

## **Teil B - Empirische Untersuchung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im IT-Bereich**

### **4. Forschungsfragen und Ziele der Untersuchung**

Am Ende der vorangegangenen Kapitel sind mehrfach Bezüge zur eigenen Untersuchung hergestellt worden. Im diesem Kapitel sollen nun die eigenen Forschungsfragen, die im Rahmen der empirischen Untersuchung leitend waren, in drei Unterkapiteln zusammengefaßt werden. In Kapitel 4.1 werden alle Forschungsfragen zur Arbeits- und Lebensgestaltung von Frauen und Männern in IT-Startups gebündelt. Im Kapitel 4.2 finden sich Fragen zu Berufsverläufen und zur weiteren beruflichen Entwicklung sowie zur künftigen Lebensgestaltung der Befragten. In Kapitel 4.3 werden die Forschungsfragen zu Tendenzen geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung in den Organisationen und zu deren Ursachen aufgegriffen.

#### **4.1 Arbeits- und Lebensgestaltung von Frauen und Männern in IT-Startups**

Die Beschreibung und Typologisierung der Lebensgestaltung der jungen Beschäftigten in den neu gegründeten IT-Unternehmen stellt das zentrale Untersuchungsanliegen der vorliegenden Arbeit dar. Von Interesse ist hier, welche unterschiedlichen individuellen Formen der Lebensgestaltung die dort Beschäftigten entwickeln – und zwar unter Berücksichtigung ihrer Arbeitsbedingungen, ihrer persönlichen Lebensumstände, Motive, Kompetenzen, Strebungen, Ziele und Wertvorstellungen sowie ihrer persönlichen Konflikt- und Problembewältigungserfahrungen im Berufs- und Privatleben. Dabei sollen die subjektiv wahrgenommenen Anforderungen und Handlungsspielräume in *beiden* Lebens- sphären in den Blick genommen und zueinander in Beziehung gesetzt werden, da wir davon ausgegangen sind, dass sich letztlich erst aus dieser erweiterten Perspektive differenzierte Aussagen zum Ausmaß der Parität bzw. Disparität der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und Männern machen lassen. Der Forschungsfokus liegt daher sowohl auf der Sphäre der Erwerbsarbeit als auch auf der außerberuflichen Sphäre sowie auf den Bezügen zwischen beiden Bereichen.

Im Rahmen der Erwerbsarbeit ist von Interesse, wie lange die Beschäftigten arbeiten und welche Flexibilitätsanforderungen dabei an sie gestellt werden. Darüber hinaus werden sie danach gefragt, wie sie ihre Arbeitsbedingungen ausgestalten und bewerten: Passen sie sich rückhaltlos den äußeren Anforderungen an oder modifizieren sie diese mehr oder weniger im Interesse eigener persönlicher Ziele und Bedürfnisse? Unter welchen Bedingungen akzeptieren sie „Arbeitskraftunternehmer“-ähnliche Rahmenbedingungen? Und: Wo sehen sie posi-

tive Aspekte und Chancen im Rahmen der neuen Arbeitsbedingungen, wo Risiken und Belastungen. Und: Wie gehen sie damit um – gegenwärtig und mit Blick auf die Zukunft?

Des Weiteren soll das Verhältnis von Erwerbs- und Privatleben betrachtet werden, d.h. ob und inwieweit bei den jungen Beschäftigten in den IT-Startups eine Entgrenzung der Lebenswelten und eine „Verbetrieblichung der Lebensführung“ zu beobachten ist. Hier stellen sich mehrere offene Fragen: Inwieweit sind sie von Phänomenen der Informalisierung, Flexibilisierung, Extensivierung und Intensivierung der Arbeitszeiten betroffen und wie wirken sich diese auf ihre Lebensgestaltung aus? Wieviel Zeit bleibt ihnen noch neben der Erwerbsarbeit für den „Rest“ des Lebens, und wie verbringen sie diesen: allein, mit Partnern, einer eigenen Familie, mit Freunden und/oder mit anderen Aktivitäten wie Sport, Hobbies oder einem ehrenamtlichen Engagement? Wie viel ihrer freien Zeit widmen sie daneben berufsnahen Projekten, beruflich relevanter Kontaktpflege (networking) und freiwilligen Weiterbildungsaktivitäten? Zu klären ist hier die Frage, inwiefern bei den Befragten von einer Entgrenzung und/oder von einer Instrumentalisierung des Privatlebens für berufliche Zwecke gesprochen werden kann.

