			4,7%	3	10,9%	7	17,2%	11	67,2%	43	100,0%	64
	Gesamt	0,1%	1	3,5%	24	9,0%	62	23,9%	164	63,4%	435	100,0%	686
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss			9,0%	6	23,9%	16	31,3%	21	35,8%	24	100,0%	67
	Höherer Ausbildungsabschluss			8,7%	4	13,0%	6	34,8%	16	43,5%	20	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	0,3%	2	2,1%	12	6,6%	38	22,5%	130	68,5%	395	100,0%	577
	Gesamt	0,3%	2	3,2%	22	8,7%	60	24,2%	167	63,6%	439	100,0%	690
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	1,1%	2	6,7%	12	14,0%	25	24,0%	43	54,2%	97	100,0%	179
	Nein	0,4%	2	2,2%	12	7,7%	43	24,7%	138	65,1%	363	100,0%	558
	Gesamt	0,5%	4	3,3%	24	9,2%	68	24,6%	181	62,4%	460	100,0%	737
Leitungsfunktion	Nein	0,5%	3	3,2%	18	8,0%	45	26,0%	146	62,2%	349	100,0%	561
	Ja	0,6%	1	2,9%	5	12,7%	22	19,7%	34	64,2%	111	100,0%	173
	Gesamt	0,5%	4	3,1%	23	9,1%	67	24,5%	180	62,7%	460	100,0%	734

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 66: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Anwendung allgemeiner Standardsoftware wie MS Office", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Anwendung allgemeiner Standardsoftware wie MS Office											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			2,6%	1	25,6%	10	23,1%	9	48,7%	19	100,0%	39
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie					4,1%	2	14,3%	7	81,6%	40	100,0%	49
	Gesundheits- und Sozialwesen	3,0%	3	12,0%	12	23,0%	23	30,0%	30	32,0%	32	100,0%	100
	Erziehung und Unterricht	0,2%	1	1,9%	10	5,9%	31	24,3%	128	67,7%	356	100,0%	526
	andere Branche											100,0%	23
	Gesamt	0,5%	4	3,3%	24	9,2%	68	24,6%	181	62,4%	460	100,0%	737
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	0,3%	1	2,3%	7	7,5%	23	24,6%	75	65,2%	199	100,0%	305
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	0,7%	1	2,9%	4	7,4%	10	24,3%	33	64,7%	88	100,0%	136
	Ländlicher Raum	0,7%	2	3,8%	11	11,9%	35	24,9%	73	58,7%	172	100,0%	293
	Gesamt	0,5%	4	3,0%	22	9,3%	68	24,7%	181	62,5%	459	100,0%	734
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja			5,5%	6	7,3%	8	25,5%	28	61,8%	68	100,0%	110
	Nein	0,6%	2	2,0%	7	9,6%	34	22,0%	78	65,9%	234	100,0%	355
	Gesamt	0,4%	2	2,8%	13	9,0%	42	22,8%	106	64,9%	302	100,0%	465
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	0,3%	1	3,0%	11	9,1%	33	22,3%	81	65,4%	238	100,0%	364
	Ja	2,0%	1			5,9%	3	23,5%	12	68,6%	35	100,0%	51
	Gesamt	0,5%	2	2,7%	11	8,7%	36	22,4%	93	65,8%	273	100,0%	415
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	0,5%	3	3,7%	23	9,3%	58	24,6%	154	62,0%	389	100,0%	627
	Nein			1,4%	1	5,8%	4	18,8%	13	73,9%	51	100,0%	69
	Gesamt	0,4%	3	3,4%	24	8,9%	62	24,0%	167	63,2%	440	100,0%	696
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	2,1%	1	2,1%	1	8,3%	4	27,1%	13	60,4%	29	100,0%	48
	10 bis 49 MA			2,1%	5	5,9%	14	24,7%	59	67,4%	161	100,0%	239
	50 bis 249 MA			3,3%	9	9,5%	26	20,4%	56	66,9%	184	100,0%	275
	250 und mehr MA			7,4%	9	16,4%	20	25,4%	31	50,8%	62	100,0%	122
	Gesamt	0,1%	1	3,5%	24	9,4%	64	23,2%	159	63,7%	436	100,0%	684
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%					10,2%	5	28,6%	14	61,2%	30	100,0%	49
	26 bis 50%			1,5%	2	9,7%	13	16,4%	22	72,4%	97	100,0%	134
	51 bis 75%			4,3%	11	5,8%	15	24,8%	64	65,1%	168	100,0%	258
	76% und mehr	0,4%	1	4,2%	10	12,7%	30	24,2%	57	58,5%	138	100,0%	236
	Gesamt	0,1%	1	3,4%	23	9,3%	63	23,1%	157	64,1%	435	100,0%	679
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	19
	bis 25%			3,5%	5	9,1%	13	23,1%	33	64,3%	92	100,0%	143
	26 bis 50%	0,3%	1	3,5%	13	7,0%	26	21,9%	81	67,3%	249	100,0%	370
	51 bis 75%			3,9%	4	18,4%	19	25,2%	26	52,4%	54	100,0%	103
	76% und mehr					9,4%	3	28,1%	9	62,5%	20	100,0%	32
	Gesamt	0,1%	1	3,3%	22	9,1%	61	22,9%	153	64,5%	430	100,0%	667

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 67: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Anwendung branchenspezifischer Software", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Anwendung branchenspezifischer Software											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	1,8%	8	8,1%	36	22,6%	100	29,9%	132	37,6%	166	100,0%	442
	Mann	2,9%	7	5,0%	12	23,9%	57	34,0%	81	34,0%	81	100,0%	238
	Gesamt	2,2%	15	7,1%	48	23,1%	157	31,3%	213	36,3%	247	100,0%	680
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre			9,5%	4	26,2%	11	38,1%	16	26,2%	11	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	2,0%	2	6,1%	6	24,5%	24	34,7%	34	32,7%	32	100,0%	98
	40 bis 49 Jahre	3,2%	7	9,5%	21	26,2%	58	31,7%	70	29,4%	65	100,0%	221
	50 bis 59 Jahre	2,3%	6	5,0%	13	20,5%	53	30,1%	78	42,1%	109	100,0%	259
	60 Jahre oder älter			6,1%	4	16,7%	11	31,8%	21	45,5%	30	100,0%	66
	Gesamt	2,2%	15	7,0%	48	22,9%	157	31,9%	219	36,0%	247	100,0%	686
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss			4,5%	3	22,4%	15	32,8%	22	40,3%	27	100,0%	67
	Höherer Ausbildungsabschluss			8,7%	4	17,4%	8	30,4%	14	43,5%	20	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	2,6%	15	7,5%	43	23,6%	136	31,1%	179	35,2%	203	100,0%	576
	Gesamt	2,2%	15	7,3%	50	23,1%	159	31,2%	215	36,3%	250	100,0%	689
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,8%	5	6,7%	12	21,7%	39	33,3%	60	35,6%	64	100,0%	180
	Nein	2,2%	12	6,8%	38	23,8%	133	31,0%	173	36,2%	202	100,0%	558
	Gesamt	2,3%	17	6,8%	50	23,3%	172	31,6%	233	36,0%	266	100,0%	738
Leitungsfunktion	Nein	2,5%	14	5,9%	33	25,1%	141	31,9%	179	34,7%	195	100,0%	562
	Ja	1,7%	3	9,2%	16	17,3%	30	30,6%	53	41,0%	71	100,0%	173
	Gesamt	2,3%	17	6,7%	49	23,3%	171	31,6%	232	36,2%	266	100,0%	735

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 68: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Anwendung branchenspezifischer Software", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Anwendung branchenspezifischer Software											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			7,7%	3	28,2%	11	28,2%	11	35,9%	14	100,0%	39
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie			10,4%	5	18,8%	9	16,7%	8	54,2%	26	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	1,0%	1	4,0%	4	16,0%	16	28,0%	28	51,0%	51	100,0%	100
	Erziehung und Unterricht	3,0%	16	7,2%	38	25,0%	132	33,4%	176	31,3%	165	100,0%	527
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	2,3%	17	6,8%	50	23,3%	172	31,6%	233	36,0%	266	100,0%	738
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,3%	7	6,6%	20	20,0%	61	28,5%	87	42,6%	130	100,0%	305
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	1,5%	2	4,4%	6	27,9%	38	33,1%	45	33,1%	45	100,0%	136
	Ländlicher Raum	2,7%	8	8,2%	24	24,8%	73	33,7%	99	30,6%	90	100,0%	294
	Gesamt	2,3%	17	6,8%	50	23,4%	172	31,4%	231	36,1%	265	100,0%	735
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja			6,4%	7	10,9%	12	33,6%	37	49,1%	54	100,0%	110
	Nein	3,7%	13	6,5%	23	25,6%	91	31,2%	111	33,1%	118	100,0%	356
	Gesamt	2,8%	13	6,4%	30	22,1%	103	31,8%	148	36,9%	172	100,0%	466
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	3,6%	13	6,6%	24	23,0%	84	32,8%	120	34,2%	125	100,0%	366
	Ja					21,6%	11	33,3%	17	45,1%	23	100,0%	51
	Gesamt	3,1%	13	5,8%	24	22,8%	95	32,9%	137	35,5%	148	100,0%	417
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,4%	15	6,7%	42	23,1%	145	32,5%	204	35,2%	221	100,0%	627
	Nein	2,9%	2	7,2%	5	20,3%	14	18,8%	13	50,7%	35	100,0%	69
	Gesamt	2,4%	17	6,8%	47	22,8%	159	31,2%	217	36,8%	256	100,0%	696
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	4,3%	2	12,8%	6	23,4%	11	27,7%	13	31,9%	15	100,0%	47
	10 bis 49 MA	3,3%	8	4,6%	11	27,0%	65	32,4%	78	32,8%	79	100,0%	241
	50 bis 249 MA	1,5%	4	9,5%	26	21,9%	60	30,3%	83	36,9%	101	100,0%	274
	250 und mehr MA	0,8%	1	4,2%	5	19,2%	23	32,5%	39	43,3%	52	100,0%	120
	Gesamt	2,2%	15	7,0%	48	23,3%	159	31,2%	213	36,2%	247	100,0%	682
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%			6,1%	3	32,7%	16	26,5%	13	34,7%	17	100,0%	49
	26 bis 50%	0,7%	1	5,2%	7	20,1%	27	29,9%	40	44,0%	59	100,0%	134
	51 bis 75%	2,3%	6	6,6%	17	23,3%	60	30,0%	77	37,7%	97	100,0%	257
	76% und mehr	3,0%	7	8,5%	20	23,3%	55	34,3%	81	30,9%	73	100,0%	236
	Gesamt	2,1%	14	7,1%	48	23,5%	159	31,1%	211	36,3%	246	100,0%	678
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	4,2%	6	9,1%	13	27,3%	39	24,5%	35	35,0%	50	100,0%	143
	26 bis 50%	1,6%	6	6,0%	22	22,0%	81	34,8%	128	35,6%	131	100,0%	368
	51 bis 75%	1,9%	2	11,5%	12	19,2%	20	28,8%	30	38,5%	40	100,0%	104
	76% und mehr			3,1%	1	25,0%	8	31,2%	10	40,6%	13	100,0%	32
	Gesamt	2,1%	14	7,4%	49	22,9%	152	31,4%	209	36,2%	241	100,0%	665

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 69: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Bedienung branchenspezifischer computerbasierter/computergesteuerter Hardware/Geräte", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Bedienung branchenspezifischer computerbasierter/computergesteuerter Hardware/Geräte											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	6,9%	30	11,5%	50	20,5%	89	30,9%	134	30,2%	131	100,0%	434
	Mann	7,1%	17	9,6%	23	29,7%	71	27,6%	66	25,9%	62	100,0%	239
	Gesamt	7,0%	47	10,8%	73	23,8%	160	29,7%	200	28,7%	193	100,0%	673
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	7,1%	3	4,8%	2	28,6%	12	31,0%	13	28,6%	12	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	7,2%	7	17,5%	17	24,7%	24	25,8%	25	24,7%	24	100,0%	97
	40 bis 49 Jahre	10,1%	22	10,1%	22	26,1%	57	28,9%	63	24,8%	54	100,0%	218
	50 bis 59 Jahre	6,2%	16	9,3%	24	22,6%	58	30,0%	77	31,9%	82	100,0%	257
	60 Jahre oder älter	1,5%	1	10,8%	7	15,4%	10	36,9%	24	35,4%	23	100,0%	65
	Gesamt	7,2%	49	10,6%	72	23,7%	161	29,7%	202	28,7%	195	100,0%	679
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	3,0%	2	6,1%	4	25,8%	17	28,8%	19	36,4%	24	100,0%	66
	Höherer Ausbildungsabschluss	2,2%	1	8,7%	4	19,6%	9	34,8%	16	34,8%	16	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	8,2%	47	11,4%	65	23,3%	133	28,9%	165	28,1%	160	100,0%	570
	Gesamt	7,3%	50	10,7%	73	23,3%	159	29,3%	200	29,3%	200	100,0%	682
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	5,1%	9	9,0%	16	24,9%	44	33,9%	60	27,1%	48	100,0%	177
	Nein	7,8%	43	10,8%	60	23,5%	130	27,8%	154	30,0%	166	100,0%	553
	Gesamt	7,1%	52	10,4%	76	23,8%	174	29,3%	214	29,3%	214	100,0%	730
Leitungsfunktion	Nein	7,2%	40	10,3%	57	24,6%	137	28,8%	160	29,1%	162	100,0%	556
	Ja	6,4%	11	11,1%	19	21,6%	37	30,4%	52	30,4%	52	100,0%	171
	Gesamt	7,0%	51	10,5%	76	23,9%	174	29,2%	212	29,4%	214	100,0%	727

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 70: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Bedienung branchenspezifischer computerbasierter/computergesteuerter Hardware/Geräte", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Bedienung branchenspezifischer computerbasierter/computergesteuerter Hardware/Geräte											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			7,9%	3	31,6%	12	21,1%	8	39,5%	15	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	6,1%	3	14,3%	7	24,5%	12	18,4%	9	36,7%	18	100,0%	49
	Gesundheits- und Sozialwesen	2,0%	2	5,9%	6	22,8%	23	29,7%	30	39,6%	40	100,0%	101
	Erziehung und Unterricht	8,3%	43	11,2%	58	23,7%	123	30,9%	160	25,9%	134	100,0%	518
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	7,1%	52	10,4%	76	23,8%	174	29,3%	214	29,3%	214	100,0%	730
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	7,2%	22	9,8%	30	20,0%	61	27,9%	85	35,1%	107	100,0%	305
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	8,2%	11	7,5%	10	26,9%	36	29,1%	39	28,4%	38	100,0%	134
	Ländlicher Raum	6,6%	19	12,5%	36	26,7%	77	30,6%	88	23,6%	68	100,0%	288
	Gesamt	7,2%	52	10,5%	76	23,9%	174	29,2%	212	29,3%	213	100,0%	727
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	5,4%	6	6,3%	7	20,7%	23	28,8%	32	38,7%	43	100,0%	111
	Nein	8,0%	28	11,2%	39	27,0%	94	27,0%	94	26,7%	93	100,0%	348
	Gesamt	7,4%	34	10,0%	46	25,5%	117	27,5%	126	29,6%	136	100,0%	459
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	7,5%	27	10,6%	38	25,1%	90	28,5%	102	28,2%	101	100,0%	358
	Ja	6,0%	3	4,0%	2	20,0%	10	32,0%	16	38,0%	19	100,0%	50
	Gesamt	7,4%	30	9,8%	40	24,5%	100	28,9%	118	29,4%	120	100,0%	408
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	7,0%	43	10,0%	62	24,4%	151	29,9%	185	28,6%	177	100,0%	618
	Nein	7,1%	5	11,4%	8	21,4%	15	22,9%	16	37,1%	26	100,0%	70
	Gesamt	7,0%	48	10,2%	70	24,1%	166	29,2%	201	29,5%	203	100,0%	688
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	8,3%	4	10,4%	5	27,1%	13	29,2%	14	25,0%	12	100,0%	48
	10 bis 49 MA	7,6%	18	10,1%	24	25,7%	61	31,2%	74	25,3%	60	100,0%	237
	50 bis 249 MA	8,5%	23	14,8%	40	21,1%	57	26,3%	71	29,3%	79	100,0%	270
	250 und mehr MA	3,3%	4	3,3%	4	25,0%	30	31,7%	38	36,7%	44	100,0%	120
	Gesamt	7,3%	49	10,8%	73	23,9%	161	29,2%	197	28,9%	195	100,0%	675
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%			8,2%	4	34,7%	17	28,6%	14	28,6%	14	100,0%	49
	26 bis 50%	5,3%	7	10,6%	14	21,2%	28	27,3%	36	35,6%	47	100,0%	132
	51 bis 75%	7,5%	19	11,0%	28	24,8%	63	28,3%	72	28,3%	72	100,0%	254
	76% und mehr	9,4%	22	10,7%	25	21,9%	51	31,8%	74	26,2%	61	100,0%	233
	Gesamt	7,2%	48	10,7%	72	23,9%	160	29,3%	196	29,0%	194	100,0%	670
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	19
	bis 25%	10,7%	15	12,9%	18	22,1%	31	25,7%	36	28,6%	40	100,0%	140
	26 bis 50%	6,8%	25	10,1%	37	24,3%	89	29,8%	109	29,0%	106	100,0%	366
	51 bis 75%	2,9%	3	12,7%	13	24,5%	25	29,4%	30	30,4%	31	100,0%	102
	76% und mehr	9,4%	3	9,4%	3	25,0%	8	21,9%	7	34,4%	11	100,0%	32
	Gesamt	7,3%	48	10,9%	72	23,8%	157	29,0%	191	29,0%	191	100,0%	659

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 71: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Kenntnisse zu Datensicherheit und Datensicherung", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Kenntnisse zu Datensicherheit und Datensicherung											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	4,3%	19	13,5%	59	20,6%	90	29,1%	127	32,5%	142	100,0%	437
	Mann	3,8%	9	15,5%	37	27,3%	65	29,8%	71	23,5%	56	100,0%	238
	Gesamt	4,1%	28	14,2%	96	23,0%	155	29,3%	198	29,3%	198	100,0%	675
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	9,8%	4	12,2%	5	22,0%	9	24,4%	10	31,7%	13	100,0%	41
	30 bis 39 Jahre	1,0%	1	18,6%	18	26,8%	26	20,6%	20	33,0%	32	100,0%	97
	40 bis 49 Jahre	4,6%	10	19,3%	42	20,6%	45	29,8%	65	25,7%	56	100,0%	218
	50 bis 59 Jahre	4,2%	11	11,6%	30	22,4%	58	30,5%	79	31,3%	81	100,0%	259
	60 Jahre oder älter	3,0%	2	6,1%	4	21,2%	14	40,9%	27	28,8%	19	100,0%	66
	Gesamt	4,1%	28	14,5%	99	22,3%	152	29,5%	201	29,5%	201	100,0%	681
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	4,4%	3	16,2%	11	27,9%	19	25,0%	17	26,5%	18	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,4%	2	13,3%	6	26,7%	12	20,0%	9	35,6%	16	100,0%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	4,0%	23	14,2%	81	21,6%	123	30,7%	175	29,5%	168	100,0%	570
	Gesamt	4,1%	28	14,3%	98	22,5%	154	29,4%	201	29,6%	202	100,0%	683
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	6,1%	11	12,2%	22	24,3%	44	27,6%	50	29,8%	54	100,0%	181
	Nein	3,1%	17	14,9%	82	21,5%	118	30,0%	165	30,5%	168	100,0%	550
	Gesamt	3,8%	28	14,2%	104	22,2%	162	29,4%	215	30,4%	222	100,0%	731
Leitungsfunktion	Nein	3,9%	22	14,9%	83	21,9%	122	29,7%	166	29,6%	165	100,0%	558
	Ja	3,5%	6	11,8%	20	22,4%	38	28,8%	49	33,5%	57	100,0%	170
	Gesamt	3,8%	28	14,1%	103	22,0%	160	29,5%	215	30,5%	222	100,0%	728

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 72: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Kenntnisse zu Datensicherheit und Datensicherung", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Kenntnisse zu Datensicherheit und Datensicherung											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	5,1%	2	10,3%	4	30,8%	12	25,6%	10	28,2%	11	100,0%	39
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,1%	1	4,2%	2	20,8%	10	16,7%	8	56,2%	27	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	5,0%	5	20,0%	20	24,0%	24	15,0%	15	36,0%	36	100,0%	100
	Erziehung und Unterricht	3,7%	19	14,4%	75	21,2%	110	34,0%	177	26,7%	139	100,0%	520
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	3,8%	28	14,2%	104	22,2%	162	29,4%	215	30,4%	222	100,0%	731
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	1,7%	5	12,2%	37	20,5%	62	26,7%	81	38,9%	118	100,0%	303
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	7,5%	10	14,9%	20	22,4%	30	28,4%	38	26,9%	36	100,0%	134
	Ländlicher Raum	4,5%	13	16,2%	47	23,7%	69	32,6%	95	23,0%	67	100,0%	291
	Gesamt	3,8%	28	14,3%	104	22,1%	161	29,4%	214	30,4%	221	100,0%	728
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	3,6%	4	9,9%	11	18,9%	21	24,3%	27	43,2%	48	100,0%	111
	Nein	3,7%	13	14,0%	49	22,9%	80	31,8%	111	27,5%	96	100,0%	349
	Gesamt	3,7%	17	13,0%	60	22,0%	101	30,0%	138	31,3%	144	100,0%	460
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	4,2%	15	13,9%	50	23,3%	84	31,4%	113	27,2%	98	100,0%	360
	Ja			14,3%	7	22,4%	11	18,4%	9	44,9%	22	100,0%	49
	Gesamt	3,7%	15	13,9%	57	23,2%	95	29,8%	122	29,3%	120	100,0%	409
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	4,2%	26	15,0%	93	22,7%	141	29,4%	183	28,8%	179	100,0%	622
	Nein	1,4%	1	5,8%	4	23,2%	16	24,6%	17	44,9%	31	100,0%	69
	Gesamt	3,9%	27	14,0%	97	22,7%	157	28,9%	200	30,4%	210	100,0%	691
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	6,4%	3	6,4%	3	29,8%	14	23,4%	11	34,0%	16	100,0%	47
	10 bis 49 MA	2,1%	5	13,1%	31	23,6%	56	32,1%	76	29,1%	69	100,0%	237
	50 bis 249 MA	4,8%	13	15,8%	43	19,8%	54	32,6%	89	27,1%	74	100,0%	273
	250 und mehr MA	5,0%	6	15,7%	19	25,6%	31	22,3%	27	31,4%	38	100,0%	121
	Gesamt	4,0%	27	14,2%	96	22,9%	155	29,9%	203	29,1%	197	100,0%	678
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	2,0%	1	14,3%	7	16,3%	8	26,5%	13	40,8%	20	100,0%	49
	26 bis 50%	3,7%	5	8,2%	11	23,1%	31	28,4%	38	36,6%	49	100,0%	134
	51 bis 75%	4,8%	12	16,3%	41	24,2%	61	32,1%	81	22,6%	57	100,0%	252
	76% und mehr	3,4%	8	15,7%	37	22,0%	52	29,7%	70	29,2%	69	100,0%	236
	Gesamt	3,9%	26	14,3%	96	22,7%	153	30,0%	202	29,1%	196	100,0%	673
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	3,6%	5	17,1%	24	24,3%	34	27,9%	39	27,1%	38	100,0%	140
	26 bis 50%	3,0%	11	14,7%	54	20,1%	74	32,6%	120	29,6%	109	100,0%	368
	51 bis 75%	7,7%	8	9,6%	10	21,2%	22	31,7%	33	29,8%	31	100,0%	104
	76% und mehr	6,2%	2	12,5%	4	34,4%	11	12,5%	4	34,4%	11	100,0%	32
	Gesamt	3,9%	26	13,9%	92	22,5%	149	30,1%	199	29,6%	196	100,0%	662

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 73: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Kenntnisse zu Betriebssystemen, Netzwerktechnik, Systemadministration, Cloud-Lösungen, Hardwarelösungen", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Kenntnisse zu Betriebssystemen, Netzwerktechnik, Systemadministration, Cloud-Lösungen, Hardwarelösungen											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	18,3%	81	30,8%	136	29,6%	131	14,9%	66	6,3%	28	100,0%	442
	Mann	18,3%	43	30,6%	72	29,4%	69	14,0%	33	7,7%	18	100,0%	235
	Gesamt	18,3%	124	30,7%	208	29,5%	200	14,6%	99	6,8%	46	100,0%	677
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	16,7%	7	40,5%	17	14,3%	6	21,4%	9	7,1%	3	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	20,6%	20	36,1%	35	25,8%	25	11,3%	11	6,2%	6	100,0%	97
	40 bis 49 Jahre	18,0%	40	27,9%	62	34,7%	77	14,4%	32	5,0%	11	100,0%	222
	50 bis 59 Jahre	19,8%	51	29,2%	75	28,0%	72	14,8%	38	8,2%	21	100,0%	257
	60 Jahre oder älter	9,2%	6	33,8%	22	29,2%	19	20,0%	13	7,7%	5	100,0%	65
	Gesamt	18,2%	124	30,9%	211	29,1%	199	15,1%	103	6,7%	46	100,0%	683
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	14,9%	10	35,8%	24	23,9%	16	14,9%	10	10,4%	7	100,0%	67
	Höherer Ausbildungsabschluss	23,9%	11	21,7%	10	26,1%	12	17,4%	8	10,9%	5	100,0%	46
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	18,0%	103	30,5%	175	30,0%	172	15,0%	86	6,5%	37	100,0%	573
	Gesamt	18,1%	124	30,5%	209	29,2%	200	15,2%	104	7,1%	49	100,0%	686
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	21,4%	39	30,8%	56	29,7%	54	11,0%	20	7,1%	13	100,0%	182
	Nein	16,8%	93	29,8%	165	28,9%	160	16,6%	92	7,8%	43	100,0%	553
	Gesamt	18,0%	132	30,1%	221	29,1%	214	15,2%	112	7,6%	56	100,0%	735
Leitungsfunktion	Nein	18,7%	105	31,1%	175	29,5%	166	13,5%	76	7,1%	40	100,0%	562
	Ja	15,3%	26	26,5%	45	27,6%	47	21,2%	36	9,4%	16	100,0%	170
	Gesamt	17,9%	131	30,1%	220	29,1%	213	15,3%	112	7,7%	56	100,0%	732

