

2. Wandel der Geschlechterverhältnisse

Im vorangegangenen Kapitel ist bereits angesprochen worden, dass die zunehmende Arbeitszentrierung und Entgrenzung erwerbstätige Frauen und Männer vermutlich in unterschiedlicher Weise betreffen werden. Offen ist insbesondere, wie sich der Wandel der Erwerbsarbeit auf Partnerschaften und Familien auswirken wird. Hier wären mehrere Szenarien denkbar: Insbesondere Frauen mit privaten sozialen Verpflichtungen könnte eine Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen und eine beruflichen De-Qualifizierung drohen, wenn sich „Arbeitskraftunternehmer“-ähnliche Erwerbsverhältnisse kaum noch mit außerberuflichen Verpflichtungen vereinbaren lassen. Ebenso denkbar wäre, dass sich Paare mit ähnlich hohem Bildungs- und Qualifikationsniveau der Partner angesichts zunehmend unsicherer Berufsperspektiven die beruflichen und privaten Lasten vermehrt teilen, es also im Gegenteil zu einer verstärkten Egalisierung von Geschlechterarrangements kommt. Vorstellbar ist darüber hinaus auch ein Anwachsen der Zahl kinderlos bleibender Singles oder Paare, die sich – jeder für sich – auf ihren Beruf konzentrieren und die Hausarbeit an bezahlte Dritte delegieren. Allgemeiner formuliert könnte man auch fragen: Wie beeinflusst der Wandel der Arbeitswelt den Wandel der Geschlechterverhältnisse – und umgekehrt: wie beeinflusst der Wandel der Geschlechterverhältnisse den Wandel der Arbeitswelt? Um diese Fragen beantworten zu können, soll zunächst der Stand der Forschung zum Wandel der Geschlechterverhältnisse in Deutschland dargestellt werden. Dazu sollen die Bildungs-, Qualifikations- und Erwerbsbeteiligungschancen von Frauen und Männern verglichen werden sowie auf Befunde zur Arbeitsteilung im außerberuflichen Bereich eingegangen werden (Kap. 2.1). Anschließend werden die Ergebnisse von Untersuchungen zu unterschiedlichen Berufsverläufen von Frauen und Männern – insbesondere in akademischen Berufen – zusammengefasst (Kap. 2.2). Im Kapitel 2.3 wird beleuchtet, in welcher Weise Arbeitsbedingungen und organisationale Strukturen zu ungleichen beruflichen Chancen von Frauen und Männern beitragen und zu einer geschlechtshierarchischen Segregation des Arbeitsmarktes führen. Hier wird insbesondere auf geschlechtervergleichende Untersuchungen im Bereich Informationstechnik und Telekommunikation (ITK) eingegangen. Im letzten Unterkapitel (2.4) wird – analog zum Kapitel 1.4 – dargestellt, warum der IT-Bereich auch für eine Analyse des Wandels der Geschlechterverhältnisse von besonderer Bedeutung ist.

2.1 Angleichung der Bildungs-, Qualifikations- und Erwerbsbeteiligungschancen von Frauen und Männern

Obwohl sich die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern in Deutschland in vielen Bereichen angleichen, bleibt dennoch ein „gender gap“ bestehen – so lautet die Diagnose von Karin

Gottschall (2005) in der jüngst erschienenen Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Diese Ungleichheit in den Lebensverhältnissen rührt zum einen daher, dass sich tradierte Geschlechterkonstellationen immer wieder reproduzieren, zum anderen entstehen neue Spaltungen und Asymmetrien, die sich auch innerhalb der Gruppe der Frauen entwickeln (Kurz-Scherf, Lepperhoff & Rudolph, 2003). Von einer Angleichung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern lässt sich ohne Einschränkungen im Bildungsbereich sprechen. In den weiterführenden Schulen haben die Mädchen die Jungen mittlerweile schon überholt: Sie stellen mit 54 Prozent die Mehrheit an den Gymnasien und mit 53 Prozent über die Hälfte der Schulabsolventen mit Hochschulreife (Statistisches Bundesamt, 2004). Ebenso liegen die jungen Frauen mit 51 Prozent bei den Studienanfängern in Deutschland vorn (Statistisches Bundesamt, 2004). Zwar verfügt die Gruppe der Männer in der Bevölkerung insgesamt mit 17 Prozent noch häufiger über einen Hochschulabschluss als die der Frauen mit neun Prozent, doch dieser Unterschied nivelliert sich zusehends: In der Altersgruppe der 25- bis 35jährigen können mittlerweile fast ebenso viele Frauen (32 Prozent) einen Hochschulabschluss vorweisen wie Männer (33 Prozent) (Statistisches Bundesamt, 2004).

Die Zahl der erwerbstätigen Frauen ist ebenfalls kontinuierlich gestiegen: Von 1985 bis 2004 hat sich die Frauenerwerbsquote in Deutschland von 48 Prozent auf 66 Prozent erhöht, so dass aktuell 47 Prozent aller Erwerbstätigen weiblich sind (Deinzer, 2005). Dennoch hat das gesamte Erwerbsvolumen der weiblichen Erwerbstätigen nicht im gleichen Maße zugenommen, da ein Großteil der Frauen in Teilzeit arbeitet: 40 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland sind teilzeiterwerbstätig – und zwar hauptsächlich im Westen der Republik; in Ostdeutschland liegt diese Zahl mit 25 Prozent deutlich darunter (Statistisches Bundesamt, 2004). Teilzeitbeschäftigung ist demnach vor allem eine Domäne westdeutscher Mütter, heißt es im aktuellen Bericht zu „Frauen in Deutschland“. Zum Vergleich: In den neuen Bundesländern und Berlin-Ost arbeitet die Hälfte aller erwerbstätigen Mütter in Vollzeit, wogegen die Vollzeitquote der Mütter im früheren Bundesgebiet mit 20 Prozent deutlich niedriger ausfällt (Statistisches Bundesamt, 2004). Insgesamt betrachtet geht also die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen mit einer erheblichen Ausweitung der Teilzeitarbeit einher. Zum Vergleich: 1985 betrug der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen lediglich 29,6 Prozent, also gut zehn Prozent weniger als heute (Hoffmann & Wallwei, 2002b).

Die hohen Teilzeitbeschäftigungsraten von weiblichen Erwerbstätigen sind ein erster Hinweis auf unterschiedliche Berufsverläufe von Frauen und Männern, die sich vor allem aus den mangelhaften Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf ergeben. Nach wie vor ist es für Frauen problematisch, nach einer Familiengründung ihre Bildungsressourcen angemessen auszuschöpfen, da mit der Geburt eines Kindes Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen einher gehen, deren negative Folgen für den weiblichen Erwerbsverlauf empirisch gut belegt sind (Krüger, 2001a). Bosch (2002) sieht in dem starken

Wachstum der Teilzeitbeschäftigung von Frauen eine der zentralen Ursachen für den Bedeutungsverlust des „Normalarbeitsverhältnisses“. Er plädiert daher für sozialpolitische Maßnahmen, die auch Müttern eine Vollerwerbstätigkeit im Rahmen eines „Normalarbeitsverhältnisses“ ermöglichen – wie z.B. den Ausbau der Infrastruktur für öffentliche Kindererziehung bzw. –betreuung und die Ausweitung der individuellen Sicherung durch Erwerbsarbeit auch für Frauen. Bisher fungiert das „Normalarbeitsverhältnis“ als gesellschaftliches Leitbild, an dem sich Gesetzgebung, Rechtsprechung und Exekutive orientieren (vgl. u.a. Hoffmann & Wallwei, 2002b; Bosch, 2002). Das typisch männliche „Normalarbeitsverhältnis“ basiert auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag, einem festen, an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tariflich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber (Hoffmann & Wallwei, 2002a). Auf diese Weise prägten Erwerbsarbeit und die um sie herum entstandenen Sicherungssysteme die Struktur des modernen Lebens (Kohli, 1994). Für weibliche Beschäftigte ist die Integration in ein „Normalarbeitsverhältnis“ daher nach wie vor noch eher die Ausnahme als die Regel (Holst & Maier, 1998): Während 66 Prozent aller erwerbstätigen Männer im Rahmen eines „Normalarbeitsverhältnisses“ beschäftigt sind, liegt dieser Anteil bei erwerbstätigen Frauen nur bei 44 Prozent (Hoffmann & Wallwei, 1998). Auf der außerberuflichen Ebene korrespondiert das „Normalarbeitsverhältnis“ mit dem Modell des männlichen Familienernährers und darauf abgestimmten sozialpolitischen Rahmenbedingungen wie der Halbtagschule, dem Ehegatten-Splitting und der sozialen Sicherung der Frau über den Ehemann (Bosch, 2002). Born et al. (1996) unterscheiden daher eine männliche und eine weibliche Normalbiographie. Im letzten Jahrzehnt jedoch ist der implizite Geschlechtervertrag, der hinter dieser Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern steht, zunehmend aufgekündigt worden (Senghaas-Knobloch, 2005). Infolgedessen verliert auch die Vorstellung von einer „Normalfamilie“ (mit erwerbstätigem Mann, nichterwerbstätiger Hausfrau und Kindern unter 16 Jahren) an Bedeutung, da die Zahl der Paarhaushalte mit teilzeiterwerbstätigen Frauen und Kindern sowie der Paarhaushalte ohne Kinder und der Singlehaushalte kontinuierlich ansteigt (Gottschall, 2005). Darüber hinaus droht manchen männlichen Familienernährern aufgrund der zunehmenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen eine Feminisierung der Erwerbsbiographie: „Im Wandel von Arbeit und Geschlecht überkreuzen sich zudem Tendenzen der Feminisierung männlicher Erwerbsbiografien und -muster – z.T. mit der zunehmenden Verbreitung sog. Patchwork-Biografien auch bei Männern“ (Kurz-Scherf, Lepperhoff & Rudolph, 2003: 585).

Ein gravierender Unterschied zwischen Frauen und Männern findet sich nach wie vor, wenn man das Berufswahlverhalten von Schulabsolventen betrachtet. Immer noch konzentrieren sich Mädchen und Jungen auf jeweils wenige, geschlechtstypische Ausbildungsberufe: Ein

Drittel der Mädchen erlernt typische Frauenberufe wie Arzthelferin und Friseurin, jeder fünfte Junge einen typischen Männerberuf wie Kfz-Mechaniker oder Elektroinstallateur (Statistisches Bundesamt, 2004). Erschwerend kommt hinzu, dass Frauen im dualen System zu rund 70 Prozent auf jeweils zehn identische Berufsausbildungen konzentriert sind (ebd.). Ähnlich geschlechtstypisch ist das Bild bei der Wahl des Studienfaches: Frauen sind mit jeweils 72 Prozent überproportional häufig in den Sprach- und Kulturwissenschaften und bei den Lehramtabschlüssen vertreten; männlich dominiert sind dagegen Studienfächer wie Maschinenbau und Elektronik (ebd.). Da sich Männerberufe im Vergleich zu Frauenberufen durch einen höheren Sozialstatus, höhere Berufspositionen, höhere Einkommen und ausdifferenzierte Karrierestrukturen auszeichnen, haben Männerberufsausbildungen einen Verwertungsvorsprung gegenüber Frauenausbildungen (Krüger, 2001a). „Berufliche Bildung hat die historisch intendierte Lebenslaufdifferenz zwischen familialer Ernährerrolle (männlich) und Zuverdienerfunktion (weiblich) strukturell nicht hinter sich gelassen“, bilanziert Krüger zum Thema Ungleichheit und Lebenslauf (2001a: 522). „Frauenarbeit“ stellt nach Becker-Schmidt (2003) auch heute noch in vielen Fällen eine problematische Kombination von unbezahlten und bezahlten Tätigkeiten dar: „Benachteiligungen auf dem Stellenmarkt, die Diskontinuitäten in weibliche Arbeitsbiografien bringen, und Krisensituationen im privaten Alltag, deren Lösung dem weiblichen Geschlecht überantwortet ist, destabilisieren die Routinen, mit denen Frauen mühsam versuchen, beruflichen und familialen Ansprüchen gleichzeitig zu genügen“ (2003: 105).

Krüger (2001a) sieht in diesem Zusammenfallen von frauentypischer Berufswahl und Familiengründung eine zentrale Ursache für die Re-Etablierung geschlechtsspezifischer Zuständigkeitsmuster, die sich trotz Angleichung des Bildungsniveaus immer wieder herstellen: „In der familialen Partneraushandlung um die Frage, wer die Erwerbsarbeit reduziert/unterbricht, verbindet sich nämlich unabhängig vom Wandel der Geschlechterrollen die je geschlechtsspezifisch eingebrachte Bildungsressource und erreichte Arbeitsmarktposition mit dem Blick in die erwerbsarbeitliche Zukunft“ (Krüger, 2001a: 529). Da die beruflichen Amortisierungschancen der Frauen schlechter eingeschätzt werden, werden Frauen eher die familial bedingten beruflichen Unterbrechungsrisiken zugeschoben.

Andere Autorinnen deuten dagegen die steigende Zahl berufstätiger Frauen und insbesondere die wachsende Anzahl erwerbstätiger Mütter bereits als maßgebliche Veränderung: Leitner, Ostner und Schratzenstaller (2004) interpretieren sie im Sinne eines Überganges vom traditionellen „female-homemaker/male-breadwinner-model“ zum „dual-earner-model“ und – für bestimmte Bevölkerungsgruppen – auch als Übergang zu einem „adult-worker-model“. Die Ursachen für diese Entwicklung sind vielschichtig; zu den wichtigen Einflussfaktoren zählen die Bildungsexpansion, der Trend zur späten Mutterschaft und die Zunahme der Scheidungsraten (Holst & Maier, 1998). Zudem ist die Erwerbstätigkeit von Müttern für immer mehr

Familien ökonomisch notwendig angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und einer Ausdifferenzierung der Lohnstruktur, die dazu führt, dass eine steigende Zahl von Erwerbstätigen kein armutsvermeidendes Einkommen mehr erreicht (Ludwig et al., 2002). Aus diesen Gründen hat sich in Deutschland im Laufe der neunziger Jahre ein Zweiverdiener-Modell etabliert, so dass in 60 Prozent aller deutschen Haushalte mit Kindern unter 15 Jahren mittlerweile beide Eltern erwerbstätig sind (Beckmann, 2002).

In den alten Bundesländern stellt sich diese Entwicklung noch in erster Linie als ein Übergang vom Alleinernährer- zum Doppelverdiener-Modell dar. Die gesetzlich gestützte sowie steuerlich subventionierte „Versorgerehe“, die die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Müttern und den Aufbau eigenständiger sozialer Sicherheitsansprüche ökonomisch unattraktiv macht (Stolz-Willig, 1995), verliert zunehmend ihren Leitbildcharakter. Zwar sind die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung in den alten Bundesländern nach wie vor unzureichend: nur zwei Prozent der Kleinkinder können in Westdeutschland in Krippen versorgt werden, lediglich für 78 Prozent aller Kindergartenkinder gibt es auch Plätze (diese allerdings häufig nicht in dem für berufstätige Mütter erforderlichem zeitlichen Umfang), nur fünf Prozent der Schulen bieten eine Ganztagsbetreuung und nur vier Prozent der Schulkinder in Westdeutschland besuchen einen Hort (Beckmann & Engelbrech, 2002; Engelbrech & Jungkunst, 2001). Dennoch steigt die Erwerbsquote von Müttern seit den achtziger Jahren kontinuierlich an, so dass inzwischen mehr als jede zweite Frau mit Kindern erwerbstätig ist (Beckmann & Engelbrech, 2002).