Bezogen auf das Privatleben ist von Interesse, ob die Befragten allein, mit einem/r Partner/in oder einer Familie zusammenleben. Je nach Familienstand schließen sich hier folgende Fragen an: Haben sie eine/n Partner/in, der/die sie privat entlasten kann, oder ist diese/r beruflich ebenso eingespannt wie sie selbst, weil er/sie im gleichen oder einem ähnlich arbeitszentrierten beruflichen Bereich tätig ist? Und falls sie bereits eine Familie haben: Wie organisieren sie die Vereinbarung von Beruf und Familie? Sehen sie sich als Elternteil, wie die von Hochschild beschriebenen US-Paare zur Taylorisierung ihres Privatlebens gezwungen, und bündeln sie ihre knappe Freizeit, ähnlich wie diese, in „quality time“-Einheiten für ihre Kinder? Unabhängig vom Familienstand stellt sich bei allen Befragten die Frage nach der Zufriedenheit mit ihrer gegenwärtigen Lebensgestaltung bzw. nach gewünschten oder geplanten Veränderungen.

## **4.2 Berufsverläufe und Entwicklung der Lebensgestaltung von Frauen und Männern in IT-Startups**

Mit Blick auf die berufliche Positionierung der befragten Frauen und Männern soll geklärt werden, ob die Arbeitsbedingungen in den IT-Startups eher traditionelle Muster wie in der Medizin, oder eher egalitäre und eher an weiblichen Erwerbsverläufen orientierte Muster wie in der Psychologie, oder egalitäre und eher an männlichen Erwerbsverläufen orientierte Muster wie in der Mathematik begünstigen. Zu untersuchen ist hier, inwieweit die noch offenen und dynamischen organisationalen Strukturen in den Startup-Unternehmen Frauen und

Männern in gleichem Maße die Möglichkeiten bieten, aufzusteigen und sich beruflich weiter zu entwickeln. Kann man davon ausgehen, dass eine gute Ausbildung die jungen Frauen in den IT-Startups vor geschlechtstypischen Begrenzungen schützt? Oder müssen weibliche Beschäftigte noch über spezifische Ressourcen materieller, kultureller und sozialer Art verfügen, um eigene Wege gehen zu können? Und wie verhält es sich mit diesen Chancen nach einer Familiengründung – bieten sich in IT-Startups überhaupt Möglichkeiten und Spielräume zur Vereinbarung von Familie und Beruf?