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 74: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Kenntnisse zu Betriebssystemen, Netzwerktechnik, Systemadministration, Cloud-Lösungen, Hardwarelösungen", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Kenntnisse zu Betriebssystemen, Netzwerktechnik, Systemadministration, Cloud-Lösungen, Hardwarelösungen											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	13,2%	5	39,5%	15	21,1%	8	23,7%	9	2,6%	1	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	12,2%	6	12,2%	6	18,4%	9	24,5%	12	32,7%	16	100,0%	49
	Gesundheits- und Sozialwesen	26,7%	27	33,7%	34	26,7%	27	6,9%	7	5,9%	6	100,0%	101
	Erziehung und Unterricht	17,2%	90	30,6%	160	31,0%	162	15,3%	80	5,9%	31	100,0%	523
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	18,0%	132	30,1%	221	29,1%	214	15,2%	112	7,6%	56	100,0%	735
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	17,5%	54	27,3%	84	28,9%	89	14,6%	45	11,7%	36	100,0%	308
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	23,5%	32	24,3%	33	25,7%	35	19,9%	27	6,6%	9	100,0%	136
	Ländlicher Raum	16,0%	46	35,8%	103	30,6%	88	13,9%	40	3,8%	11	100,0%	288
	Gesamt	18,0%	132	30,1%	220	29,0%	212	15,3%	112	7,7%	56	100,0%	732
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	17,9%	20	30,4%	34	26,8%	30	13,4%	15	11,6%	13	100,0%	112
	Nein	18,8%	66	27,6%	97	28,1%	99	17,9%	63	7,7%	27	100,0%	352
	Gesamt	18,5%	86	28,2%	131	27,8%	129	16,8%	78	8,6%	40	100,0%	464
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	19,6%	71	27,8%	101	27,5%	100	17,4%	63	7,7%	28	100,0%	363
	Ja	8,5%	4	29,8%	14	34,0%	16	12,8%	6	14,9%	7	100,0%	47
	Gesamt	18,3%	75	28,0%	115	28,3%	116	16,8%	69	8,5%	35	100,0%	410
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	19,6%	122	30,9%	193	30,0%	187	13,9%	87	5,6%	35	100,0%	624
	Nein	5,7%	4	22,9%	16	25,7%	18	21,4%	15	24,3%	17	100,0%	70
	Gesamt	18,2%	126	30,1%	209	29,5%	205	14,7%	102	7,5%	52	100,0%	694
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	12,5%	6	16,7%	8	37,5%	18	18,8%	9	14,6%	7	100,0%	48
	10 bis 49 MA	15,3%	36	33,9%	80	25,8%	61	17,8%	42	7,2%	17	100,0%	236
	50 bis 249 MA	22,2%	61	27,6%	76	32,0%	88	12,7%	35	5,5%	15	100,0%	275
	250 und mehr MA	15,7%	19	35,5%	43	28,9%	35	13,2%	16	6,6%	8	100,0%	121
	Gesamt	17,9%	122	30,4%	207	29,7%	202	15,0%	102	6,9%	47	100,0%	680
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	10,2%	5	28,6%	14	26,5%	13	22,4%	11	12,2%	6	100,0%	49
	26 bis 50%	13,5%	18	24,8%	33	30,8%	41	18,0%	24	12,8%	17	100,0%	133
	51 bis 75%	20,1%	51	32,7%	83	31,1%	79	11,0%	28	5,1%	13	100,0%	254
	76% und mehr	19,4%	46	32,5%	77	27,8%	66	16,0%	38	4,2%	10	100,0%	237
	Gesamt	17,8%	120	30,7%	207	29,6%	200	15,0%	101	7,0%	47	100,0%	675
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	19
	bis 25%	14,1%	20	35,9%	51	30,3%	43	9,2%	13	10,6%	15	100,0%	142
	26 bis 50%	18,6%	68	29,2%	107	29,8%	109	16,1%	59	6,3%	23	100,0%	366
	51 bis 75%	20,2%	21	33,7%	35	24,0%	25	15,4%	16	6,7%	7	100,0%	104
	76% und mehr	18,2%	6	15,2%	5	33,3%	11	30,3%	10	3,0%	1	100,0%	33
	Gesamt	17,9%	119	30,3%	201	29,7%	197	15,1%	100	7,1%	47	100,0%	664

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 75: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Programmierung, Kenntnisse zu Programmiersprachen", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Programmierung, Kenntnisse zu Programmiersprachen											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	58,4%	257	26,4%	116	10,5%	46	2,7%	12	2,0%	9	100,0%	440
	Mann	40,9%	96	24,7%	58	19,1%	45	7,2%	17	8,1%	19	100,0%	235
	Gesamt	52,3%	353	25,8%	174	13,5%	91	4,3%	29	4,1%	28	100,0%	675
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	57,1%	24	26,2%	11	7,1%	3	2,4%	1	7,1%	3	100,0%	42
	30 bis 39 Jahre	54,6%	53	27,8%	27	11,3%	11	1,0%	1	5,2%	5	100,0%	97
	40 bis 49 Jahre	53,8%	119	26,2%	58	14,0%	31	4,1%	9	1,8%	4	100,0%	221
	50 bis 59 Jahre	52,0%	133	25,0%	64	12,5%	32	5,1%	13	5,5%	14	100,0%	256
	60 Jahre oder älter	44,6%	29	24,6%	16	20,0%	13	7,7%	5	3,1%	2	100,0%	65
	Gesamt	52,6%	358	25,8%	176	13,2%	90	4,3%	29	4,1%	28	100,0%	681
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	42,6%	29	29,4%	20	13,2%	9	5,9%	4	8,8%	6	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	42,2%	19	24,4%	11	13,3%	6	15,6%	7	4,4%	2	100,0%	45
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	53,9%	308	25,7%	147	13,0%	74	3,5%	20	3,9%	22	100,0%	571
	Gesamt	52,0%	356	26,0%	178	13,0%	89	4,5%	31	4,4%	30	100,0%	684
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	53,9%	97	24,4%	44	16,1%	29	2,2%	4	3,3%	6	100,0%	180
	Nein	51,5%	284	25,6%	141	12,7%	70	5,4%	30	4,7%	26	100,0%	551
	Gesamt	52,1%	381	25,3%	185	13,5%	99	4,7%	34	4,4%	32	100,0%	731
Leitungsfunktion	Nein	53,3%	299	25,3%	142	14,4%	81	3,7%	21	3,2%	18	100,0%	561
	Ja	47,3%	79	25,7%	43	10,8%	18	7,8%	13	8,4%	14	100,0%	167
	Gesamt	51,9%	378	25,4%	185	13,6%	99	4,7%	34	4,4%	32	100,0%	728

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 76: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Programmierung, Kenntnisse zu Programmiersprachen", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Programmierung, Kenntnisse zu Programmiersprachen											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	21,1%	8	44,7%	17	13,2%	5	13,2%	5	7,9%	3	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	8,3%	4	16,7%	8	16,7%	8	25,0%	12	33,3%	16	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	67,0%	67	20,0%	20	9,0%	9	2,0%	2	2,0%	2	100,0%	100
	Erziehung und Unterricht	56,2%	293	25,7%	134	13,2%	69	2,9%	15	1,9%	10	100,0%	521
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	52,1%	381	25,3%	185	13,5%	99	4,7%	34	4,4%	32	100,0%	731
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	41,8%	128	26,5%	81	16,7%	51	6,2%	19	8,8%	27	100,0%	306
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	59,9%	82	24,1%	33	13,1%	18	2,9%	4			100,0%	137
	Ländlicher Raum	59,3%	169	24,6%	70	10,5%	30	3,9%	11	1,8%	5	100,0%	285
	Gesamt	52,1%	379	25,3%	184	13,6%	99	4,7%	34	4,4%	32	100,0%	728
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	45,5%	51	27,7%	31	17,0%	19	4,5%	5	5,4%	6	100,0%	112
	Nein	54,7%	191	23,8%	83	12,0%	42	4,6%	16	4,9%	17	100,0%	349
	Gesamt	52,5%	242	24,7%	114	13,2%	61	4,6%	21	5,0%	23	100,0%	461
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	58,3%	210	23,1%	83	10,0%	36	4,4%	16	4,2%	15	100,0%	360
	Ja	16,3%	8	36,7%	18	28,6%	14	6,1%	3	12,2%	6	100,0%	49
	Gesamt	53,3%	218	24,7%	101	12,2%	50	4,6%	19	5,1%	21	100,0%	409
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	54,5%	339	26,5%	165	13,2%	82	3,4%	21	2,4%	15	100,0%	622
	Nein	29,0%	20	20,3%	14	13,0%	9	14,5%	10	23,2%	16	100,0%	69
	Gesamt	52,0%	359	25,9%	179	13,2%	91	4,5%	31	4,5%	31	100,0%	691
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	39,6%	19	18,8%	9	10,4%	5	16,7%	8	14,6%	7	100,0%	48
	10 bis 49 MA	57,3%	134	24,8%	58	12,0%	28	2,1%	5	3,8%	9	100,0%	234
	50 bis 249 MA	55,8%	154	25,7%	71	13,4%	37	2,9%	8	2,2%	6	100,0%	276
	250 und mehr MA	41,3%	50	28,9%	35	18,2%	22	6,6%	8	5,0%	6	100,0%	121
	Gesamt	52,6%	357	25,5%	173	13,5%	92	4,3%	29	4,1%	28	100,0%	679
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	16,3%	8	24,5%	12	26,5%	13	16,3%	8	16,3%	8	100,0%	49
	26 bis 50%	29,5%	39	29,5%	39	24,2%	32	9,1%	12	7,6%	10	100,0%	132
	51 bis 75%	58,1%	147	24,9%	63	11,1%	28	3,2%	8	2,8%	7	100,0%	253
	76% und mehr	68,1%	162	23,9%	57	6,7%	16	0,4%	1	0,8%	2	100,0%	238
	Gesamt	52,8%	356	25,5%	172	13,2%	89	4,3%	29	4,2%	28	100,0%	674
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	19
	bis 25%	57,9%	81	23,6%	33	12,1%	17	2,9%	4	3,6%	5	100,0%	140
	26 bis 50%	53,5%	198	24,3%	90	14,9%	55	3,8%	14	3,5%	13	100,0%	370
	51 bis 75%	46,6%	48	33,0%	34	11,7%	12	3,9%	4	4,9%	5	100,0%	103
	76% und mehr	40,0%	12	23,3%	7	16,7%	5	10,0%	3	10,0%	3	100,0%	30
	Gesamt	52,1%	345	25,8%	171	13,6%	90	4,4%	29	4,1%	27	100,0%	662

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 77: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Entwicklung computerbasierter/computergesteuerter Hardware/Geräte", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Entwicklung computerbasierter/computergesteuerter Hardware/Geräte											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	68,4%	299	16,5%	72	9,2%	40	3,4%	15	2,5%	11	100,0%	437
	Mann	57,3%	134	19,2%	45	13,2%	31	5,6%	13	4,7%	11	100,0%	234
	Gesamt	64,5%	433	17,4%	117	10,6%	71	4,2%	28	3,3%	22	100,0%	671
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	58,5%	24	19,5%	8	9,8%	4	7,3%	3	4,9%	2	100,0%	41
	30 bis 39 Jahre	68,0%	66	18,6%	18	8,2%	8	2,1%	2	3,1%	3	100,0%	97
	40 bis 49 Jahre	65,6%	143	15,6%	34	12,8%	28	4,6%	10	1,4%	3	100,0%	218
	50 bis 59 Jahre	65,9%	170	16,3%	42	8,5%	22	4,7%	12	4,7%	12	100,0%	258
	60 Jahre oder älter	59,4%	38	21,9%	14	12,5%	8	3,1%	2	3,1%	2	100,0%	64
	Gesamt	65,0%	441	17,1%	116	10,3%	70	4,3%	29	3,2%	22	100,0%	678
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	50,0%	34	22,1%	15	10,3%	7	11,8%	8	5,9%	4	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	47,7%	21	25,0%	11	11,4%	5	4,5%	2	11,4%	5	100,0%	44
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	67,6%	384	16,5%	94	10,0%	57	3,2%	18	2,6%	15	100,0%	568
	Gesamt	64,6%	439	17,6%	120	10,1%	69	4,1%	28	3,5%	24	100,0%	680
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	61,1%	110	18,9%	34	11,1%	20	5,6%	10	3,3%	6	100,0%	180
	Nein	64,3%	351	17,9%	98	10,1%	55	3,8%	21	3,8%	21	100,0%	546
	Gesamt	63,5%	461	18,2%	132	10,3%	75	4,3%	31	3,7%	27	100,0%	726
Leitungsfunktion	Nein	63,4%	353	17,4%	97	10,8%	60	4,5%	25	3,9%	22	100,0%	557
	Ja	63,9%	106	20,5%	34	9,0%	15	3,6%	6	3,0%	5	100,0%	166
	Gesamt	63,5%	459	18,1%	131	10,4%	75	4,3%	31	3,7%	27	100,0%	723

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 78: Bedeutung technischer Kenntnisse im Unternehmen: "Entwicklung computerbasierter/computergesteuerter Hardware/Geräte", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Entwicklung computerbasierter/computergesteuerter Hardware/Geräte											
		Geringe Bedeutung		Eher geringe Bedeutung		Teils teils		Eher hohe Bedeutung		Hohe Bedeutung		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	38,5%	15	28,2%	11	5,1%	2	23,1%	9	5,1%	2	100,0%	39
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	38,3%	18	31,9%	15	6,4%	3	6,4%	3	17,0%	8	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	66,7%	66	15,2%	15	12,1%	12	2,0%	2	4,0%	4	100,0%	99
	Erziehung und Unterricht	67,7%	350	16,8%	87	10,3%	53	3,1%	16	2,1%	11	100,0%	517
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	63,5%	461	18,2%	132	10,3%	75	4,3%	31	3,7%	27	100,0%	726
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	56,6%	172	18,8%	57	13,5%	41	4,3%	13	6,9%	21	100,0%	304
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	70,1%	94	17,9%	24	4,5%	6	5,2%	7	2,2%	3	100,0%	134
	Ländlicher Raum	67,4%	192	17,9%	51	9,8%	28	3,9%	11	1,1%	3	100,0%	285
	Gesamt	63,3%	458	18,3%	132	10,4%	75	4,3%	31	3,7%	27	100,0%	723
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	52,7%	59	22,3%	25	11,6%	13	5,4%	6	8,0%	9	100,0%	112
	Nein	68,8%	238	15,3%	53	9,0%	31	4,3%	15	2,6%	9	100,0%	346
	Gesamt	64,8%	297	17,0%	78	9,6%	44	4,6%	21	3,9%	18	100,0%	458
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	70,7%	253	15,4%	55	8,1%	29	3,6%	13	2,2%	8	100,0%	358
	Ja	32,7%	16	32,7%	16	18,4%	9	8,2%	4	8,2%	4	100,0%	49
	Gesamt	66,1%	269	17,4%	71	9,3%	38	4,2%	17	2,9%	12	100,0%	407
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	65,2%	404	17,4%	108	10,3%	64	4,4%	27	2,7%	17	100,0%	620
	Nein	50,0%	34	26,5%	18	7,4%	5	2,9%	2	13,2%	9	100,0%	68
	Gesamt	63,7%	438	18,3%	126	10,0%	69	4,2%	29	3,8%	26	100,0%	688
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	61,7%	29	12,8%	6	12,8%	6	4,3%	2	8,5%	4	100,0%	47
	10 bis 49 MA	67,7%	157	19,8%	46	9,5%	22	1,3%	3	1,7%	4	100,0%	232
	50 bis 249 MA	67,5%	185	15,3%	42	9,5%	26	5,5%	15	2,2%	6	100,0%	274
	250 und mehr MA	52,1%	63	19,0%	23	14,0%	17	7,4%	9	7,4%	9	100,0%	121
	Gesamt	64,4%	434	17,4%	117	10,5%	71	4,3%	29	3,4%	23	100,0%	674
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	34,7%	17	18,4%	9	18,4%	9	16,3%	8	12,2%	6	100,0%	49
	26 bis 50%	49,2%	65	22,0%	29	15,2%	20	8,3%	11	5,3%	7	100,0%	132
	51 bis 75%	67,1%	169	15,9%	40	10,7%	27	2,8%	7	3,6%	9	100,0%	252
	76% und mehr	76,2%	179	16,6%	39	6,0%	14	0,9%	2	0,4%	1	100,0%	235
	Gesamt	64,5%	432	17,5%	117	10,4%	70	4,2%	28	3,4%	23	100,0%	670
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	69,1%	96	14,4%	20	10,1%	14	1,4%	2	5,0%	7	100,0%	139
	26 bis 50%	63,5%	233	18,0%	66	11,2%	41	4,6%	17	2,7%	10	100,0%	367
	51 bis 75%	58,3%	60	20,4%	21	10,7%	11	6,8%	7	3,9%	4	100,0%	103
	76% und mehr	66,7%	20	20,0%	6	3,3%	1	3,3%	1	6,7%	2	100,0%	30
	Gesamt	64,1%	421	18,0%	118	10,2%	67	4,3%	28	3,5%	23	100,0%	657

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 79: Einschätzung der Aussage "Im Unternehmen/der Institution beschäftigte Frauen nutzen digitale Technologien in geringerem Ausmaß als im Unternehmen/der Institution beschäftigte Männer", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Im Unternehmen/der Institution beschäftigte Frauen nutzen digitale Technologien in geringerem Ausmaß als im Unternehmen/der Institution beschäftigte Männer											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	65,6%	275	17,9%	75	9,5%	40	5,5%	23	1,4%	6	100,0%	419
	Mann	52,0%	116	20,2%	45	13,0%	29	11,7%	26	3,1%	7	100,0%	223
	Gesamt	60,9%	391	18,7%	120	10,7%	69	7,6%	49	2,0%	13	100,0%	642
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	51,3%	20	28,2%	11	10,3%	4	7,7%	3	2,6%	1	100,0%	39
	30 bis 39 Jahre	61,5%	56	20,9%	19	9,9%	9	6,6%	6	1,1%	1	100,0%	91
	40 bis 49 Jahre	59,3%	124	19,1%	40	12,9%	27	7,2%	15	1,4%	3	100,0%	209
	50 bis 59 Jahre	63,2%	156	15,4%	38	10,1%	25	8,5%	21	2,8%	7	100,0%	247
	60 Jahre oder älter	57,1%	36	25,4%	16	6,3%	4	9,5%	6	1,6%	1	100,0%	63
	Gesamt	60,4%	392	19,1%	124	10,6%	69	7,9%	51	2,0%	13	100,0%	649
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	37,9%	25	27,3%	18	16,7%	11	18,2%	12			100,0%	66
	Höherer Ausbildungsabschluss	23,3%	10	41,9%	18	20,9%	9	9,3%	4	4,7%	2	100,0%	43
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	66,0%	356	16,3%	88	9,3%	50	6,1%	33	2,2%	12	100,0%	539
	Gesamt	60,3%	391	19,1%	124	10,8%	70	7,6%	49	2,2%	14	100,0%	648
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	51,8%	88	25,3%	43	12,9%	22	8,8%	15	1,2%	2	100,0%	170
	Nein	62,6%	313	16,6%	83	10,4%	52	7,6%	38	2,8%	14	100,0%	500
	Gesamt	59,9%	401	18,8%	126	11,0%	74	7,9%	53	2,4%	16	100,0%	670
Leitungsfunktion	Nein	60,0%	305	19,3%	98	10,8%	55	7,9%	40	2,0%	10	100,0%	508
	Ja	59,7%	95	17,6%	28	11,3%	18	7,5%	12	3,8%	6	100,0%	159
	Gesamt	60,0%	400	18,9%	126	10,9%	73	7,8%	52	2,4%	16	100,0%	667

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 80: Einschätzung der Aussage "Im Unternehmen/der Institution beschäftigte Frauen nutzen digitale Technologien in geringerem Ausmaß als im Unternehmen/der Institution beschäftigte Männer", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Im Unternehmen/der Institution beschäftigte Frauen nutzen digitale Technologien in geringerem Ausmaß als im Unternehmen/der Institution beschäftigte Männer											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	35,1%	13	35,1%	13	13,5%	5	16,2%	6			100,0%	37
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	55,6%	25	15,6%	7	8,9%	4	15,6%	7	4,4%	2	100,0%	45
	Gesundheits- und Sozialwesen	46,7%	42	23,3%	21	17,8%	16	10,0%	9	2,2%	2	100,0%	90
	Erziehung und Unterricht	65,2%	309	16,5%	78	9,7%	46	6,1%	29	2,5%	12	100,0%	474
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	59,9%	401	18,8%	126	11,0%	74	7,9%	53	2,4%	16	100,0%	670
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	56,2%	159	19,4%	55	12,4%	35	9,2%	26	2,8%	8	100,0%	283
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	67,2%	82	13,9%	17	11,5%	14	4,1%	5	3,3%	4	100,0%	122
	Ländlicher Raum	59,9%	157	20,6%	54	9,5%	25	8,4%	22	1,5%	4	100,0%	262
	Gesamt	59,7%	398	18,9%	126	11,1%	74	7,9%	53	2,4%	16	100,0%	667
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	54,2%	58	24,3%	26	14,0%	15	6,5%	7	0,9%	1	100,0%	107
	Nein	63,6%	215	16,0%	54	9,2%	31	8,0%	27	3,3%	11	100,0%	338
	Gesamt	61,3%	273	18,0%	80	10,3%	46	7,6%	34	2,7%	12	100,0%	445
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	63,5%	223	17,1%	60	8,3%	29	8,3%	29	2,8%	10	100,0%	351
	Ja	56,2%	27	16,7%	8	16,7%	8	8,3%	4	2,1%	1	100,0%	48
	Gesamt	62,7%	250	17,0%	68	9,3%	37	8,3%	33	2,8%	11	100,0%	399
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	60,2%	353	20,1%	118	10,6%	62	7,2%	42	1,9%	11	100,0%	586
	Nein	61,9%	39	9,5%	6	11,1%	7	12,7%	8	4,8%	3	100,0%	63
	Gesamt	60,4%	392	19,1%	124	10,6%	69	7,7%	50	2,2%	14	100,0%	649
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	58,7%	27	13,0%	6	15,2%	7	8,7%	4	4,3%	2	100,0%	46
	10 bis 49 MA	63,5%	141	18,5%	41	8,1%	18	7,7%	17	2,3%	5	100,0%	222
	50 bis 249 MA	64,5%	169	16,0%	42	11,1%	29	6,1%	16	2,3%	6	100,0%	262
	250 und mehr MA	42,6%	49	28,7%	33	16,5%	19	10,4%	12	1,7%	2	100,0%	115
	Gesamt	59,8%	386	18,9%	122	11,3%	73	7,6%	49	2,3%	15	100,0%	645
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	31,9%	15	38,3%	18	12,8%	6	10,6%	5	6,4%	3	100,0%	47
	26 bis 50%	55,3%	68	17,9%	22	15,4%	19	9,8%	12	1,6%	2	100,0%	123
	51 bis 75%	61,3%	152	18,5%	46	10,9%	27	6,0%	15	3,2%	8	100,0%	248
	76% und mehr	67,3%	148	15,9%	35	8,6%	19	7,3%	16	0,9%	2	100,0%	220
	Gesamt	60,2%	385	18,9%	121	11,1%	71	7,5%	48	2,3%	15	100,0%	640
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	16
	bis 25%	61,5%	83	18,5%	25	11,1%	15	6,7%	9	2,2%	3	100,0%	135
	26 bis 50%	62,9%	220	18,9%	66	10,3%	36	6,9%	24	1,1%	4	100,0%	350
	51 bis 75%	52,0%	52	25,0%	25	12,0%	12	10,0%	10	1,0%	1	100,0%	100
	76% und mehr	53,6%	15	10,7%	3	21,4%	6	3,6%	1	10,7%	3	100,0%	28
	Gesamt	60,6%	381	19,1%	120	11,1%	70	7,2%	45	2,1%	13	100,0%	629

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 81: Einschätzung der Aussage "Männer sind häufiger als Frauen an der Planung der Nutzung digitaler Technologien beteiligt", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Männer sind häufiger als Frauen an der Planung der Nutzung digitaler Technologien beteiligt											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	39,4%	165	16,9%	71	13,1%	55	22,7%	95	7,9%	33	100,0%	419
	Mann	25,9%	58	15,6%	35	12,9%	29	34,4%	77	11,2%	25	100,0%	224
	Gesamt	34,7%	223	16,5%	106	13,1%	84	26,7%	172	9,0%	58	100,0%	643
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	37,5%	15	15,0%	6	12,5%	5	27,5%	11	7,5%	3	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	35,2%	32	17,6%	16	13,2%	12	22,0%	20	12,1%	11	100,0%	91
	40 bis 49 Jahre	34,4%	73	14,2%	30	12,7%	27	28,8%	61	9,9%	21	100,0%	212
	50 bis 59 Jahre	37,9%	92	18,5%	45	12,8%	31	24,3%	59	6,6%	16	100,0%	243
	60 Jahre oder älter	18,8%	12	17,2%	11	14,1%	9	39,1%	25	10,9%	7	100,0%	64
	Gesamt	34,5%	224	16,6%	108	12,9%	84	27,1%	176	8,9%	58	100,0%	650
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	13,6%	9	13,6%	9	16,7%	11	47,0%	31	9,1%	6	100,0%	66
	Höherer Ausbildungsabschluss	7,0%	3	11,6%	5	23,3%	10	46,5%	20	11,6%	5	100,0%	43
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	38,6%	209	17,3%	94	11,6%	63	23,4%	127	9,0%	49	100,0%	542
	Gesamt	33,9%	221	16,6%	108	12,9%	84	27,3%	178	9,2%	60	100,0%	651
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	26,6%	45	13,6%	23	15,4%	26	39,1%	66	5,3%	9	100,0%	169
	Nein	36,2%	182	17,7%	89	12,1%	61	23,3%	117	10,7%	54	100,0%	503
	Gesamt	33,8%	227	16,7%	112	12,9%	87	27,2%	183	9,4%	63	100,0%	672
Leitungsfunktion	Nein	32,0%	164	16,6%	85	13,9%	71	27,7%	142	9,8%	50	100,0%	512
	Ja	40,1%	63	16,6%	26	9,6%	15	26,1%	41	7,6%	12	100,0%	157
	Gesamt	33,9%	227	16,6%	111	12,9%	86	27,4%	183	9,3%	62	100,0%	669