Die zunehmende Erwerbsorientierung von Frauen mit Kindern zeichnet sich auch in kontinuierlicheren weiblichen Erwerbsverläufen ab. Seit Mitte der neunziger Jahre zeigt sich eine deutliche Tendenz, familienbedingte Unterbrechungen so kurz wie möglich zu halten, um möglichst rasch wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren zu können (Lauterbach, Huinink & Becker, 1994; Klammer & Klenner, 2004). In der Regel unterbrechen Frauen ihren Erwerbsverlauf nur noch ein- bis zwei Mal, über die Hälfte der Frauen unterbricht ihn sogar nur ein einziges Mal (Lauterbach, 1992). Am geringsten ist die Wahrscheinlichkeit einer längerfristigen Erwerbsunterbrechung dabei bei den Frauen, die hoch qualifiziert und schon länger berufstätig sind und einen entsprechend hohen beruflichen Status erreicht haben (Lauterbach, Huinink & Becker, 1994; Gottschall, 2005). Die Erwerbsbeteiligung von hochqualifizierten Frauen nähert sich insgesamt stetig denen vergleichbar qualifizierter Männer an (Gottschall, 2005). Gleichzeitig verändern sich die ehemals „halben Stellen“ hinsichtlich ihres Arbeitsvolumens: Nach dem Erziehungsurlaub arbeiten 51 Prozent der Mütter in den alten Bundesländern zwischen 18 und 35 Wochenstunden, in den neuen Bundesländern arbeiten 61 Prozent der Frauen mit Kindern sogar 35 Wochenstunden und mehr (Beckmann, 2002). Teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten heute eher 30 Wochenstunden als 20 Wochenstunden, wie noch zehn Jahre zuvor (Bosch, 2002). Das Drei-Phasen-Modell, wie es Myrdal und Klein in den

50er Jahren beschrieben haben, verliert also seinen Leitbild-Charakter und wird abgelöst durch stärker kontinuierliche weibliche Erwerbsverläufe (Schulz & Kirner, 1994 – zitiert nach Holst & Maier, 1998).

Der „strukturellen Rücksichtslosigkeit“ der gesellschaftlichen Institutionen (Kaufmann, 1990), die nach wie vor dem Leitbild der „Versorgerehe“ geschuldet sind, begegnen die Frauen zunehmend mit individuellen Entscheidungs- und Handlungsstrategien, die stark von den jeweiligen regionalen und persönlichen Gelegenheitsstrukturen abhängig sind. In den alten Bundesländern entscheiden sich erwerbstätige Mütter in den meisten Fällen dafür, zur Vereinbarung von Familie und Beruf ihre Arbeitszeiten zu reduzieren. Entsprechend hoch sind der Anstieg des Anteils teilzeitbeschäftigter Frauen – von 1985 bis 2000 um zwölf Prozent auf 41,6 Prozent – und der gleichzeitige Anstieg des Anteils erwerbstätiger Mütter von 1991 bis 2000 von 51 auf 61 Prozent (Beckmann & Engelbrech, 2002). Fehlende bzw. unzureichende institutionelle Möglichkeiten zur Kinderbetreuung werden von den Frauen mit privat organisierten Netzwerken ersetzt und ergänzt (Klammer & Klenner, 2004). Gleichzeitig wächst die Unzufriedenheit mit dieser Unterversorgung: Bei jedem zweiten Ehepaar mit Kindern unter sechs Jahren arbeitet der Mann Vollzeit und die Frau gar nicht, aber nur knapp sechs Prozent von ihnen wünscht sich diese Konstellation auch (Klammer & Klenner, 2004). Helga Krüger (2001b) hat diese Diskrepanz, die durch das Beharrungsvermögen der Strukturen und Institutionen einerseits und durch das modernisierte interaktive Handeln zwischen den Geschlechtern andererseits entsteht, als „Bruch, der mitten durch die Individuen geht“, beschrieben (zitiert nach Wetterer, 2003: 291). Da es unter diesen Bedingungen nur wenigen Frauen gelingt, eine Familie mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit zu verbinden, ist für erwerbstätige Mütter in den alten Bundesländern Teilzeitarbeit nach einer Erwerbsunterbrechung zum Normalfall geworden (Lauterbach, 1994).

Anders stellt sich die Situation von Frauen mit Kindern in den neuen Bundesländern dar: Hier liegt die Erwerbstätigenquote von Müttern bei 72 Prozent (Beckmann & Engelbrech, 2002). Von ihnen sind über zwei Drittel voll-erwerbstätig; und während in den alten Bundesländern fast die Hälfte aller verheirateten Frauen vom Einkommen Angehöriger (meistens des Partners) abhängig ist, gilt dies nur für fünf Prozent der Frauen in Ostdeutschland (Klammer & Klenner, 2004). In den neuen Bundesländern kann daher von einer stärkeren Verbreitung des „adult-worker-model“, in dem jede erwerbsfähige Person kontinuierlich in Vollzeit beschäftigt ist, ausgegangen werden, denn hier hat das Modell zweier voll-erwerbstätiger Partner mit Kindern aufgrund sozialpolitischer Weichenstellungen in der Vergangenheit und damit verbundenen, bedarfsdeckenden Möglichkeiten zur Kinderbetreuung (noch) normativen Bestand (Holst & Maier, 1998). Jedoch verliert auch hier angesichts veränderter Rahmenbedingungen das gewachsene Modell an Selbstverständlichkeit (Ludwig et al., 2002). In den alten Bundesländern dagegen kann von einer Verbreitung des „adult-worker-model“ nur in

Bezug auf kinderlose Frauen und Männer die Rede sein (Leitner, Ostner & Schratzenstaller, 2004), deren Erwerbsverläufe sich deutlich annähern. Diese Gruppe der kinderlos Bleibenden wird vermutlich künftig noch ansteigen: 1950 blieben nur 15 Prozent der Frauen kinderlos, bei den 1965 Geborenen sind es bereits ein Drittel (Holst & Maier, 1998).

Von einer Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern kann demnach nur so lange die Rede sein, wie die Frauen kinderlos bleiben und sich ähnlich hoch wie die Männer qualifizieren. Die aktuell sehr präsente Diskussion zum demografischen Wandel hinterlässt den Eindruck, dass vor allem Akademikerinnen das Vereinbarkeitsproblem von Familie und Beruf „lösen“, indem sie auf eine Familiengründung zugunsten des Berufs verzichten. Fast 40 Prozent der Universitätsabsolventinnen bleiben nach den jüngsten Erhebungen des Mikrozensus kinderlos; bei Frauen mit Haupt- und Realschulabschluß ist dieser Anteil mit 20 bzw. 27 Prozent deutlich geringer (Scharein & Unger, 2005). Mit durchschnittlich nur 1,3 Kindern pro Frau gilt Deutschland als eines der Länder mit der höchsten Kinderlosigkeit weltweit (Allmendinger & Dressel, 2005). Der Preis für mehr Geschlechtergerechtigkeit scheint also individuell in vielen Fällen im Verzicht auf Kinder zu bestehen. Berufliche Karriereambitionen, so Witzel und Kühn (2001), spielen sowohl bei Frauen wie bei den Männern die größte Rolle bei der Nicht-Realisierung des Kinderwunsches. Zudem führen Planungsunsicherheiten im Lebenslauf zu einem Aufschub der Familiengründung (ebd.). Auf politischer und wirtschaftlicher Ebene wurde dieses Phänomen lange ignoriert – immerhin setzte der Geburtenrückgang schon zu Beginn der 70er Jahre ein (Wirth & Dümmler, 2004). Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht erst auf der politischen Agenda, seit sich immer deutlicher abzeichnet, wie sehr sich durch die Kinderlosigkeit in Deutschland gleich mehrere Probleme zuspitzen: Die Bevölkerung überaltert, die Einnahmen aus Steuern und Sozialbeiträgen sinken, und mittelfristig wird mit einem einschneidenden Fachkräftemangel gerechnet, der die Integration von qualifizierten Frauen und Müttern in den Arbeitsmarkt dringend erforderlich machen wird (Fuchs & Dörfler, 2005; Gottschall, 2005). Die jüngst politisch beschlossene Erweiterung der Kindergartenbetreuung sowie der Ausbau der Ganztagschulen sind ein erster Schritt auf dem Weg zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus muss aber auch über eine Entzerrung traditioneller Lebensmuster nachgedacht werden, die bisher im Viertakt von „Schule-Ausbildung-Erwerbsleben-Ruhestand“ verlaufen – so eine Forderung von Allmendinger und Dressel (2005). Angesichts einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 80 Jahren erscheint es ihnen unsinnig, von Frauen quasi zu erwarten, dass sie sowohl Ausbildung, Berufseinstieg und -aufstieg sowie Familiengründung in dem engen Zeitfenster zwischen 20 und 35 Jahren realisieren. Allmendinger und Dressel plädieren daher dafür, Familiengründung und Karriere zu entzerren – entweder durch eine frühe Mutterschaft z.B. während des Studiums, oder durch eine späte Mutterschaft nach einer gelungenen beruflichen Etablierung. Hochqualifizierte Frauen in Deutschland entscheiden sich bereits jetzt schon immer zahlreicher für die zweite

Option: Bezieht man die 39- bis 43jährigen Akademikerinnen in die statistischen Berechnungen mit ein⁷, bleibt nämlich nur noch jede dritte von ihnen kinderlos – und nicht mehr wie bei der Mikrozensus-Erhebung fast jede zweite (Scharein & Unger, 2005). Allmendinger und Dressel fordern daher, solche entzerrenden Optionen durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern. Der aus makroökonomischen Überlegungen resultierende Druck könnte daher ein entscheidender Impuls für mehr Geschlechtergerechtigkeit werden und zu einer stärkeren Integration qualifizierter Frauen in den Arbeitsmarkt führen – wie sie im übrigen für viele erwerbstätige Frauen und Mütter in europäischen Nachbarländern längst selbstverständlich ist.

Bezug zur eigenen Untersuchung

Das Kapitel 2.1 sollte einen allgemeinen Überblick zum aktuellen Stand der Angleichung der Lebenslagen von Frauen und Männern geben und damit den Hintergrund bilden, vor dem die eigenen Ergebnisse zum Wandel der Geschlechterverhältnisse betrachtet werden. Das Forschungsinteresse richtet sich hier insbesondere auf die beiden kritischen Übergangspassagen, an denen sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern immer wieder herstellt: die Berufswahl und die Familiengründung. Von Interesse ist also ein Vergleich des Ausbildungsstandes und des Berufswahlverhaltens der von uns befragten Frauen und Männern sowie alle Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse, die sich im Zusammenhang mit einer Familiengründung vollziehen.

2.2 Ungleiche Berufsverläufe von Frauen und Männern

Die Erläuterungen im vorangegangenen Kapitel haben verdeutlicht, dass sich beim Vergleich weiblicher und männlicher Erwerbskarrieren eine Gleichzeitigkeit von Gleichheit und Ungleichheit beobachten lässt. Weitgehend gleich sind die Lebenslagen junger Erwachsener noch bis zum Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums. Danach zeichnen sich jedoch – insbesondere nach einer Familiengründung – wachsende Disparitäten zwischen den Berufsverläufen von Männern und Frauen ab. Infolgedessen führen die Berufswege von Frauen viel seltener als die der Männer zu Berufserfolg im Sinne eines Aufstiegs in Führungspositionen, in höhere Einkommensgruppen und in besonders prestigeträchtige Tätigkeitsfelder (Abele, 2003). Gleichwohl zeigen neuere Untersuchungen, dass die beschriebenen Veränderungen durchaus für Verschiebungen und neue Grenzziehungen sorgen: Auf der einen Seite sind vor allem hoch qualifizierte Frauen immer seltener gewillt, ihre Karriereambitionen zugunsten der

⁷ Der Mikrozensus erfasst nur kinderlose Frauen im Alter zwischen 35 und 39 Jahren; das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) dagegen berücksichtigt kinderlose Frauen im Alter von 35 bis 43 Jahren (Scharein & Unger, 2005).

Familie gänzlich aufzugeben, wie etwa die Untersuchungen von Abele, Hoff und Hohner (2003) zeigen. Auf der anderen Seite gewinnt auch für junge Männer das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Bedeutung, wie Befragungen von Kühn (2005) und Meuser (1998, 2004) nahe legen.

Bevor auf die Befunde der erwähnten Untersuchungen eingegangen wird, soll vorab die besondere Situation junger Frauen beleuchtet werden. Mit Blick auf die Berufs- und Lebensverläufe junger Frauen sprechen Oechsle und Geissler von einer „einseitigen und widersprüchlichen Modernisierung der weiblichen Lebensführung“ (1998: 13). Einerseits gehen junge Frauen heute davon aus, dass sie nicht mehr an überkommene Geschlechtsrollen gebunden sind. Sie unterstellen eine Gleichheit der Geschlechter; und tatsächlich sind in der Lebensphase vor der Familiengründung zwischen jungen Frauen und Männern mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede festzustellen. Andererseits fordert ihnen die Auflösung biographischer Vorgaben und Lebenslauf-Modelle eine aktive Gestaltung von Gegenwart und Zukunft ab. Sie müssen sich mit den äußeren Bedingungen, mit Geschlechterstereotypen, Rollen und Leitbildern, Altersnormen und Familienmodellen auseinandersetzen und eigene, handlungsleitende Orientierungen finden. „Frauen können heute weder der traditionell weiblichen Normalbiographie noch dem männlichen erwerbszentrierten Lebenslauf ohne Modifikation, ohne eigene biographische „Leistung“ folgen“, konstatieren Oechsle und Geissler (1998: 13). Von daher seien junge Frauen von der Erosion des traditionellen Geschlechterverhältnisses „objektiv und subjektiv grundsätzlicher als die jungen Männer“ betroffen (ebd.: 14). Anders als ihre männlichen Altersgenossen, stoßen Frauen immer wieder und immer noch auf die Notwendigkeit, die gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht zu problematisieren, stellt Krüger (1995) hierzu fest. Dadurch entstehe ein „geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Modernisierungsdruck“ (Krüger, 1995: 213).

Diese „eigene biographische Leistung“ junger Frauen steht im Mittelpunkt der Studie von Geissler und Oechsle (1996) zur Lebensplanung junger Frauen. Die Autorinnen gehen bei ihrer Erhebung davon aus, dass Frauen an der Produktion und Reproduktion der Geschlechterverhältnisse aktiv beteiligt sind. Im Rahmen ihrer Untersuchung betrachteten sie daher diejenigen Statuspassagen im Lebenslauf von Frauen, in denen geschlechtsspezifische Vorstellungen in besonderer Weise wirksam werden: Dazu zählt zum einen die Berufswahl und zum anderen die Familiengründung. Bei ihrer Befragung zeigte sich, dass sich die jungen Frauen überwiegend am Leitbild der „doppelten Lebensführung“ orientieren, das sich auf die Vereinbarung von Familie und Beruf richtet. Das heißt, Ausbildung und Beruf sind für die persönliche Identität junger Frauen zentral, aber über ihren gesamten Lebenslauf streben sie eine Balance zwischen beruflicher Partizipation und Familienverantwortung an – Geissler (1998) spricht von einem „integrierten Familien- und Berufsverlauf“ (ebd.: 161). Geissler und Oechsle haben bei der Analyse der Interviews die Zusammenhänge zwischen den beiden

Statuspassagen Berufswahl und Familiengründung herausgearbeitet. Die meisten jungen Frauen achten bei ihrer Berufswahl nämlich weniger auf hierarchische Aufstiegsmöglichkeiten als auf anspruchsvolle Arbeitsinhalte und antizipieren bereits Phasen familienbedingter Unterbrechung: Vor der Familiengründung haben Ausbildung und Beruf Priorität, in der Kleinkindphase wird der Beruf den Familienaufgaben untergeordnet, und danach wird eine Parallelität von beruflicher Partizipation und Familienverantwortung angestrebt. Da eine solche Balance von privatem und beruflichem Lebensbereich nur im biographischen Nacheinander zu realisieren ist, führt nach Geissler und Oechsle die doppelte Lebensplanung der jungen Frauen zwangsläufig zu einer Abhängigkeit in privaten Beziehungen und zu geschlechtstypischen Hierarchien im Beruf.