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 82: Einschätzung der Aussage "Männer sind häufiger als Frauen an der Planung der Nutzung digitaler Technologien beteiligt", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Männer sind häufiger als Frauen an der Planung der Nutzung digitaler Technologien beteiligt											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	15,8%	6	15,8%	6	18,4%	7	44,7%	17	5,3%	2	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	35,6%	16	20,0%	9	8,9%	4	22,2%	10	13,3%	6	100,0%	45
	Gesundheits- und Sozialwesen	21,6%	19	14,8%	13	13,6%	12	40,9%	36	9,1%	8	100,0%	88
	Erziehung und Unterricht	38,4%	183	15,7%	75	12,8%	61	23,3%	111	9,9%	47	100,0%	477
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	33,8%	227	16,7%	112	12,9%	87	27,2%	183	9,4%	63	100,0%	672
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	31,6%	90	19,3%	55	14,4%	41	26,0%	74	8,8%	25	100,0%	285
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	38,5%	47	14,8%	18	12,3%	15	24,6%	30	9,8%	12	100,0%	122
	Ländlicher Raum	33,6%	88	14,9%	39	11,8%	31	30,2%	79	9,5%	25	100,0%	262
	Gesamt	33,6%	225	16,7%	112	13,0%	87	27,4%	183	9,3%	62	100,0%	669
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	23,8%	25	25,7%	27	11,4%	12	32,4%	34	6,7%	7	100,0%	105
	Nein	38,7%	133	14,0%	48	11,6%	40	25,3%	87	10,5%	36	100,0%	344
	Gesamt	35,2%	158	16,7%	75	11,6%	52	26,9%	121	9,6%	43	100,0%	449
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	38,9%	138	13,2%	47	12,1%	43	25,9%	92	9,9%	35	100,0%	355
	Ja	34,7%	17	12,2%	6	8,2%	4	32,7%	16	12,2%	6	100,0%	49
	Gesamt	38,4%	155	13,1%	53	11,6%	47	26,7%	108	10,1%	41	100,0%	404
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	33,1%	194	16,9%	99	12,8%	75	28,2%	165	9,0%	53	100,0%	586
	Nein	39,7%	25	17,5%	11	11,1%	7	22,2%	14	9,5%	6	100,0%	63
	Gesamt	33,7%	219	16,9%	110	12,6%	82	27,6%	179	9,1%	59	100,0%	649
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	38,6%	17	22,7%	10	15,9%	7	15,9%	7	6,8%	3	100,0%	44
	10 bis 49 MA	44,7%	101	14,2%	32	11,9%	27	21,7%	49	7,5%	17	100,0%	226
	50 bis 249 MA	32,4%	85	17,2%	45	13,0%	34	26,3%	69	11,1%	29	100,0%	262
	250 und mehr MA	13,3%	15	17,7%	20	15,9%	18	42,5%	48	10,6%	12	100,0%	113
	Gesamt	33,8%	218	16,6%	107	13,3%	86	26,8%	173	9,5%	61	100,0%	645
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	18,8%	9	18,8%	9	10,4%	5	33,3%	16	18,8%	9	100,0%	48
	26 bis 50%	23,8%	29	17,2%	21	17,2%	21	33,6%	41	8,2%	10	100,0%	122
	51 bis 75%	31,6%	78	17,8%	44	11,3%	28	29,6%	73	9,7%	24	100,0%	247
	76% und mehr	45,7%	101	14,5%	32	13,6%	30	18,6%	41	7,7%	17	100,0%	221
	Gesamt	34,1%	218	16,6%	106	13,1%	84	26,7%	171	9,5%	61	100,0%	640
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	15
	bis 25%	40,3%	54	17,2%	23	13,4%	18	18,7%	25	10,4%	14	100,0%	134
	26 bis 50%	31,8%	111	16,9%	59	13,8%	48	28,4%	99	9,2%	32	100,0%	349
	51 bis 75%	31,7%	32	16,8%	17	10,9%	11	34,7%	35	5,9%	6	100,0%	101
	76% und mehr	41,4%	12	6,9%	2	17,2%	5	20,7%	6	13,8%	4	100,0%	29
	Gesamt	34,4%	216	16,6%	104	13,4%	84	26,4%	166	9,2%	58	100,0%	628

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 83: Einschätzung der Aussage "Frauen sind in geringerem Ausmaß als Männer an der Wartung digitaler Technologien beteiligt", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Frauen sind in geringerem Ausmaß als Männer an der Wartung digitaler Technologien beteiligt											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	23,8%	101	11,3%	48	11,5%	49	31,5%	134	21,9%	93	100,0%	425
	Mann	16,7%	38	11,0%	25	11,9%	27	34,8%	79	25,6%	58	100,0%	227
	Gesamt	21,3%	139	11,2%	73	11,7%	76	32,7%	213	23,2%	151	100,0%	652
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	25,0%	10	10,0%	4	12,5%	5	20,0%	8	32,5%	13	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	25,8%	24	9,7%	9	9,7%	9	30,1%	28	24,7%	23	100,0%	93
	40 bis 49 Jahre	22,1%	47	10,3%	22	8,5%	18	35,7%	76	23,5%	50	100,0%	213
	50 bis 59 Jahre	20,5%	51	10,4%	26	16,9%	42	32,9%	82	19,3%	48	100,0%	249
	60 Jahre oder älter	12,5%	8	15,6%	10	6,2%	4	42,2%	27	23,4%	15	100,0%	64
	Gesamt	21,2%	140	10,8%	71	11,8%	78	33,5%	221	22,6%	149	100,0%	659
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	13,6%	9	7,6%	5	16,7%	11	34,8%	23	27,3%	18	100,0%	66
	Höherer Ausbildungsabschluss	2,3%	1	4,7%	2	20,9%	9	55,8%	24	16,3%	7	100,0%	43
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	23,3%	128	11,7%	64	10,6%	58	31,9%	175	22,6%	124	100,0%	549
	Gesamt	21,0%	138	10,8%	71	11,9%	78	33,7%	222	22,6%	149	100,0%	658
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	13,5%	23	8,8%	15	16,5%	28	40,6%	69	20,6%	35	100,0%	170
	Nein	23,5%	120	11,5%	59	10,4%	53	30,9%	158	23,7%	121	100,0%	511
	Gesamt	21,0%	143	10,9%	74	11,9%	81	33,3%	227	22,9%	156	100,0%	681
Leitungsfunktion	Nein	20,2%	104	10,7%	55	12,2%	63	32,4%	167	24,5%	126	100,0%	515
	Ja	23,9%	39	11,0%	18	10,4%	17	36,8%	60	17,8%	29	100,0%	163
	Gesamt	21,1%	143	10,8%	73	11,8%	80	33,5%	227	22,9%	155	100,0%	678

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 84: Einschätzung der Aussage "Frauen sind in geringerem Ausmaß als Männer an der Wartung digitaler Technologien beteiligt", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Frauen sind in geringerem Ausmaß als Männer an der Wartung digitaler Technologien beteiligt											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	7,9%	3	5,3%	2	7,9%	3	63,2%	24	15,8%	6	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	28,9%	13	15,6%	7	20,0%	9	22,2%	10	13,3%	6	100,0%	45
	Gesundheits- und Sozialwesen	13,2%	12	8,8%	8	15,4%	14	31,9%	29	30,8%	28	100,0%	91
	Erziehung und Unterricht	23,2%	112	11,4%	55	10,6%	51	31,5%	152	23,4%	113	100,0%	483
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	21,0%	143	10,9%	74	11,9%	81	33,3%	227	22,9%	156	100,0%	681
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	19,6%	56	13,7%	39	13,7%	39	30,9%	88	22,1%	63	100,0%	285
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	28,0%	35	8,8%	11	12,8%	16	30,4%	38	20,0%	25	100,0%	125
	Ländlicher Raum	18,7%	50	9,0%	24	9,7%	26	37,7%	101	25,0%	67	100,0%	268
	Gesamt	20,8%	141	10,9%	74	11,9%	81	33,5%	227	22,9%	155	100,0%	678
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	12,3%	13	19,8%	21	12,3%	13	36,8%	39	18,9%	20	100,0%	106
	Nein	24,9%	87	8,9%	31	8,9%	31	33,5%	117	23,8%	83	100,0%	349
	Gesamt	22,0%	100	11,4%	52	9,7%	44	34,3%	156	22,6%	103	100,0%	455
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	23,5%	85	10,2%	37	9,1%	33	33,5%	121	23,5%	85	100,0%	361
	Ja	18,8%	9	10,4%	5	16,7%	8	33,3%	16	20,8%	10	100,0%	48
	Gesamt	23,0%	94	10,3%	42	10,0%	41	33,5%	137	23,2%	95	100,0%	409
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	19,9%	118	11,1%	66	11,8%	70	33,2%	197	24,1%	143	100,0%	594
	Nein	25,0%	16	10,9%	7	14,1%	9	35,9%	23	14,1%	9	100,0%	64
	Gesamt	20,4%	134	11,1%	73	12,0%	79	33,4%	220	23,1%	152	100,0%	658
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	29,5%	13	13,6%	6	15,9%	7	34,1%	15	6,8%	3	100,0%	44
	10 bis 49 MA	29,6%	68	10,9%	25	11,7%	27	32,2%	74	15,7%	36	100,0%	230
	50 bis 249 MA	17,4%	46	11,7%	31	8,7%	23	32,1%	85	30,2%	80	100,0%	265
	250 und mehr MA	7,0%	8	7,8%	9	18,3%	21	38,3%	44	28,7%	33	100,0%	115
	Gesamt	20,6%	135	10,9%	71	11,9%	78	33,3%	218	23,2%	152	100,0%	654
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	14,9%	7	6,4%	3	17,0%	8	29,8%	14	31,9%	15	100,0%	47
	26 bis 50%	10,6%	13	13,8%	17	12,2%	15	41,5%	51	22,0%	27	100,0%	123
	51 bis 75%	20,0%	50	10,4%	26	10,0%	25	32,0%	80	27,6%	69	100,0%	250
	76% und mehr	28,2%	64	10,6%	24	12,3%	28	31,7%	72	17,2%	39	100,0%	227
	Gesamt	20,8%	135	10,8%	70	11,7%	76	33,4%	217	23,3%	151	100,0%	649
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	15
	bis 25%	28,3%	39	10,9%	15	12,3%	17	26,8%	37	21,7%	30	100,0%	138
	26 bis 50%	17,8%	63	9,6%	34	11,0%	39	37,3%	132	24,3%	86	100,0%	354
	51 bis 75%	16,8%	17	12,9%	13	13,9%	14	36,6%	37	19,8%	20	100,0%	101
	76% und mehr	34,5%	10	17,2%	5	10,3%	3	13,8%	4	24,1%	7	100,0%	29
	Gesamt	21,0%	134	10,8%	69	11,9%	76	33,3%	212	22,9%	146	100,0%	637

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 85: Einschätzung der Aussage "Männer schulen häufiger als Frauen andere Mitarbeiter*innen in der Nutzung digitaler Technologien", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Männer schulen häufiger als Frauen andere Mitarbeiter*innen in der Nutzung digitaler Technologien											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	34,2%	145	14,6%	62	16,3%	69	21,5%	91	13,4%	57	100,0%	424
	Mann	21,5%	49	11,8%	27	18,9%	43	29,8%	68	18,0%	41	100,0%	228
	Gesamt	29,8%	194	13,7%	89	17,2%	112	24,4%	159	15,0%	98	100,0%	652
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	30,8%	12	20,5%	8	17,9%	7	23,1%	9	7,7%	3	100,0%	39
	30 bis 39 Jahre	34,0%	32	13,8%	13	19,1%	18	17,0%	16	16,0%	15	100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	29,7%	63	10,8%	23	17,5%	37	24,1%	51	17,9%	38	100,0%	212
	50 bis 59 Jahre	30,0%	75	14,4%	36	18,0%	45	25,6%	64	12,0%	30	100,0%	250
	60 Jahre oder älter	21,9%	14	15,6%	10	9,4%	6	31,2%	20	21,9%	14	100,0%	64
	Gesamt	29,7%	196	13,7%	90	17,1%	113	24,3%	160	15,2%	100	100,0%	659
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	17,6%	12	13,2%	9	29,4%	20	26,5%	18	13,2%	9	100,0%	68
	Höherer Ausbildungsabschluss	14,0%	6	7,0%	3	23,3%	10	39,5%	17	16,3%	7	100,0%	43
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	32,3%	177	14,1%	77	15,3%	84	23,0%	126	15,3%	84	100,0%	548
	Gesamt	29,6%	195	13,5%	89	17,3%	114	24,4%	161	15,2%	100	100,0%	659
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	19,4%	33	11,8%	20	22,4%	38	31,2%	53	15,3%	26	100,0%	170
	Nein	32,9%	168	14,1%	72	15,3%	78	22,1%	113	15,7%	80	100,0%	511
	Gesamt	29,5%	201	13,5%	92	17,0%	116	24,4%	166	15,6%	106	100,0%	681
Leitungsfunktion	Nein	27,9%	145	14,1%	73	16,6%	86	24,5%	127	17,0%	88	100,0%	519
	Ja	35,2%	56	11,3%	18	17,6%	28	24,5%	39	11,3%	18	100,0%	159
	Gesamt	29,6%	201	13,4%	91	16,8%	114	24,5%	166	15,6%	106	100,0%	678

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 86: Einschätzung der Aussage "Männer schulen häufiger als Frauen andere Mitarbeiter*innen in der Nutzung digitaler Technologien", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Männer schulen häufiger als Frauen andere Mitarbeiter*innen in der Nutzung digitaler Technologien											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	10,5%	4	13,2%	5	28,9%	11	28,9%	11	18,4%	7	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	40,9%	18	13,6%	6	18,2%	8	18,2%	8	9,1%	4	100,0%	44
	Gesundheits- und Sozialwesen	22,8%	21	8,7%	8	19,6%	18	29,3%	27	19,6%	18	100,0%	92
	Erziehung und Unterricht	31,7%	153	14,3%	69	15,3%	74	23,4%	113	15,3%	74	100,0%	483
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	29,5%	201	13,5%	92	17,0%	116	24,4%	166	15,6%	106	100,0%	681
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	29,0%	83	15,0%	43	18,9%	54	23,8%	68	13,3%	38	100,0%	286
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	36,5%	46	9,5%	12	15,9%	20	21,4%	27	16,7%	21	100,0%	126
	Ländlicher Raum	26,7%	71	13,5%	36	15,4%	41	26,7%	71	17,7%	47	100,0%	266
	Gesamt	29,5%	200	13,4%	91	17,0%	115	24,5%	166	15,6%	106	100,0%	678
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	23,6%	25	13,2%	14	17,0%	18	34,0%	36	12,3%	13	100,0%	106
	Nein	33,0%	115	13,5%	47	15,5%	54	22,1%	77	15,8%	55	100,0%	348
	Gesamt	30,8%	140	13,4%	61	15,9%	72	24,9%	113	15,0%	68	100,0%	454
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	31,5%	112	14,6%	52	16,3%	58	23,0%	82	14,6%	52	100,0%	356
	Ja	24,5%	12	12,2%	6	16,3%	8	26,5%	13	20,4%	10	100,0%	49
	Gesamt	30,6%	124	14,3%	58	16,3%	66	23,5%	95	15,3%	62	100,0%	405
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	28,5%	169	14,0%	83	17,2%	102	24,7%	147	15,7%	93	100,0%	594
	Nein	38,1%	24	12,7%	8	15,9%	10	22,2%	14	11,1%	7	100,0%	63
	Gesamt	29,4%	193	13,9%	91	17,0%	112	24,5%	161	15,2%	100	100,0%	657
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	34,8%	16	8,7%	4	19,6%	9	26,1%	12	10,9%	5	100,0%	46
	10 bis 49 MA	38,8%	88	15,0%	34	12,8%	29	24,2%	55	9,3%	21	100,0%	227
	50 bis 249 MA	27,4%	73	15,4%	41	15,8%	42	21,8%	58	19,5%	52	100,0%	266
	250 und mehr MA	12,1%	14	9,5%	11	26,7%	31	31,0%	36	20,7%	24	100,0%	116
	Gesamt	29,2%	191	13,7%	90	16,9%	111	24,6%	161	15,6%	102	100,0%	655
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	25,0%	12	10,4%	5	18,8%	9	22,9%	11	22,9%	11	100,0%	48
	26 bis 50%	18,0%	22	17,2%	21	19,7%	24	26,2%	32	18,9%	23	100,0%	122
	51 bis 75%	26,1%	65	12,9%	32	13,7%	34	30,9%	77	16,5%	41	100,0%	249
	76% und mehr	39,3%	90	13,5%	31	18,3%	42	17,5%	40	11,4%	26	100,0%	229
	Gesamt	29,2%	190	13,7%	89	16,8%	109	24,6%	160	15,7%	102	100,0%	650
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	15
	bis 25%	40,6%	54	11,3%	15	11,3%	15	24,1%	32	12,8%	17	100,0%	133
	26 bis 50%	27,6%	99	13,9%	50	16,7%	60	25,3%	91	16,4%	59	100,0%	359
	51 bis 75%	21,8%	22	18,8%	19	23,8%	24	24,8%	25	10,9%	11	100,0%	101
	76% und mehr	37,9%	11	6,9%	2	17,2%	5	13,8%	4	24,1%	7	100,0%	29
	Gesamt	29,8%	190	13,8%	88	16,6%	106	24,5%	156	15,2%	97	100,0%	637

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 87: Einschätzung der Aussage "Frauen unterstützen seltener als Männer andere Mitarbeiter*innen bei Problemen mit digitalen Technologien", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Frauen unterstützen seltener als Männer andere Mitarbeiter*innen bei Problemen mit digitalen Technologien											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	48,9%	204	22,1%	92	16,1%	67	9,8%	41	3,1%	13	100,0%	417
	Mann	26,4%	60	18,1%	41	21,6%	49	23,8%	54	10,1%	23	100,0%	227
	Gesamt	41,0%	264	20,7%	133	18,0%	116	14,8%	95	5,6%	36	100,0%	644
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	52,6%	20	15,8%	6	18,4%	7	7,9%	3	5,3%	2	100,0%	38
	30 bis 39 Jahre	41,8%	38	20,9%	19	19,8%	18	12,1%	11	5,5%	5	100,0%	91
	40 bis 49 Jahre	37,9%	80	23,2%	49	19,4%	41	14,2%	30	5,2%	11	100,0%	211
	50 bis 59 Jahre	44,8%	111	18,1%	45	16,5%	41	15,3%	38	5,2%	13	100,0%	248
	60 Jahre oder älter	31,7%	20	25,4%	16	17,5%	11	17,5%	11	7,9%	5	100,0%	63
	Gesamt	41,3%	269	20,7%	135	18,1%	118	14,3%	93	5,5%	36	100,0%	651
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	26,9%	18	17,9%	12	23,9%	16	25,4%	17	6,0%	4	100,0%	67
	Höherer Ausbildungsabschluss	23,8%	10	28,6%	12	26,2%	11	14,3%	6	7,1%	3	100,0%	42
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	44,2%	240	20,1%	109	17,3%	94	12,9%	70	5,5%	30	100,0%	543
	Gesamt	41,1%	268	20,4%	133	18,6%	121	14,3%	93	5,7%	37	100,0%	652
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	32,2%	55	21,6%	37	21,6%	37	19,3%	33	5,3%	9	100,0%	171
	Nein	43,4%	218	20,5%	103	17,3%	87	12,5%	63	6,2%	31	100,0%	502
	Gesamt	40,6%	273	20,8%	140	18,4%	124	14,3%	96	5,9%	40	100,0%	673
Leitungsfunktion	Nein	39,8%	203	21,0%	107	18,4%	94	14,7%	75	6,1%	31	100,0%	510
	Ja	42,5%	68	20,6%	33	18,1%	29	13,1%	21	5,6%	9	100,0%	160
	Gesamt	40,4%	271	20,9%	140	18,4%	123	14,3%	96	6,0%	40	100,0%	670

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 88: Einschätzung der Aussage "Frauen unterstützen seltener als Männer andere Mitarbeiter*innen bei Problemen mit digitalen Technologien", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Frauen unterstützen seltener als Männer andere Mitarbeiter*innen bei Problemen mit digitalen Technologien											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	28,2%	11	20,5%	8	25,6%	10	20,5%	8	5,1%	2	100,0%	39
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	39,5%	17	27,9%	12	18,6%	8	7,0%	3	7,0%	3	100,0%	43
	Gesundheits- und Sozialwesen	31,1%	28	16,7%	15	23,3%	21	21,1%	19	7,8%	7	100,0%	90
	Erziehung und Unterricht	43,7%	209	20,9%	100	16,5%	79	13,0%	62	5,9%	28	100,0%	478
	andere Branche											100,0%	23
	Gesamt	40,6%	273	20,8%	140	18,4%	124	14,3%	96	5,9%	40	100,0%	673
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	38,7%	109	21,6%	61	21,6%	61	11,3%	32	6,7%	19	100,0%	282
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	49,6%	62	20,8%	26	13,6%	17	11,2%	14	4,8%	6	100,0%	125
	Ländlicher Raum	37,6%	99	20,2%	53	17,5%	46	19,0%	50	5,7%	15	100,0%	263
	Gesamt	40,3%	270	20,9%	140	18,5%	124	14,3%	96	6,0%	40	100,0%	670
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	33,3%	35	20,0%	21	16,2%	17	26,7%	28	3,8%	4	100,0%	105
	Nein	45,3%	156	19,8%	68	17,7%	61	10,8%	37	6,4%	22	100,0%	344
	Gesamt	42,5%	191	19,8%	89	17,4%	78	14,5%	65	5,8%	26	100,0%	449
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	45,1%	160	18,9%	67	17,5%	62	12,7%	45	5,9%	21	100,0%	355
	Ja	31,9%	15	21,3%	10	23,4%	11	23,4%	11			100,0%	47
	Gesamt	43,5%	175	19,2%	77	18,2%	73	13,9%	56	5,2%	21	100,0%	402
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	39,8%	234	20,2%	119	18,5%	109	15,6%	92	5,8%	34	100,0%	588
	Nein	45,2%	28	27,4%	17	16,1%	10	4,8%	3	6,5%	4	100,0%	62
	Gesamt	40,3%	262	20,9%	136	18,3%	119	14,6%	95	5,8%	38	100,0%	650
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	45,5%	20	25,0%	11	13,6%	6	11,4%	5	4,5%	2	100,0%	44
	10 bis 49 MA	52,0%	117	18,7%	42	14,7%	33	11,1%	25	3,6%	8	100,0%	225
	50 bis 249 MA	37,2%	97	22,6%	59	18,4%	48	14,6%	38	7,3%	19	100,0%	261
	250 und mehr MA	24,1%	28	18,1%	21	26,7%	31	23,3%	27	7,8%	9	100,0%	116
	Gesamt	40,6%	262	20,6%	133	18,3%	118	14,7%	95	5,9%	38	100,0%	646
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	26,5%	13	22,4%	11	16,3%	8	22,4%	11	12,2%	6	100,0%	49
	26 bis 50%	31,4%	38	20,7%	25	24,0%	29	14,9%	18	9,1%	11	100,0%	121
	51 bis 75%	33,1%	81	23,3%	57	20,0%	49	18,0%	44	5,7%	14	100,0%	245
	76% und mehr	56,2%	126	17,4%	39	13,8%	31	9,8%	22	2,7%	6	100,0%	224
	Gesamt	40,4%	259	20,6%	132	18,3%	117	14,8%	95	5,9%	38	100,0%	641
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	14
	bis 25%	47,8%	64	18,7%	25	9,7%	13	17,2%	23	6,7%	9	100,0%	134
	26 bis 50%	39,7%	140	21,8%	77	19,5%	69	14,2%	50	4,8%	17	100,0%	353
	51 bis 75%	37,0%	37	21,0%	21	25,0%	25	12,0%	12	5,0%	5	100,0%	100
	76% und mehr	34,5%	10	20,7%	6	17,2%	5	13,8%	4	13,8%	4	100,0%	29
	Gesamt	41,1%	259	21,0%	132	17,9%	113	14,3%	90	5,7%	36	100,0%	630

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 89: Einschätzung der Aussage "Männer sind häufiger als Frauen an der Entwicklung neuer digitaler Prozesse und Instrumente beteiligt", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Männer sind häufiger als Frauen an der Entwicklung neuer digitaler Prozesse und Instrumente beteiligt											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	28,2%	115	11,5%	47	20,3%	83	25,7%	105	14,2%	58	100,0%	408
	Mann	16,7%	36	13,0%	28	19,0%	41	34,3%	74	17,1%	37	100,0%	216
	Gesamt	24,2%	151	12,0%	75	19,9%	124	28,7%	179	15,2%	95	100,0%	624
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	28,9%	11	18,4%	7	18,4%	7	23,7%	9	10,5%	4	100,0%	38
	30 bis 39 Jahre	29,2%	26	9,0%	8	22,5%	20	25,8%	23	13,5%	12	100,0%	89
	40 bis 49 Jahre	24,0%	49	13,2%	27	19,6%	40	29,9%	61	13,2%	27	100,0%	204
	50 bis 59 Jahre	23,8%	57	12,1%	29	20,0%	48	28,8%	69	15,4%	37	100,0%	240
	60 Jahre oder älter	13,3%	8	6,7%	4	20,0%	12	33,3%	20	26,7%	16	100,0%	60
	Gesamt	23,9%	151	11,9%	75	20,1%	127	28,8%	182	15,2%	96	100,0%	631
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	12,3%	8	15,4%	10	13,8%	9	29,2%	19	29,2%	19	100,0%	65
	Höherer Ausbildungsabschluss	9,1%	4	2,3%	1	29,5%	13	38,6%	17	20,5%	9	100,0%	44
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	26,8%	140	12,2%	64	19,7%	103	28,1%	147	13,2%	69	100,0%	523
	Gesamt	24,1%	152	11,9%	75	19,8%	125	29,0%	183	15,3%	97	100,0%	632
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	17,2%	28	12,3%	20	19,0%	31	34,4%	56	17,2%	28	100,0%	163
	Nein	26,2%	128	11,7%	57	20,4%	100	26,8%	131	14,9%	73	100,0%	489
	Gesamt	23,9%	156	11,8%	77	20,1%	131	28,7%	187	15,5%	101	100,0%	652
Leitungsfunktion	Nein	22,5%	111	10,9%	54	20,0%	99	29,8%	147	16,8%	83	100,0%	494
	Ja	29,0%	45	14,2%	22	20,0%	31	25,8%	40	11,0%	17	100,0%	155
	Gesamt	24,0%	156	11,7%	76	20,0%	130	28,8%	187	15,4%	100	100,0%	649