Oechsle (1998) sieht die jungen Frauen heute in einem Spannungsfeld konkurrierender Leitbilder – einerseits wollen sie sich im Beruf verwirklichen, andererseits aber auch eine gute Mutter sein. „Dabei gehen die jungen Frauen davon aus, dass sich eine gerechte Arbeitsteilung von selbst ergibt, sie antizipieren selten Konflikte um die private Arbeitsteilung, und haben kein Konzept für die Gestaltung von Machtbalance und Interessenskonflikten in ihrer Paarbeziehung“ (Oechsle, 1998: 197). Egalitäre Einstellungen sind weitaus verbreiteter als egalitäre Arrangements, so lautet auch das Fazit Jurczyk und Rerrich (1993) aus ihren Untersuchungen zur alltäglichen Lebensführung. Die in den Leitbildern enthaltenen ambivalenten und widersprüchlichen Botschaften führen daher nicht selten zu Unsicherheit und Überforderung. „Frauen führen Tag für Tag unter teils enormen physischen und psychischen Anstrengungen etwas zusammen, was eigentlich strukturell auseinanderstrebt“, hat Rerrich (1993: 322) festgestellt. Beruflicher Erfolg ist so gesehen auch abhängig von der je individuellen Fähigkeit zur Lebensplanung, die Geissler und Oechsle für eine wichtige Ressource im Prozess der Modernisierung weiblicher Lebensführung halten. Lebensplanung verstehen die Autorinnen als die Fähigkeit zur „Bilanzierung der bisherigen Biographie, als Exploration objektiver Chancenstrukturen, als Evaluation der eigenen Ressourcen und als Antizipation möglicher Alternativen in der Zukunft“ (Geissler & Oechsle, 1990 – zitiert nach Oechsle, 1998: 186).

Die Lebenspläne der jungen Frauen entwickeln sich jedoch nicht im luftleeren Raum. Sie korrespondieren in hohem Maße mit der herrschenden Sozial- und Familienpolitik, da die individuellen Leitbilder von Mutterschaft und Familienleben auf die institutionellen Möglichkeiten abgestimmt werden müssen. Das bedeutet, dass die „eigene biographische Leistung“ nicht unabhängig von externen Systembedingungen betrachtet werden kann. Außerdem sind Frauen individuell besser oder schlechter mit Ressourcen ausgestattet. „Ihre materiellen, sozialen, kulturellen Voraussetzungen und Ressourcen sind ebenso wenig gleich wie die biographische Zeitperspektive, die Lebensziele, Kompetenzen und Neigungen“, betonen Oechsle und Geissler (1998: 13). Ausbildung und Erwerbsarbeit ermöglichen daher letztlich nur einer

„kleinen Gruppe überdurchschnittlich gut ausgebildeter Frauen Handlungsspielräume einer individualisierten Lebensführung jenseits aller geschlechtsspezifischen Begrenzungen“, bemerken die Autorinnen (1998: 14). Zu den Systembedingungen gehören darüber hinaus schichtspezifische, regionale und berufsspezifische Besonderheiten, geben Diezinger und Rerrich (1998) mit Bezug auf ihre Untersuchungen zur alltäglichen Lebensführung junger Frauen zu bedenken. „Der jeweils individuelle, milieuvermittelte Optionshorizont ist entscheidend dafür, welche Gestaltungsvarianten der alltäglichen Lebensführung nicht nur als prinzipiell denkbar, sondern auch als erreichbare Option für das eigene Leben ins Blickfeld geraten“ (1998: 170). Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang zum Beispiel die unterschiedliche Interpretation des Begriffs „Kindheit“ von Müttern aus Ost- und Westdeutschland: Frauen in der alten Bundesländern verstehen Kindheit als eine private, familienbezogene und stark individualisierte Lebensform, während Kindheit in der ehemaligen DDR viel stärker öffentlich und institutionenabhängig konstruiert war (Oechsle, 1998).

Eine wichtige Rolle bei der Wahrnehmung von Ungleichheit der Geschlechter spielt zudem die jeweilige Lebensphase. Geissler und Oechsle (2000) ist bei ihren Untersuchungen aufgefallen, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten im jungen Erwachsenenalter nur selektiv wahrgenommen und in ihrer Bedeutung eher unterschätzt werden. Erst im mittleren Erwachsenenalter, nach einer Familiengründung und der Konfrontation mit den damit verbundenen Problemen bei der Vereinbarung von Familie und Beruf, werden geschlechtsspezifische Ungleichheiten bewusster wahrgenommen (ebd.). Allerdings deutet die jüngere Generation, die sich im Vergleich zu früheren Frauengenerationen als gleichberechtigt erlebt, persönliche Erfahrungen von Ungleichheit tendenziell eher individualisierend; das heißt, die eigene Lebensführung wird als Folge persönlicher Entscheidungen erfahren und nicht als Abhängigkeit von strukturellen Bedingungen (ebd.).

Im Folgenden soll nun die bereits angesprochene Gruppe der hoch qualifizierten Frauen genauer betrachtet werden, die nach Oechsle und Geissler in besonderem Maße über Ressourcen und Kompetenzen für eine reflektierte Lebensplanung verfügen. Können diese tatsächlich ihre Lebenspläne „jenseits aller geschlechtsspezifischen Begrenzungen“ (Oechsle & Geissler, 1998: 14) realisieren? Allgemeine Befunde sprechen für diese These: Nach Lauterbach, Huinink und Becker (1994) ist die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung bei denjenigen Frauen am geringsten, die hoch qualifiziert und schon länger berufstätig sind und einen entsprechend hohen beruflichen Status erreicht haben. Abele, Hoff, Hohner und andere (2003) haben die Berufsverläufe hoch qualifizierter Angehörige verschiedener Professionen genauer untersucht. Ihre Ergebnisse lassen indes eher *nicht* den Schluss zu, dass es hoch qualifizierten Frauen – vor allem nach einer Familiengründung – gelingt, ihre beruflichen Pläne in gleichem Maße zu verfolgen wie ihre männlichen Kollegen. Vielmehr zeigt sich auch bei den Untersuchungen von Angehörigen akademischer Professionen ein

„Spannungsverhältnis zwischen zunehmender Egalität und andauernder Disparität“ (Abele, 2003: 11). Allerdings variiert dieses Spannungsverhältnis von Profession zu Profession. Umfassend untersucht worden sind die Berufsverläufe von Medizinerinnen und Medizinern. Die hohen und prestigeträchtigen Positionen werden in der Medizin nach wie vor überwiegend von Männern besetzt (Hohner et al., 2003). Als eine Ursache für die ausgeprägte vertikale und horizontale Segregation in der Medizin nennen Buddeberg-Fischer und Klaghofer (2003) die Etablierung von Weiterbildungsbedingungen und Arbeitsstilen in den prestigeträchtigen und einkommensstarken medizinischen Fachgebieten, „die es Frauen mit Kinderwunsch fast unmöglich machen, sich in diesen Gebieten zu spezialisieren“ (ebd.: 18). Abele und Nitzsche (2002) haben das Auseinanderdriften von weiblichen und männlichen Mediziner-Karrieren als „Schereneffekt“ bezeichnet. Im Rahmen ihrer Längsschnittuntersuchungen konnten sie zeigen, dass sich angehende Ärztinnen und Ärzte bis zum Studienabschluss weder bezüglich der Abschlussnoten noch hinsichtlich ihrer Karrieremotivation unterscheiden. Wenige Jahre später jedoch sind die Ärztinnen im Durchschnitt weniger weit mit der Weiterbildung, sie sind häufiger arbeitslos, haben häufiger zeitlich befristete Verträge oder Teilzeit-Verträge, sowie niedrigere Löhne, eine niedrigere Karrieremotivation und eine unsicherere berufliche Selbsteinschätzung. Mit dem Fortschreiten der Berufsbiografien öffnet sich die Schere immer weiter.

Als zentrale Ursache für dieses Auseinanderdriften der Berufsverläufe von Frauen und Männern nennt Abele die mangelhafte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das ist zum einen darauf zurückzuführen, dass in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern relativ konservative – um nicht zu sagen rückständige – gesellschaftliche Vorstellungen zur Mutterrolle gehegt werden (Abele, 2003). Entsprechend lastet ein gesellschaftlicher Druck auf Frauen, zumindest in der Kleinkindphase ihres Kindes bzw. ihrer Kinder nicht oder nur eingeschränkt berufstätig zu sein. Denn noch herrscht in Deutschland in weiten Teilen der Bevölkerung ein Mutterbild vor, nach dem erwartet wird, dass sich eine „gute Mutter“ den Bedürfnissen und Wünschen ihrer Kinder unterordnet (Bertram, 2004). Entsprechend unzulänglich ist die öffentliche Infrastruktur zur Kinderbetreuung. Eine doppelte Lebensplanung wird angesichts dieser Bedingungen problematisch. „Die gemeinsame Lebensführung als Familie ist heute eine komplexe und voraussetzungsvolle Gestaltungsaufgabe, erst recht in Familien in denen beide Eltern berufstätig sind“, so Rerrich (1994: 203). Die widersprüchlichen gesellschaftlichen Erwartungen führen laut Abele zu einem „Motivmix“ auf Seiten der Frauen, „der dazu beiträgt, dass Berufskarrieren von Frauen weniger zielgerichtet, weniger kontinuierlich und weniger vertikal karriereorientiert verlaufen als bei Männern“ (2003: 30). Dieser „Motivmix“ zeigt sich etwa darin, dass Frauen Vereinbarkeitsziele höher werten als Karriereziele im eigentlichen Sinne. Sie nehmen – zuungunsten ihrer Karriere – Rücksicht auf die Bedürfnisse ihrer Kinder und Partner; nicht zuletzt deswegen, weil sie (anders als die meisten männlichen Kollegen) keinen Partner haben, der ihnen privat „den Rücken frei hält“

(ebd.). Stattdessen streben sie eine „sanfte Karriere“ an, das heißt, sie wünschen sich einen anspruchsvollen Beruf, „der aber auch Zeit für Anderes lässt“ (Abele, 2003: 40). Im Ergebnis führen die entsprechenden Weichenstellungen der Frauen dazu, dass Medizinerinnen im Vergleich zu Medizinern sehr viel häufiger diskontinuierliche und weniger erfolgreiche Berufswege durchlaufen (Hohner et al., 2003).

Vergleichbare Untersuchungen von Angehörigen anderer Professionen kommen zwar im Prinzip zu ähnlichen Ergebnissen bezüglich der Berufsverläufe von Frauen und Männern, zeigen aber auch interessante Abweichungen davon auf. Bei der Befragung von Psychologen im Rahmen des Forschungsprojektes „PROFIL“⁸ gaben diese zum Beispiel sehr viel häufiger als Mediziner eine egalitäre außerberufliche Arbeitsteilung an (Hoff et al., 2003). In den Interviews wurde deutlich, dass sich Psychologen als Vertreter eines neuen gesellschaftlichen Leitbildes der Egalität von Lebenspartnern in Beruf und Familie begreifen, dem sie mit einer entsprechend gleichberechtigten Lebensgestaltung Rechnung tragen wollen. Auch definierten einige Psychologen Berufserfolg weniger stark als Ärzte nach Kriterien wie Aufstieg, Umsatz, Gewinn und Prestige innerhalb der Profession. Erfolgreich erschien aus Sicht der Psychologen vielmehr ein Lebenslauf, der sich optimal in ein ganzheitliches Konzept der Lebensgestaltung einfügt und die kontinuierliche Verwirklichung eines sinnvollen Lebens ermöglicht (ebd.). Diese Angleichung der Lebensgestaltung von Frauen und Männern in der Psychologie könnte allerdings zu einem Teil auch der höheren berufsbiografischen Unsicherheit in diesem Berufsfeld geschuldet sein (Hoff et al., 2005). Die Berufswege in der Psychologie sind weniger vorstrukturiert und weitaus unübersichtlicher als beispielsweise in der Medizin, so dass ein egalitäres Paararrangement im Sinne eines Doppelverdienerpaares auch aus ökonomischen Gründen sinnvoll bzw. notwendig sein kann.

Ebenso interessant ist der Geschlechtervergleich der Berufsverläufe von Professionsangehörigen der Mathematik. Bei den von Abele, Neunzert und Tobies (2004) befragten promovierten Mathematikerinnen und Mathematikern zeigten sich nämlich weder bei der Beschäftigung noch bei der Lebensgestaltung gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Frauen wie Männer sind hier gleichermaßen hoch kontinuierlich beschäftigt und beruflich erfolgreich. Die Unterschiede in ihren Berufsverlaufsmustern sind deutlich geringer als bei anderen Berufsgruppen. Auch hinsichtlich der Lebensgestaltung zeigten sich keine signifikanten Unterschiede. Abele, Neunzert und Tobies (2004) vermuten, dass die Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Berufserfolge geringer werden, je höher die erreichte Qualifikationsstufe ist. Es gab darüber hinaus auch keinen Unterschied hinsichtlich des Berufserfolgs zwischen Müttern und Nicht-Müttern.

⁸ Das DFG-Forschungsprojekt „PROFIL“ ist in Kapitel 3.1.1 ausführlich vorgestellt worden.

Die genannten Untersuchungen weisen darauf hin, dass die Höhe des Qualifikationsniveaus allein offensichtlich nicht – sozusagen automatisch – eine individualisierte Lebensführung „jenseits aller geschlechtsspezifischen Begrenzungen“ ermöglicht, wie es Geissler und Oechsle (1990) vermuten. Offensichtlich spielen andere Faktoren wie zum Beispiel das professionstypische Berufsumfeld ebenfalls eine wichtige Rolle, wie der Geschlechtervergleich der Berufsverläufe von Angehörigen in der Medizin, Psychologie und Mathematik gezeigt hat. Besonders interessant sind mit Blick auf die eigene empirische Erhebung im IT-Bereich die sehr viel geringer ausgeprägten Geschlechterunterschiede bei den Professionsangehörigen der Mathematik, die fachlich mit der Informatik eng verwandt ist. Am Ende des folgenden Kapitels werden erste geschlechtervergleichende Untersuchungen im IT-Bereich vorgestellt, um zu überprüfen, ob sich dort ähnliche Entwicklungen andeuten.

Zum Ende dieses Kapitel soll noch der Frage nachgegangen werden, ob für die Generation der jungen Männer weiterhin eine Lebensführung ohne Rücksicht auf familiäre Belange möglich sein wird. Die höhere Berufs- und Karriereorientierung junger Frauen, ihre höhere berufliche Kontinuität und ihre Orientierung an gleichberechtigten Partnerschaften legen einschneidende Veränderungen in den Partnerschaften nahe. Tatsächlich hat Kühn (2005) in seiner Längsschnittstudie zu „Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit“ feststellen können, dass für die jüngere Generation von Männern die Familiengründung ein zunehmend wichtigeres Thema im Rahmen ihrer Biographiegestaltung wird. Diese jungen Männer (die zu einer Kohorte von weiblichen und männlichen Absolventen einer dualen Ausbildung gehören, die seit 1989 in drei Wellen befragt wurde) gehen offenbar nicht mehr selbstverständlich davon aus, ihre familiären Belange einfach an ihre Partnerinnen delegieren und ihre beruflichen Ziele davon unbehindert verfolgen zu können. Kühn hat bei ihnen eine hohe Ambivalenz zum Thema Kinderwunsch gefunden, die in vielen Fällen zu einem zeitlichen Aufschub der Familiengründung führt: Die meisten Männer wünschen sich auf jeden Fall Kinder und wollen aktive Väter sein, aber ihnen ist unklar, wie sie eine entsprechende Rollenverteilung angesichts der beruflichen Anforderungen an beide Partner bewerkstelligen sollen. Sie befürchten, dass es aufgrund der ungeklärten Rollenverteilung in der Beziehung zu schwierigen Abstimmungsprozessen mit ihrer Partnerin kommen wird. Kühn folgert daraus, dass sich in der jüngeren Generation das Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie mittlerweile auf beide Geschlechter ausgeweitet hat und sich in der Vernetzung von weiblichen und männlichen Lebensläufen noch potenzieren wird. „Männer beziehen den Lebensbereich Familie früh in biographische Abwägungsprozesse ein. Relationale Gestaltungen von Berufs- und Privatleben bleiben somit nicht auf Frauen beschränkt“, so sein Fazit (Kühn, 2005: 147).