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 90: Einschätzung der Aussage "Männer sind häufiger als Frauen an der Entwicklung neuer digitaler Prozesse und Instrumente beteiligt", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Männer sind häufiger als Frauen an der Entwicklung neuer digitaler Prozesse und Instrumente beteiligt											
		Trifft nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils teils		Trifft eher zu		Trifft zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	13,2%	5	5,3%	2	18,4%	7	39,5%	15	23,7%	9	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	27,3%	12	9,1%	4	27,3%	12	25,0%	11	11,4%	5	100,0%	44
	Gesundheits- und Sozialwesen	14,1%	12	11,8%	10	22,4%	19	32,9%	28	18,8%	16	100,0%	85
	Erziehung und Unterricht	26,9%	124	12,4%	57	19,3%	89	26,5%	122	15,0%	69	100,0%	461
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	23,9%	156	11,8%	77	20,1%	131	28,7%	187	15,5%	101	100,0%	652
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	22,9%	63	12,0%	33	20,4%	56	31,6%	87	13,1%	36	100,0%	275
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	32,8%	40	8,2%	10	21,3%	26	22,1%	27	15,6%	19	100,0%	122
	Ländlicher Raum	20,6%	52	13,5%	34	19,0%	48	29,0%	73	17,9%	45	100,0%	252
	Gesamt	23,9%	155	11,9%	77	20,0%	130	28,8%	187	15,4%	100	100,0%	649
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	18,9%	20	13,2%	14	17,0%	18	34,9%	37	16,0%	17	100,0%	106
	Nein	27,4%	91	10,2%	34	19,6%	65	26,5%	88	16,3%	54	100,0%	332
	Gesamt	25,3%	111	11,0%	48	18,9%	83	28,5%	125	16,2%	71	100,0%	438
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	27,0%	93	9,9%	34	20,1%	69	27,3%	94	15,7%	54	100,0%	344
	Ja	23,9%	11	13,0%	6	13,0%	6	32,6%	15	17,4%	8	100,0%	46
	Gesamt	26,7%	104	10,3%	40	19,2%	75	27,9%	109	15,9%	62	100,0%	390
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	22,9%	130	12,3%	70	19,5%	111	29,4%	167	15,8%	90	100,0%	568
	Nein	27,9%	17	9,8%	6	19,7%	12	27,9%	17	14,8%	9	100,0%	61
	Gesamt	23,4%	147	12,1%	76	19,6%	123	29,3%	184	15,7%	99	100,0%	629
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	22,7%	10	13,6%	6	29,5%	13	25,0%	11	9,1%	4	100,0%	44
	10 bis 49 MA	32,3%	71	13,6%	30	19,1%	42	25,0%	55	10,0%	22	100,0%	220
	50 bis 249 MA	22,6%	57	11,1%	28	17,9%	45	28,2%	71	20,2%	51	100,0%	252
	250 und mehr MA	9,0%	10	9,9%	11	23,4%	26	36,9%	41	20,7%	23	100,0%	111
	Gesamt	23,6%	148	12,0%	75	20,1%	126	28,4%	178	15,9%	100	100,0%	627
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	18,8%	9	8,3%	4	10,4%	5	31,2%	15	31,2%	15	100,0%	48
	26 bis 50%	15,4%	18	10,3%	12	23,9%	28	32,5%	38	17,9%	21	100,0%	117
	51 bis 75%	21,2%	51	13,8%	33	19,6%	47	30,8%	74	14,6%	35	100,0%	240
	76% und mehr	31,5%	68	11,6%	25	21,3%	46	22,2%	48	13,4%	29	100,0%	216
	Gesamt	23,6%	147	11,9%	74	20,2%	126	28,3%	176	16,1%	100	100,0%	623
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	15
	bis 25%	33,3%	43	13,2%	17	14,0%	18	23,3%	30	16,3%	21	100,0%	129
	26 bis 50%	20,9%	71	10,3%	35	22,7%	77	30,7%	104	15,3%	52	100,0%	339
	51 bis 75%	19,4%	19	18,4%	18	19,4%	19	27,6%	27	15,3%	15	100,0%	98
	76% und mehr	37,9%	11	3,4%	1	17,2%	5	31,0%	9	10,3%	3	100,0%	29
	Gesamt	24,3%	148	12,0%	73	20,0%	122	28,4%	173	15,4%	94	100,0%	610

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 91: Einschätzung der Aussage "Es gibt einen systematischen Weiterbildungsplanung", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Es gibt einen systematischen Weiterbildungsplanung					
		Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	59,5%	22	40,5%	15	100,0%	37
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	51,1%	24	48,9%	23	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	73,1%	57	26,9%	21	100,0%	78
	Erziehung und Unterricht	53,1%	225	46,9%	199	100,0%	424
	andere Branche					100,0%	24
	Gesamt	56,1%	342	43,9%	268	100,0%	610
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	51,9%	135	48,1%	125	100,0%	260
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	64,2%	70	35,8%	39	100,0%	109
	Ländlicher Raum	56,9%	136	43,1%	103	100,0%	239
	Gesamt	56,1%	341	43,9%	267	100,0%	608
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	73,3%	77	26,7%	28	100,0%	105
	Nein	50,6%	160	49,4%	156	100,0%	316
	Gesamt	56,3%	237	43,7%	184	100,0%	421
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	53,1%	173	46,9%	153	100,0%	326
	Ja	51,1%	24	48,9%	23	100,0%	47
	Gesamt	52,8%	197	47,2%	176	100,0%	373
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	58,0%	305	42,0%	221	100,0%	526
	Nein	43,9%	29	56,1%	37	100,0%	66
	Gesamt	56,4%	334	43,6%	258	100,0%	592
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	43,2%	19	56,8%	25	100,0%	44
	10 bis 49 MA	57,5%	119	42,5%	88	100,0%	207
	50 bis 249 MA	52,7%	119	47,3%	107	100,0%	226
	250 und mehr MA	67,0%	69	33,0%	34	100,0%	103
	Gesamt	56,2%	326	43,8%	254	100,0%	580
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen					100,0%	2
	bis 25%	50,0%	22	50,0%	22	100,0%	44
	26 bis 50%	48,7%	57	51,3%	60	100,0%	117
	51 bis 75%	59,0%	125	41,0%	87	100,0%	212
	76% und mehr	58,8%	120	41,2%	84	100,0%	204
	Gesamt	56,1%	325	43,9%	254	100,0%	579
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre					100,0%	16
	bis 25%	40,5%	47	59,5%	69	100,0%	116
	26 bis 50%	57,1%	180	42,9%	135	100,0%	315
	51 bis 75%	72,3%	68	27,7%	26	100,0%	94
	76% und mehr	56,7%	17	43,3%	13	100,0%	30
	Gesamt	56,4%	322	43,6%	249	100,0%	571

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 92: Einschätzung der Aussage "Betriebliche Weiterbildung ist für alle Mitarbeiter/innen zugänglich", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Betriebliche Weiterbildung ist für alle Mitarbeiter/innen zugänglich					
		Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	96,0%	405	4,0%	17	100,0%	422
	Mann	91,8%	202	8,2%	18	100,0%	220
	Gesamt	94,5%	607	5,5%	35	100,0%	642
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	92,1%	35	7,9%	3	100,0%	38
	30 bis 39 Jahre	96,7%	87	3,3%	3	100,0%	90
	40 bis 49 Jahre	93,8%	195	6,2%	13	100,0%	208
	50 bis 59 Jahre	94,8%	235	5,2%	13	100,0%	248
	60 Jahre oder älter	96,9%	62	3,1%	2	100,0%	64
	Gesamt	94,8%	614	5,2%	34	100,0%	648
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	81,8%	54	18,2%	12	100,0%	66
	Höherer Ausbildungsabschluss	85,7%	36	14,3%	6	100,0%	42
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	96,7%	526	3,3%	18	100,0%	544
	Gesamt	94,5%	616	5,5%	36	100,0%	652
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	89,5%	154	10,5%	18	100,0%	172
	Nein	96,0%	479	4,0%	20	100,0%	499
	Gesamt	94,3%	633	5,7%	38	100,0%	671
Leitungsfunktion	Nein	94,5%	477	5,5%	28	100,0%	505
	Ja	93,9%	155	6,1%	10	100,0%	165
	Gesamt	94,3%	632	5,7%	38	100,0%	670

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 93: Einschätzung der Aussage "Betriebliche Weiterbildung ist für alle Mitarbeiter/innen zugänglich", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Betriebliche Weiterbildung ist für alle Mitarbeiter/innen zugänglich					
		Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	78,9%	30	21,1%	8	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	91,5%	43	8,5%	4	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	91,0%	81	9,0%	8	100,0%	89
	Erziehung und Unterricht	97,0%	459	3,0%	14	100,0%	473
	andere Branche					100,0%	24
	Gesamt	94,3%	633	5,7%	38	100,0%	671
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	93,4%	268	6,6%	19	100,0%	287
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	96,6%	115	3,4%	4	100,0%	119
	Ländlicher Raum	94,3%	248	5,7%	15	100,0%	263
	Gesamt	94,3%	631	5,7%	38	100,0%	669
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	91,7%	99	8,3%	9	100,0%	108
	Nein	95,2%	319	4,8%	16	100,0%	335
	Gesamt	94,4%	418	5,6%	25	100,0%	443
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	95,4%	331	4,6%	16	100,0%	347
	Ja	87,2%	41	12,8%	6	100,0%	47
	Gesamt	94,4%	372	5,6%	22	100,0%	394
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	94,5%	555	5,5%	32	100,0%	587
	Nein	92,6%	63	7,4%	5	100,0%	68
	Gesamt	94,4%	618	5,6%	37	100,0%	655
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	93,3%	42	6,7%	3	100,0%	45
	10 bis 49 MA	96,9%	216	3,1%	7	100,0%	223
	50 bis 249 MA	94,3%	248	5,7%	15	100,0%	263
	250 und mehr MA	90,3%	102	9,7%	11	100,0%	113
	Gesamt	94,4%	608	5,6%	36	100,0%	644
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen					100,0%	2
	bis 25%	89,6%	43	10,4%	5	100,0%	48
	26 bis 50%	92,7%	114	7,3%	9	100,0%	123
	51 bis 75%	93,4%	228	6,6%	16	100,0%	244
	76% und mehr	97,3%	217	2,7%	6	100,0%	223
	Gesamt	94,4%	604	5,6%	36	100,0%	640
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre					100,0%	18
	bis 25%	94,8%	128	5,2%	7	100,0%	135
	26 bis 50%	95,4%	333	4,6%	16	100,0%	349
	51 bis 75%	92,7%	89	7,3%	7	100,0%	96
	76% und mehr	86,7%	26	13,3%	4	100,0%	30
	Gesamt	94,6%	594	5,4%	34	100,0%	628

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 94: Einschätzung der Aussage "Ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung ist die besondere Förderung von Personen mit niedriger formaler Qualifikation", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung ist die besondere Förderung von Personen mit niedriger formaler Qualifikation					
		Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	25,2%	77	74,8%	228	100,0%	305
	Mann	17,4%	32	82,6%	152	100,0%	184
	Gesamt	22,3%	109	77,7%	380	100,0%	489
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	28,0%	7	72,0%	18	100,0%	25
	30 bis 39 Jahre	25,4%	15	74,6%	44	100,0%	59
	40 bis 49 Jahre	19,7%	31	80,3%	126	100,0%	157
	50 bis 59 Jahre	23,0%	46	77,0%	154	100,0%	200
	60 Jahre oder älter	20,8%	11	79,2%	42	100,0%	53
	Gesamt	22,3%	110	77,7%	384	100,0%	494
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	22,8%	13	77,2%	44	100,0%	57
	Höherer Ausbildungsabschluss	23,3%	7	76,7%	23	100,0%	30
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	22,2%	91	77,8%	319	100,0%	410
	Gesamt	22,3%	111	77,7%	386	100,0%	497
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	21,1%	28	78,9%	105	100,0%	133
	Nein	22,9%	86	77,1%	290	100,0%	376
	Gesamt	22,4%	114	77,6%	395	100,0%	509
Leitungsfunktion	Nein	20,2%	74	79,8%	292	100,0%	366
	Ja	27,5%	39	72,5%	103	100,0%	142
	Gesamt	22,2%	113	77,8%	395	100,0%	508

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 95: Einschätzung der Aussage "Ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung ist die besondere Förderung von Personen mit niedriger formaler Qualifikation", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung ist die besondere Förderung von Personen mit niedriger formaler Qualifikation					
		Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	18,2%	6	81,8%	27	100,0%	33
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	13,6%	6	86,4%	38	100,0%	44
	Gesundheits- und Sozialwesen	19,0%	12	81,0%	51	100,0%	63
	Erziehung und Unterricht	24,8%	87	75,2%	264	100,0%	351
	andere Branche					100,0%	18
	Gesamt	22,4%	114	77,6%	395	100,0%	509
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	19,5%	43	80,5%	178	100,0%	221
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	23,2%	22	76,8%	73	100,0%	95
	Ländlicher Raum	25,3%	48	74,7%	142	100,0%	190
	Gesamt	22,3%	113	77,7%	393	100,0%	506
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	36,4%	32	63,6%	56	100,0%	88
	Nein	20,9%	58	79,1%	219	100,0%	277
	Gesamt	24,7%	90	75,3%	275	100,0%	365
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	21,4%	61	78,6%	224	100,0%	285
	Ja	23,8%	10	76,2%	32	100,0%	42
	Gesamt	21,7%	71	78,3%	256	100,0%	327
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	23,3%	102	76,7%	336	100,0%	438
	Nein	16,1%	10	83,9%	52	100,0%	62
	Gesamt	22,4%	112	77,6%	388	100,0%	500
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	12,1%	4	87,9%	29	100,0%	33
	10 bis 49 MA	25,9%	45	74,1%	129	100,0%	174
	50 bis 249 MA	23,4%	47	76,6%	154	100,0%	201
	250 und mehr MA	16,9%	14	83,1%	69	100,0%	83
	Gesamt	22,4%	110	77,6%	381	100,0%	491
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen					100,0%	2
	bis 25%	19,5%	8	80,5%	33	100,0%	41
	26 bis 50%	13,0%	13	87,0%	87	100,0%	100
	51 bis 75%	24,9%	46	75,1%	139	100,0%	185
	76% und mehr	25,5%	41	74,5%	120	100,0%	161
	Gesamt	22,3%	109	77,7%	380	100,0%	489
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre					100,0%	11
	bis 25%	18,6%	19	81,4%	83	100,0%	102
	26 bis 50%	23,1%	61	76,9%	203	100,0%	264
	51 bis 75%	25,0%	19	75,0%	57	100,0%	76
	76% und mehr	16,0%	4	84,0%	21	100,0%	25
	Gesamt	21,8%	104	78,2%	374	100,0%	478

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 96: Einschätzung der Aussage "Ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung ist die besondere Förderung von Frauen", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung ist die besondere Förderung von Frauen					
		Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	10,5%	39	89,5%	331	100,0%	370
	Mann	9,3%	18	90,7%	175	100,0%	193
	Gesamt	10,1%	57	89,9%	506	100,0%	563
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	6,9%	2	93,1%	27	100,0%	29
	30 bis 39 Jahre	7,2%	5	92,8%	64	100,0%	69
	40 bis 49 Jahre	10,0%	19	90,0%	171	100,0%	190
	50 bis 59 Jahre	10,8%	24	89,2%	199	100,0%	223
	60 Jahre oder älter	12,3%	7	87,7%	50	100,0%	57
	Gesamt	10,0%	57	90,0%	511	100,0%	568
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	14,5%	9	85,5%	53	100,0%	62
	Höherer Ausbildungsabschluss	13,5%	5	86,5%	32	100,0%	37
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	9,1%	43	90,9%	428	100,0%	471
	Gesamt	10,0%	57	90,0%	513	100,0%	570
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	9,8%	15	90,2%	138	100,0%	153
	Nein	10,0%	43	90,0%	389	100,0%	432
	Gesamt	9,9%	58	90,1%	527	100,0%	585
Leitungsfunktion	Nein	7,9%	34	92,1%	395	100,0%	429
	Ja	14,4%	22	85,6%	131	100,0%	153
	Gesamt	9,6%	56	90,4%	526	100,0%	582

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 97: Einschätzung der Aussage "Ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung ist die besondere Förderung von Frauen", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung ist die besondere Förderung von Frauen					
		Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	13,9%	5	86,1%	31	100,0%	36
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	9,3%	4	90,7%	39	100,0%	43
	Gesundheits- und Sozialwesen	10,5%	8	89,5%	68	100,0%	76
	Erziehung und Unterricht	8,1%	33	91,9%	376	100,0%	409
	andere Branche					100,0%	21
	Gesamt	9,9%	58	90,1%	527	100,0%	585
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	10,8%	27	89,2%	224	100,0%	251
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	12,7%	13	87,3%	89	100,0%	102
	Ländlicher Raum	7,4%	17	92,6%	212	100,0%	229
	Gesamt	9,8%	57	90,2%	525	100,0%	582
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	24,7%	24	75,3%	73	100,0%	97
	Nein	6,5%	21	93,5%	304	100,0%	325
	Gesamt	10,7%	45	89,3%	377	100,0%	422
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	6,8%	23	93,2%	314	100,0%	337
	Ja	32,6%	15	67,4%	31	100,0%	46
	Gesamt	9,9%	38	90,1%	345	100,0%	383
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	9,2%	47	90,8%	463	100,0%	510
	Nein	12,7%	8	87,3%	55	100,0%	63
	Gesamt	9,6%	55	90,4%	518	100,0%	573
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	11,9%	5	88,1%	37	100,0%	42
	10 bis 49 MA	10,1%	20	89,9%	179	100,0%	199
	50 bis 249 MA	5,8%	13	94,2%	213	100,0%	226
	250 und mehr MA	18,6%	18	81,4%	79	100,0%	97
	Gesamt	9,9%	56	90,1%	508	100,0%	564
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen					100,0%	2
	bis 25%	9,3%	4	90,7%	39	100,0%	43
	26 bis 50%	10,9%	12	89,1%	98	100,0%	110
	51 bis 75%	6,2%	13	93,8%	195	100,0%	208
	76% und mehr	13,1%	26	86,9%	172	100,0%	198
	Gesamt	9,8%	55	90,2%	506	100,0%	561
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre					100,0%	15
	bis 25%	10,7%	12	89,3%	100	100,0%	112
	26 bis 50%	9,5%	29	90,5%	275	100,0%	304
	51 bis 75%	12,1%	11	87,9%	80	100,0%	91
	76% und mehr			100,0%	30	100,0%	30
	Gesamt	9,8%	54	90,2%	498	100,0%	552

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 98: Einschätzung der Aussage "Der Umgang mit digitalen Technologien ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Der Umgang mit digitalen Technologien ist ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung					
		Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	56,7%	216	43,3%	165	100,0%	381
	Mann	61,7%	129	38,3%	80	100,0%	209
	Gesamt	58,5%	345	41,5%	245	100,0%	590
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	77,1%	27	22,9%	8	100,0%	35
	30 bis 39 Jahre	61,7%	50	38,3%	31	100,0%	81
	40 bis 49 Jahre	54,2%	109	45,8%	92	100,0%	201
	50 bis 59 Jahre	55,4%	124	44,6%	100	100,0%	224
	60 Jahre oder älter	69,0%	40	31,0%	18	100,0%	58
	Gesamt	58,4%	350	41,6%	249	100,0%	599
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	42,4%	25	57,6%	34	100,0%	59
	Höherer Ausbildungsabschluss	47,4%	18	52,6%	20	100,0%	38
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	61,2%	307	38,8%	195	100,0%	502
	Gesamt	58,4%	350	41,6%	249	100,0%	599
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	56,5%	91	43,5%	70	100,0%	161
	Nein	59,3%	269	40,7%	185	100,0%	454
	Gesamt	58,5%	360	41,5%	255	100,0%	615
Leitungsfunktion	Nein	56,1%	254	43,9%	199	100,0%	453
	Ja	66,0%	105	34,0%	54	100,0%	159
	Gesamt	58,7%	359	41,3%	253	100,0%	612

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 99: Einschätzung der Aussage "Der Umgang mit digitalen Technologien ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Der Umgang mit digitalen Technologien ist ein Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung					
		Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	62,9%	22	37,1%	13	100,0%	35
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	72,7%	32	27,3%	12	100,0%	44
	Gesundheits- und Sozialwesen	27,7%	23	72,3%	60	100,0%	83
	Erziehung und Unterricht	63,0%	273	37,0%	160	100,0%	433
	andere Branche					100,0%	20
	Gesamt	58,5%	360	41,5%	255	100,0%	615
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	58,3%	151	41,7%	108	100,0%	259
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	61,4%	70	38,6%	44	100,0%	114
	Ländlicher Raum	57,3%	137	42,7%	102	100,0%	239
	Gesamt	58,5%	358	41,5%	254	100,0%	612
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	62,6%	62	37,4%	37	100,0%	99
	Nein	59,3%	191	40,7%	131	100,0%	322
	Gesamt	60,1%	253	39,9%	168	100,0%	421
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	58,0%	195	42,0%	141	100,0%	336
	Ja	62,2%	28	37,8%	17	100,0%	45
	Gesamt	58,5%	223	41,5%	158	100,0%	381
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	57,4%	312	42,6%	232	100,0%	544
	Nein	65,0%	39	35,0%	21	100,0%	60
	Gesamt	58,1%	351	41,9%	253	100,0%	604
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	64,3%	27	35,7%	15	100,0%	42
	10 bis 49 MA	63,5%	134	36,5%	77	100,0%	211
	50 bis 249 MA	58,5%	137	41,5%	97	100,0%	234
	250 und mehr MA	44,6%	45	55,4%	56	100,0%	101
	Gesamt	58,3%	343	41,7%	245	100,0%	588
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen					100,0%	2
	bis 25%	57,1%	24	42,9%	18	100,0%	42
	26 bis 50%	60,3%	70	39,7%	46	100,0%	116
	51 bis 75%	56,2%	123	43,8%	96	100,0%	219
	76% und mehr	59,2%	122	40,8%	84	100,0%	206
	Gesamt	58,3%	341	41,7%	244	100,0%	585
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre					100,0%	16
	bis 25%	57,9%	73	42,1%	53	100,0%	126
	26 bis 50%	57,5%	180	42,5%	133	100,0%	313
	51 bis 75%	59,6%	56	40,4%	38	100,0%	94
	76% und mehr	53,6%	15	46,4%	13	100,0%	28
	Gesamt	58,1%	335	41,9%	242	100,0%	577

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 100: Wichtigkeit "Interdisziplinäres Denken" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Interdisziplinäres Denken											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	42,4%	170	41,1%	165	13,7%	55	2,5%	10	0,2%	1	100,0%	401
	Mann	34,3%	72	43,3%	91	17,6%	37	3,3%	7	1,4%	3	100,0%	210
	Gesamt	39,6%	242	41,9%	256	15,1%	92	2,8%	17	0,7%	4	100,0%	611
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	43,6%	17	35,9%	14	17,9%	7	2,6%	1			100,0%	39
	30 bis 39 Jahre	47,8%	44	34,8%	32	13,0%	12	3,3%	3	1,1%	1	100,0%	92
	40 bis 49 Jahre	37,3%	72	43,5%	84	17,1%	33	2,1%	4			100,0%	193
	50 bis 59 Jahre	42,9%	99	41,1%	95	12,6%	29	2,6%	6	0,9%	2	100,0%	231
	60 Jahre oder älter	27,4%	17	50,0%	31	16,1%	10	6,5%	4			100,0%	62
	Gesamt	40,4%	249	41,5%	256	14,7%	91	2,9%	18	0,5%	3	100,0%	617
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	32,1%	18	44,6%	25	19,6%	11	3,6%	2			100,0%	56
	Höherer Ausbildungsabschluss	47,5%	19	27,5%	11	22,5%	9	2,5%	1			100,0%	40
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	40,7%	213	42,4%	222	13,4%	70	2,7%	14	0,8%	4	100,0%	523
	Gesamt	40,4%	250	41,7%	258	14,5%	90	2,7%	17	0,6%	4	100,0%	619
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	38,7%	55	47,2%	67	12,0%	17	2,1%	3			100,0%	142
	Nein	39,7%	203	41,1%	210	15,3%	78	3,1%	16	0,8%	4	100,0%	511
	Gesamt	39,5%	258	42,4%	277	14,5%	95	2,9%	19	0,6%	4	100,0%	653
Leitungsfunktion	Nein	41,0%	201	41,8%	205	13,9%	68	2,9%	14	0,4%	2	100,0%	490
	Ja	35,6%	57	44,4%	71	15,6%	25	3,1%	5	1,2%	2	100,0%	160
	Gesamt	39,7%	258	42,5%	276	14,3%	93	2,9%	19	0,6%	4	100,0%	650

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 101: Wichtigkeit "Interdisziplinäres Denken" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Interdisziplinäres Denken											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren											100,0%	22
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	47,8%	22	41,3%	19	8,7%	4			2,2%	1	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	46,9%	45	34,4%	33	16,7%	16	2,1%	2			100,0%	96
	Erziehung und Unterricht	37,5%	176	43,3%	203	15,1%	71	3,6%	17	0,4%	2	100,0%	469
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	39,5%	258	42,4%	277	14,5%	95	2,9%	19	0,6%	4	100,0%	653
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	44,4%	124	38,7%	108	12,9%	36	2,5%	7	1,4%	4	100,0%	279
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	42,9%	51	39,5%	47	13,4%	16	4,2%	5			100,0%	119
	Ländlicher Raum	32,9%	83	47,2%	119	17,1%	43	2,8%	7			100,0%	252
	Gesamt	39,7%	258	42,2%	274	14,6%	95	2,9%	19	0,6%	4	100,0%	650
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	46,1%	47	43,1%	44	8,8%	9	1,0%	1	1,0%	1	100,0%	102
	Nein	41,0%	130	41,3%	131	13,6%	43	3,5%	11	0,6%	2	100,0%	317
	Gesamt	42,2%	177	41,8%	175	12,4%	52	2,9%	12	0,7%	3	100,0%	419
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	39,1%	129	43,0%	142	13,9%	46	3,3%	11	0,6%	2	100,0%	330
	Ja	52,4%	22	35,7%	15	4,8%	2	4,8%	2	2,4%	1	100,0%	42
	Gesamt	40,6%	151	42,2%	157	12,9%	48	3,5%	13	0,8%	3	100,0%	372
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	39,6%	220	42,7%	237	14,2%	79	2,9%	16	0,5%	3	100,0%	555
	Nein	41,8%	28	43,3%	29	10,4%	7	3,0%	2	1,5%	1	100,0%	67
	Gesamt	39,9%	248	42,8%	266	13,8%	86	2,9%	18	0,6%	4	100,0%	622
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	30,2%	13	39,5%	17	30,2%	13					100,0%	43
	10 bis 49 MA	40,1%	91	45,4%	103	12,3%	28	1,8%	4	0,4%	1	100,0%	227
	50 bis 249 MA	37,9%	92	40,7%	99	15,2%	37	5,3%	13	0,8%	2	100,0%	243
	250 und mehr MA	45,5%	45	41,4%	41	11,1%	11	1,0%	1	1,0%	1	100,0%	99
	Gesamt	39,4%	241	42,5%	260	14,5%	89	2,9%	18	0,7%	4	100,0%	612
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	45,0%	18	42,5%	17	7,5%	3	2,5%	1	2,5%	1	100,0%	40
	26 bis 50%	41,9%	49	43,6%	51	12,0%	14	1,7%	2	0,9%	1	100,0%	117
	51 bis 75%	40,8%	93	42,1%	96	13,6%	31	3,1%	7	0,4%	1	100,0%	228
	76% und mehr	35,3%	78	42,5%	94	18,1%	40	3,6%	8	0,5%	1	100,0%	221
	Gesamt	39,3%	239	42,6%	259	14,5%	88	3,0%	18	0,7%	4	100,0%	608
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	36,4%	47	41,9%	54	15,5%	20	5,4%	7	0,8%	1	100,0%	129
	26 bis 50%	40,3%	135	43,3%	145	14,0%	47	1,8%	6	0,6%	2	100,0%	335
	51 bis 75%	32,6%	28	48,8%	42	15,1%	13	3,5%	3			100,0%	86
	76% und mehr	48,3%	14	34,5%	10	6,9%	2	6,9%	2	3,4%	1	100,0%	29
	Gesamt	39,0%	233	43,0%	257	14,2%	85	3,0%	18	0,7%	4	100,0%	597