Auch Meuser (2004) geht davon aus, dass eine traditionell verstandene Männlichkeit zunehmend ihren Charakter der Selbstverständlichkeit verlieren wird und es einer wachsenden Zahl von Männern nicht mehr möglich sein wird, „einen Zustand des unreflektierten Zuhause-seins

in der sozialen Welt zu realisieren“ (Meuser, 2004: 84). In seiner Studie über kulturelle Deutungsmuster von Männlichkeit in verschiedenen Milieus bei jüngeren Männern stellte Meuser (1998) fest, dass diese – angesichts berufstätiger Mütter und gleichaltriger Frauen mit denselben Bildungsabschlüssen wie sie – ein anderes Verhältnis von Mann und Frau erfahren als noch ihre Väter, und resümiert: „Junge Männer ... können heute nicht mehr erwarten, dass die Frauen ihrer Generation männliche Hegemonieansprüche anerkennen, und sie erwarten das auch nicht“ (ebd.: 244). Die jüngere Generation von Männern steht somit vor ähnlichen Herausforderungen wie die von Geissler und Oechsle interviewten jungen Frauen. Auch den jungen Männern wird bei ihrer Lebensplanung zunehmend eine reflektierte Auseinandersetzung mit den äußeren Bedingungen, Geschlechterstereotypen, Rollen, Leitbildern und Familienmodellen abverlangt, die zu eigenen handlungsleitenden Orientierungen führen müssen. Insbesondere für gleichermaßen hoch qualifizierte Paare ergeben sich hieraus vielschichtige Konfliktlagen: Angesichts der Tatsache ähnlich hoher Bildungsinvestitionen, vergleichbar guter Karrierechancen und gemeinsamer Wünsche nach einer aktiven Elternschaft wird es komplizierter zu entscheiden, wer, wann und wie lange zugunsten der Familie auf welche beruflichen Ziele verzichten soll. In der jüngeren Generation könnten sich somit Verschiebungen hin zu einer größeren Egalität in der Partnerschaft ergeben, als das bisher bei Doppelkarrierepaaren der Fall war (vgl. zum Thema Arbeitsteilung bei Doppelkarrierepaaren u.a. Behnke & Meuser, 2003). Denkbar sind hier nicht nur stärker egalitäre Formen der Arbeitsteilung auf der synchronen Ebene, sondern es könnte sich künftig auch eine stärker diachrone Flexibilität in der Arbeitsteilung bei Paaren mit Kindern zeigen, d.h. die Partner gewähren im Laufe der Familienphase mal dem einen mal dem anderen Partner die größeren Zeitrressourcen zur Realisierung beruflicher Ziele (Hoff et al., 2005).

Für beide Geschlechter scheint jedoch gleichermaßen zu gelten, dass die Beschäftigungsverläufe der jungen Generation insgesamt „bewegter“ werden, wie Kratzer und Sauer (2005) bei der Analyse von Erwerbsbiographien der im Jahre 2000 unter 30-jährigen festgestellt haben: „Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in diesem Zeitraum ist ebenso höher wie auch die Anzahl der Betriebswechsel. Die „Eintrittsphase“ scheint also tatsächlich „bunter“ und „bewegter“, zugleich aber unsicherer und belastender zu werden“ (ebd.: 149).

Bezug zur eigenen Untersuchung

Die vorliegenden Untersuchungen zu Berufsverläufen in der Medizin, Psychologie und Mathematik bieten eine aufschlussreiche Vergleichsfolie für die Analyse der Bedingungen in den von uns untersuchten IT-Startups. Zu klären ist hier, ob die Arbeitsbedingungen in den IT-Startups (a) eher traditionelle Muster wie in der Medizin, oder (b) eher egalitäre, an weiblichen Erwerbsverläufen orientierte Muster wie in der Psychologie, oder (c) egalitäre, an männlichen Erwerbsverläufen orientierte Muster wie in der Mathematik begünstigen. Offen sind darüber hinaus die Geschlechtsrollen-Orientierungen der Befragten: Streben die jungen

IT-Mitarbeiterinnen tatsächlich eine „doppelte Lebensführung“ an? Sehen sich ihre männlichen Kollegen in der Rolle des Familienernährers? Oder haben sich die Lebensplanungen der jungen Frauen und Männer dieser Generation bereits stark angenähert angesichts der wachsenden Wünschen beider Geschlechter nach gleichberechtigten Partnerschaften und aktiver Elternschaft – präferieren und leben sie also egalitäre Paararrangements? Ist es dabei zutreffend, dass eine gute Ausbildung die jungen Frauen in den IT-Startups vor geschlechtstypischen Begrenzungen schützt? Oder müssen sie über spezifische Ressourcen materieller, kultureller und sozialer Art verfügen, um eigene Wege gehen zu können? Und schließlich die Frage: Inwieweit bieten die noch offenen organisationalen Strukturen in den Startup-Unternehmen Möglichkeiten und Spielräume zur Vereinbarung von Familie und Beruf?

2.3 Geschlechtshierarchische Arbeitsmarktsegregation

Bei aller Angleichung der Bildungs-, Qualifikations- und Erwerbsbeteiligungschancen von Frauen und Männern sowie der Erhöhung der Optionen in der Berufswelt vor allem für hochqualifizierte Frauen bleibt jedoch festzuhalten, dass Frauen in hierarchisch hohen Positionen und in prestige- und statusträchtigen Berufsfeldern nach wie vor unterrepräsentiert sind (Heintz et al., 1997). „Weltweit sind Spitzenpositionen von Organisationen eine (fast) reine Männersache“, konstatiert Pasero (2004: 152). Trotz der Annäherungen der Geschlechter in den Bereichen Bildung, Berufs- und Karriereorientierung sowie Leistungsbereitschaft (vgl. Rappensberger, 1998), befinden sich weibliche Erwerbstätige in allen industrialisierten Ländern überwiegend in typischen Frauenberufen und auf den unteren Hierarchieebenen der Berufe (International Labour Organization, 1997 - zitiert nach Scheidegger & Osterloh: 2004). Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, die eine horizontale und eine vertikale Dimension umfasst – d.h., Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern (horizontale Segregation) und besetzen hierarchisch unterschiedliche Positionen (vertikale Segregation) – hält die Geschlechter nach wie vor separat und macht aus Gleichen Ungleiche (Heintz et al., 1997). Diese geschlechtsspezifische Segregation wirkt sich in der Regel für die Männer positiv und für die Frauen negativ aus: Frauenberufe sind konjunkturell ungeschützter, bieten weniger Aufstiegsmöglichkeiten und sind schlechter bezahlt als Männerberufe (ebd.).

Die Frauenforschung hat die Ursachen für die Arbeitsteilung der Geschlechter in der Gesellschaft entlang ihrer differentiellen Physiologie ausführlich beschrieben und die gesellschaftliche Organisation der Geschlechterverhältnisse und die Mechanismen ihrer Produktion und Reproduktion theoretisch erklärt. Gemeinsam ist allen Erklärungsansätzen, dass sie die scheinbare Naturwüchsigkeit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Gesellschaft grundsätzlich in Frage stellen. Die geschlechtliche Arbeitsteilung wird nicht als biologischer

Zwang, sondern als „kulturelle Option“ angesehen (Heintz et al., 1997). „Geschlecht“ ist in der Frauenforschung – in Anlehnung an eine Unterscheidung anglo-amerikanischer Feministinnen – nicht im Sinne von „sex“ gefasst, also als Zuordnung zu einem der beiden anatomisch definierten Geschlechter, sondern im Sinne von „gender“, wobei „gender“ für die Dichotomisierung und inhaltliche Festlegung von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ durch gesellschaftliche Machtmechanismen steht (Becker-Schmidt, 1993). „Geschlecht“ ist demnach nicht einfach eine soziale Konstruktion, sondern vielmehr „etwas geschichtlich und gesellschaftlich Konstituiertes“ (Becker-Schmidt, 1993: 42).

„Bei der sozialen Genese geschlechtlicher Zuschreibungen wird die Betonung von Differenzen als androzentrische Strategie begriffen, deren Ziel es ist, Frauen als Konkurrentinnen von Arbeitsplätzen fernzuhalten oder ihnen gesellschaftliche Aufgaben (in der Familie) aufzubürden, die Männer wegen mangelnder sozialer Gratifikation nicht übernehmen wollen“ (Becker-Schmidt, ebd.: 42).

Inzwischen liegt eine Vielzahl von theoretischen Ansätzen und empirischen Untersuchungen zur Erklärung der geschlechtshierarchischen Segregation vor, in denen die Konstruktion von Geschlecht und Hierarchie in der Gesellschaft auf mehreren Ebenen untersucht und analysiert worden ist. Die theoretischen Überlegungen lassen sich nach Heintz et al. (1997) in akteur- und strukturorientierte Ansätze bzw. nach Gottschall (1998) in Handlungs- und Strukturtheorien unterscheiden. Während es bei den akteur- bzw. handlungsorientierten Theorien um mikrosoziologische Analysen von alltäglichen Interaktionen zwischen Einzelnen und Gruppen geht, fokussieren strukturorientierte Ansätze gesamtgesellschaftliche Strukturen auf makrosoziologischer Ebene. Oder anders formuliert: Die Handlungstheoretikerinnen interessieren sich für die sozio-symbolisch hergestellte „Geschlecht“ im Verlauf der Sozialisation und Subjektkonstitution bei den einzelnen Personen, während die Strukturtheoretikerinnen sich für die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und Generativität sowie dafür interessieren, wie sich Geschlechterklassifikationen in gesellschaftlichen Institutionen und grundlegenden gesellschaftlichen Strukturen verankern lassen (vgl. Gottschall, 1998). Der Fokus der empirischen Forschung richtet sich daher in der akteur- und handlungsorientierten Forschung auf sogenannte „Doing Gender“-Prozesse, während sich die strukturtheoretisch orientierte Forschung zur Erklärung der Segregation von Arbeitsmärkten mit der Konstitution von Berufen bzw. Professionen beschäftigt, also historische Entwicklungen re-interpretiert (ebd.). Aus der Fülle der Untersuchungen und theoretischen Ansätze der Frauenforschung sollen im Folgenden nur diejenigen dargestellt werden, die für die Analyse der eigenen empirischen Erhebung als relevant erscheinen. Die Relevanz ergibt sich aus dem Forschungsfokus im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit: Hier sollen sowohl Befunde zur Arbeitsteilung in der Erwerbssphäre wie auch Befunde zur Arbeitsteilung im außerberuflichen Bereich der Befragten dargestellt und unter geschlechtervergleichender Perspektive diskutiert werden. Der

theoretische Teil soll dabei als Referenzfolie für die Bewertung der eigenen empirischen Befunde dienen.

Im Theorieteil soll der Fokus zunächst auf die makrosoziale Ebene gerichtet und dargestellt werden, welche grundlegenden Mechanismen eine geschlechtsspezifische Segregation bedingen. Daran anschließend sollen – in Anlehnung an handlungstheoretische Ansätze – Ausführungen zu „Doing Gender“-Prozessen in Organisationen und in beruflichen Kooperationsbeziehungen dargestellt und geschlechtstypische Phänomene wie „Tokenism“, „Glass Ceiling“- und „Drehtür-Effekte“ erläutert werden. Diese einseitig erwerbsarbeitsbezogenen Ansätze sind als Ergänzung zu den bereits dargelegten Überlegungen und Untersuchungen zur „doppelten und widersprüchlichen Vergesellschaftung“ von Frauen (Becker-Schmidt, 1987) zu verstehen, die stärker die Interdependenzverhältnisse zwischen Erwerbs- und Privatsphäre in den Blick nehmen. Stärker zugeschnitten auf den eigenen Untersuchungsbereich soll schließlich auf der Grundlage neuerer empirischer Untersuchungen dargestellt werden, inwieweit der IT-Bereich und die Profession Informatik durch Prozesse einer geschlechtsspezifischen Segregation geprägt sind. Hier soll die Frage geklärt werden, ob neuere Forschungsbefunde eher für eine Stabilisierung von Segregationstendenzen in der verhältnismäßig jungen Profession Informatik sprechen, oder ob es Hinweise für eine Auflösung solcher Grenzziehungen gibt.

Grundlegende Mechanismen der geschlechtshierarchischen Segregation

Wie kommt es auf gesellschaftlicher Ebene dazu, dass sich die klassischen Grenzziehungen zwischen Männern – „als die immer und überall Privilegierten“ – und Frauen – „als die stets Marginalisierten“ (Funder & Dörhofer, 2004: 122) – immer wieder neu konstituieren? Die Soziologin Angelika Wetterer (1995) benennt als grundlegenden Mechanismus der Marginalisierung von Frauen das zweigeschlechtliche Klassifikationsverfahren. Berufe unterliegen nach Wetterer Prozessen der Vergeschlechtlichung, die nahezu jeder Arbeit in der Gesellschaft ein bestimmtes Geschlecht zuordnen, wobei die „weiblichen“ Teilbereiche stets die statusniedrigeren sind, die mit wenig(er) Prestige und Zugangschancen zu materiellen, sozialen und symbolischen Ressourcen ausgestattet sind. Wetterer (1992) begreift „Geschlecht“ hierarchietheoretisch als „Statuskategorie“ und deutet das Entstehen und die Veränderung geschlechtsspezifischer Trennungslinien auf dem Arbeitsmarkt als Prozesse der Statusdistribution. So gesehen erweist sich die „horizontale“ geschlechtsspezifische Aufteilung der Berufsfelder bei genauerem Hinsehen als eine berufs- und professionsinterne Hierarchisierung entlang der Trennlinie Geschlecht (ebd.). Diese auf Arbeitsteilung zielende Vergeschlechtlichung von Berufen und Tätigkeiten bringt nach Wetterer (1999) die Verschiedenheit der Geschlechter überhaupt erst hervor. Geschlecht ist demnach keine unabänderliche Größe, sondern wird in und durch Arbeitsteilung wesentlich konstituiert (Gottschall, 1998).

Wetterer stellt damit zeitlich frühere theoretische Ansätze der Frauenforschung, wie etwa den vom „weiblichen Arbeitsvermögen“ (Beck-Gernsheim & Ostner, 1978; Ostner, 1979) sozusagen vom Kopf auf die Füße. Ostner postulierte damals einen inhaltlichen Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen an bestimmten Frauenarbeitsplätzen und den Eigenschaften und Merkmalen des Arbeitsvermögens von Frauen und führten damit die geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstrukturen auf Besonderheiten des „weiblichen Arbeitsvermögens“ zurück (vgl. Gottschall, 1995). Vor dem Hintergrund hierarchietheoretischer Konzepte erscheint diese Schlussfolgerung als ein Vertauschen von Ursache und Wirkung. Nach Wetterer (1999) haben Segregationsprozesse nämlich nichts mit der Präferenz von Frauen für Arbeitsgebiete zu tun, die immer schon vorab als besonders geschlechtskompatibel ausgewiesen waren, sondern mit einem „Modus der Reproduktion der Geschlechterhierarchie“, durch den bestimmte Arbeitsbereiche zu „weiblichen“ gemacht werden und damit als statusniedrig gelten. Die diskursive Konstruktion von spezifisch männlichen und spezifisch weiblichen Tätigkeiten dient dabei der Legitimation und alltagsweltlichen Erklärung eben derjenigen sozialen Ungleichheit, die durch Prozesse geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation reproduziert wird, so dass im Erwerbsleben eine Doppelstruktur der Konstruktion von Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis vorliegt.

„Bei Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen sind Hierarchie und Differenz der Geschlechter in einer Weise verschränkt, an der sich exemplarisch studieren lässt, wie die Herstellung der Differenz die Reproduktion der Hierarchie zum Verschwinden und damit zugleich jenen legitimatorischen Vorzug zum Vorschein bringt, der Prozesse der „einschließenden Ausschließung“ und der „marginalisierenden Integration“ vor der kruden Durchsetzung geschlechtshierarchischer Strukturen auszeichnet. Hier wird die Verschiedenheit der Geschlechter durch Prozesse der Arbeitsteilung in einer Weise hervorgebracht, die ex post fortwährend zu dem Zirkelschluss auffordert, das Ergebnis dieses Konstruktionsprozesses sei als Vorgabe immer schon in ihn eingegangen“ (Wetterer, 1999: 230).

In diesem Sinne erfolgt die Allokation auf bestimmte Arbeitsplätze nicht nach vermeintlicher geschlechtsspezifischer Eignung, sondern sie dient der Aufrechterhaltung der Geschlechtertrennung und der hierarchischen Positionierung (Gottschall, 1998). „*Wer* innerhalb einer Organisation eine Tätigkeit ausübt, bestimmt demnach wesentlich mit, *wie* Positionen und Rollen kategorisiert, wahrgenommen und entlohnt, vor allem aber, *wem* diese zukünftig zugewiesen werden“ (Achatz et al., 2002: 293; Hervorhebungen im Original). Solche ad hoc-Arrangements von Zuständigkeitsverteilungen nach Geschlecht bilden die Anfänge arbeitsteiliger Strukturbildungsprozesse, die später im Rahmen von Prozessen der Berufskonstruktion institutionalisiert und auf Dauer gestellt werden (Gottschall, 1998).

„Doing Gender“-Prozesse in Organisationen

In der soziologischen Handlungstheorie wird Geschlecht im Sinne von „gender“ als etwas verstanden, was Personen in sozialen Interaktionen herstellen. West und Zimmerman (1991) sprechen in diesem Zusammenhang von „Doing Gender“-Prozessen (zitiert nach Gottschall, 1998). Die Interaktion zwischen Personen stellt somit einen basalen gesellschaftlichen Integrations- und Segregationsprozess dar. Es stellt sich demnach die Frage, welche sozialen Praktiken innerhalb von Organisationen zur Ausgrenzung und Benachteiligung von erwerbstätigen Frauen beitragen. Organisationen eröffnen und begrenzen Chancen der beruflichen Platzierung, sind also an der Herstellung und Fortschreibung sozialer Ungleichheit wesentlich beteiligt (Achatz et al., 2002). Nachdem Frauen rein formal alle beruflichen Optionen offen stehen, spricht Wetterer hier von Prozessen der „ausschließenden Einschließung“ bzw. der „marginalisierenden Integration“, die dazu führen, dass Frauen innerhalb von Professionen nicht oder nur selten in Arbeitsbereiche vordringen, in denen überproportional verdient wird oder die besonders prestigeträchtig sind (Wetterer, 1999: 223, 229).

Joan Acker (1990) hat in diesem Zusammenhang auf die Geschlechtlichkeit organisationaler Strukturen aufmerksam gemacht. Organisationen weisen nach Acker „gendered substructures“ auf, die unter der Oberfläche von formalen und als geschlechtsneutral betrachteten Strukturen Normen und Regeln etablieren, welche die Doppelung von Verpflichtungen aus der Berufs- und Privatsphäre ausblenden und dadurch einseitig auf die Lebensrealität von Männern ausgerichtet sind. Sichtbar werden solche „gendered substructures“ z.B. an der in der Arbeitswelt geltenden Norm einer ununterbrochenen Berufslaufbahn sowie Arbeitszeitnormen, die von einer vollumfänglichen Verfügbarkeit der Arbeitskräfte ausgehen – beiden Normen können Frauen angesichts der vorherrschenden familialen Arbeitsteilung nicht im gleichen Maße genügen wie Männer (Heintz et al., 1997). So korrespondiert das auf Vollzeitbeschäftigung ausgelegte „Normalarbeitsverhältnis“ auf außerberuflicher Ebene mit dem Modell des männlichen Familienernährers und mit einer entsprechenden sozialpolitischen Rahmung wie der Halbtagschule, dem Ehegatten-Splitting und der sozialen Sicherung der Frau über den Ehemann (Bosch, 2002). Derartige Normen wirken sich für Frauen negativ bei Personalentscheidungen aus. Aufgrund der gesellschaftlichen Zuweisung familiärer Verpflichtungen wird Frauen als Genusgruppe allgemein ein höheres Fluktuationsrisiko, eine geringere Arbeitsmotivation und damit eine geringere Durchschnittsproduktivität als Männern zugeschrieben (Osterloh & Folini, 2002). Infolgedessen kommt es bei Personalentscheidungen zu einer „statistischen Diskriminierung“ von Frauen: Aufgrund von Durchschnittserwartungen werden Frauen für bestimmte Positionen seltener eingestellt und insgesamt auch seltener befördert (ebd.). Aufstiegswillige Frauen sehen sich daher mit einem „Glass Ceiling“-Phänomen konfrontiert: Die Decke zwischen mittlerem und oberem Management ist für sie kaum durchdringbar (ebd.). Um überhaupt als potentielle Führungskräfte wahrgenommen zu

werden, müssten Frauen nach Osterloh und Folini (2002) die Erwartungen der Arbeitgeber über-erfüllen; oder aber sie entsprechen den Erwartungen und wenden sich aufgrund mangelnder beruflicher Entwicklungschancen tatsächlich der Familie zu. Osterloh und Folini (2002) sehen darin einen „Teufelskreis der Statistischen Diskriminierung“:

„Gehen Personalverantwortliche davon aus, dass Frauen eine höhere Fluktuation und eine stärkeres Familienengagement als Männer an den Tag legen und weisen sie ihnen deshalb Jobs mit niedrigerer Bezahlung und schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten zu, dann rauben sie tatsächlich vielen Frauen die berufliche Motivation. Frauen antizipieren die Mechanismen ihrer individuellen Benachteiligung, richten die Wahl ihres Berufes und ihr berufliches Engagement danach aus und erfüllen damit die Erwartungen der Arbeitgeber“ (Osterloh & Folini, 2002: 6⁹).

Geschlechterstereotype Rollenerwartungen, aufgrund derer weibliche Erwerbstätige vor allem als potentielle Mütter wahrgenommen werden – und damit als nicht voll verfügbare Arbeitskräfte – erschweren Frauen somit den Zugang zu „männlich“ strukturierten Berufen und Positionen. Frauen wird qua Genusgruppe unterstellt, dass sie potentiell immer eine begleitende „Exit-Option“ – den beruflichen Ausstieg aufgrund einer Familiengründung – mitlaufen lassen (Priddat, 2004). Der daraus resultierende geschlechtsdifferente Umgang mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern basiert demnach nicht auf der Annahme geschlechtsspezifischer Leistungsfähigkeit, sondern auf unterstellten Geschlechterdifferenzen in der Arbeitsmarktverfügbarkeit (Born & Krüger, 2001).

Doch selbst wenn es Frauen gelingt, in Männerdomänen der Organisation vorzudringen, werden sie mit besonderen Problemen und Paradoxien konfrontiert. Unter dem Begriff „Tokenism“ hat Rosabeth Moss Kanter (1977) als eine der ersten auf drei Phänomene aufmerksam gemacht, die weibliche Minderheiten in männlich dominierten Arbeitsbereichen charakterisieren, und zwar: „Visibilität“, „Polarisierung“ und „Assimilation“. Frauen in Männerberufen sind nach Kanter zum einen hochgradig sichtbar und stehen aufgrund ihrer Visibilität ständig unter Beobachtung, was den Leistungsdruck auf sie erhöht. Zum anderen akzentuiert die dominante Gruppe in einem Prozess der Polarisierung die Unterschiede und betont die Homogenität der eigenen Gruppe, wobei Differenz in Ungleichheit übersetzt wird. Die berufliche Assimilation von Frauen wird außerdem dadurch erschwert, dass sie nicht in erster Linie als Berufsmenschen, sondern als Repräsentantinnen ihres Geschlechts wahrgenommen und entsprechend geschlechtskonforme Rollenerwartungen an sie gestellt werden, die in der Regel im Widerspruch zu den beruflichen Leistungsanforderungen stehen.

⁹ Die Seitenangabe bezieht sich auf ein Internet-Dokument, das auf der Homepage von Margit Osterloh unter der url: www.iou.unizh/orga/n_publikationen.htm zu finden ist (Status der Abfrage: 16.11.2005).

Spätere empirische Untersuchungen bestätigen eine von der dominanten Gruppe der Männer betriebene „boundary work“ gegenüber weiblichen Minderheiten; besonders in traditionell männlich typisierten Berufsfeldern reagieren Männer auf das Eindringen von Frauen mit Strategien der Abgrenzung und Ausgrenzung (vgl. Heintz et al., 1997). Erklärt wird dieses Verhalten in der Literatur mit der Dominanzthese, wonach Geschlechtertrennung der Aufrechterhaltung männlicher Dominanz dient, da das Eindringen von Frauen in Männerberufe als potentielle Entwertung des Tätigkeitsfeldes wahrgenommen wird (ebd.). Darauf reagiert die dominante Gruppe der Männer mit Abgrenzungs- und Ausgrenzungspraktiken, z.B. durch die Bildung geschlechtshomogener Allianzen, durch informelle Arbeitsteilung oder durch Kooperationsverweigerung. Diese Ausschluss-Strategien wiederum können auf Seiten der Frauen zu einem sogenannten „Drehtür-Effekt“ führen: D.h. die Probleme, die Frauen in Männerberufen erfahren, veranlassen sie, den Beruf nach kurzer Zeit wieder zu verlassen, so dass der Prozentsatz von Frauen, die sich für einen Männerberuf entscheiden, kaum größer ist als jener, der ihn wieder verlässt (ebd.).

Geschlechtshierarchische Segregation im IT-Bereich

Die Frage, ob der IT-Bereich geschlechtsspezifisch segregiert ist, erübrigt sich angesichts der geringen Anzahl an Frauen, die hier tätig sind: Der Frauenanteil liegt bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten IT-Experten seit Jahren bei 17 Prozent (Hohn, 2005). Zum Vergleich: Der Frauenanteil in allen anderen Berufen liegt mit durchschnittlich 35 Prozent fast doppelt so hoch (ebd.). Betrachtet man die Gruppe aller Computerfachleute in Deutschland erhöht sich der Frauenanteil leicht auf rund 20 Prozent (Dostal, 2003)¹⁰. Eine Befragung von Mitgliedsunternehmen des größten Branchenverbandes im IT- und Multimedia-Bereich, der Bitkom (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien), ergab zwar einen noch etwas höheren Frauenanteil von 25 Prozent (Funder & Dörhöfer, 2004), dennoch kann der IT-Bereich insgesamt als eine stabile Männerdomäne bezeichnet werden. Allenfalls regional gibt es leichte Varianzen beim Frauenanteil: In Berlin etwa lag dieser 2002 bei rund 25 Prozent, was vermutlich noch auf die höhere berufliche Technikorientierung der Frauen in der DDR zurückzuführen ist (Dostal, 2003).

Ähnlich sehen die Zahlen zum Frauenanteil im Informatik-Studium aus. Obwohl laut Bericht der Bund-Länder-Kommission (BLK) die Zahl der Studienanfänger vor allem im Zeitraum von 1997 bis 2000 boomartig angestiegen ist, stagniert der Anteil der Studienanfängerinnen

¹⁰ Dostal (2003) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass es generell schwierig ist, quantifizierende Aussagen über IT-Fachleute zu treffen, weil diese Gruppe nicht nach Ebene und Fachrichtung der Erstausbildung eindeutig definierbar ist. In der Regel liegen nur Daten zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vor, d.h. Selbständige und Beamte werden nicht berücksichtigt.

im bundesweiten Durchschnitt bei 18 Prozent (BLK, 2002). Auch hier gibt es leichte, hochschulabhängige Varianzen: Der Anteil der Studienanfängerinnen an den Universitäten in Hannover und München beispielsweise liegt mit 37 und 30 Prozent deutlich höher als der Durchschnitt (Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie¹¹). Zahlreicher vertreten sind Frauen im Studium außerdem in bestimmten Bereichen der Informatik wie der Medizininformatik (52 Prozent Frauen) und der Medieninformatik (27 Prozent Frauen), die allerdings innerhalb der Informatik als weitgehend bedeutungslos gelten (BLK, 2002). In Rechnung gestellt werden muss allerdings, dass die Informatik immer noch ein relativ junges Studienfach ist. Zu Beginn ihrer Einführung an den Universitäten Ende der siebziger Jahre war der Frauenanteil – verglichen etwa mit dem Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften – mit 20,5 Prozent noch relativ hoch. Im Laufe der Etablierung des Faches an den Hochschulen sank dieser Anteil bis Mitte der neunziger Jahre allerdings auf ein Niveau von rund zwölf Prozent ab. Angesichts eines drohenden Fachkräftemangels im Bereich der Informationstechnologie begannen einzelne Hochschulen Ende der Neunziger Jahre gezielt weibliche Studienanfängerinnen für dieses Fach zu werben. In einigen Hochschulen ist der Frauenanteil seitdem deutlich angestiegen: Während der durchschnittliche Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen bundesweit 2002 bei 18 Prozent liegt, melden die Universitäten in Hannover und München sowie die Fachhochschule Ingolstadt mittlerweile Frauenanteile zwischen 37 und 27 Prozent (Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie). Als ermutigend kann zudem gelten, dass sich in dem kurzen Zeitraum zwischen 1997 bis 2000 die absolute Zahl der Studienanfängerinnen bundesweit von rund 1500 auf rund 5000 verdreifacht hat (BLK, 2002).

Trotz dieses stabil geringen Frauenanteils sprechen einige Entwicklungen im IT-Bereich dafür, dass sich das Feld für Frauen künftig mehr öffnen könnte. Zum einen stecken die Informatik und ihr Anwendungsfeld Softwareentwicklung noch mitten im Professionalisierungsprozess: Die Informatik ist eine junge Disziplin, die als Wissenschaft erst seit rund 30 Jahren existiert und die computerbasierte Informationstechnik reicht auch erst rund 60 Jahre zurück (Huber et al., 2001). Anders als in den alten Professionen wie etwa der Medizin, gelten die Zugänge zur Profession und die beruflichen Aufstiegswege noch als vergleichsweise offen und sind dynamischen Wandelprozessen unterworfen. Die Softwareentwicklung selbst wird aufgrund des Fachkräftemangels an ausreichend ausgebildeten Informatikern als Praxisfeld angesehen, das offen für Quereinsteiger ist; noch Mitte der 90er Jahre waren zu etwa 80 Prozent Nichtinformatiker mit den verschiedensten Ausbildungen dort tätig (Dostal, 1996 – zitiert nach Ruiz Ben, Reiff & Schinzel, 2002). Auch Heintz et al. (1997) gehen in ihrer

¹¹ Die Veröffentlichung des Kompetenzzentrums Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie „Zahlen, Daten, Fakten. Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften“ findet sich – ohne Veröffentlichungsdatum – auf der Homepage des Kompetenzzentrums unter der url www.kompetenzz.de (Status der Abfrage: 16.11.2005).

Untersuchung davon aus, dass in den neuen und stark individualisierten Berufen wie der Informatik Ausgrenzungspraktiken zuungunsten von Frauen weniger ausgeprägt sind als in klassischen Professionen. Gleichzeitig spricht der zunehmende Dienstleistungscharakter der Softwareentwicklung für eine wachsende Relevanz sozialer Kompetenzen im Arbeitsprozess, was ebenfalls eine Integration von Frauen begünstigen könnte (Schinzel & Ruiz Ben, 2004). Funder und Dörhöfer (2004) sehen darüber hinaus in den modernen Formen der Arbeitsorganisation neue Inklusionsmöglichkeiten für Frauen: Sie gehen im Rahmen ihrer Studie davon aus, dass in einem Bereich wie der ITK-Industrie (ITK steht für Informationstechnik und Telekommunikation), die als Vorreiterin im Hinblick auf die Umsetzung moderner Organisationsstrukturen gilt, eine weitergehende Ausrichtung am Egalitätsprinzip anzutreffen sein müsste. All diese Tendenzen weisen auf eine Öffnung des IT-Bereiches für qualifizierte Frauen hin. Diese Entwicklung wird zudem von mehreren politischen und institutionellen Initiativen unterstützt (Schinzel & Ruiz Ben, 2004). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung etwa hat bildungspolitische Anstrengungen unternommen, um den Frauenanteil in den ingenieurs- und naturwissenschaftlichen Studiengängen deutlich zu erhöhen: Allein in der Informatik soll der Anteil der Studienanfängerinnen in naher Zukunft auf 40 Prozent ansteigen (Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie). Darüber hinaus unterstützt und fördert das Bundesministerium das Interesse von Mädchen an technischen Fächern durch zahlreiche Einzelinitiativen – u.a. den jährlichen bundesweiten „Girls Day“ (ebd.).