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 102: Wichtigkeit "Interdisziplinäres Handeln" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Interdisziplinäres Handeln											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	41,7%	168	43,4%	175	11,9%	48	2,7%	11	0,2%	1	100,0%	403
	Mann	34,3%	72	42,9%	90	18,1%	38	3,8%	8	1,0%	2	100,0%	210
	Gesamt	39,2%	240	43,2%	265	14,0%	86	3,1%	19	0,5%	3	100,0%	613
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	43,6%	17	35,9%	14	17,9%	7	2,6%	1			100,0%	39
	30 bis 39 Jahre	44,6%	41	41,3%	38	8,7%	8	5,4%	5			100,0%	92
	40 bis 49 Jahre	38,7%	75	42,8%	83	16,5%	32	2,1%	4			100,0%	194
	50 bis 59 Jahre	42,0%	97	42,4%	98	12,1%	28	2,6%	6	0,9%	2	100,0%	231
	60 Jahre oder älter	25,8%	16	51,6%	32	16,1%	10	6,5%	4			100,0%	62
	Gesamt	39,8%	246	42,9%	265	13,8%	85	3,2%	20	0,3%	2	100,0%	618
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	34,5%	19	43,6%	24	18,2%	10	3,6%	2			100,0%	55
	Höherer Ausbildungsabschluss	50,0%	20	30,0%	12	15,0%	6	5,0%	2			100,0%	40
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	39,6%	208	43,6%	229	13,1%	69	2,9%	15	0,8%	4	100,0%	525
	Gesamt	39,8%	247	42,7%	265	13,7%	85	3,1%	19	0,6%	4	100,0%	620
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	37,3%	53	48,6%	69	12,0%	17	2,1%	3			100,0%	142
	Nein	39,6%	203	42,0%	215	14,1%	72	3,5%	18	0,8%	4	100,0%	512
	Gesamt	39,1%	256	43,4%	284	13,6%	89	3,2%	21	0,6%	4	100,0%	654
Leitungsfunktion	Nein	39,7%	195	43,8%	215	12,8%	63	3,3%	16	0,4%	2	100,0%	491
	Ja	37,5%	60	43,1%	69	15,0%	24	3,1%	5	1,2%	2	100,0%	160
	Gesamt	39,2%	255	43,6%	284	13,4%	87	3,2%	21	0,6%	4	100,0%	651

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 103: Wichtigkeit "Interdisziplinäres Handeln" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Interdisziplinäres Handeln											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren											100,0%	21
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	47,8%	22	41,3%	19	8,7%	4			2,2%	1	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	51,0%	49	33,3%	32	12,5%	12	2,1%	2	1,0%	1	100,0%	96
	Erziehung und Unterricht	36,3%	171	44,8%	211	14,6%	69	3,8%	18	0,4%	2	100,0%	471
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	39,1%	256	43,4%	284	13,6%	89	3,2%	21	0,6%	4	100,0%	654
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	43,6%	122	39,6%	111	12,5%	35	3,2%	9	1,1%	3	100,0%	280
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	44,5%	53	40,3%	48	11,8%	14	3,4%	4			100,0%	119
	Ländlicher Raum	31,7%	80	48,8%	123	15,9%	40	3,2%	8	0,4%	1	100,0%	252
	Gesamt	39,2%	255	43,3%	282	13,7%	89	3,2%	21	0,6%	4	100,0%	651
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	44,1%	45	45,1%	46	8,8%	9	2,0%	2			100,0%	102
	Nein	41,2%	131	41,8%	133	12,6%	40	3,5%	11	0,9%	3	100,0%	318
	Gesamt	41,9%	176	42,6%	179	11,7%	49	3,1%	13	0,7%	3	100,0%	420
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	38,7%	128	44,4%	147	13,0%	43	3,3%	11	0,6%	2	100,0%	331
	Ja	50,0%	21	38,1%	16	2,4%	1	7,1%	3	2,4%	1	100,0%	42
	Gesamt	39,9%	149	43,7%	163	11,8%	44	3,8%	14	0,8%	3	100,0%	373
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	39,4%	219	43,9%	244	13,1%	73	3,2%	18	0,4%	2	100,0%	556
	Nein	40,3%	27	44,8%	30	10,4%	7	3,0%	2	1,5%	1	100,0%	67
	Gesamt	39,5%	246	44,0%	274	12,8%	80	3,2%	20	0,5%	3	100,0%	623
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	37,2%	16	34,9%	15	27,9%	12					100,0%	43
	10 bis 49 MA	37,0%	84	48,5%	110	11,9%	27	2,2%	5	0,4%	1	100,0%	227
	50 bis 249 MA	38,0%	93	42,4%	104	13,5%	33	5,7%	14	0,4%	1	100,0%	245
	250 und mehr MA	48,0%	47	39,8%	39	10,2%	10	1,0%	1	1,0%	1	100,0%	98
	Gesamt	39,2%	240	43,7%	268	13,4%	82	3,3%	20	0,5%	3	100,0%	613
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	48,7%	19	35,9%	14	10,3%	4	5,1%	2			100,0%	39
	26 bis 50%	38,1%	45	47,5%	56	11,9%	14	1,7%	2	0,8%	1	100,0%	118
	51 bis 75%	42,5%	97	39,9%	91	13,6%	31	3,5%	8	0,4%	1	100,0%	228
	76% und mehr	34,2%	76	47,3%	105	14,4%	32	3,6%	8	0,5%	1	100,0%	222
	Gesamt	39,1%	238	43,8%	267	13,3%	81	3,3%	20	0,5%	3	100,0%	609
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	36,9%	48	43,1%	56	14,6%	19	4,6%	6	0,8%	1	100,0%	130
	26 bis 50%	38,5%	129	45,4%	152	13,4%	45	2,4%	8	0,3%	1	100,0%	335
	51 bis 75%	36,0%	31	46,5%	40	12,8%	11	4,7%	4			100,0%	86
	76% und mehr	44,8%	13	37,9%	11	6,9%	2	6,9%	2	3,4%	1	100,0%	29
	Gesamt	38,3%	229	44,6%	267	13,2%	79	3,3%	20	0,5%	3	100,0%	598

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 104: Wichtigkeit "Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	41,5%	170	38,0%	156	15,9%	65	4,4%	18	0,2%	1	100,0%	410
	Mann	34,3%	74	39,8%	86	20,8%	45	4,2%	9	0,9%	2	100,0%	216
	Gesamt	39,0%	244	38,7%	242	17,6%	110	4,3%	27	0,5%	3	100,0%	626
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	35,0%	14	32,5%	13	20,0%	8	12,5%	5			100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	40,4%	38	31,9%	30	22,3%	21	5,3%	5			100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	35,3%	71	42,8%	86	18,9%	38	3,0%	6			100,0%	201
	50 bis 59 Jahre	44,5%	105	37,7%	89	13,6%	32	3,4%	8	0,8%	2	100,0%	236
	60 Jahre oder älter	36,1%	22	37,7%	23	19,7%	12	6,6%	4			100,0%	61
	Gesamt	39,6%	250	38,1%	241	17,6%	111	4,4%	28	0,3%	2	100,0%	632
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	39,7%	23	50,0%	29	5,2%	3	5,2%	3			100,0%	58
	Höherer Ausbildungsabschluss	46,2%	18	23,1%	9	23,1%	9	7,7%	3			100,0%	39
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	39,1%	210	38,0%	204	18,4%	99	3,9%	21	0,6%	3	100,0%	537
	Gesamt	39,6%	251	38,2%	242	17,5%	111	4,3%	27	0,5%	3	100,0%	634
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	42,9%	63	36,7%	54	17,0%	25	3,4%	5			100,0%	147
	Nein	38,8%	202	38,0%	198	18,2%	95	4,4%	23	0,6%	3	100,0%	521
	Gesamt	39,7%	265	37,7%	252	18,0%	120	4,2%	28	0,4%	3	100,0%	668
Leitungsfunktion	Nein	40,0%	202	38,2%	193	17,8%	90	3,6%	18	0,4%	2	100,0%	505
	Ja	38,1%	61	36,2%	58	18,8%	30	6,2%	10	0,6%	1	100,0%	160
	Gesamt	39,5%	263	37,7%	251	18,0%	120	4,2%	28	0,5%	3	100,0%	665

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 105: Wichtigkeit "Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Beherrschung komplexer Arbeitsinhalte											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	38,5%	10	50,0%	13	7,7%	2	3,8%	1			100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	48,9%	22	33,3%	15	11,1%	5	4,4%	2	2,2%	1	100,0%	45
	Gesundheits- und Sozialwesen	48,9%	46	33,0%	31	12,8%	12	5,3%	5			100,0%	94
	Erziehung und Unterricht	36,9%	178	38,7%	187	20,1%	97	3,9%	19	0,4%	2	100,0%	483
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	39,7%	265	37,7%	252	18,0%	120	4,2%	28	0,4%	3	100,0%	668
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	43,3%	123	34,9%	99	17,3%	49	3,5%	10	1,1%	3	100,0%	284
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	42,1%	51	34,7%	42	18,2%	22	5,0%	6			100,0%	121
	Ländlicher Raum	34,2%	89	42,3%	110	18,8%	49	4,6%	12			100,0%	260
	Gesamt	39,5%	263	37,7%	251	18,0%	120	4,2%	28	0,5%	3	100,0%	665
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	51,0%	52	35,3%	36	10,8%	11	2,9%	3			100,0%	102
	Nein	39,6%	129	39,3%	128	16,9%	55	3,4%	11	0,9%	3	100,0%	326
	Gesamt	42,3%	181	38,3%	164	15,4%	66	3,3%	14	0,7%	3	100,0%	428
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	40,2%	136	37,9%	128	17,5%	59	3,8%	13	0,6%	2	100,0%	338
	Ja	52,4%	22	28,6%	12	11,9%	5	7,1%	3			100,0%	42
	Gesamt	41,6%	158	36,8%	140	16,8%	64	4,2%	16	0,5%	2	100,0%	380
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	38,8%	222	39,2%	224	17,7%	101	4,0%	23	0,3%	2	100,0%	572
	Nein	47,7%	31	29,2%	19	15,4%	10	6,2%	4	1,5%	1	100,0%	65
	Gesamt	39,7%	253	38,1%	243	17,4%	111	4,2%	27	0,5%	3	100,0%	637
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	34,9%	15	44,2%	19	16,3%	7	4,7%	2			100,0%	43
	10 bis 49 MA	39,1%	90	38,7%	89	17,8%	41	3,9%	9	0,4%	1	100,0%	230
	50 bis 249 MA	38,0%	95	36,4%	91	20,4%	51	4,4%	11	0,8%	2	100,0%	250
	250 und mehr MA	48,1%	50	35,6%	37	11,5%	12	4,8%	5			100,0%	104
	Gesamt	39,9%	250	37,6%	236	17,7%	111	4,3%	27	0,5%	3	100,0%	627
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	38,1%	16	45,2%	19	9,5%	4	7,1%	3			100,0%	42
	26 bis 50%	45,0%	54	35,0%	42	15,0%	18	4,2%	5	0,8%	1	100,0%	120
	51 bis 75%	40,8%	95	33,9%	79	21,0%	49	3,9%	9	0,4%	1	100,0%	233
	76% und mehr	36,3%	82	41,2%	93	17,7%	40	4,4%	10	0,4%	1	100,0%	226
	Gesamt	39,8%	248	37,6%	234	17,8%	111	4,3%	27	0,5%	3	100,0%	623
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	37,6%	50	40,6%	54	17,3%	23	3,8%	5	0,8%	1	100,0%	133
	26 bis 50%	40,6%	139	38,3%	131	17,5%	60	3,2%	11	0,3%	1	100,0%	342
	51 bis 75%	36,0%	32	33,7%	30	20,2%	18	10,1%	9			100,0%	89
	76% und mehr	44,8%	13	24,1%	7	24,1%	7	3,4%	1	3,4%	1	100,0%	29
	Gesamt	39,6%	242	37,6%	230	17,8%	109	4,4%	27	0,5%	3	100,0%	611

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 106: Wichtigkeit "Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	44,7%	185	34,1%	141	15,2%	63	4,6%	19	1,4%	6	100,0%	414
	Mann	34,6%	75	38,7%	84	19,8%	43	6,0%	13	0,9%	2	100,0%	217
	Gesamt	41,2%	260	35,7%	225	16,8%	106	5,1%	32	1,3%	8	100,0%	631
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	52,5%	21	30,0%	12	12,5%	5	5,0%	2			100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	40,4%	38	33,0%	31	22,3%	21	3,2%	3	1,1%	1	100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	40,8%	82	36,3%	73	16,4%	33	6,0%	12	0,5%	1	100,0%	201
	50 bis 59 Jahre	38,5%	92	38,5%	92	16,3%	39	4,6%	11	2,1%	5	100,0%	239
	60 Jahre oder älter	49,2%	31	30,2%	19	12,7%	8	6,3%	4	1,6%	1	100,0%	63
	Gesamt	41,4%	264	35,6%	227	16,6%	106	5,0%	32	1,3%	8	100,0%	637
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	39,0%	23	33,9%	20	22,0%	13	5,1%	3			100,0%	59
	Höherer Ausbildungsabschluss	45,0%	18	30,0%	12	17,5%	7	5,0%	2	2,5%	1	100,0%	40
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	42,3%	229	35,9%	194	15,7%	85	4,8%	26	1,3%	7	100,0%	541
	Gesamt	42,2%	270	35,3%	226	16,4%	105	4,8%	31	1,2%	8	100,0%	640
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	39,6%	59	37,6%	56	17,4%	26	4,7%	7	0,7%	1	100,0%	149
	Nein	42,2%	222	34,8%	183	16,5%	87	5,1%	27	1,3%	7	100,0%	526
	Gesamt	41,6%	281	35,4%	239	16,7%	113	5,0%	34	1,2%	8	100,0%	675
Leitungsfunktion	Nein	43,2%	219	36,1%	183	15,2%	77	4,7%	24	0,8%	4	100,0%	507
	Ja	37,6%	62	32,1%	53	21,8%	36	6,1%	10	2,4%	4	100,0%	165
	Gesamt	41,8%	281	35,1%	236	16,8%	113	5,1%	34	1,2%	8	100,0%	672

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 107: Wichtigkeit "Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Fähigkeit zum Umgang mit technischen Geräten/Maschinen											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	46,2%	12	38,5%	10	11,5%	3	3,8%	1			100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	41,3%	19	28,3%	13	19,6%	9	6,5%	3	4,3%	2	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	37,9%	36	31,6%	30	23,2%	22	7,4%	7			100,0%	95
	Erziehung und Unterricht	42,4%	207	36,3%	177	15,8%	77	4,3%	21	1,2%	6	100,0%	488
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	41,6%	281	35,4%	239	16,7%	113	5,0%	34	1,2%	8	100,0%	675
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	41,2%	117	32,4%	92	20,4%	58	4,9%	14	1,1%	3	100,0%	284
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	44,7%	55	36,6%	45	11,4%	14	5,7%	7	1,6%	2	100,0%	123
	Ländlicher Raum	40,8%	108	38,1%	101	15,5%	41	4,5%	12	1,1%	3	100,0%	265
	Gesamt	41,7%	280	35,4%	238	16,8%	113	4,9%	33	1,2%	8	100,0%	672
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	38,8%	40	35,9%	37	22,3%	23	1,9%	2	1,0%	1	100,0%	103
	Nein	42,6%	140	34,3%	113	15,5%	51	6,1%	20	1,5%	5	100,0%	329
	Gesamt	41,7%	180	34,7%	150	17,1%	74	5,1%	22	1,4%	6	100,0%	432
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	42,4%	144	35,9%	122	15,6%	53	5,3%	18	0,9%	3	100,0%	340
	Ja	48,8%	21	25,6%	11	14,0%	6	7,0%	3	4,7%	2	100,0%	43
	Gesamt	43,1%	165	34,7%	133	15,4%	59	5,5%	21	1,3%	5	100,0%	383
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	41,3%	238	36,3%	209	16,7%	96	4,9%	28	0,9%	5	100,0%	576
	Nein	40,3%	27	31,3%	21	16,4%	11	7,5%	5	4,5%	3	100,0%	67
	Gesamt	41,2%	265	35,8%	230	16,6%	107	5,1%	33	1,2%	8	100,0%	643
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	33,3%	15	42,2%	19	17,8%	8			6,7%	3	100,0%	45
	10 bis 49 MA	42,2%	98	36,2%	84	15,9%	37	4,7%	11	0,9%	2	100,0%	232
	50 bis 249 MA	43,3%	109	32,5%	82	17,1%	43	6,0%	15	1,2%	3	100,0%	252
	250 und mehr MA	39,4%	41	41,3%	43	13,5%	14	5,8%	6			100,0%	104
	Gesamt	41,5%	263	36,0%	228	16,1%	102	5,1%	32	1,3%	8	100,0%	633
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	38,1%	16	38,1%	16	16,7%	7	4,8%	2	2,4%	1	100,0%	42
	26 bis 50%	43,8%	53	33,1%	40	16,5%	20	3,3%	4	3,3%	4	100,0%	121
	51 bis 75%	40,9%	96	34,9%	82	18,7%	44	5,5%	13			100,0%	235
	76% und mehr	41,5%	95	38,0%	87	13,5%	31	5,7%	13	1,3%	3	100,0%	229
	Gesamt	41,5%	261	35,9%	226	16,2%	102	5,1%	32	1,3%	8	100,0%	629
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	41,9%	57	40,4%	55	13,2%	18	4,4%	6			100,0%	136
	26 bis 50%	39,7%	137	38,6%	133	15,9%	55	4,3%	15	1,4%	5	100,0%	345
	51 bis 75%	48,9%	43	19,3%	17	22,7%	20	6,8%	6	2,3%	2	100,0%	88
	76% und mehr	43,3%	13	30,0%	9	13,3%	4	13,3%	4			100,0%	30
	Gesamt	41,7%	257	36,0%	222	16,0%	99	5,0%	31	1,3%	8	100,0%	617

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 108: Wichtigkeit "Problemlösungs- und Optimierungskompetenz" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Problemlösungs- und Optimierungskompetenz											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	49,6%	205	34,4%	142	12,8%	53	1,9%	8	1,2%	5	100,0%	413
	Mann	44,4%	95	39,3%	84	12,1%	26	2,8%	6	1,4%	3	100,0%	214
	Gesamt	47,8%	300	36,0%	226	12,6%	79	2,2%	14	1,3%	8	100,0%	627
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	55,0%	22	42,5%	17	2,5%	1					100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	52,1%	49	36,2%	34	9,6%	9			2,1%	2	100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	50,7%	102	31,3%	63	14,4%	29	3,0%	6	0,5%	1	100,0%	201
	50 bis 59 Jahre	45,1%	106	38,3%	90	12,3%	29	2,6%	6	1,7%	4	100,0%	235
	60 Jahre oder älter	42,9%	27	39,7%	25	14,3%	9	3,2%	2			100,0%	63
	Gesamt	48,3%	306	36,2%	229	12,2%	77	2,2%	14	1,1%	7	100,0%	633
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	40,7%	24	45,8%	27	6,8%	4	6,8%	4			100,0%	59
	Höherer Ausbildungsabschluss	45,0%	18	30,0%	12	20,0%	8	2,5%	1	2,5%	1	100,0%	40
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	50,2%	269	34,3%	184	12,5%	67	1,7%	9	1,3%	7	100,0%	536
	Gesamt	49,0%	311	35,1%	223	12,4%	79	2,2%	14	1,3%	8	100,0%	635
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	46,9%	69	35,4%	52	14,3%	21	3,4%	5			100,0%	147
	Nein	49,3%	257	35,1%	183	12,3%	64	1,7%	9	1,5%	8	100,0%	521
	Gesamt	48,8%	326	35,2%	235	12,7%	85	2,1%	14	1,2%	8	100,0%	668
Leitungsfunktion	Nein	50,1%	251	36,1%	181	10,8%	54	2,0%	10	1,0%	5	100,0%	501
	Ja	45,1%	74	31,7%	52	18,9%	31	2,4%	4	1,8%	3	100,0%	164
	Gesamt	48,9%	325	35,0%	233	12,8%	85	2,1%	14	1,2%	8	100,0%	665

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 109: Wichtigkeit "Problemlösungs- und Optimierungskompetenz" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Problemlösungs- und Optimierungskompetenz											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	53,8%	14	34,6%	9	7,7%	2			3,8%	1	100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	58,7%	27	34,8%	16	2,2%	1			4,3%	2	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	38,9%	37	38,9%	37	14,7%	14	6,3%	6	1,1%	1	100,0%	95
	Erziehung und Unterricht	49,3%	237	34,7%	167	13,7%	66	1,5%	7	0,8%	4	100,0%	481
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	48,8%	326	35,2%	235	12,7%	85	2,1%	14	1,2%	8	100,0%	668
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	53,0%	151	31,9%	91	11,2%	32	2,1%	6	1,8%	5	100,0%	285
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	50,4%	61	33,1%	40	12,4%	15	4,1%	5			100,0%	121
	Ländlicher Raum	44,0%	114	39,0%	101	14,7%	38	1,2%	3	1,2%	3	100,0%	259
	Gesamt	49,0%	326	34,9%	232	12,8%	85	2,1%	14	1,2%	8	100,0%	665
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	49,5%	51	36,9%	38	6,8%	7	4,9%	5	1,9%	2	100,0%	103
	Nein	51,1%	167	33,6%	110	12,2%	40	1,5%	5	1,5%	5	100,0%	327
	Gesamt	50,7%	218	34,4%	148	10,9%	47	2,3%	10	1,6%	7	100,0%	430
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	50,0%	170	35,0%	119	11,2%	38	2,6%	9	1,2%	4	100,0%	340
	Ja	59,5%	25	28,6%	12	4,8%	2	2,4%	1	4,8%	2	100,0%	42
	Gesamt	51,0%	195	34,3%	131	10,5%	40	2,6%	10	1,6%	6	100,0%	382
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	47,7%	272	36,3%	207	12,8%	73	2,3%	13	0,9%	5	100,0%	570
	Nein	56,7%	38	29,9%	20	7,5%	5	1,5%	1	4,5%	3	100,0%	67
	Gesamt	48,7%	310	35,6%	227	12,2%	78	2,2%	14	1,3%	8	100,0%	637
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	40,0%	18	40,0%	18	15,6%	7	2,2%	1	2,2%	1	100,0%	45
	10 bis 49 MA	50,9%	117	34,3%	79	13,5%	31	0,4%	1	0,9%	2	100,0%	230
	50 bis 249 MA	49,0%	122	34,5%	86	11,6%	29	3,2%	8	1,6%	4	100,0%	249
	250 und mehr MA	49,0%	51	36,5%	38	10,6%	11	2,9%	3	1,0%	1	100,0%	104
	Gesamt	49,0%	308	35,2%	221	12,4%	78	2,1%	13	1,3%	8	100,0%	628
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	47,6%	20	33,3%	14	11,9%	5	2,4%	1	4,8%	2	100,0%	42
	26 bis 50%	57,9%	70	33,9%	41	5,0%	6	1,7%	2	1,7%	2	100,0%	121
	51 bis 75%	49,4%	114	37,2%	86	11,3%	26	1,3%	3	0,9%	2	100,0%	231
	76% und mehr	44,3%	101	34,2%	78	17,5%	40	3,1%	7	0,9%	2	100,0%	228
	Gesamt	49,2%	307	35,1%	219	12,3%	77	2,1%	13	1,3%	8	100,0%	624
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	48,5%	65	37,3%	50	11,2%	15	2,2%	3	0,7%	1	100,0%	134
	26 bis 50%	50,1%	172	33,8%	116	12,5%	43	2,0%	7	1,5%	5	100,0%	343
	51 bis 75%	43,8%	39	39,3%	35	13,5%	12	2,2%	2	1,1%	1	100,0%	89
	76% und mehr	51,7%	15	24,1%	7	20,7%	6			3,4%	1	100,0%	29
	Gesamt	48,8%	299	35,2%	216	12,6%	77	2,1%	13	1,3%	8	100,0%	613

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 110: Wichtigkeit "Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	36,4%	150	39,6%	163	19,2%	79	3,9%	16	1,0%	4	100,0%	412
	Mann	25,1%	54	51,6%	111	16,3%	35	6,0%	13	0,9%	2	100,0%	215
	Gesamt	32,5%	204	43,7%	274	18,2%	114	4,6%	29	1,0%	6	100,0%	627
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	35,0%	14	37,5%	15	15,0%	6	12,5%	5			100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	29,0%	27	48,4%	45	19,4%	18	3,2%	3			100,0%	93
	40 bis 49 Jahre	30,0%	60	43,5%	87	20,5%	41	5,5%	11	0,5%	1	100,0%	200
	50 bis 59 Jahre	37,1%	88	41,4%	98	16,9%	40	3,0%	7	1,7%	4	100,0%	237
	60 Jahre oder älter	28,6%	18	49,2%	31	15,9%	10	6,3%	4			100,0%	63
	Gesamt	32,7%	207	43,6%	276	18,2%	115	4,7%	30	0,8%	5	100,0%	633
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	32,8%	19	53,4%	31	8,6%	5	5,2%	3			100,0%	58
	Höherer Ausbildungsabschluss	37,5%	15	27,5%	11	25,0%	10	5,0%	2	5,0%	2	100,0%	40
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	32,6%	175	43,4%	233	18,8%	101	4,5%	24	0,7%	4	100,0%	537
	Gesamt	32,9%	209	43,3%	275	18,3%	116	4,6%	29	0,9%	6	100,0%	635
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	32,7%	48	45,6%	67	16,3%	24	4,8%	7	0,7%	1	100,0%	147
	Nein	32,8%	171	42,5%	222	19,2%	100	4,4%	23	1,1%	6	100,0%	522
	Gesamt	32,7%	219	43,2%	289	18,5%	124	4,5%	30	1,0%	7	100,0%	669
Leitungsfunktion	Nein	33,5%	169	43,6%	220	17,4%	88	4,6%	23	1,0%	5	100,0%	505
	Ja	29,8%	48	42,2%	68	22,4%	36	4,3%	7	1,2%	2	100,0%	161
	Gesamt	32,6%	217	43,2%	288	18,6%	124	4,5%	30	1,1%	7	100,0%	666

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 111: Wichtigkeit "Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Wissen und Verständnis über komplexe Arbeitsprozesse											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	30,8%	8	57,7%	15	7,7%	2	3,8%	1			100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	30,4%	14	52,2%	24	10,9%	5	2,2%	1	4,3%	2	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	40,4%	38	37,2%	35	16,0%	15	4,3%	4	2,1%	2	100,0%	94
	Erziehung und Unterricht	31,3%	151	42,9%	207	20,5%	99	4,8%	23	0,6%	3	100,0%	483
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	32,7%	219	43,2%	289	18,5%	124	4,5%	30	1,0%	7	100,0%	669
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	33,1%	94	41,9%	119	18,7%	53	4,9%	14	1,4%	4	100,0%	284
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	35,8%	43	41,7%	50	18,3%	22	3,3%	4	0,8%	1	100,0%	120
	Ländlicher Raum	30,5%	80	45,4%	119	18,7%	49	4,6%	12	0,8%	2	100,0%	262
	Gesamt	32,6%	217	43,2%	288	18,6%	124	4,5%	30	1,1%	7	100,0%	666
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	41,7%	43	42,7%	44	11,7%	12	2,9%	3	1,0%	1	100,0%	103
	Nein	32,6%	106	44,0%	143	18,5%	60	4,0%	13	0,9%	3	100,0%	325
	Gesamt	34,8%	149	43,7%	187	16,8%	72	3,7%	16	0,9%	4	100,0%	428
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	32,5%	110	42,6%	144	19,8%	67	4,1%	14	0,9%	3	100,0%	338
	Ja	38,1%	16	47,6%	20	9,5%	4	2,4%	1	2,4%	1	100,0%	42
	Gesamt	33,2%	126	43,2%	164	18,7%	71	3,9%	15	1,1%	4	100,0%	380
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	32,9%	188	43,1%	246	18,7%	107	4,6%	26	0,7%	4	100,0%	571
	Nein	31,3%	21	46,3%	31	13,4%	9	4,5%	3	4,5%	3	100,0%	67
	Gesamt	32,8%	209	43,4%	277	18,2%	116	4,5%	29	1,1%	7	100,0%	638
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	20,0%	9	55,6%	25	17,8%	8	4,4%	2	2,2%	1	100,0%	45
	10 bis 49 MA	31,4%	72	43,2%	99	20,5%	47	3,9%	9	0,9%	2	100,0%	229
	50 bis 249 MA	32,5%	82	42,1%	106	19,4%	49	5,2%	13	0,8%	2	100,0%	252
	250 und mehr MA	41,7%	43	43,7%	45	8,7%	9	3,9%	4	1,9%	2	100,0%	103
	Gesamt	32,8%	206	43,7%	275	18,0%	113	4,5%	28	1,1%	7	100,0%	629
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	31,0%	13	47,6%	20	9,5%	4	9,5%	4	2,4%	1	100,0%	42
	26 bis 50%	39,2%	47	44,2%	53	11,7%	14	5,0%	6			100,0%	120
	51 bis 75%	32,3%	76	45,5%	107	17,4%	41	3,0%	7	1,7%	4	100,0%	235
	76% und mehr	30,1%	68	40,3%	91	23,9%	54	4,9%	11	0,9%	2	100,0%	226
	Gesamt	32,6%	204	43,7%	273	18,1%	113	4,5%	28	1,1%	7	100,0%	625
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	35,8%	48	41,8%	56	17,2%	23	4,5%	6	0,7%	1	100,0%	134
	26 bis 50%	31,3%	107	44,4%	152	19,6%	67	4,1%	14	0,6%	2	100,0%	342
	51 bis 75%	28,1%	25	46,1%	41	15,7%	14	6,7%	6	3,4%	3	100,0%	89
	76% und mehr	43,3%	13	33,3%	10	13,3%	4	6,7%	2	3,3%	1	100,0%	30
	Gesamt	32,5%	199	43,9%	269	17,9%	110	4,6%	28	1,1%	7	100,0%	613

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 112: Wichtigkeit "Kreativität im Finden von Lösungen" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Kreativität im Finden von Lösungen											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	52,3%	217	30,8%	128	10,8%	45	4,8%	20	1,2%	5	100,0%	415
	Mann	43,5%	93	36,4%	78	12,6%	27	6,1%	13	1,4%	3	100,0%	214
	Gesamt	49,3%	310	32,8%	206	11,4%	72	5,2%	33	1,3%	8	100,0%	629
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	52,5%	21	30,0%	12	7,5%	3	10,0%	4			100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	52,1%	49	30,9%	29	10,6%	10	5,3%	5	1,1%	1	100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	46,8%	94	34,3%	69	11,9%	24	6,0%	12	1,0%	2	100,0%	201
	50 bis 59 Jahre	51,0%	122	31,0%	74	12,6%	30	3,8%	9	1,7%	4	100,0%	239
	60 Jahre oder älter	50,8%	31	36,1%	22	8,2%	5	4,9%	3			100,0%	61
	Gesamt	49,9%	317	32,4%	206	11,3%	72	5,2%	33	1,1%	7	100,0%	635
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	51,7%	30	34,5%	20	8,6%	5	5,2%	3			100,0%	58
	Höherer Ausbildungsabschluss	43,6%	17	25,6%	10	23,1%	9	2,6%	1	5,1%	2	100,0%	39
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	50,7%	274	32,2%	174	10,6%	57	5,4%	29	1,1%	6	100,0%	540
	Gesamt	50,4%	321	32,0%	204	11,1%	71	5,2%	33	1,3%	8	100,0%	637
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	49,7%	74	34,2%	51	8,1%	12	6,7%	10	1,3%	2	100,0%	149
	Nein	51,0%	266	30,8%	161	12,5%	65	4,4%	23	1,3%	7	100,0%	522
	Gesamt	50,7%	340	31,6%	212	11,5%	77	4,9%	33	1,3%	9	100,0%	671
Leitungsfunktion	Nein	51,3%	259	31,7%	160	11,5%	58	4,2%	21	1,4%	7	100,0%	505
	Ja	49,1%	80	30,7%	50	11,7%	19	7,4%	12	1,2%	2	100,0%	163
	Gesamt	50,7%	339	31,4%	210	11,5%	77	4,9%	33	1,3%	9	100,0%	668

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 113: Wichtigkeit "Kreativität im Finden von Lösungen" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Kreativität im Finden von Lösungen											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	50,0%	13	42,3%	11	3,8%	1	3,8%	1			100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	48,9%	22	35,6%	16	6,7%	3	4,4%	2	4,4%	2	100,0%	45
	Gesundheits- und Sozialwesen	51,6%	49	22,1%	21	16,8%	16	7,4%	7	2,1%	2	100,0%	95
	Erziehung und Unterricht	50,3%	244	32,8%	159	11,3%	55	4,5%	22	1,0%	5	100,0%	485
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	50,7%	340	31,6%	212	11,5%	77	4,9%	33	1,3%	9	100,0%	671
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	53,2%	151	27,8%	79	11,6%	33	6,0%	17	1,4%	4	100,0%	284
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	54,5%	67	27,6%	34	8,1%	10	7,3%	9	2,4%	3	100,0%	123
	Ländlicher Raum	46,4%	121	37,2%	97	13,0%	34	2,7%	7	0,8%	2	100,0%	261
	Gesamt	50,7%	339	31,4%	210	11,5%	77	4,9%	33	1,3%	9	100,0%	668
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	55,3%	57	31,1%	32	6,8%	7	5,8%	6	1,0%	1	100,0%	103
	Nein	51,1%	167	30,6%	100	12,5%	41	4,3%	14	1,5%	5	100,0%	327
	Gesamt	52,1%	224	30,7%	132	11,2%	48	4,7%	20	1,4%	6	100,0%	430
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	51,2%	174	31,2%	106	10,9%	37	5,3%	18	1,5%	5	100,0%	340
	Ja	63,4%	26	22,0%	9	7,3%	3	4,9%	2	2,4%	1	100,0%	41
	Gesamt	52,5%	200	30,2%	115	10,5%	40	5,2%	20	1,6%	6	100,0%	381
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	50,6%	291	31,7%	182	11,7%	67	4,9%	28	1,2%	7	100,0%	575
	Nein	53,0%	35	31,8%	21	6,1%	4	6,1%	4	3,0%	2	100,0%	66
	Gesamt	50,9%	326	31,7%	203	11,1%	71	5,0%	32	1,4%	9	100,0%	641
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	40,9%	18	43,2%	19	11,4%	5	2,3%	1	2,3%	1	100,0%	44
	10 bis 49 MA	50,0%	115	32,6%	75	10,9%	25	5,7%	13	0,9%	2	100,0%	230
	50 bis 249 MA	49,4%	125	32,8%	83	10,3%	26	5,9%	15	1,6%	4	100,0%	253
	250 und mehr MA	58,7%	61	24,0%	25	12,5%	13	2,9%	3	1,9%	2	100,0%	104
	Gesamt	50,6%	319	32,0%	202	10,9%	69	5,1%	32	1,4%	9	100,0%	631
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	1
	bis 25%	42,9%	18	31,0%	13	14,3%	6	9,5%	4	2,4%	1	100,0%	42
	26 bis 50%	58,3%	70	26,7%	32	10,8%	13	3,3%	4	0,8%	1	100,0%	120
	51 bis 75%	53,8%	127	31,8%	75	8,9%	21	3,4%	8	2,1%	5	100,0%	236
	76% und mehr	44,3%	101	35,1%	80	12,7%	29	7,0%	16	0,9%	2	100,0%	228
	Gesamt	50,6%	317	31,9%	200	11,0%	69	5,1%	32	1,4%	9	100,0%	627
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	17
	bis 25%	51,1%	69	32,6%	44	11,1%	15	3,7%	5	1,5%	2	100,0%	135
	26 bis 50%	48,5%	167	33,4%	115	11,9%	41	4,9%	17	1,2%	4	100,0%	344
	51 bis 75%	47,8%	43	34,4%	31	7,8%	7	7,8%	7	2,2%	2	100,0%	90
	76% und mehr	58,6%	17	17,2%	5	13,8%	4	6,9%	2	3,4%	1	100,0%	29
	Gesamt	50,1%	308	32,2%	198	11,1%	68	5,2%	32	1,5%	9	100,0%	615

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 114: Wichtigkeit "Generelles technisches Verständnis" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Generelles technisches Verständnis											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	30,6%	126	38,3%	158	23,8%	98	6,3%	26	1,0%	4	100,0%	412
	Mann	29,2%	63	44,0%	95	20,8%	45	6,0%	13			100,0%	216
	Gesamt	30,1%	189	40,3%	253	22,8%	143	6,2%	39	0,6%	4	100,0%	628
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	50,0%	20	27,5%	11	15,0%	6	7,5%	3			100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	34,4%	32	39,8%	37	20,4%	19	4,3%	4	1,1%	1	100,0%	93
	40 bis 49 Jahre	29,9%	60	39,8%	80	22,9%	46	7,5%	15			100,0%	201
	50 bis 59 Jahre	27,3%	65	42,0%	100	23,5%	56	5,9%	14	1,3%	3	100,0%	238
	60 Jahre oder älter	27,4%	17	43,5%	27	22,6%	14	6,5%	4			100,0%	62
	Gesamt	30,6%	194	40,2%	255	22,2%	141	6,3%	40	0,6%	4	100,0%	634
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	32,2%	19	37,3%	22	27,1%	16	3,4%	2			100,0%	59
	Höherer Ausbildungsabschluss	40,0%	16	27,5%	11	25,0%	10	7,5%	3			100,0%	40
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	30,2%	162	41,2%	221	21,6%	116	6,3%	34	0,7%	4	100,0%	537
	Gesamt	31,0%	197	39,9%	254	22,3%	142	6,1%	39	0,6%	4	100,0%	636
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	33,1%	49	41,2%	61	19,6%	29	6,1%	9			100,0%	148
	Nein	30,7%	160	39,3%	205	23,2%	121	6,1%	32	0,8%	4	100,0%	522
	Gesamt	31,2%	209	39,7%	266	22,4%	150	6,1%	41	0,6%	4	100,0%	670
Leitungsfunktion	Nein	32,5%	163	40,6%	204	21,9%	110	4,6%	23	0,4%	2	100,0%	502
	Ja	27,9%	46	35,8%	59	24,2%	40	10,9%	18	1,2%	2	100,0%	165
	Gesamt	31,3%	209	39,4%	263	22,5%	150	6,1%	41	0,6%	4	100,0%	667

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 115: Wichtigkeit "Generelles technisches Verständnis" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Generelles technisches Verständnis											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	53,8%	14	26,9%	7	11,5%	3	7,7%	2			100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	41,3%	19	34,8%	16	13,0%	6	8,7%	4	2,2%	1	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	28,4%	27	30,5%	29	31,6%	30	9,5%	9			100,0%	95
	Erziehung und Unterricht	29,4%	142	43,1%	208	21,7%	105	5,2%	25	0,6%	3	100,0%	483
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	31,2%	209	39,7%	266	22,4%	150	6,1%	41	0,6%	4	100,0%	670
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	33,6%	95	34,3%	97	24,4%	69	7,4%	21	0,4%	1	100,0%	283
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	31,7%	39	42,3%	52	17,1%	21	7,3%	9	1,6%	2	100,0%	123
	Ländlicher Raum	28,4%	74	44,4%	116	23,0%	60	3,8%	10	0,4%	1	100,0%	261
	Gesamt	31,2%	208	39,7%	265	22,5%	150	6,0%	40	0,6%	4	100,0%	667
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	31,1%	32	40,8%	42	21,4%	22	5,8%	6	1,0%	1	100,0%	103
	Nein	31,0%	100	39,9%	129	22,3%	72	5,9%	19	0,9%	3	100,0%	323
	Gesamt	31,0%	132	40,1%	171	22,1%	94	5,9%	25	0,9%	4	100,0%	426
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	29,4%	99	43,3%	146	20,5%	69	5,9%	20	0,9%	3	100,0%	337
	Ja	41,5%	17	29,3%	12	19,5%	8	7,3%	3	2,4%	1	100,0%	41
	Gesamt	30,7%	116	41,8%	158	20,4%	77	6,1%	23	1,1%	4	100,0%	378
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	29,8%	171	41,0%	235	22,0%	126	6,8%	39	0,3%	2	100,0%	573
	Nein	37,3%	25	32,8%	22	23,9%	16	3,0%	2	3,0%	2	100,0%	67
	Gesamt	30,6%	196	40,2%	257	22,2%	142	6,4%	41	0,6%	4	100,0%	640
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	22,2%	10	44,4%	20	26,7%	12	4,4%	2	2,2%	1	100,0%	45
	10 bis 49 MA	33,0%	76	42,2%	97	17,8%	41	5,7%	13	1,3%	3	100,0%	230
	50 bis 249 MA	29,1%	73	39,8%	100	24,7%	62	6,4%	16			100,0%	251
	250 und mehr MA	32,7%	34	34,6%	36	25,0%	26	7,7%	8			100,0%	104
	Gesamt	30,6%	193	40,2%	253	22,4%	141	6,2%	39	0,6%	4	100,0%	630
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	42,9%	18	31,0%	13	14,3%	6	9,5%	4	2,4%	1	100,0%	42
	26 bis 50%	44,2%	53	31,7%	38	16,7%	20	7,5%	9			100,0%	120
	51 bis 75%	23,6%	55	45,5%	106	26,2%	61	4,7%	11			100,0%	233
	76% und mehr	27,1%	62	41,9%	96	23,1%	53	6,6%	15	1,3%	3	100,0%	229
	Gesamt	30,4%	190	40,4%	253	22,4%	140	6,2%	39	0,6%	4	100,0%	626
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	31,9%	43	45,2%	61	17,0%	23	5,2%	7	0,7%	1	100,0%	135
	26 bis 50%	27,6%	94	41,9%	143	24,0%	82	5,9%	20	0,6%	2	100,0%	341
	51 bis 75%	40,0%	36	31,1%	28	21,1%	19	6,7%	6	1,1%	1	100,0%	90
	76% und mehr	33,3%	10	26,7%	8	26,7%	8	13,3%	4			100,0%	30
	Gesamt	30,8%	189	40,2%	247	22,1%	136	6,2%	38	0,7%	4	100,0%	614

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 116: Wichtigkeit "Fähigkeit zur Koordination von komplexen Arbeitsabläufen" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Fähigkeit zur Koordination von komplexen Arbeitsabläufen											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	35,0%	144	42,1%	173	18,2%	75	3,9%	16	0,7%	3	100,0%	411
	Mann	24,9%	53	44,6%	95	24,4%	52	5,6%	12	0,5%	1	100,0%	213
	Gesamt	31,6%	197	42,9%	268	20,4%	127	4,5%	28	0,6%	4	100,0%	624
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	30,0%	12	42,5%	17	22,5%	9	2,5%	1	2,5%	1	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	29,8%	28	46,8%	44	19,1%	18	4,3%	4			100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	29,3%	58	45,5%	90	20,2%	40	4,5%	9	0,5%	1	100,0%	198
	50 bis 59 Jahre	35,4%	84	39,7%	94	19,8%	47	4,6%	11	0,4%	1	100,0%	237
	60 Jahre oder älter	29,5%	18	44,3%	27	21,3%	13	4,9%	3			100,0%	61
	Gesamt	31,7%	200	43,2%	272	20,2%	127	4,4%	28	0,5%	3	100,0%	630
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	33,9%	20	52,5%	31	11,9%	7	1,7%	1			100,0%	59
	Höherer Ausbildungsabschluss	35,9%	14	30,8%	12	23,1%	9	10,3%	4			100,0%	39
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	31,3%	167	42,7%	228	21,0%	112	4,3%	23	0,7%	4	100,0%	534
	Gesamt	31,8%	201	42,9%	271	20,3%	128	4,4%	28	0,6%	4	100,0%	632
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	34,9%	52	38,9%	58	22,1%	33	2,7%	4	1,3%	2	100,0%	149
	Nein	31,3%	161	43,3%	223	19,8%	102	5,2%	27	0,4%	2	100,0%	515
	Gesamt	32,1%	213	42,3%	281	20,3%	135	4,7%	31	0,6%	4	100,0%	664
Leitungsfunktion	Nein	32,1%	161	44,5%	223	19,2%	96	3,6%	18	0,6%	3	100,0%	501
	Ja	31,2%	50	35,6%	57	24,4%	39	8,1%	13	0,6%	1	100,0%	160
	Gesamt	31,9%	211	42,4%	280	20,4%	135	4,7%	31	0,6%	4	100,0%	661

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 117: Wichtigkeit "Fähigkeit zur Koordination von komplexen Arbeitsabläufen" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Fähigkeit zur Koordination von komplexen Arbeitsabläufen											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	30,8%	8	42,3%	11	26,9%	7					100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	37,8%	17	44,4%	20	6,7%	3	8,9%	4	2,2%	1	100,0%	45
	Gesundheits- und Sozialwesen	34,7%	33	40,0%	38	20,0%	19	5,3%	5			100,0%	95
	Erziehung und Unterricht	31,0%	148	42,7%	204	21,3%	102	4,4%	21	0,6%	3	100,0%	478
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	32,1%	213	42,3%	281	20,3%	135	4,7%	31	0,6%	4	100,0%	664
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	33,0%	93	41,1%	116	19,1%	54	6,0%	17	0,7%	2	100,0%	282
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	35,2%	43	45,1%	55	16,4%	20	3,3%	4			100,0%	122
	Ländlicher Raum	29,2%	75	42,4%	109	23,7%	61	3,9%	10	0,8%	2	100,0%	257
	Gesamt	31,9%	211	42,4%	280	20,4%	135	4,7%	31	0,6%	4	100,0%	661
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	36,9%	38	45,6%	47	13,6%	14	3,9%	4			100,0%	103
	Nein	33,0%	107	40,1%	130	21,6%	70	4,9%	16	0,3%	1	100,0%	324
	Gesamt	34,0%	145	41,5%	177	19,7%	84	4,7%	20	0,2%	1	100,0%	427
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	33,9%	115	39,5%	134	20,1%	68	5,9%	20	0,6%	2	100,0%	339
	Ja	39,0%	16	43,9%	18	9,8%	4	7,3%	3			100,0%	41
	Gesamt	34,5%	131	40,0%	152	18,9%	72	6,1%	23	0,5%	2	100,0%	380
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	31,8%	181	42,5%	242	21,1%	120	4,4%	25	0,4%	2	100,0%	570
	Nein	34,8%	23	43,9%	29	10,6%	7	9,1%	6	1,5%	1	100,0%	66
	Gesamt	32,1%	204	42,6%	271	20,0%	127	4,9%	31	0,5%	3	100,0%	636
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	32,6%	14	44,2%	19	20,9%	9	2,3%	1			100,0%	43
	10 bis 49 MA	35,1%	80	40,8%	93	18,9%	43	4,4%	10	0,9%	2	100,0%	228
	50 bis 249 MA	29,0%	73	44,4%	112	20,6%	52	5,2%	13	0,8%	2	100,0%	252
	250 und mehr MA	33,0%	34	45,6%	47	16,5%	17	4,9%	5			100,0%	103
	Gesamt	32,1%	201	43,3%	271	19,3%	121	4,6%	29	0,6%	4	100,0%	626
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	33,3%	14	40,5%	17	19,0%	8	7,1%	3			100,0%	42
	26 bis 50%	36,1%	43	43,7%	52	14,3%	17	5,0%	6	0,8%	1	100,0%	119
	51 bis 75%	32,2%	75	44,6%	104	19,7%	46	2,6%	6	0,9%	2	100,0%	233
	76% und mehr	29,6%	67	42,0%	95	21,7%	49	6,2%	14	0,4%	1	100,0%	226
	Gesamt	32,2%	200	43,2%	269	19,3%	120	4,7%	29	0,6%	4	100,0%	622
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	34,3%	46	37,3%	50	23,1%	31	3,7%	5	1,5%	2	100,0%	134
	26 bis 50%	29,4%	100	48,8%	166	17,1%	58	4,7%	16			100,0%	340
	51 bis 75%	28,4%	25	40,9%	36	20,5%	18	9,1%	8	1,1%	1	100,0%	88
	76% und mehr	40,0%	12	20,0%	6	36,7%	11			3,3%	1	100,0%	30
	Gesamt	31,5%	192	43,4%	265	19,7%	120	4,8%	29	0,7%	4	100,0%	610

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 118: Wichtigkeit "Führungskompetenz" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Führungskompetenz											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	32,6%	134	24,6%	101	27,5%	113	12,4%	51	2,9%	12	100,0%	411
	Mann	22,1%	48	33,6%	73	33,6%	73	8,8%	19	1,8%	4	100,0%	217
	Gesamt	29,0%	182	27,7%	174	29,6%	186	11,1%	70	2,5%	16	100,0%	628
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	35,0%	14	17,5%	7	32,5%	13	10,0%	4	5,0%	2	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	27,7%	26	27,7%	26	31,9%	30	10,6%	10	2,1%	2	100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	26,9%	54	26,4%	53	29,4%	59	15,4%	31	2,0%	4	100,0%	201
	50 bis 59 Jahre	31,6%	75	30,4%	72	25,7%	61	9,3%	22	3,0%	7	100,0%	237
	60 Jahre oder älter	25,8%	16	25,8%	16	41,9%	26	6,5%	4			100,0%	62
	Gesamt	29,2%	185	27,4%	174	29,8%	189	11,2%	71	2,4%	15	100,0%	634
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	40,7%	24	28,8%	17	23,7%	14	6,8%	4			100,0%	59
	Höherer Ausbildungsabschluss	23,1%	9	28,2%	11	35,9%	14	10,3%	4	2,6%	1	100,0%	39
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	28,6%	154	27,1%	146	29,9%	161	11,5%	62	2,8%	15	100,0%	538
	Gesamt	29,4%	187	27,4%	174	29,7%	189	11,0%	70	2,5%	16	100,0%	636
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	34,9%	52	27,5%	41	24,8%	37	11,4%	17	1,3%	2	100,0%	149
	Nein	28,1%	146	27,4%	142	30,6%	159	11,0%	57	2,9%	15	100,0%	519
	Gesamt	29,6%	198	27,4%	183	29,3%	196	11,1%	74	2,5%	17	100,0%	668
Leitungsfunktion	Nein	30,8%	154	26,8%	134	29,4%	147	10,8%	54	2,2%	11	100,0%	500
	Ja	26,1%	43	28,5%	47	29,7%	49	12,1%	20	3,6%	6	100,0%	165
	Gesamt	29,6%	197	27,2%	181	29,5%	196	11,1%	74	2,6%	17	100,0%	665

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 119: Wichtigkeit "Führungskompetenz" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Führungskompetenz											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	36,0%	9	28,0%	7	24,0%	6	8,0%	2	4,0%	1	100,0%	25
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	13,0%	6	45,7%	21	26,1%	12	13,0%	6	2,2%	1	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	40,0%	38	21,1%	20	27,4%	26	9,5%	9	2,1%	2	100,0%	95
	Erziehung und Unterricht	28,2%	136	27,2%	131	30,1%	145	11,8%	57	2,7%	13	100,0%	482
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	29,6%	198	27,4%	183	29,3%	196	11,1%	74	2,5%	17	100,0%	668
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	29,1%	82	26,2%	74	31,2%	88	11,0%	31	2,5%	7	100,0%	282
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	33,3%	41	26,0%	32	30,9%	38	7,3%	9	2,4%	3	100,0%	123
	Ländlicher Raum	28,1%	73	29,2%	76	26,9%	70	13,1%	34	2,7%	7	100,0%	260
	Gesamt	29,5%	196	27,4%	182	29,5%	196	11,1%	74	2,6%	17	100,0%	665
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	36,9%	38	26,2%	27	29,1%	30	7,8%	8			100,0%	103
	Nein	28,2%	92	30,1%	98	25,2%	82	13,2%	43	3,4%	11	100,0%	326
	Gesamt	30,3%	130	29,1%	125	26,1%	112	11,9%	51	2,6%	11	100,0%	429
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	30,5%	103	28,1%	95	24,9%	84	12,7%	43	3,8%	13	100,0%	338
	Ja	33,3%	14	35,7%	15	23,8%	10	7,1%	3			100,0%	42
	Gesamt	30,8%	117	28,9%	110	24,7%	94	12,1%	46	3,4%	13	100,0%	380
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	30,0%	172	27,7%	159	28,6%	164	11,0%	63	2,6%	15	100,0%	573
	Nein	22,4%	15	31,3%	21	31,3%	21	11,9%	8	3,0%	2	100,0%	67
	Gesamt	29,2%	187	28,1%	180	28,9%	185	11,1%	71	2,7%	17	100,0%	640
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	20,0%	9	31,1%	14	28,9%	13	17,8%	8	2,2%	1	100,0%	45
	10 bis 49 MA	29,6%	68	28,3%	65	27,0%	62	12,2%	28	3,0%	7	100,0%	230
	50 bis 249 MA	29,4%	74	26,6%	67	30,6%	77	11,5%	29	2,0%	5	100,0%	252
	250 und mehr MA	35,9%	37	23,3%	24	34,0%	35	3,9%	4	2,9%	3	100,0%	103
	Gesamt	29,8%	188	27,0%	170	29,7%	187	11,0%	69	2,5%	16	100,0%	630
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	19,0%	8	45,2%	19	16,7%	7	16,7%	7	2,4%	1	100,0%	42
	26 bis 50%	31,1%	37	26,9%	32	32,8%	39	8,4%	10	0,8%	1	100,0%	119
	51 bis 75%	32,5%	76	27,4%	64	28,6%	67	8,1%	19	3,4%	8	100,0%	234
	76% und mehr	28,4%	65	23,6%	54	31,4%	72	14,0%	32	2,6%	6	100,0%	229
	Gesamt	29,9%	187	27,0%	169	29,6%	185	11,0%	69	2,6%	16	100,0%	626
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	28,9%	39	28,1%	38	27,4%	37	12,6%	17	3,0%	4	100,0%	135
	26 bis 50%	30,7%	105	24,9%	85	32,5%	111	9,6%	33	2,3%	8	100,0%	342
	51 bis 75%	27,0%	24	32,6%	29	22,5%	20	15,7%	14	2,2%	2	100,0%	89
	76% und mehr	30,0%	9	23,3%	7	36,7%	11	6,7%	2	3,3%	1	100,0%	30
	Gesamt	29,5%	181	27,4%	168	29,3%	180	11,4%	70	2,4%	15	100,0%	614