Gleichwohl dämpfen die noch wenigen vorliegenden empirischen Befunde zu Frauen in IT-Unternehmen allzu optimistische Erwartungen. Ortlieb und Rokitte (2004) kommen nach Durchsicht verschiedener Einzelstudien im Bereich der „New Economy“ zu dem Schluss, dass sich das Feld durch klare vertikale und horizontale Segregationslinien auszeichnet. Der Frauenanteil auf der Ebene der Gründerinnen, Vorstände und Ausschichtsräte liegt bei rund einem Prozent (Meschnig & Stuhr, 2001 – zitiert nach Ortlieb & Rokitte, 2004). Beschäftigt sind Frauen vornehmlich in Tätigkeitsfeldern wie Organisation, Webdesign, Grafik, Content und Redaktion. Die Bereiche, die ein höheres Ansehen genießen und bessere Verdienstmöglichkeiten bieten, wie Finanzierung, Programmierung, Forschung und Entwicklung dagegen sind eindeutig männlich dominiert (ebd.). Ortlieb und Rokitte interpretieren diese Ergebnisse als ein „für technologie-geprägte Arbeitszusammenhänge typisches Muster von Frauen als Zuarbeiterinnen“ (2004: 119). Eine Befragung von Mitgliedsunternehmen des größten Branchenverbandes Bitkom weist in eine ähnliche Richtung: In mehr als der Hälfte aller Unternehmen (52,1 Prozent) arbeiten überwiegend Männer (d.h., der Frauenanteil liegt zwischen ein bis 29 Prozent) und nur jedes dritte Unternehmen (32,9 Prozent) kann mit einem Frauenanteil zwischen 30 bis 70 Prozent als „integriert“ bezeichnet werden (Funder & Dörhöfer, 2004: 125). In fast 80 Prozent aller befragten Unternehmen sitzen nur Männer in der Geschäftsführung, der Frauenanteil in der Geschäftsführung liegt bei knapp acht Prozent. Im Management

dagegen sind Frauen immerhin mit einem Anteil von 13 Prozent repräsentiert (ebd.: 127). Plicht und Schreyer (2002a) resümieren in einem Überblick zu Studium, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit von Informatikerinnen, dass eine geschlechtsuntypische Studienfachwahl Frauen bislang nicht vor im Vergleich zu den Männern schlechteren Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen schützt.

Im Folgenden soll auf der Grundlage neuerer Studien, in denen Beschäftigte und Experten im IT-Bereich befragt wurden, der Frage nachgegangen werden, welche Ursachen für die horizontale und vertikale Segregation verantwortlich gemacht werden, und welche beruflichen Perspektiven sich für Frauen im IT-Bereich abzeichnen. Die meisten Studien bestätigen das oben erwähnte Fazit von Ortlieb und Rokitte (2004): Auch Brasse (2003), Huber et al. (2001), Möller (2002) sowie Plicht und Schreyer (2002b) finden jeweils deutliche Hinweise auf eine sowohl vertikale wie horizontale Segregation im IT-Bereich. Im Rahmen der Analysen der Ursachen für diese Trennung nach Geschlecht werden unterschiedliche Faktoren benannt.

In dem DFG-Forschungsprojekt „Professionalisierung der Informatik in Deutschland. Chance oder Hindernis für die Beteiligung von Frauen“ unter der Leitung von Informatik-Professorin Britta Schinzel wird auf die Rolle der Informalität der Strukturen, Prozesse und Praktiken in kleinen Organisationen hingewiesen, die Frauen tendenziell benachteiligen (Schinzel & Ruiz Ben, 2004). „Je kleiner die Unternehmen sind, desto ungünstiger sind die Bedingungen für Frauen“, heißt es dort (ebd.: 441). Größere Unternehmen dagegen, die Managing Diversity Ansätze verfolgen, Weiterbildungsangebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bzw. Familie anbieten, können die Beteiligung von Frauen nachhaltig unterstützen (ebd.). Allerdings zeigen sich in größeren Unternehmen auch deutliche Zuweisungsprozesse von Tätigkeiten nach Geschlecht:

„In größeren Firmen werden Frauen meist produktfern in Qualitäts- und Projektmanagement, Kundenbetreuung etc. eingesetzt, auch wenn sie informatorisch einschlägig qualifiziert sind. Dies ist durch die Allokation der Frauen in Bereichen mit Anforderungen an soziale Kompetenzen bedingt. Dabei korrespondieren die Selbstwahrnehmung der eigenen Kompetenzen und die Erwartungen der Vorgesetzten bzw. Normen und Werte in Organisationen (Henninger, 2001; Huber et al. 2001)“ (zitiert nach Schinzel & Ruiz Ben, 2004: 446).

Auch die Studie von Heintz et al. (1997) kommt zu dem Schluss, dass die relative Strukturlosigkeit in IT-Unternehmen die Reproduktion geschlechtsspezifischer Segregation begünstigt, da kulturellen Faktoren und individuellen Akteursstrategien dadurch ein großes Gewicht zukommt. Persönliches „impression management“ gewinnt in informellen Strukturen einen hohen Stellenwert und werde – so die Befunde von Heintz et al. – von Männern stärker akzentuiert als von Frauen. Die befragten Männer planten ihre Karriere gezielter, äußerten ihre

Aufstiegsambitionen offener, setzten sich selbstbewusster für ihre Ziele ein und stilisierten sich selbst als ambitionierte und leistungsbereite Berufsmenschen. Die befragten Frauen hingegen stellten ihre Laufbahn als Produkt von Zufällen, günstigen Umständen und Befolgen von Ratschlägen von Kollegen und Vorgesetzten dar.

Eine geschlechtsdifferenzierende Definition von sozialen und technischen Bereichen und Tätigkeiten kann jedoch nicht nur segregierend, sondern auch integrierend wirken, geben Schinzel und Ruiz Ben (2004) zu bedenken: Da produktfernere Tätigkeiten, die in höherem Maße soziale Kompetenzen voraussetzen, in der Softwareentwicklung eine zunehmend wichtigere Rolle spielen, könnten kleinere Betriebe – die keine Ressourcen für eine entsprechende Weiterbildung ihrer IT-Experten haben – vermehrt Quereinsteigerinnen aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften für solche Aufgaben rekrutieren. Offenbar zeigen diese Quereinsteigerinnen auch von sich aus eine höhere Affinität zu eher „weiblich“ konnotierten Tätigkeiten. In der Studie von Huber et al. (2001) thematisieren Quereinsteigerinnen den Gegensatz zwischen Weiblichkeit und männlicher Arbeitsweise weit häufiger als die befragten Informatikerinnen, die über frühe positive Erfahrungen in technischen Fächern verfügen und seltener über Verhaltensunsicherheiten in männlich dominierten Arbeitsgebieten berichten. Insgesamt wird die Anwesenheit von Frauen in Arbeitsteams in der Studie von Huber et al. (2001) positiv bewertet: Die Befragten berichten, dass in gemischt-geschlechtlichen Teams die Besprechungen konstruktiver verlaufen, sich die Umgangsformen verbessern und die Reibungen im Arbeitsprozess vermindern. Heintz et al. äußern dagegen die Befürchtung, dass sich die Betonung sozialer Fähigkeiten vor allem für Informatikerinnen eher negativ auswirkt: „Wer in diesem Randgebiet der Informatik Aufgaben übernimmt, muss tendenziell mit einem Prestigeverlust in den traditionellen „Kernbereichen“ der Informatik rechnen“ (1997: 163). Sie sehen hier eine dilemmatische Situation für die Frauen: Nehmen sie traditionelle Aufgaben im Berufsleben wahr, schließen sie sich quasi selbst von prestigeträchtigen Tätigkeiten aus; verweigern sie sich solchen Tätigkeiten, müssen sie damit rechnen, als unweiblich zu gelten. „In diesem Sinne gestaltet sich der Alltag für viele Informatikerinnen zu einem Balanceakt zwischen Geschlechts- und Berufsidentität, der hohe Ansprüche an die individuellen strategischen Fähigkeiten stellt“ (ebd.: 165).

Es wurde bereits erwähnt, dass die Informalität von organisationellen Strukturen Frauen benachteiligt. Dieser Umstand ist u.a. darauf zurückzuführen, dass Diskriminierungen, die in formalisierten Instrumenten und Regeln eingelassen sind, besser aufgedeckt bzw. von vornherein unterbunden werden können (Ortlieb & Rokitte, 2004). Dies gilt insbesondere für Personalauswahl- und Personalentwicklungsprozesse. Die Befunde mehrerer empirischer Studien weisen darauf hin, dass für die Rekrutierung und Auswahl von Personal in „New-Economy“-Unternehmen informelle Kontakte und Netzwerke von Bewerbern eine zentrale Rolle spielen (Ortlieb & Rokitte, 2004). Nur wenige Studien haben allerdings explizit nach der Einbindung

von Frauen in informelle Netzwerke gefragt. In der Studie von Möller (2002) zu Frauen in Multimediaberufen geben die weiblichen Befragten an, dass persönliche Kontakte zu Unternehmen eine wichtige Voraussetzung für ihre Einstellung waren, wobei sich aber die Mitgliedschaft in expliziten Frauennetzwerken nicht als hilfreich bewährt habe. Bei Personalentwicklungsfragen spielte für die befragten Frauen in der Studie von Huber et al. (2001) der direkte Vorgesetzte eine wichtigere Rolle als informelle Netzwerke. Auch Ortlieb und Rokitte (2004) kommen in ihrer Übersicht zu dem Schluss, dass die Mitgliedschaft in unternehmensinternen wie unternehmensübergreifenden informellen Netzwerken für Frauen eher unüblich zu sein scheint. Scheidegger und Osterloh (2004) bewerten die schwächere ausgeprägte Formalisierung in neuen Organisationsformen sowie die geringe berufsbezogene informelle Vernetzung von Frauen als ein entscheidendes Karrierehindernis.

„Netzwerkbeziehungen spielen eine zentrale Rolle im Prozess der Karriereentwicklung: Sie kanalisieren den Ressourcenfluss, sie regulieren den Zugang zu Stellen, verschaffen Mentoring und Unterstützung. Sie steigern Einfluss und Reputation und erhöhen die Wahrscheinlichkeit wie auch das Tempo der Beförderung. Der anhaltende Trend zu flexibleren Organisationsformen verstärkt die Bedeutung von Netzwerken zusätzlich.“ (Scheidegger & Osterloh, 2005: 123-124)

Frauen in Männerdomänen seien dabei nach Scheidegger und Osterloh (2004) besonders benachteiligt, da empirische Untersuchungen gezeigt haben, dass Männer und Frauen in vielen Unternehmen in separaten Netzwerken interagieren und jeweils schlecht ins Netzwerk des anderen Geschlechts integriert sind. Im männerdominierten IT-Bereich und vor allem in kleinen IT-Firmen haben Frauen daher aufgrund der wenigen gleichgeschlechtlichen Ansprechpartnerinnen kaum Möglichkeiten, ein entsprechendes Netzwerk aufzubauen (ebd.).

Einen weiteren Ausschlussfaktor, der insbesondere Erwerbstätige mit familiären Verpflichtungen betrifft, stellen die hohen Arbeitszeiten im IT-Bereich dar, über die in allen Studien unisono berichtet wird. In der Studie von Möller (2002) liegen die faktischen Arbeitszeiten zwischen 46 und 56 Stunden in der Woche. Die befragten Frauen arbeiten überwiegend in Vollzeit (die Teilzeitquote liegt bei 14 Prozent) und die Arbeitsbedingungen werden von jeder zweiten Befragten als stresserzeugend erlebt. Vor allem die Befragten mit Kindern stufen ihre Doppelbelastung als hoch ein (ebd.). Zu ähnlichen Einschätzungen kommt eine Befragung von Beschäftigten in der Multimedia-Branche im Auftrag der Gewerkschaftsvertretung connexx.av (Brasse, 2003). Auch hier arbeitet ein Drittel der Befragten mehr als 50 Stunden die Woche, und durchschnittlich werden über fünf Überstunden wöchentlich geleistet – wobei sich die Arbeitszeiten der Frauen von denen der Männern nicht signifikant unterscheiden (ebd.). Die Hälfte der Befragten schätzt die berufliche Belastung als „stark“ ein, 20 Prozent der Befragten sogar als „sehr stark“. Die Teilzeitarbeitsquoten liegen bei Frauen und Männern ebenfalls unter 20 Prozent. Ortlieb und Rokitte (2004) sehen in der Arbeitszeitpolitik der New

Economy einen ausgrenzenden und benachteiligenden Mechanismus gegenüber allen, die kürzer arbeiten wollen oder dies aufgrund außerberuflicher Verpflichtungen müssen. Die im DFG-Projekt von Britta Schinzel befragten Softwareentwicklerinnen sehen die in der Praxis erforderliche absolute Konzentration auf das Berufsleben als die wichtigste Barriere für die Beteiligung von Frauen.

„Die Strukturen in der Arbeitswelt sind generell auf die männliche Normalbiographie ausgerichtet“, bilanzieren auch Heintz et al. (1997). Zwar gibt es im IT-Bereich in der Regel weitreichende Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung (z.B. Vertrauensarbeitszeit), dessen ungeachtet gelten lange Arbeitszeiten als selbstverständlich (Funder & Dörhöfer, 2004). Teilzeitarbeits-Lösungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie, so das Ergebnis der Studie von Huber et al. (2001), sind aufgrund des Verfügbarkeitsanspruches in den Unternehmen kaum realisierbar, da der jeweilige Projektstatus die Arbeitszeiten und Arbeitsdichte vorgibt. Ohnehin können Arbeitszeitreduzierungen, darauf weisen die Ergebnisse von Heintz et al. (1997) hin, mit einem schleichenden Dequalifizierungsprozess verbunden sein, und Berufsunterbrechungen zwecks Kinderbetreuung würden bei Frauen als Abwendung vom Beruf interpretiert. Huber et al. (2001) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass daher die Barrieren hinsichtlich der Karrierechancen im IT-Bereich nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Frauen mit und Frauen ohne Kindern verlaufen. Für Frauen ohne Kinder stellen exzessive Arbeitszeiten per se kein größeres Problem dar als für ihre männlichen kinderlosen Kollegen, wengleich Heintz et al. (1997) bei ihrer Befragung Einstellungsunterschiede zu hohen Arbeitszeiten bei den Geschlechtern gefunden haben: Während die männlichen Informatiker berufliches Vollzeitengagement mit Professionalität und Kompetenz verbanden, äußerten die Frauen eine größere reflexive Distanz zur Vollzeitnorm.

Der „Überstunden-Mythos“ unter Informatikern, der informelle Arbeitszeitnormen etabliert, die den Beruf des Informatikers als „(nicht ungefährliche) Berufung“ erscheinen lassen, benachteiligt Mitarbeiter mit außerberuflichen Verpflichtungen auch noch in anderer Hinsicht (Heintz et al., 1997: 150). Von Informatikern wird eine ständige Weiterqualifizierung erwartet, die größtenteils „on the job“ geschieht. Diese Selbstverpflichtung zu permanenter Weiterbildung stellt vor allem für Frauen mit Familie ein zusätzliches Hindernis dar, weil sie Arbeitszeitreduktionen und Erwerbsunterbrüche erschwert (Heintz et al., 1997). Teilzeitarbeitskräfte müssen überdies damit rechnen, in ihren Weiterbildungsmöglichkeiten beschränkt zu werden, was dazu führen kann, dass zunehmend prestigeärmere Tätigkeiten übernommen werden müssen, die demotivierend wirken (ebd.). Nach wie vor gelten Vollzeitarbeit, zeitliche Flexibilität und räumliche Mobilität als Voraussetzung für höherwertige Aufgaben in der Informatik (ebd.).