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 120: Wichtigkeit "Eigenverantwortung" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Eigenverantwortung											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	66,7%	278	23,0%	96	5,3%	22	3,6%	15	1,4%	6	100,0%	417
	Mann	57,6%	125	30,9%	67	8,8%	19	2,8%	6			100,0%	217
	Gesamt	63,6%	403	25,7%	163	6,5%	41	3,3%	21	0,9%	6	100,0%	634
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	62,5%	25	22,5%	9	15,0%	6					100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	61,1%	58	27,4%	26	7,4%	7	3,2%	3	1,1%	1	100,0%	95
	40 bis 49 Jahre	62,9%	127	27,2%	55	6,4%	13	2,5%	5	1,0%	2	100,0%	202
	50 bis 59 Jahre	66,7%	160	22,1%	53	5,4%	13	4,6%	11	1,2%	3	100,0%	240
	60 Jahre oder älter	61,9%	39	28,6%	18	6,3%	4	3,2%	2			100,0%	63
	Gesamt	63,9%	409	25,2%	161	6,7%	43	3,3%	21	0,9%	6	100,0%	640
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	71,2%	42	20,3%	12	5,1%	3	3,4%	2			100,0%	59
	Höherer Ausbildungsabschluss	52,5%	21	30,0%	12	17,5%	7					100,0%	40
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	64,1%	348	25,4%	138	5,9%	32	3,5%	19	1,1%	6	100,0%	543
	Gesamt	64,0%	411	25,2%	162	6,5%	42	3,3%	21	0,9%	6	100,0%	642
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	62,4%	93	26,8%	40	6,7%	10	2,7%	4	1,3%	2	100,0%	149
	Nein	64,0%	336	25,1%	132	6,9%	36	3,2%	17	0,8%	4	100,0%	525
	Gesamt	63,6%	429	25,5%	172	6,8%	46	3,1%	21	0,9%	6	100,0%	674
Leitungsfunktion	Nein	64,6%	327	24,9%	126	6,5%	33	3,2%	16	0,8%	4	100,0%	506
	Ja	60,6%	100	27,3%	45	7,9%	13	3,0%	5	1,2%	2	100,0%	165
	Gesamt	63,6%	427	25,5%	171	6,9%	46	3,1%	21	0,9%	6	100,0%	671

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 121: Wichtigkeit "Eigenverantwortung" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Eigenverantwortung											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	61,5%	16	30,8%	8	7,7%	2					100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	60,9%	28	28,3%	13	6,5%	3	2,2%	1	2,2%	1	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	71,6%	68	20,0%	19	4,2%	4	4,2%	4			100,0%	95
	Erziehung und Unterricht	62,4%	304	26,3%	128	7,0%	34	3,3%	16	1,0%	5	100,0%	487
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	63,6%	429	25,5%	172	6,8%	46	3,1%	21	0,9%	6	100,0%	674
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	66,1%	187	24,4%	69	5,3%	15	3,5%	10	0,7%	2	100,0%	283
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	66,1%	82	25,0%	31	5,6%	7	2,4%	3	0,8%	1	100,0%	124
	Ländlicher Raum	59,5%	157	27,3%	72	9,1%	24	3,0%	8	1,1%	3	100,0%	264
	Gesamt	63,5%	426	25,6%	172	6,9%	46	3,1%	21	0,9%	6	100,0%	671
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	67,0%	69	25,2%	26	3,9%	4	2,9%	3	1,0%	1	100,0%	103
	Nein	64,7%	213	24,9%	82	6,4%	21	3,0%	10	0,9%	3	100,0%	329
	Gesamt	65,3%	282	25,0%	108	5,8%	25	3,0%	13	0,9%	4	100,0%	432
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	64,6%	221	25,7%	88	5,6%	19	3,2%	11	0,9%	3	100,0%	342
	Ja	66,7%	28	21,4%	9	9,5%	4			2,4%	1	100,0%	42
	Gesamt	64,8%	249	25,3%	97	6,0%	23	2,9%	11	1,0%	4	100,0%	384
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	63,9%	370	25,7%	149	6,6%	38	2,9%	17	0,9%	5	100,0%	579
	Nein	64,2%	43	25,4%	17	3,0%	2	6,0%	4	1,5%	1	100,0%	67
	Gesamt	63,9%	413	25,7%	166	6,2%	40	3,3%	21	0,9%	6	100,0%	646
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	55,6%	25	28,9%	13	11,1%	5	2,2%	1	2,2%	1	100,0%	45
	10 bis 49 MA	64,2%	149	26,7%	62	5,6%	13	2,6%	6	0,9%	2	100,0%	232
	50 bis 249 MA	60,8%	155	27,5%	70	5,9%	15	4,7%	12	1,2%	3	100,0%	255
	250 und mehr MA	75,0%	78	16,3%	17	6,7%	7	1,9%	2			100,0%	104
	Gesamt	64,0%	407	25,5%	162	6,3%	40	3,3%	21	0,9%	6	100,0%	636
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	50,0%	21	33,3%	14	11,9%	5	2,4%	1	2,4%	1	100,0%	42
	26 bis 50%	62,8%	76	29,8%	36	4,1%	5	1,7%	2	1,7%	2	100,0%	121
	51 bis 75%	70,3%	166	21,2%	50	5,1%	12	3,0%	7	0,4%	1	100,0%	236
	76% und mehr	60,2%	139	26,8%	62	7,8%	18	4,3%	10	0,9%	2	100,0%	231
	Gesamt	63,9%	404	25,6%	162	6,3%	40	3,2%	20	0,9%	6	100,0%	632
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	62,5%	85	23,5%	32	7,4%	10	5,1%	7	1,5%	2	100,0%	136
	26 bis 50%	64,2%	222	27,2%	94	5,5%	19	2,3%	8	0,9%	3	100,0%	346
	51 bis 75%	60,0%	54	28,9%	26	5,6%	5	4,4%	4	1,1%	1	100,0%	90
	76% und mehr	60,0%	18	23,3%	7	13,3%	4	3,3%	1			100,0%	30
	Gesamt	63,5%	394	25,8%	160	6,3%	39	3,4%	21	1,0%	6	100,0%	620

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 122: Wichtigkeit "Sozialkompetenz" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Sozialkompetenz											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	61,5%	254	16,7%	69	10,4%	43	7,3%	30	4,1%	17	100,0%	413
	Mann	52,5%	114	23,5%	51	15,2%	33	7,4%	16	1,4%	3	100,0%	217
	Gesamt	58,4%	368	19,0%	120	12,1%	76	7,3%	46	3,2%	20	100,0%	630
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	62,5%	25	10,0%	4	12,5%	5	12,5%	5	2,5%	1	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	55,8%	53	17,9%	17	18,9%	18	5,3%	5	2,1%	2	100,0%	95
	40 bis 49 Jahre	56,0%	112	18,0%	36	11,5%	23	11,0%	22	3,5%	7	100,0%	200
	50 bis 59 Jahre	61,9%	148	20,5%	49	9,2%	22	5,0%	12	3,3%	8	100,0%	239
	60 Jahre oder älter	61,3%	38	17,7%	11	14,5%	9	4,8%	3	1,6%	1	100,0%	62
	Gesamt	59,1%	376	18,4%	117	12,1%	77	7,4%	47	3,0%	19	100,0%	636
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	69,5%	41	16,9%	10	6,8%	4	5,1%	3	1,7%	1	100,0%	59
	Höherer Ausbildungsabschluss	42,5%	17	25,0%	10	17,5%	7	15,0%	6			100,0%	40
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	58,8%	317	18,7%	101	12,2%	66	6,7%	36	3,5%	19	100,0%	539
	Gesamt	58,8%	375	19,0%	121	12,1%	77	7,1%	45	3,1%	20	100,0%	638
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	61,9%	91	15,6%	23	9,5%	14	8,8%	13	4,1%	6	100,0%	147
	Nein	57,7%	302	20,5%	107	12,4%	65	6,7%	35	2,7%	14	100,0%	523
	Gesamt	58,7%	393	19,4%	130	11,8%	79	7,2%	48	3,0%	20	100,0%	670
Leitungsfunktion	Nein	59,9%	302	18,8%	95	11,5%	58	6,7%	34	3,0%	15	100,0%	504
	Ja	54,6%	89	20,9%	34	12,9%	21	8,6%	14	3,1%	5	100,0%	163
	Gesamt	58,6%	391	19,3%	129	11,8%	79	7,2%	48	3,0%	20	100,0%	667

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 123: Wichtigkeit "Sozialkompetenz" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Sozialkompetenz											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	73,1%	19	11,5%	3	11,5%	3	3,8%	1			100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	43,5%	20	34,8%	16	8,7%	4	8,7%	4	4,3%	2	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	65,3%	62	13,7%	13	10,5%	10	8,4%	8	2,1%	2	100,0%	95
	Erziehung und Unterricht	57,8%	279	19,9%	96	12,0%	58	7,0%	34	3,3%	16	100,0%	483
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	58,7%	393	19,4%	130	11,8%	79	7,2%	48	3,0%	20	100,0%	670
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	58,3%	165	20,1%	57	11,3%	32	6,4%	18	3,9%	11	100,0%	283
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	60,5%	75	15,3%	19	15,3%	19	4,8%	6	4,0%	5	100,0%	124
	Ländlicher Raum	57,7%	150	20,8%	54	10,8%	28	9,2%	24	1,5%	4	100,0%	260
	Gesamt	58,5%	390	19,5%	130	11,8%	79	7,2%	48	3,0%	20	100,0%	667
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	71,6%	73	16,7%	17	6,9%	7	3,9%	4	1,0%	1	100,0%	102
	Nein	56,6%	185	20,5%	67	11,0%	36	8,6%	28	3,4%	11	100,0%	327
	Gesamt	60,1%	258	19,6%	84	10,0%	43	7,5%	32	2,8%	12	100,0%	429
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	56,8%	193	21,2%	72	10,9%	37	7,9%	27	3,2%	11	100,0%	340
	Ja	71,4%	30	9,5%	4	9,5%	4	7,1%	3	2,4%	1	100,0%	42
	Gesamt	58,4%	223	19,9%	76	10,7%	41	7,9%	30	3,1%	12	100,0%	382
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	60,5%	348	17,9%	103	11,8%	68	6,8%	39	3,0%	17	100,0%	575
	Nein	44,8%	30	32,8%	22	10,4%	7	7,5%	5	4,5%	3	100,0%	67
	Gesamt	58,9%	378	19,5%	125	11,7%	75	6,9%	44	3,1%	20	100,0%	642
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	51,1%	23	20,0%	9	15,6%	7	6,7%	3	6,7%	3	100,0%	45
	10 bis 49 MA	56,8%	130	21,0%	48	11,4%	26	7,9%	18	3,1%	7	100,0%	229
	50 bis 249 MA	56,7%	144	20,5%	52	11,8%	30	7,1%	18	3,9%	10	100,0%	254
	250 und mehr MA	73,1%	76	11,5%	12	8,7%	9	6,7%	7			100,0%	104
	Gesamt	59,0%	373	19,1%	121	11,4%	72	7,3%	46	3,2%	20	100,0%	632
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	45,2%	19	21,4%	9	19,0%	8	9,5%	4	4,8%	2	100,0%	42
	26 bis 50%	55,8%	67	26,7%	32	10,0%	12	6,7%	8	0,8%	1	100,0%	120
	51 bis 75%	63,8%	150	16,6%	39	11,9%	28	5,1%	12	2,6%	6	100,0%	235
	76% und mehr	57,6%	132	17,9%	41	10,5%	24	9,2%	21	4,8%	11	100,0%	229
	Gesamt	58,9%	370	19,3%	121	11,5%	72	7,2%	45	3,2%	20	100,0%	628
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	57,8%	78	17,8%	24	14,1%	19	5,9%	8	4,4%	6	100,0%	135
	26 bis 50%	59,2%	203	20,1%	69	11,1%	38	6,7%	23	2,9%	10	100,0%	343
	51 bis 75%	55,6%	50	22,2%	20	10,0%	9	10,0%	9	2,2%	2	100,0%	90
	76% und mehr	56,7%	17	20,0%	6	6,7%	2	13,3%	4	3,3%	1	100,0%	30
	Gesamt	58,4%	360	19,6%	121	11,4%	70	7,3%	45	3,2%	20	100,0%	616

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 124: Wichtigkeit "Kommunikationskompetenz" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Kommunikationskompetenz											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	62,6%	256	22,5%	92	9,3%	38	3,7%	15	2,0%	8	100,0%	409
	Mann	56,5%	121	23,8%	51	13,1%	28	4,7%	10	1,9%	4	100,0%	214
	Gesamt	60,5%	377	23,0%	143	10,6%	66	4,0%	25	1,9%	12	100,0%	623
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	52,5%	21	25,0%	10	12,5%	5	7,5%	3	2,5%	1	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	58,1%	54	21,5%	20	14,0%	13	5,4%	5	1,1%	1	100,0%	93
	40 bis 49 Jahre	58,9%	116	24,9%	49	9,6%	19	5,1%	10	1,5%	3	100,0%	197
	50 bis 59 Jahre	67,2%	160	20,2%	48	7,1%	17	2,9%	7	2,5%	6	100,0%	238
	60 Jahre oder älter	54,1%	33	24,6%	15	19,7%	12	1,6%	1			100,0%	61
	Gesamt	61,0%	384	22,6%	142	10,5%	66	4,1%	26	1,7%	11	100,0%	629
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	63,8%	37	25,9%	15	6,9%	4	1,7%	1	1,7%	1	100,0%	58
	Höherer Ausbildungsabschluss	45,0%	18	32,5%	13	20,0%	8	2,5%	1			100,0%	40
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	61,7%	329	21,8%	116	10,1%	54	4,3%	23	2,1%	11	100,0%	533
	Gesamt	60,9%	384	22,8%	144	10,5%	66	4,0%	25	1,9%	12	100,0%	631
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	57,5%	84	24,7%	36	11,0%	16	3,4%	5	3,4%	5	100,0%	146
	Nein	61,5%	318	22,4%	116	10,4%	54	4,3%	22	1,4%	7	100,0%	517
	Gesamt	60,6%	402	22,9%	152	10,6%	70	4,1%	27	1,8%	12	100,0%	663
Leitungsfunktion	Nein	61,4%	304	22,8%	113	10,3%	51	3,8%	19	1,6%	8	100,0%	495
	Ja	58,2%	96	23,0%	38	11,5%	19	4,8%	8	2,4%	4	100,0%	165
	Gesamt	60,6%	400	22,9%	151	10,6%	70	4,1%	27	1,8%	12	100,0%	660

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 125: Wichtigkeit "Kommunikationskompetenz" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Kommunikationskompetenz											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	65,4%	17	19,2%	5	11,5%	3	3,8%	1			100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	52,2%	24	30,4%	14	10,9%	5	4,3%	2	2,2%	1	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	59,6%	56	23,4%	22	12,8%	12	2,1%	2	2,1%	2	100,0%	94
	Erziehung und Unterricht	61,2%	292	22,4%	107	9,9%	47	4,6%	22	1,9%	9	100,0%	477
	andere Branche											100,0%	20
	Gesamt	60,6%	402	22,9%	152	10,6%	70	4,1%	27	1,8%	12	100,0%	663
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	60,7%	170	22,5%	63	11,1%	31	3,2%	9	2,5%	7	100,0%	280
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	62,8%	76	20,7%	25	10,7%	13	2,5%	3	3,3%	4	100,0%	121
	Ländlicher Raum	59,5%	154	24,3%	63	10,0%	26	5,8%	15	0,4%	1	100,0%	259
	Gesamt	60,6%	400	22,9%	151	10,6%	70	4,1%	27	1,8%	12	100,0%	660
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	73,3%	74	15,8%	16	8,9%	9	2,0%	2			100,0%	101
	Nein	59,4%	193	22,5%	73	11,4%	37	4,3%	14	2,5%	8	100,0%	325
	Gesamt	62,7%	267	20,9%	89	10,8%	46	3,8%	16	1,9%	8	100,0%	426
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	60,2%	203	23,1%	78	9,8%	33	4,5%	15	2,4%	8	100,0%	337
	Ja	73,2%	30	12,2%	5	9,8%	4	4,9%	2			100,0%	41
	Gesamt	61,6%	233	22,0%	83	9,8%	37	4,5%	17	2,1%	8	100,0%	378
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	61,3%	348	22,5%	128	10,4%	59	3,9%	22	1,9%	11	100,0%	568
	Nein	55,2%	37	28,4%	19	10,4%	7	4,5%	3	1,5%	1	100,0%	67
	Gesamt	60,6%	385	23,1%	147	10,4%	66	3,9%	25	1,9%	12	100,0%	635
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	55,6%	25	28,9%	13	11,1%	5	4,4%	2			100,0%	45
	10 bis 49 MA	58,1%	132	23,8%	54	10,6%	24	5,3%	12	2,2%	5	100,0%	227
	50 bis 249 MA	60,2%	151	23,9%	60	9,6%	24	3,6%	9	2,8%	7	100,0%	251
	250 und mehr MA	70,9%	73	16,5%	17	10,7%	11	1,9%	2			100,0%	103
	Gesamt	60,9%	381	23,0%	144	10,2%	64	4,0%	25	1,9%	12	100,0%	626
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	48,8%	20	22,0%	9	19,5%	8	9,8%	4			100,0%	41
	26 bis 50%	60,0%	72	25,8%	31	11,7%	14	2,5%	3			100,0%	120
	51 bis 75%	66,8%	155	20,3%	47	8,6%	20	2,2%	5	2,2%	5	100,0%	232
	76% und mehr	56,8%	129	25,1%	57	9,3%	21	5,7%	13	3,1%	7	100,0%	227
	Gesamt	60,8%	378	23,2%	144	10,1%	63	4,0%	25	1,9%	12	100,0%	622
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	60,2%	80	23,3%	31	7,5%	10	5,3%	7	3,8%	5	100,0%	133
	26 bis 50%	61,2%	208	24,1%	82	10,3%	35	3,2%	11	1,2%	4	100,0%	340
	51 bis 75%	53,9%	48	27,0%	24	12,4%	11	4,5%	4	2,2%	2	100,0%	89
	76% und mehr	60,0%	18	13,3%	4	13,3%	4	10,0%	3	3,3%	1	100,0%	30
	Gesamt	60,3%	368	23,6%	144	10,0%	61	4,1%	25	2,0%	12	100,0%	610

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 126: Wichtigkeit "Umfassende Kenntnisse zu IKT" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Umfassende Kenntnisse zu IKT											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	25,4%	104	38,9%	159	26,2%	107	7,3%	30	2,2%	9	100,0%	409
	Mann	21,9%	47	35,3%	76	32,6%	70	7,9%	17	2,3%	5	100,0%	215
	Gesamt	24,2%	151	37,7%	235	28,4%	177	7,5%	47	2,2%	14	100,0%	624
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	28,2%	11	46,2%	18	20,5%	8	5,1%	2			100,0%	39
	30 bis 39 Jahre	16,3%	15	40,2%	37	35,9%	33	6,5%	6	1,1%	1	100,0%	92
	40 bis 49 Jahre	22,1%	44	40,2%	80	28,1%	56	7,0%	14	2,5%	5	100,0%	199
	50 bis 59 Jahre	27,8%	66	35,0%	83	25,7%	61	8,4%	20	3,0%	7	100,0%	237
	60 Jahre oder älter	27,0%	17	33,3%	21	28,6%	18	9,5%	6	1,6%	1	100,0%	63
	Gesamt	24,3%	153	37,9%	239	27,9%	176	7,6%	48	2,2%	14	100,0%	630
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	22,0%	13	35,6%	21	35,6%	21	1,7%	1	5,1%	3	100,0%	59
	Höherer Ausbildungsabschluss	26,3%	10	23,7%	9	31,6%	12	10,5%	4	7,9%	3	100,0%	38
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	24,9%	133	39,3%	210	26,7%	143	7,7%	41	1,5%	8	100,0%	535
	Gesamt	24,7%	156	38,0%	240	27,8%	176	7,3%	46	2,2%	14	100,0%	632
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	27,7%	41	37,8%	56	23,6%	35	6,8%	10	4,1%	6	100,0%	148
	Nein	23,4%	121	37,4%	193	30,2%	156	7,4%	38	1,6%	8	100,0%	516
	Gesamt	24,4%	162	37,5%	249	28,8%	191	7,2%	48	2,1%	14	100,0%	664
Leitungsfunktion	Nein	23,7%	118	39,2%	195	28,7%	143	6,6%	33	1,8%	9	100,0%	498
	Ja	27,0%	44	31,9%	52	28,8%	47	9,2%	15	3,1%	5	100,0%	163
	Gesamt	24,5%	162	37,4%	247	28,7%	190	7,3%	48	2,1%	14	100,0%	661

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 127: Wichtigkeit "Umfassende Kenntnisse zu IKT" in Bezug auf zunehmend digitalisierte Arbeitsabläufe und -inhalte, nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Umfassende Kenntnisse zu IKT											
		Wichtig		Eher wichtig		Teils teils		Eher nicht wichtig		Nicht wichtig		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	26,9%	7	42,3%	11	26,9%	7	3,8%	1			100,0%	26
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	39,1%	18	32,6%	15	21,7%	10	4,3%	2	2,2%	1	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	17,0%	16	28,7%	27	38,3%	36	8,5%	8	7,4%	7	100,0%	94
	Erziehung und Unterricht	24,4%	117	40,1%	192	27,1%	130	7,3%	35	1,0%	5	100,0%	479
	andere Branche											100,0%	19
	Gesamt	24,4%	162	37,5%	249	28,8%	191	7,2%	48	2,1%	14	100,0%	664
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	25,7%	72	36,8%	103	28,9%	81	6,4%	18	2,1%	6	100,0%	280
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	23,5%	28	37,0%	44	27,7%	33	8,4%	10	3,4%	4	100,0%	119
	Ländlicher Raum	23,7%	62	38,2%	100	29,0%	76	7,6%	20	1,5%	4	100,0%	262
	Gesamt	24,5%	162	37,4%	247	28,7%	190	7,3%	48	2,1%	14	100,0%	661
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	26,0%	26	36,0%	36	24,0%	24	10,0%	10	4,0%	4	100,0%	100
	Nein	26,7%	87	37,4%	122	27,0%	88	6,7%	22	2,1%	7	100,0%	326
	Gesamt	26,5%	113	37,1%	158	26,3%	112	7,5%	32	2,6%	11	100,0%	426
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	26,0%	88	37,0%	125	28,7%	97	5,9%	20	2,4%	8	100,0%	338
	Ja	19,0%	8	45,2%	19	23,8%	10	7,1%	3	4,8%	2	100,0%	42
	Gesamt	25,3%	96	37,9%	144	28,2%	107	6,1%	23	2,6%	10	100,0%	380
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	23,0%	131	37,8%	215	29,3%	167	7,6%	43	2,3%	13	100,0%	569
	Nein	34,3%	23	34,3%	23	23,9%	16	6,0%	4	1,5%	1	100,0%	67
	Gesamt	24,2%	154	37,4%	238	28,8%	183	7,4%	47	2,2%	14	100,0%	636
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	25,0%	11	38,6%	17	25,0%	11	9,1%	4	2,3%	1	100,0%	44
	10 bis 49 MA	29,6%	68	41,7%	96	21,3%	49	6,1%	14	1,3%	3	100,0%	230
	50 bis 249 MA	22,5%	56	34,5%	86	32,9%	82	7,2%	18	2,8%	7	100,0%	249
	250 und mehr MA	16,5%	17	38,8%	40	33,0%	34	8,7%	9	2,9%	3	100,0%	103
	Gesamt	24,3%	152	38,2%	239	28,1%	176	7,2%	45	2,2%	14	100,0%	626
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	23,8%	10	42,9%	18	21,4%	9	9,5%	4	2,4%	1	100,0%	42
	26 bis 50%	26,9%	32	44,5%	53	23,5%	28	3,4%	4	1,7%	2	100,0%	119
	51 bis 75%	18,5%	43	37,5%	87	33,6%	78	8,6%	20	1,7%	4	100,0%	232
	76% und mehr	27,8%	63	34,8%	79	26,9%	61	7,5%	17	3,1%	7	100,0%	227
	Gesamt	24,1%	150	38,1%	237	28,3%	176	7,2%	45	2,3%	14	100,0%	622
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	27,8%	37	39,1%	52	24,8%	33	5,3%	7	3,0%	4	100,0%	133
	26 bis 50%	22,1%	75	38,2%	130	30,6%	104	7,4%	25	1,8%	6	100,0%	340
	51 bis 75%	25,8%	23	38,2%	34	24,7%	22	6,7%	6	4,5%	4	100,0%	89
	76% und mehr	26,7%	8	40,0%	12	26,7%	8	6,7%	2			100,0%	30
	Gesamt	24,6%	150	38,2%	233	27,9%	170	7,0%	43	2,3%	14	100,0%	610