Etwas optimistischer sieht die Bilanz von Funder und Dörhofer (2004) auf der Grundlage von Unternehmensfallstudien in der ITK-Industrie aus. „Zweifelsohne gibt es das Phänomen der geschlechtshierarchischen Segregation auch in der ITK-Industrie“, räumen sie ein (2004: 137), aber dem Geschlecht komme keineswegs mehr die Funktion eines unwidersprochenen „Platzanweisers“ zu. Nach ihren Befunden herrscht in männerdominierten Unternehmen zum einen ein „stärkerer Legitimationsdruck, um die Aufrechterhaltung der Geschlechterasymmetrie zu rechtfertigen“ (2004: 139). Auf der anderen Seite betreiben manche der dort beschäftigten Frauen selbst ein „aktives Undoing Gender“, das heißt, sie verwahren sich dagegen, sich auf typisch weibliche Aufgabenbereiche reduzieren zu lassen, und streben bewusst die Übernahme eher männlich konnotierter Aufgaben an (ebd.). Dieses Verhalten trägt offensichtlich dazu bei, dass die zwar immer noch wenigen Frauen in den ITK-Unternehmen vergleichsweise häufig aufsteigen: In immerhin 60 Prozent der von ihnen befragten Unternehmen sind Frauen im Management vertreten – wenngleich nur in Ausnahmefällen auf der höchsten Ebene der Geschäftsführung (Funder, 2005). Das bedeutet, wenn Frauen sich erst einmal in den Unternehmen bewähren, steigen sie auch auf. Als Schwachstelle zur Inklusion weiterer Frauen und für deren beruflichen Werdegang identifiziert auch Funder (2005) die geringe Einbindung von Frauen in informelle Netzwerke, was sowohl bei der Personalrekrutierung als auch im weiteren Karriereverlauf eine wichtige Rolle spielt. „Die geringe Einbindung von Frauen in diese Netzwerke erweist sich als großes Karrierehandicap“, konstatiert sie mit Blick auf die gleichaltrigen Männer, die sich bereits frühzeitig um den Aufbau solch informeller Netze bemühen (2005: 103). Mutterschaft dagegen scheint zumindest die Integration in die Organisationen nicht zu behindern – immerhin jede dritte Frau in dieser Untersuchung hat eine eigene Familie. Das vergleichsweise hohe Einkommen der Mitarbeiter in diesen Unternehmen erlaubt den Mitarbeiterinnen die Inanspruchnahme von bezahlten Dienstleistungen zur Kinderbetreuung und Haushaltsunterstützung und erleichtert so die Vereinbarung von Beruf und Familie. Als problematisch dagegen bewertet Funder den „Egalitätsmythos“, der in den ITK-Unternehmen gepflegt wird (2005: 99). Sie sieht einen Widerspruch zwischen der Ebene der Leitbilder und Vorstellungen, nach denen in den Unternehmen fast ausnahmslos eine Gleichheitsnorm herrscht, und der Organisationsrealität, in der weiterhin überwiegend Männer über Macht und Einfluss verfügen. Dieser Widerspruch führe dazu, dass die vorherrschende geschlechtliche Segregation weitgehend ignoriert werde, und vorhandene Asymmetrien auf fachliche Kompetenzen zurückgeführt werden. So werde der Eindruck erweckt, so Funder (2005), dass Frauen offenbar andere Interessen hätten und keine Karriere machen wollten. Explizite Frauenförderung, die die beschriebenen Hindernisse offensiv angeht, wurde nur in einem einzigen von ihr untersuchten ITK-Unternehmen betrieben, das auch von einer Frau geführt wird. Durch die offensive Thematisierung der Chancengleichheit durch die Geschäftsführung und entsprechende strukturelle Angebote konnten hier die „gendered substructures“ reflexiv verändert werden (Funder & Dörhofer, 2004: 137).

Eine der wenigen jüngeren Studien, in denen neben den Arbeitsbedingungen im IT-Bereich explizit auch deren Vereinbarkeit mit dem außerberuflichen Bereich beleuchtet und mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse in Verbindung gebracht wird, ist die vor kurzem abgeschlossene Untersuchung von Annette Henninger und Karin Gottschall zur Verknüpfung von Erwerbsarbeit und Privatleben im Alltag und im Lebenslauf von Freelancern in der Medien- und Kulturindustrie mit dem Titel „Neue Erwerbsformen und Wandel der Geschlechterarrangements“ (vgl. Henninger & Gottschall, 2005). Die Autorinnen sind von der These ausgegangen, dass bei den von ihnen untersuchten Gruppen – aufgrund der bei Hochqualifizierten verbreiteten egalitären Orientierungen – Doppelverdiener-Partnerschaften dominieren und stärker egalitär ausgerichtete Geschlechterarrangements von den Befragten ausgehandelt und gelebt werden. Ihre Ergebnisse zeigen, dass sich egalitäre Arrangements vor allem bei (noch) kinderlosen Paaren ergeben, in denen beide Partner erwerbszentriert sind. Die meisten Befragten mit Kindern dagegen leben in Partnerschaften, in denen Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung arbeitsteilig, d.h. traditionell, organisiert werden. Dies gilt insbesondere für die Untergruppe der Softwareentwicklerinnen und Softwareentwickler – hier fanden sich allerdings auch einige Fälle, in denen die Frauen die Ernährerfunktion in der Familie inne hatten. Indem die Autorinnen sowohl erwerbszentrierte wie ausbalancierte individuelle Arrangements von Erwerbsarbeit und Privatleben gefunden haben, wird deutlich, dass es den meisten Selbständigen durchaus gelingt, individuelle Strategien zu entwickeln, um marktseitige und private Anforderungen mit ihren eigenen Bedürfnissen auszubalancieren. Sie sind demnach durchaus in der Lage, die mit einer Entgrenzung verbundenen Risiken zu reflektieren und Gegenstrategien zu entwickeln. Die Befunde zeigen außerdem, dass sich entgrenzte Arbeitszeiten selbst mit einer Elternschaft vereinbaren lassen – sofern einer der Partner die Betreuungsverantwortung übernimmt. Die Pluralität der in der Untersuchung vorgefundenen Arrangements von Arbeit und Leben legt damit den Schluß nahe, dass von einer Instrumentalisierung des Privatlebens im Sinne der „Arbeitskraftunternehmer“-These nicht die Rede sein kann: Neben den marktbestimmten Anforderungen spielen für die Alleinselbständigen auch Anforderungen aus dem privaten Bereich eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Arbeit und Leben.

Die referierten Ergebnisse der empirischen Studien im ITK-Bereich legen nahe, dass auch in neuen Organisationen der Wissens- und Informationsgesellschaft die bekannten Hindernisse Frauen die Integration und den Aufstieg in Unternehmen erschweren, als da sind: an männlichen Erwerbsverläufen orientierte Organisations- und Karrierestrukturen, ein weniger selbstverständlicher Zugang zu wichtigen informellen beruflichen Netzwerken, eine geringe Ausstattung mit Ressourcen wie Macht und Einfluss sowie Belastungen durch familiäre Aufgaben und mangelhafte institutionelle Bedingungen zur Kinderbetreuung – all das ist auch den weiblichen Erwerbstätigen in der ITK-Industrie nicht fremd.

Bezug zur eigenen Untersuchung

Dieses Kapitel bietet eine Reihe von Anknüpfungspunkten für die eigene Untersuchung. Zum einen soll es auch dort darum gehen, die Arbeitsteilung in den IT-Startups auf Tendenzen geschlechtshierarchischer horizontaler und vertikaler Segregation hin zu untersuchen. Ebenso soll nach den Ursachen solcher Prozesse gefragt werden sowie nach bekannten, Frauen benachteiligenden Phänomenen wie „Tokenism“, „Glass Ceiling“ und „Drehtür-Effekten“. Besonderes Augenmerk soll darüber hinaus auf den Arbeitszeiten in den IT-Startups liegen, um beurteilen zu können, inwieweit Arbeitszeitnormen und Verfügbarkeitsansprüche die beruflichen Chancen von Frauen und Männern beeinflussen. Dabei soll nicht nur die besondere Situation von erwerbstätigen Frauen in den IT-Startups beleuchtet werden, sondern diese außerdem mit der der männlichen Kollegen kontrastiert werden, um darstellen zu können, in welchen Fällen und unter welchen Bedingungen sich die Arbeits- und Lebenslagen von Frauen annähern und wo dies nicht der Fall ist.

2.4 IT-Startups als prototypisches Untersuchungsfeld für den Wandel der Geschlechterverhältnisse

Obwohl der Frauenanteil in der IT-Branche so gering ist, schüren die aufziehende „Netzwerk- und Wissensgesellschaft“ und das „Informationszeitalter“ die Hoffnung auf eine wachsende Egalität der Geschlechter (Kahlert & Kajatin, 2004). Es gibt einen lebhaften und durchaus kontroversen wissenschaftlichen Diskurs zu diesem Thema, dessen Ausgangspunkt die Hypothese bildet, dass sich in einer Wissensgesellschaft die Sozialintegration von Individuen nicht mehr am Geschlecht festmachen wird, sondern dass in ihr Wissen als zentrale Stell-schraube zur Inklusion bzw. Exklusion fungieren wird (Funder & Dörhöfer, 2004). Funder (2005) stützt sich bei dieser Einschätzung auf neuere soziologische Konzepte zur Informations-, Wissens- oder Netzwerkgesellschaft, in denen unisono auch positive Effekte auf die Strukturierung der Geschlechterverhältnisse postuliert werden. Der US-amerikanische Soziologe Castells (2000) spricht im Rahmen seiner Ausführungen zur postindustriellen Netzwerkgesellschaft von einer postpatriarchalen Gesellschaft (zitiert nach Funder, Dörhöfer & Rauch, 2005: 11); Beck, Bonß und Lau (2001) sehen sogar eine „Geschlechterrevolution“ aufziehen, die mit einer Auflösung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung einhergehen soll (zitiert nach Wetterer, 2003: 286). Nach Stehr (2002) drängt sich zur Überprüfung der Frage nach der Neustrukturierung der Geschlechterverhältnisse die ITK-Industrie geradezu auf, da sie die Schlüsselindustrie für die aufkommende „Wissensindustrie“ darstelle (zitiert nach Funder & Dörhöfer, 2004: 122). Entsprechend gehen Funder und Dörhöfer davon aus, dass die Geschlechterverhältnisse in der Informationsgesellschaft dazu tendieren, „hinsichtlich ihrer Ausgestaltung nicht nur offener und flexibler für Differenzierungen zu werden, vielmehr ist auch eine Neutralisierung von Geschlechterdifferenzierungen möglich“ (2004: 122). Auch

Wissenschaftlerinnen wie Pasero und Heintz sprechen von einer allmählichen „De-Thematisierung“ (Pasero, 1995) und einer „De-Institutionalisierung“ (Heintz, 2001) der Geschlechterdifferenz. Dahinter steht die Annahme, dass die Transformation der Geschlechterverhältnisse nur noch eine Frage der Zeit sei, da es sich moderne Gesellschaften nicht mehr erlauben könnten, Frauen zu benachteiligen und eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung aufrecht zu erhalten.

Während Funder diesen theoretisch behaupteten „Egalitätsmythos“ angesichts der immer noch real bestehenden und z.T. gravierenden Hierarchie- und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben kritisch hinterfragt (2005: 99), sehen andere Forscherinnen wie zum Beispiel Kahlert (2004) durchaus Chancen, im Zuge der neuen Entwicklungen zu einer Demokratisierung und Egalisierung der Geschlechterverhältnisse zu gelangen. Kahlert teilt Castells' Einschätzung, nach der Frauen in den neuen Verhältnissen aufgrund ihrer zunehmenden ökonomischen Unabhängigkeit von Männern und aufgrund ihres wachsenden Selbstbewusstseins vermehrt eine demokratische Aushandlung des Geschlechtervertrages einfordern werden (Kahlert, 2004: 65). Als Argument dafür führt sie u.a. das Brüchigwerden des bisher im Wohlfahrtsstaat geschützten Segments männlicher Vollerwerbstätigkeit an – mit den Folgen sinkender Männer- und Familieneinkommen –, das die historisch fraglos tradierte männliche Herrschaft unter Legitimationszwang setzt. „Die Transformationen in den institutionellen Geschlechterverhältnissen sind demnach sowohl für Frauen als auch für Männer durch ökonomische Veränderungen in den Bereichen Arbeit und Beschäftigung beeinflusst: Auf Seiten der Frauen durch einen Anstieg der Erwerbstätigkeit und eine Veränderung in ihren biographischen Orientierungen hin zum Wunsch nach einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auf Seiten der Männer durch eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (Kahlert, 2004: 57). Nach Castells wird die postpatriarchale Familie der Zukunft aus „freien Frauen, gebildeten Kindern und unsicheren Männern“ bestehen (zitiert nach Kahlert, 2004: 63). In Kahlerts Augen spricht viel dafür, dass unter den Bedingungen von zunehmender Vernetzung und „Informationalismus“ die tradierten Geschlechtergrenzen und -verhältnisse legitimationsbedürftig, verhandelbar und damit flexibel werden.

Doch der Wandel der Geschlechterverhältnisse im Zuge der Transformation der Arbeitswelt wird nicht von allen Autoren so optimistisch bewertet. Exemplarisch soll hierzu die Diskussion zum „male bias“ im Idealtypus des „Arbeitskraftunternehmers“ aufgegriffen werden. Schon bald nach den ersten Veröffentlichungen konzeptioneller Überlegungen zum „Arbeitskraftunternehmer“ von Voß und Pongratz hat Jurczyk zu bedenken gegeben, dass es Frauen angesichts der neuen Anforderungen an Flexibilität, Verfügbarkeit und Mobilität sowie Entgrenzung künftig (noch) schwer(er) fallen werde, die beruflichen mit den außerberuflichen sozialen Verpflichtungen zu vereinbaren oder gar selbst am Markt als „Arbeitskraftunternehmerin“ zu bestehen (Jurczyk & Voß, 2000). Henninger (2003) fragt in diesem Zusammenhang

ebenfalls kritisch nach den Reproduktionsbedingungen des „Arbeitskraftunternehmers“: „Dass das Leben beziehungsweise Bezugspersonen außerhalb der Erwerbsarbeit eigene Anforderungen an die Arbeitenden stellen, bleibt unberücksichtigt, ebenso wie die Frage, wer die Reproduktion des Arbeitskraftunternehmers übernimmt und wie unter diesen Bedingungen Generativität gewährleistet wird“ (ebd.: 171). Sie sieht mit Bezug auf die Überlegungen von Jurczyk und Voß (2000) zwei denkbare Geschlechterarrangements, die mit dem Leittypus des Arbeitskraftunternehmers verbunden sein könnten: Entweder leben die „Arbeitskraftunternehmer“ nur für ihre Erwerbsarbeit und delegieren – bei ausreichendem Einkommen – die Hausarbeit an bezahlte Dienstleister; wobei offen bleibt, wie diese Arbeitsmonaden mit biografischen Risiken wie Auftragslosigkeit, längere Krankheiten und Alter umgehen werden. Oder die „Arbeitskraftunternehmer“ leben in Doppelverdiener-Partnerschaften, in denen solche Risiken gemeinsam getragen und ausgeglichen werden können. Bei diesen sei zu erwarten, dass im Falle einer Familiengründung entweder die Frauen die Sorgearbeit zum überwiegenden Teil übernehmen bzw. Teile der Reproduktionsarbeiten an bezahlte Dritte delegiert werden. Auf die dritte Alternative einer Re-Traditionalisierung des Geschlechterarrangements, auf die Jurczyk anspielt, und die bedeuten würde, dass Frauen aufgrund einer Überlastung durch Strukturierungszwänge zurück in die traditionelle Rolle einer nur geringfügig erwerbstätigen Hausfrau und Mutter gedrängt werden, geht Henninger an dieser Stelle nicht ein.

Nach Jurczyk durchzieht die gesamte sozialwissenschaftliche und industriesoziologische Debatte um Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit sowie den „Arbeitskraftunternehmer“ ein „male bias“, d.h. eine „Geschlechter- und Familienblindheit“: „Beschäftigte und „Arbeitskraftunternehmer“ werden männlich gedacht, Arbeitsverhältnisse werden als *Normalarbeitsverhältnisse*, Veränderungen der Arbeitsorganisation als IHN betreffenden Prozesse, seine Stellung in ihnen bzw. sein Handeln ihnen gegenüber als „einzeln und frei“ konstruiert“, moniert sie (Jurczyk & Lange, 2005: 1). Gemeinsam mit Lange wirft sie die Frage nach der Familien-Kompatibilität des „Arbeitskraftunternehmers“ auf: „Kann sich der Arbeitskraftunternehmer eine Familie leisten – auch dann, wenn er weiblich ist? Und: Können sich Familien ArbeitskraftunternehmerInnen leisten?“ (Jurczyk & Lange, 2005: 2). Die Autoren sehen im Rahmen ihrer Ausführungen zur Beantwortung dieser Fragen zwar durchaus auch Vorteile der neuen Entwicklungen, befürchten jedoch, dass nur besonders privilegierte Personen von diesen profitieren können. „Unter sehr günstigen Konstellationen wie Hochqualifizierung, egalitärer Partnerschaftskonzepte sowie guter ökonomischer Ressourcenlage (können) innovative Muster privater Lebensführung für Frauen und Männer entstehen“ prognostizieren Jurczyk und Lange (2005: 3). Für die Mehrheit der Erwerbstätigen jedoch werden ihrer Meinung nach die neuen Arbeits- und Lebensbedingungen eher mit verschärften Zeitproblemen, mit zunehmenden Abstimmungs- und Organisationsbedarf und wachsender Planungsunsicherheit einhergehen, die vermutlich insbesondere für Frauen eine zusätzliche

Mehrbelastung bedeuten werden. Vor diesem Hintergrund halten Jurczyk und Lange „Arbeitskraftunternehmer“ beiderlei Geschlechts für Familien-inkompatibel: „Familien als verlässliche private Organisationsformen der Generationen und Geschlechter, als alltägliche Herstellungszusammenhänge und Orte der geteilten Emotionalität können sich keine Arbeitskraftunternehmerin, aber eigentlich auch keinen Arbeitskraftunternehmer leisten, wenn sie egalitär zwischen den Generationen und Geschlechtern gelebt werden soll“ (Jurczyk & Lange, 2005: 6). Auch Jürgens (2003) geht davon aus, dass die neuen Flexibilisierungsprozesse Familien über Gebühr belasten werden, da diese neben der Reproduktionsarbeit auch noch die Kindergarten- und Schulzeiten der Kinder in familiären Tagesablauf einplanen müssen und von deren „Taktungen“ oder der Unterstützung durch soziale Netze abhängig sind. Erschwerend hinzu kommt, dass Schwierigkeiten im Umgang mit betrieblichen Arbeitszeitregelungen zunehmend als „individuelles Dilemma“ interpretiert werden, denen die Beschäftigten mit isolierten Lösungsversuchen begegnen (Jürgens, 2003: 41).

Die Kritik von Gottschall und Betzelt (2001) am Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ setzt noch an einem anderen Punkt an. Im Kapitel 1.4 wurde bereits die mangelnde Berücksichtigung der subjektiven Aneignung neuer Arbeitsbedingungen im Rahmen der These vom „Arbeitskraftnehmer“ thematisiert; in eine ähnliche Richtung verweist die Kritik von Gottschall und Betzelt. In den konzeptionellen Überlegungen zu ihrer eigenen Untersuchung zur „ArbeitskraftunternehmerIn im Berufsfeld Kultur“ sehen sie aufgrund der flexibleren und selbstbestimmteren Arbeitsbedingungen durchaus auch Chancen für eine weitergehende Egalisierung der außerberuflichen Arbeitsteilung bei Paaren, von denen ein Partner oder beide in einem Kulturberuf tätig ist bzw. sind. Auch die Kulturberufler arbeiten unter „Arbeitskraftunternehmer“-ähnlichen Bedingungen: Journalisten genießen zum Beispiel eine hohe professionelle Autonomie, da sie häufig nicht vollständig in betriebliche Hierarchien eingebunden sind und ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen können. Von daher kritisieren Gottschall und Betzelt die im Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ enthaltene Unterstellung einer vollständig instrumentellen, tauschwertorientierten Vermarktung der eigenen Arbeitskraft als „einseitig“ (2001: 13). Unter bestimmten Voraussetzungen seien durchaus gegenläufige Entwicklungspotenziale zu erwarten, die es erfolgreichen „Arbeitskraftunternehmern“ erlauben, Arbeitsprozesse subjektiv sinnhaft zu gestalten. Die Autorinnen nehmen an, dass bei den Kulturberuflern die „berufliche Indienstnahme privater Lebenszusammenhänge“ mit potenziell egalitäreren Doppelverdiener-Mustern einhergehen (Gottschall & Betzelt, 2001: 16).

Voß und Weiß (2005) haben diese Kritik von Frauenforscherinnen an der „Arbeitskraftunternehmer“-These jüngst aufgegriffen und die Chancen und Risiken von Frauen unter postfordistischen Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund neuerer empirischer Studien (u.a. Pongratz & Voß, 2003) diskutiert. Chancen sehen die Autoren vor allem für hoch qualifizierte Frauen ohne „Care-Verpflichtungen“ (Voß & Weiß, 2005: 78), die sich wie ihre männlichen

Kollegen ausschließlich auf Job und Karriere konzentrieren können. Diese wären gegenüber den Männern sogar noch leicht im Vorteil, meinen Voß und Weiß, da sie „besonders geübt sind im Balancieren von Anforderungen, im Verknüpfen widersprüchlicher Sphären, im Managen der im wahrsten Sinne des Wortes ´vielfältigen` Dinge des Alltags usw.“ und daher „Fähigkeiten und Erfahrungen mitbringen, die sie eine Erwerbstätigkeit à la Arbeitskraftunternehmer möglicherweise besser bewältigen lassen als ihre männlichen Kollegen“ (ebd.: 77).¹² Risiken sehen sie dagegen für Frauen, die sich um sorgebedürftige Angehörige kümmern müssen und sich wachsenden Problemen bei der Integration in den Arbeitsmarkt gegenübersehen. Das gleiche gelte möglicherweise auch für Männer, die sich an gesellschaftlichen und familialen Care-Funktionen beteiligen wollen. So gesehen schaffe der Strukturwandel „neue Demarkationslinien“ zwischen Frauen bzw. zwischen Frauen und Männern, die frauentypische Aufgaben übernehmen und denen, die das nicht tun. Voß und Weiß schlußfolgern daher, dass nur Frauen, die „auf Kinder und einen perfekten Haushalt verzichten oder dies schon ´hinter sich` haben“ und „dann nicht schon zu alt sind“ unter den neuen Bedingungen beruflich erfolgreich sein können (2005: 84). Damit konstruieren sie allerdings eine künstlich zugespitzte Polarität zwischen Frauen: Auf der einen Seite stehen die Gewinnerinnen, auf der anderen die Verliererinnen der neuen Entwicklungen. Was aus dem Blick gerät, ist der Graubereich – um nicht zu sagen die Realität: Nicht jede Frau oder jeder Mann, der Care-Verpflichtungen eingeht, wird automatisch zu den Verlierern gehören, und nicht jede Frau, die auf Kinder verzichtet, wird automatisch Karriere machen. Voß und Weiß unterläuft hier m. E. ein Denkfehler: Indem sie die idealtypischen Arbeitsbedingungen des „Arbeitskraftunternehmers“ mit der Realität in den Betrieben gleichsetzen, wird es zum Beispiel „undenkbar“, dass Erwerbstätige nach einer Familiengründung mit dem Unternehmen über eine temporäre Modifizierung ihrer Arbeitsbedingungen verhandeln können. Die Empirie jedoch zeigt – wie etwa die Untersuchungen von Henninger und Gottschall (2005) oder von Funder und

¹² Diese Begründung ist zum einen logisch nicht stringent, da Frauen ohne Sorgeverpflichtungen dieses Ausbalancieren bislang gar nicht üben und sich aneignen konnten, also nicht über derartige Kompetenzen verfügen – außer sie konzentrieren sich erst nach der Familienphase auf Job und Karriere. Zum anderen erinnert die Argumentation stark an den Diskurs über die besondere Passung von Frauen und Führungspositionen vor rund 20 Jahren: Damals wurden in der Managementliteratur „typisch weibliche“ Kompetenzen als erwünschte Führungsqualitäten hervorgehoben, was einige Frauenforscherinnen zu dem Kurzschluss verleitete, dass dadurch mehr Frauen zu Führungskräften aufsteigen würden – was de facto nicht der Fall war (vgl. Krell, 1998; Schrap, 1999, 2002). Wenn Voß und Weiß nun von angeblich typisch weiblichen Kompetenzen auf eine besondere Eignung von Frauen für „Arbeitskraftunternehmer“-ähnliche Erwerbstätigkeiten schließen, erscheint es angesichts der damit verbundenen neuen Belastungen fast zynisch von *Vorteilen* der Frauen gegenüber den Männern zu sprechen. Nickel (1999) sieht Frauen hier weniger als „Pionierinnen der Subjektivierung“, denn als „Schmiermittel der Marktökonomie“ (zitiert nach Lohr & Nickel, 2005: 266). Frauen würden sich demnach noch besser und umfassender ausbeuten lassen als ihre männlichen Kollegen – was ein wahrlich zweifelhafter Vorteil wäre.

Dörhöfer (2004) -, dass derartige Abstimmungsprozesse sehr wohl (in gewissen Grenzen) möglich sind.

Angemessener erscheint es daher, angesichts der widersprüchlichen Ambivalenz von Chancen und Risiken, die der Strukturwandel der Arbeit hervorbringt, von „riskanten Chancen“ (Lohr & Nickel, 2005: 211) zu sprechen, die von den Akteuren bewusst gestaltet werden müssen, um zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu gelangen. „Unter den Bedingungen der Subjektivierung von Arbeit – so zeigen alle vorliegenden Befunde – kommt es nicht von selbst zu geschlechtergerechten, positiven und befreienden Wirkungen ent- bzw. flach hierarchisierter, selbstorganisierter Arbeit,“ heben Lohr und Nickel hervor (ebd.: 228).

Auch Angelika Wetterer sieht die die Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung keineswegs rapide im Schwinden begriffen und gibt zu bedenken: „Zumindest was die Reproduktion geschlechtshierarchischer Verteilungsmuster anbelangt, haben derartige Modernisierungsprozesse noch kaum Spuren hinterlassen“ (Wetterer, 1999: 227). Sie glaubt vielmehr, dass es sich beim gegenwärtigen Status-Quo lediglich um eine „rhetorische Modernisierung“ handelt:

„Kulturelle Deutungsmuster und Selbstkonzepte, Geschlechterdiskurse und mit ihnen der diskursfähige, der explizite und explizierbare Teil der Geschlechternormen haben sich erkennbar von den alten Selbstverständlichkeiten verabschiedet; geschlechtshierarchische Verteilungsasymmetrien sind entschieden begründungsbedürftig geworden. Aber von einer „Geschlechterrevolution“, die sowohl das Geschlechterverhältnis als sozialen Strukturzusammenhang als auch die soziale Praxis der Gesellschaftsmitglieder nachhaltig verändert hätte, ist bislang noch vergleichsweise wenig zu sehen“ (Wetterer, 2003: 289).

Gleichwohl räumt sie ein, dass die Geschlechterarrangements „ein Stück weit optional“ geworden sind, da die institutionelle Reflexivität im Sinne Goffmans (1994) in bestimmten Milieus – z.B. bei Höherqualifizierten in urbanen Milieus – brüchig geworden ist. „Ob das der Anfang eines sehr langsamen, aber womöglich tief greifenden Wandels im Verhältnis der Geschlechter ist, wird sich erst noch zeigen müssen,“ resümiert Wetterer (2003: 315). Funder und Dörhöfer (2004) dagegen äußern sich tendenziell optimistischer. Sie sind der Meinung, dass man „etwas genauer hinschauen“ muss, um zu entdecken, dass „der Zusammenhang von Differenz und Hierarchie keineswegs immer so eindeutig ist wie angenommen“ (2004: 137-138). Sie haben im Rahmen ihrer Unternehmensfallstudien festgestellt, dass ein „gender-sensibilisiertes Unternehmensmanagement durchaus zur Chancengleichheit von Männern und Frauen und einer Neutralisierung der Geschlechterdifferenz“ beitragen kann (2004: 138). Die positiven Ausnahmen – oder möglicherweise auch Vorläufer – von egalitäreren Geschlechterverhältnissen auf Organisationsebene weisen aber darauf hin, dass bewusste Reflexionen über bestehende Hindernisse und entsprechend darauf abgestimmte strukturelle Veränderun-

gen notwendig sind, wenn der erwähnte „Egalitätsmythos“ (Funder, 2005) Wirklichkeit werden soll.

Festhalten lässt sich, dass die Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen gesamtgesellschaftlich gesehen zwar erheblich, aber mit Blick auf die organisationale Ebene auch in IT-Unternehmen noch nicht hinreichend sind, um bereits von einer Auflösung der bislang strikten Kopplung von Geschlechterdifferenz und Hierarchie zu sprechen. Die Studie von Henninger und Gottschall (2005) weist am Beispiel der Softwareentwicklerinnen, die als Familienernährerinnen fungieren, darauf hin, dass diese Auflösung in Einzelfällen gelingen kann. Mehrheitlich jedoch scheint zunächst einmal ein „Ende der Eindeutigkeiten“ (Peinl, 1999 – zitiert nach Funder & Dörhöfer, 2004) erreicht und es scheint Raum für „vielfältige Verschiedenheiten“ (Neusel & Wetterer, 1999) entstanden zu sein. Gertraude Krell (2004a) verweist in diesem Zusammenhang auf die „Vielfalt der Geschlechter“ (ebd.: 86), die im übrigen nicht nur für die Genusgruppe der Frauen sondern auch für die der Männer gelte.

Die dargestellte Diskussion zeigt, dass der IT-Bereich auch in besonderem Maße geeignet ist, um die gegenwärtigen Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen zu analysieren. Um festzustellen, wie sich der Wandel der Erwerbsarbeit auf die Lebensgestaltung von Frauen und Männer auswirkt, bedarf es allerdings differenzierender empirischer Untersuchungen. „Angesichts der Heterogenität der Phänomene und der Vielschichtigkeit ihrer Ursachen ist eine breite und tiefer lotende *empirische* geschlechtersoziologische Analyse – bei aller Vielfalt der vorhandenen Befunde – erst noch zu leisten“, lautet das Fazit von Lohr und Nickel (2005: 227 – Hervorhebung im Original). Vor allem auf der individuellen Ebene ist der Forschungsbedarf hoch: „Wie die Subjekte die strukturell gegebenen Handlungsanforderungen subjektiv ausfüllen, welche individuellen Strategien, Orientierungsmuster, qualifikatorischen Potenziale und Kompetenzen sie entwickeln, kann bislang kaum beschrieben werden“ (ebd.: 215). Angesichts der Individualisierung und Pluralisierung von Lebensentwürfen erscheint es dabei irreführend, allgemein und generalisierend von „den“ Frauen und „den“ Männern auszugehen: Deren Lebenslagen unterscheiden sich zum Teil gravierend, je nach Alter, Lebensphase, sozialer Herkunft, Bildungs- und Familienstand, Beruf sowie individuell verfügbaren sozialen und finanziellen Ressourcen (vgl. auch Krell, 2004a). Das muss nicht gleich bedeuten, dass das Geschlecht als soziale Strukturkategorie seine Interpretationskraft verliert, aber vieles deutet darauf hin, dass die Trennlinien nicht mehr nur eindeutig entlang des Geschlechts verlaufen, sondern zunehmend auch quer dazu verlaufen können (Weiß & Voß, 2005). Oder wie Funder es formuliert: „Die Geschlechterverhältnisse in der Moderne (erweisen sich) als weitaus komplexer und vielschichtiger, lassen sowohl Prozesse zunehmender Inklusion als auch parallel hierzu der Exklusion und Marginalisierung erkennen“ (2005: 9).

Bezug zur eigenen Untersuchung

Der facettenreiche wissenschaftliche Diskurs zu diesem Thema weist vor allem auf den Forschungsbedarf zum Wandel der Geschlechterverhältnisse im Zusammenhang mit der Transformation der Arbeitswelt hin. Im Rahmen des Forschungsprojektes „KOMPETENT“ können diese Verhältnisse und Zusammenhänge für den Bereich der kleinen, neugegründeten IT-Startups erhellt werden, und es kann auf der Grundlage von qualitativ gewonnenen Daten differenziert nach den Chancen und Risiken neuer Entwicklungen gefragt werden, die in diesem Fall vor allem junge und hochqualifizierte Mitarbeiter betreffen. Darüber hinaus können nicht nur Frauen und Männer miteinander verglichen werden, sondern es sind auch Vergleiche zwischen Frauen (wie Männern) unter Einbezug ihrer individuellen Lebensumstände und ihrer persönlichen Ziele möglich. Auf diesem Wege kann nachvollziehbar aufgezeigt werden, unter welchen Bedingungen Erwerbstätige im Rahmen neuer Formen der Arbeitsorganisation über gleiche oder ungleiche berufliche Chancen verfügen bzw. mit weniger oder mehr Risiken konfrontiert sind. Und schließlich ermöglichen entsprechende Ergebnisse eine Einschätzung, ob die Angleichung der Geschlechter in diesem beruflichen Umfeld tatsächlich dazu führt, dass das Geschlecht „dethematisiert“ bzw. „neutralisiert“ wird, und ob die Hoffnungen auf mehr Egalität im „Informationszeitalter“ berechtigt sind.