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 128: Einschätzung der Aussage "Die zunehmende Digitalisierung wird dazu beitragen, dass die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Berufe abnimmt", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Die zunehmende Digitalisierung wird dazu beitragen, dass die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Berufe abnimmt											
		Stimme nicht zu		Stimme eher nicht zu		Teils teils		Stimme eher zu		Stimme zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	17,4%	66	23,7%	90	26,1%	99	24,8%	94	7,9%	30	100,0%	379
	Mann	18,9%	41	19,4%	42	23,0%	50	30,4%	66	8,3%	18	100,0%	217
	Gesamt	18,0%	107	22,1%	132	25,0%	149	26,8%	160	8,1%	48	100,0%	596
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	8,6%	3	42,9%	15	20,0%	7	28,6%	10			100,0%	35
	30 bis 39 Jahre	21,2%	17	25,0%	20	22,5%	18	23,8%	19	7,5%	6	100,0%	80
	40 bis 49 Jahre	20,5%	39	17,4%	33	27,9%	53	27,4%	52	6,8%	13	100,0%	190
	50 bis 59 Jahre	17,4%	41	21,3%	50	26,4%	62	26,4%	62	8,5%	20	100,0%	235
	60 Jahre oder älter	13,1%	8	23,0%	14	19,7%	12	29,5%	18	14,8%	9	100,0%	61
	Gesamt	18,0%	108	22,0%	132	25,3%	152	26,8%	161	8,0%	48	100,0%	601
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	20,3%	13	25,0%	16	18,8%	12	29,7%	19	6,2%	4	100,0%	64
	Höherer Ausbildungsabschluss	11,9%	5	35,7%	15	33,3%	14	9,5%	4	9,5%	4	100,0%	42
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	18,7%	94	20,9%	105	24,9%	125	27,8%	140	7,8%	39	100,0%	503
	Gesamt	18,4%	112	22,3%	136	24,8%	151	26,8%	163	7,7%	47	100,0%	609
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	16,4%	26	23,9%	38	22,0%	35	28,3%	45	9,4%	15	100,0%	159
	Nein	19,3%	89	22,1%	102	25,5%	118	26,0%	120	7,1%	33	100,0%	462
	Gesamt	18,5%	115	22,5%	140	24,6%	153	26,6%	165	7,7%	48	100,0%	621
Leitungsfunktion	Nein	17,6%	81	24,8%	114	24,0%	110	26,4%	121	7,2%	33	100,0%	459
	Ja	19,5%	31	16,4%	26	27,0%	43	27,7%	44	9,4%	15	100,0%	159
	Gesamt	18,1%	112	22,7%	140	24,8%	153	26,7%	165	7,8%	48	100,0%	618

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 129: Einschätzung der Aussage "Die zunehmende Digitalisierung wird dazu beitragen, dass die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Berufe abnimmt", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Die zunehmende Digitalisierung wird dazu beitragen, dass die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf bestimmte Berufe abnimmt											
		Stimme nicht zu		Stimme eher nicht zu		Teils teils		Stimme eher zu		Stimme zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	17,9%	7	25,6%	10	23,1%	9	30,8%	12	2,6%	1	100,0%	39
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	15,2%	7	21,7%	10	26,1%	12	19,6%	9	17,4%	8	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	25,0%	21	31,0%	26	17,9%	15	16,7%	14	9,5%	8	100,0%	84
	Erziehung und Unterricht	18,2%	78	20,5%	88	26,6%	114	28,0%	120	6,8%	29	100,0%	429
	andere Branche											100,0%	23
	Gesamt	18,5%	115	22,5%	140	24,6%	153	26,6%	165	7,7%	48	100,0%	621
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	18,2%	49	26,0%	70	24,9%	67	23,4%	63	7,4%	20	100,0%	269
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	24,6%	29	16,1%	19	21,2%	25	30,5%	36	7,6%	9	100,0%	118
	Ländlicher Raum	15,6%	36	22,1%	51	26,0%	60	28,6%	66	7,8%	18	100,0%	231
	Gesamt	18,4%	114	22,7%	140	24,6%	152	26,7%	165	7,6%	47	100,0%	618
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	16,2%	17	25,7%	27	22,9%	24	22,9%	24	12,4%	13	100,0%	105
	Nein	20,6%	66	22,5%	72	21,2%	68	27,5%	88	8,1%	26	100,0%	320
	Gesamt	19,5%	83	23,3%	99	21,6%	92	26,4%	112	9,2%	39	100,0%	425
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	20,7%	68	21,6%	71	22,8%	75	26,7%	88	8,2%	27	100,0%	329
	Ja	10,4%	5	29,2%	14	22,9%	11	22,9%	11	14,6%	7	100,0%	48
	Gesamt	19,4%	73	22,5%	85	22,8%	86	26,3%	99	9,0%	34	100,0%	377
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	19,4%	104	22,3%	120	24,4%	131	26,4%	142	7,4%	40	100,0%	537
	Nein	15,2%	10	27,3%	18	24,2%	16	22,7%	15	10,6%	7	100,0%	66
	Gesamt	18,9%	114	22,9%	138	24,4%	147	26,0%	157	7,8%	47	100,0%	603
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	19,0%	8	7,1%	3	33,3%	14	33,3%	14	7,1%	3	100,0%	42
	10 bis 49 MA	14,4%	29	24,3%	49	26,2%	53	26,2%	53	8,9%	18	100,0%	202
	50 bis 249 MA	21,6%	52	20,3%	49	24,5%	59	27,0%	65	6,6%	16	100,0%	241
	250 und mehr MA	19,3%	22	29,8%	34	19,3%	22	24,6%	28	7,0%	8	100,0%	114
	Gesamt	18,5%	111	22,5%	135	24,7%	148	26,7%	160	7,5%	45	100,0%	599
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	16,7%	8	25,0%	12	22,9%	11	29,2%	14	6,2%	3	100,0%	48
	26 bis 50%	12,5%	15	23,3%	28	27,5%	33	25,8%	31	10,8%	13	100,0%	120
	51 bis 75%	18,7%	43	24,3%	56	25,7%	59	26,5%	61	4,8%	11	100,0%	230
	76% und mehr	22,6%	44	19,5%	38	22,6%	44	26,7%	52	8,7%	17	100,0%	195
	Gesamt	18,7%	111	22,5%	134	24,7%	147	26,7%	159	7,4%	44	100,0%	595
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	18,9%	23	23,0%	28	22,1%	27	27,9%	34	8,2%	10	100,0%	122
	26 bis 50%	18,5%	59	22,6%	72	22,9%	73	28,2%	90	7,8%	25	100,0%	319
	51 bis 75%	12,5%	12	24,0%	23	31,2%	30	27,1%	26	5,2%	5	100,0%	96
	76% und mehr	37,5%	12	15,6%	5	28,1%	9	9,4%	3	9,4%	3	100,0%	32
	Gesamt	18,7%	110	22,0%	129	24,5%	144	26,7%	157	8,0%	47	100,0%	587

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 130: Einschätzung der Aussage "Die zunehmende Digitalisierung wird dazu beitragen, dass Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern abnehmen", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Die zunehmende Digitalisierung wird dazu beitragen, dass Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern abnehmen											
		Stimme nicht zu		Stimme eher nicht zu		Teils teils		Stimme eher zu		Stimme zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	23,3%	87	30,6%	114	23,1%	86	18,2%	68	4,8%	18	100,0%	373
	Mann	22,9%	48	24,8%	52	20,5%	43	24,3%	51	7,6%	16	100,0%	210
	Gesamt	23,2%	135	28,5%	166	22,1%	129	20,4%	119	5,8%	34	100,0%	583
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	23,5%	8	38,2%	13	20,6%	7	17,6%	6			100,0%	34
	30 bis 39 Jahre	27,5%	22	33,8%	27	20,0%	16	12,5%	10	6,2%	5	100,0%	80
	40 bis 49 Jahre	26,9%	49	31,9%	58	17,6%	32	19,2%	35	4,4%	8	100,0%	182
	50 bis 59 Jahre	20,3%	47	24,2%	56	25,1%	58	23,4%	54	6,9%	16	100,0%	231
	60 Jahre oder älter	18,0%	11	24,6%	15	26,2%	16	23,0%	14	8,2%	5	100,0%	61
	Gesamt	23,3%	137	28,7%	169	21,9%	129	20,2%	119	5,8%	34	100,0%	588
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	28,6%	18	25,4%	16	20,6%	13	20,6%	13	4,8%	3	100,0%	63
	Höherer Ausbildungsabschluss	11,9%	5	50,0%	21	16,7%	7	14,3%	6	7,1%	3	100,0%	42
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	23,9%	117	27,6%	135	22,5%	110	20,2%	99	5,7%	28	100,0%	489
	Gesamt	23,6%	140	29,0%	172	21,9%	130	19,9%	118	5,7%	34	100,0%	594
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	26,2%	42	26,9%	43	25,0%	40	15,6%	25	6,2%	10	100,0%	160
	Nein	23,1%	103	29,4%	131	20,9%	93	21,3%	95	5,4%	24	100,0%	446
	Gesamt	23,9%	145	28,7%	174	21,9%	133	19,8%	120	5,6%	34	100,0%	606
Leitungsfunktion	Nein	25,2%	113	29,0%	130	21,2%	95	18,7%	84	6,0%	27	100,0%	449
	Ja	18,8%	29	28,6%	44	24,7%	38	23,4%	36	4,5%	7	100,0%	154
	Gesamt	23,5%	142	28,9%	174	22,1%	133	19,9%	120	5,6%	34	100,0%	603

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 131: Einschätzung der Aussage "Die zunehmende Digitalisierung wird dazu beitragen, dass Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern abnehmen", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Die zunehmende Digitalisierung wird dazu beitragen, dass Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern abnehmen											
		Stimme nicht zu		Stimme eher nicht zu		Teils teils		Stimme eher zu		Stimme zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	22,2%	8	33,3%	12	19,4%	7	16,7%	6	8,3%	3	100,0%	36
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	13,0%	6	28,3%	13	26,1%	12	23,9%	11	8,7%	4	100,0%	46
	Gesundheits- und Sozialwesen	34,1%	28	25,6%	21	19,5%	16	17,1%	14	3,7%	3	100,0%	82
	Erziehung und Unterricht	23,6%	99	28,8%	121	22,4%	94	19,8%	83	5,5%	23	100,0%	420
	andere Branche											100,0%	22
	Gesamt	23,9%	145	28,7%	174	21,9%	133	19,8%	120	5,6%	34	100,0%	606
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	25,4%	67	33,0%	87	17,4%	46	18,2%	48	6,1%	16	100,0%	264
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	26,7%	31	20,7%	24	26,7%	31	19,8%	23	6,0%	7	100,0%	116
	Ländlicher Raum	20,6%	46	28,3%	63	24,7%	55	21,5%	48	4,9%	11	100,0%	223
	Gesamt	23,9%	144	28,9%	174	21,9%	132	19,7%	119	5,6%	34	100,0%	603
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	24,0%	25	24,0%	25	25,0%	26	18,3%	19	8,7%	9	100,0%	104
	Nein	24,2%	75	28,4%	88	20,0%	62	21,6%	67	5,8%	18	100,0%	310
	Gesamt	24,2%	100	27,3%	113	21,3%	88	20,8%	86	6,5%	27	100,0%	414
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	25,9%	84	27,8%	90	19,4%	63	21,0%	68	5,9%	19	100,0%	324
	Ja	17,8%	8	26,7%	12	20,0%	9	22,2%	10	13,3%	6	100,0%	45
	Gesamt	24,9%	92	27,6%	102	19,5%	72	21,1%	78	6,8%	25	100,0%	369
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	25,9%	136	28,5%	150	20,9%	110	19,2%	101	5,5%	29	100,0%	526
	Nein	12,5%	8	26,6%	17	26,6%	17	26,6%	17	7,8%	5	100,0%	64
	Gesamt	24,4%	144	28,3%	167	21,5%	127	20,0%	118	5,8%	34	100,0%	590
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	16,7%	7	21,4%	9	28,6%	12	28,6%	12	4,8%	2	100,0%	42
	10 bis 49 MA	17,9%	36	33,8%	68	20,9%	42	20,9%	42	6,5%	13	100,0%	201
	50 bis 249 MA	29,4%	68	24,7%	57	22,5%	52	17,3%	40	6,1%	14	100,0%	231
	250 und mehr MA	25,2%	28	31,5%	35	20,7%	23	18,9%	21	3,6%	4	100,0%	111
	Gesamt	23,8%	139	28,9%	169	22,1%	129	19,7%	115	5,6%	33	100,0%	585
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	28,3%	13	28,3%	13	21,7%	10	17,4%	8	4,3%	2	100,0%	46
	26 bis 50%	17,4%	20	28,7%	33	21,7%	25	23,5%	27	8,7%	10	100,0%	115
	51 bis 75%	21,4%	46	29,8%	64	23,3%	50	20,9%	45	4,7%	10	100,0%	215
	76% und mehr	29,1%	59	28,1%	57	20,7%	42	16,7%	34	5,4%	11	100,0%	203
	Gesamt	23,9%	139	28,9%	168	21,9%	127	19,6%	114	5,7%	33	100,0%	581
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	18
	bis 25%	22,7%	27	28,6%	34	21,8%	26	18,5%	22	8,4%	10	100,0%	119
	26 bis 50%	21,8%	69	30,7%	97	20,9%	66	21,5%	68	5,1%	16	100,0%	316
	51 bis 75%	22,6%	21	28,0%	26	24,7%	23	18,3%	17	6,5%	6	100,0%	93
	76% und mehr	50,0%	15	16,7%	5	20,0%	6	13,3%	4			100,0%	30
	Gesamt	23,4%	135	29,0%	167	21,7%	125	20,0%	115	5,9%	34	100,0%	576

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 132: Einschätzung der Aussage "Es ist wünschenswert, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem reduziert werden", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Es ist wünschenswert, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem reduziert werden											
		Stimme nicht zu		Stimme eher nicht zu		Teils teils		Stimme eher zu		Stimme zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	2,1%	9	0,9%	4	4,7%	20	7,0%	30	85,3%	366	100,0%	429
	Mann	1,8%	4	3,5%	8	5,3%	12	13,2%	30	76,2%	173	100,0%	227
	Gesamt	2,0%	13	1,8%	12	4,9%	32	9,1%	60	82,2%	539	100,0%	656
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre							10,0%	4	90,0%	36	100,0%	40
	30 bis 39 Jahre					5,3%	5	8,5%	8	86,2%	81	100,0%	94
	40 bis 49 Jahre	1,9%	4	1,9%	4	5,6%	12	8,8%	19	81,9%	177	100,0%	216
	50 bis 59 Jahre	2,8%	7	2,0%	5	3,7%	9	9,8%	24	81,7%	201	100,0%	246
	60 Jahre oder älter	1,5%	1	4,6%	3	9,2%	6	9,2%	6	75,4%	49	100,0%	65
	Gesamt	1,8%	12	1,8%	12	4,8%	32	9,2%	61	82,3%	544	100,0%	661
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	1,5%	1	1,5%	1	6,0%	4	14,9%	10	76,1%	51	100,0%	67
	Höherer Ausbildungsabschluss	4,8%	2	4,8%	2	4,8%	2	14,3%	6	71,4%	30	100,0%	42
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	1,8%	10	1,6%	9	4,8%	27	7,9%	44	83,9%	468	100,0%	558
	Gesamt	1,9%	13	1,8%	12	4,9%	33	9,0%	60	82,3%	549	100,0%	667
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,4%	4	2,4%	4	6,5%	11	8,3%	14	80,5%	136	100,0%	169
	Nein	1,8%	9	1,8%	9	4,5%	23	9,5%	49	82,5%	424	100,0%	514
	Gesamt	1,9%	13	1,9%	13	5,0%	34	9,2%	63	82,0%	560	100,0%	683
Leitungsfunktion	Nein	1,7%	9	2,1%	11	4,2%	22	7,5%	39	84,5%	440	100,0%	521
	Ja	2,5%	4	1,3%	2	7,5%	12	15,1%	24	73,6%	117	100,0%	159
	Gesamt	1,9%	13	1,9%	13	5,0%	34	9,3%	63	81,9%	557	100,0%	680

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 133: Einschätzung der Aussage "Es ist wünschenswert, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem reduziert werden", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Es ist wünschenswert, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem reduziert werden											
		Stimme nicht zu		Stimme eher nicht zu		Teils teils		Stimme eher zu		Stimme zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren			2,6%	1			10,5%	4	86,8%	33	100,0%	38
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,1%	1	2,1%	1	10,6%	5	17,0%	8	68,1%	32	100,0%	47
	Gesundheits- und Sozialwesen	4,5%	4	4,5%	4	6,8%	6	12,5%	11	71,6%	63	100,0%	88
	Erziehung und Unterricht	1,2%	6	1,4%	7	4,7%	23	7,4%	36	85,2%	414	100,0%	486
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	1,9%	13	1,9%	13	5,0%	34	9,2%	63	82,0%	560	100,0%	683
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	2,0%	6	2,0%	6	5,4%	16	8,1%	24	82,4%	243	100,0%	295
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes			1,6%	2	4,9%	6	11,4%	14	82,1%	101	100,0%	123
	Ländlicher Raum	2,7%	7	1,9%	5	4,6%	12	9,2%	24	81,7%	214	100,0%	262
	Gesamt	1,9%	13	1,9%	13	5,0%	34	9,1%	62	82,1%	558	100,0%	680
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	3,6%	4	1,8%	2	3,6%	4	10,0%	11	80,9%	89	100,0%	110
	Nein	1,2%	4	1,2%	4	5,8%	20	9,9%	34	81,9%	280	100,0%	342
	Gesamt	1,8%	8	1,3%	6	5,3%	24	10,0%	45	81,6%	369	100,0%	452
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	1,4%	5	0,9%	3	6,0%	21	9,9%	35	81,8%	288	100,0%	352
	Ja	2,0%	1	5,9%	3	3,9%	2	7,8%	4	80,4%	41	100,0%	51
	Gesamt	1,5%	6	1,5%	6	5,7%	23	9,7%	39	81,6%	329	100,0%	403
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	2,0%	12	1,8%	11	4,9%	29	8,6%	51	82,7%	493	100,0%	596
	Nein	1,5%	1	1,5%	1	7,4%	5	16,2%	11	73,5%	50	100,0%	68
	Gesamt	2,0%	13	1,8%	12	5,1%	34	9,3%	62	81,8%	543	100,0%	664
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA			2,2%	1	11,1%	5	17,8%	8	68,9%	31	100,0%	45
	10 bis 49 MA	0,9%	2	0,9%	2	3,9%	9	11,3%	26	83,1%	192	100,0%	231
	50 bis 249 MA	2,2%	6	1,9%	5	4,9%	13	6,0%	16	85,1%	228	100,0%	268
	250 und mehr MA	4,3%	5	2,6%	3	5,2%	6	8,7%	10	79,1%	91	100,0%	115
	Gesamt	2,0%	13	1,7%	11	5,0%	33	9,1%	60	82,2%	542	100,0%	659
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen											100,0%	2
	bis 25%	2,1%	1	2,1%	1	8,3%	4	14,6%	7	72,9%	35	100,0%	48
	26 bis 50%	0,8%	1	2,3%	3	5,4%	7	10,0%	13	81,5%	106	100,0%	130
	51 bis 75%	2,4%	6	2,0%	5	4,9%	12	5,7%	14	85,0%	210	100,0%	247
	76% und mehr	1,8%	4	0,4%	1	4,4%	10	11,0%	25	82,4%	187	100,0%	227
	Gesamt	1,8%	12	1,5%	10	5,0%	33	9,0%	59	82,6%	540	100,0%	654
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	19
	bis 25%	1,6%	2	2,3%	3	3,9%	5	10,1%	13	82,2%	106	100,0%	129
	26 bis 50%	1,7%	6	1,4%	5	4,7%	17	8,6%	31	83,7%	303	100,0%	362
	51 bis 75%	1,0%	1	2,9%	3	5,8%	6	9,7%	10	80,6%	83	100,0%	103
	76% und mehr	9,4%	3			3,1%	1	15,6%	5	71,9%	23	100,0%	32
	Gesamt	1,9%	12	1,7%	11	4,7%	30	9,3%	60	82,5%	532	100,0%	645

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 134: Einschätzung der Aussage "Wenn Arbeitsplätze knapp sind, sollte bei ihrer Besetzung Männern der Vorzug gegeben werden", nach ausgewählten individuellen Merkmalen

		Wenn Arbeitsplätze knapp sind, sollte bei ihrer Besetzung Männern der Vorzug gegeben werden											
		Stimme nicht zu		Stimme eher nicht zu		Teils teils		Stimme eher zu		Stimme zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Geschlecht	Frau	89,3%	383	5,8%	25	4,4%	19	0,2%	1	0,2%	1	100,0%	429
	Mann	80,0%	180	8,4%	19	8,0%	18	2,2%	5	1,3%	3	100,0%	225
	Gesamt	86,1%	563	6,7%	44	5,7%	37	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	654
Altersgruppen	20 bis 29 Jahre	90,0%	36	5,0%	2	5,0%	2					100,0%	40
	30 bis 39 Jahre	91,3%	84	3,3%	3	4,3%	4	1,1%	1			100,0%	92
	40 bis 49 Jahre	85,8%	182	8,0%	17	4,7%	10	0,9%	2	0,5%	1	100,0%	212
	50 bis 59 Jahre	86,9%	218	6,8%	17	5,2%	13	0,4%	1	0,8%	2	100,0%	251
	60 Jahre oder älter	76,6%	49	7,8%	5	10,9%	7	3,1%	2	1,6%	1	100,0%	64
	Gesamt	86,3%	569	6,7%	44	5,5%	36	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	659
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Max. mittlerer Ausbildungsabschluss	73,1%	49	13,4%	9	10,4%	7	1,5%	1	1,5%	1	100,0%	67
	Höherer Ausbildungsabschluss	79,1%	34	9,3%	4	7,0%	3	2,3%	1	2,3%	1	100,0%	43
	Tertiärer Ausbildungsabschluss	88,6%	490	5,4%	30	4,9%	27	0,7%	4	0,4%	2	100,0%	553
	Gesamt	86,4%	573	6,5%	43	5,6%	37	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	663
Mitglied Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	81,7%	138	8,9%	15	7,7%	13	1,2%	2	0,6%	1	100,0%	169
	Nein	87,4%	444	6,3%	32	4,9%	25	0,8%	4	0,6%	3	100,0%	508
	Gesamt	86,0%	582	6,9%	47	5,6%	38	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	677
Leitungsfunktion	Nein	86,1%	441	7,2%	37	5,5%	28	0,8%	4	0,4%	2	100,0%	512
	Ja	85,2%	138	6,2%	10	6,2%	10	1,2%	2	1,2%	2	100,0%	162
	Gesamt	85,9%	579	7,0%	47	5,6%	38	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	674

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 135: Einschätzung der Aussage "Wenn Arbeitsplätze knapp sind, sollte bei ihrer Besetzung Männern der Vorzug gegeben werden", nach unternehmensspezifischen Kennzeichen

		Wenn Arbeitsplätze knapp sind, sollte bei ihrer Besetzung Männern der Vorzug gegeben werden											
		Stimme nicht zu		Stimme eher nicht zu		Teils teils		Stimme eher zu		Stimme zu		Gesamt	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Branche	Produktionssektor: Herstellung von Waren	84,6%	33	12,8%	5	2,6%	1					100,0%	39
	IKT: Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	81,2%	39	8,3%	4	6,2%	3	2,1%	1	2,1%	1	100,0%	48
	Gesundheits- und Sozialwesen	82,6%	71	5,8%	5	10,5%	9	1,2%	1			100,0%	86
	Erziehung und Unterricht	87,5%	420	6,0%	29	5,2%	25	0,8%	4	0,4%	2	100,0%	480
	andere Branche											100,0%	24
	Gesamt	86,0%	582	6,9%	47	5,6%	38	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	677
Unternehmensstandort: Urbanität	Städtisches Gebiet	85,8%	248	7,6%	22	4,5%	13	1,4%	4	0,7%	2	100,0%	289
	Randbezirk / Vorort eines städt. Gebietes	88,6%	109	4,9%	6	4,9%	6	1,6%	2			100,0%	123
	Ländlicher Raum	84,7%	222	7,3%	19	7,3%	19			0,8%	2	100,0%	262
	Gesamt	85,9%	579	7,0%	47	5,6%	38	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	674
Frauenförderungs-, Gleichstellungsplan	Ja	79,8%	87	12,8%	14	7,3%	8					100,0%	109
	Nein	88,4%	305	4,9%	17	4,9%	17	0,9%	3	0,9%	3	100,0%	345
	Gesamt	86,3%	392	6,8%	31	5,5%	25	0,7%	3	0,7%	3	100,0%	454
andere Frauenförderungs-, Gleichstellungsinstrumente	Nein	87,4%	313	5,9%	21	4,7%	17	1,1%	4	0,8%	3	100,0%	358
	Ja	81,6%	40	10,2%	5	8,2%	4					100,0%	49
	Gesamt	86,7%	353	6,4%	26	5,2%	21	1,0%	4	0,7%	3	100,0%	407
Vorhandensein Betriebsrat / Personalvertretung	Ja	85,9%	507	7,5%	44	5,3%	31	0,8%	5	0,5%	3	100,0%	590
	Nein	85,5%	59	2,9%	2	8,7%	6	1,4%	1	1,4%	1	100,0%	69
	Gesamt	85,9%	566	7,0%	46	5,6%	37	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	659
Mitarbeiter*innen im Unternehmen / Institution, gruppiert	bis 10 MA	83,0%	39	6,4%	3	8,5%	4			2,1%	1	100,0%	47
	10 bis 49 MA	85,6%	196	6,6%	15	6,1%	14	0,9%	2	0,9%	2	100,0%	229
	50 bis 249 MA	87,6%	234	6,7%	18	4,5%	12	0,7%	2	0,4%	1	100,0%	267
	250 und mehr MA	84,2%	96	8,8%	10	5,3%	6	1,8%	2			100,0%	114
	Gesamt	86,0%	565	7,0%	46	5,5%	36	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	657
Mitarbeiterinnenanteil im Unternehmen / Institution, % gruppiert	keine Frauen	100,0%										100,0%	2
	bis 25%	77,6%	38	12,2%	6	4,1%	2	2,0%	1	4,1%	2	100,0%	49
	26 bis 50%	85,8%	109	10,2%	13	3,1%	4	0,8%	1			100,0%	127
	51 bis 75%	89,0%	219	5,3%	13	4,1%	10	1,2%	3	0,4%	1	100,0%	246
	76% und mehr	85,1%	194	5,7%	13	8,3%	19	0,4%	1	0,4%	1	100,0%	228
	Gesamt	86,2%	562	6,9%	45	5,4%	35	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	652
Anteil Mitarbeiter*innen bis 39 Jahre, % gruppiert	Keine MA bis 39 Jahre											100,0%	19
	bis 25%	81,2%	108	7,5%	10	9,0%	12	0,8%	1	1,5%	2	100,0%	133
	26 bis 50%	87,4%	311	7,0%	25	4,5%	16	1,1%	4			100,0%	356
	51 bis 75%	88,1%	89	7,9%	8	3,0%	3			1,0%	1	100,0%	101
	76% und mehr	93,9%	31					3,0%	1	3,0%	1	100,0%	33
	Gesamt	86,3%	554	7,0%	45	5,1%	33	0,9%	6	0,6%	4	100,0%	642

Quelle: IHS Online-Befragung ‘Digityps’ 2022. Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.