Um diese Fragen zu beantworten, soll die Arbeits- und Lebensgestaltung auch in biographischer Perspektive betrachtet werden, d.h.: Wie sieht die berufliche Vorgeschichte der Befragten aus und welche beruflichen und privaten Ziele verfolgen sie kurz-, mittel- und langfristig? Bezogen auf die Vergangenheit sollen zum einen Ausbildungs- und Qualifikationsstand sowie das Berufswahlverhalten der von uns befragten Frauen und Männern miteinander verglichen werden. Bezogen auf die Zukunft interessiert, welche Pläne, Projekte und Ziele für sie im Vordergrund stehen und welche zeitlich eher nachgeordnet sind. Besonderes Augenmerk soll dabei auf die Themen beruflicher Aufstieg und Familienplanung sowie damit verbundene Aushandlungsprozesse gelegt werden. Angesichts der zunehmenden Tendenz zu später Mutterschaft bei Akademikerinnen liegt die Vermutung nahe, dass der Wunsch nach einer Familiengründung aufgrund der damit verbundenen Veränderungen des eigenen Lebens in die Zukunft verschoben wird und den beruflichen Plänen kurz- und mittelfristig Vorrang eingeräumt wird. Wenn dem so ist, bleibt die Frage zu beantworten: Wie wollen sie Beruf und Familie später vereinbaren? Streben die jungen IT-Mitarbeiterinnen eine „doppelte Lebensführung“ an? Antizipieren insbesondere die jungen Frauen schon im Vorfeld entsprechende Konflikte und stimmen sie ihre Lebensplanung darauf ab? Gilt das auch für ihre männlichen Kollegen, oder sehen sich diese eher in der Rolle des traditionellen Familienernährers? Geklärt werden soll hier vor allem die Frage – angesichts der in der jungen Generation vorherrschenden Wünsche beider Geschlechter nach gleichberechtigten Partnerschaften und aktiver Elternschaft –, inwieweit sich die Lebensplanungen der befragten jungen Frauen und Männer annähern bzw. wie groß der „Schereneffekt“ (Abele, 2003) beim Vergleich der weiblichen und männlichen Berufsverläufe in unserem Untersuchungsfeld ist.

### **4.3 Tendenzen zu geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung in IT-Startups**

Um mögliche Tendenzen geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung horizontaler und vertikaler Art sowie deren Ursachen beschreiben und analysieren zu können, werden zwei Wege beschritten. Zum einen soll quantifizierend erhoben werden, wie hoch der Frauenanteil in den IT-Unternehmen ist, in denen unsere Befragten beschäftigt sind, und auf welchen Positionen und in welchen Bereichen Frauen dort arbeiten. Um den Ursachen von Segregationstendenzen

auf die Spur zu kommen, wird nach bereits bekannten Mechanismen gefragt, die Frauen in Organisationen benachteiligen – wie z.B. Phänomene wie „Tokenism“, „Glass Ceiling“ und „Drehtür-Effekte“. Hier wird der Frage nachgegangen, ob Befragte direkte oder subtile Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit erfahren. Des Weiteren stellt sich die Frage, inwieweit Frauen durch die Informalität der Strukturen in den IT-Startups benachteiligt werden. Sind sie z.B. ausreichend in berufsspezifischen Netzwerken vertreten, um bei Rekrutierungs- und Beförderungsabsichten angemessen berücksichtigt zu werden? Und: Welche Rolle spielen darüber hinaus die Arbeitszeiten in den Unternehmen: An welchem Idealtypus von Arbeitskraft richten die IT-Startups ihre organisationalen Strukturen überwiegend aus? Suchen sie tatsächlich ausschließlich Mitarbeiter, die ihre Arbeitskraft voll verfügbar und hoch flexibel in den Dienst des Unternehmens stellen wollen und auch können? Wie flexibel gehen die Unternehmen ihrerseits mit individuellen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten um: Bieten sie auch Arbeitszeitmodelle an, die eine Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen?

Um das Ausmaß Disparität bzw. Parität zwischen den Beschäftigten zu bestimmen, sollen – soweit möglich – Vergleiche auf mehreren Ebenen vorgenommen werden: Es soll nicht nur die Gruppe der Frauen mit derjenigen der Männer verglichen werden, sondern auch auf Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen bzw. der Männer und auf Gemeinsamkeiten von Frauen und Männern geachtet werden. Möglicherweise ergeben sich quer zur Trennlinie Geschlecht noch andere Trennlinien, die auf Faktoren wie Höhe der Qualifikation und des beruflichen Status oder auf den Familienstand zurückzuführen sind. Auf diesem Wege kann aufgezeigt werden, ob sich in diesem besonderen beruflichen Umfeld Tendenzen zur „De-Thematisierung“ bzw. „Neutralisierung“ der Strukturkategorie „Geschlecht“ nachvollziehen lassen, und ob die Hoffnungen auf mehr Egalität im „Informationszeitalter“ mit Blick auf die IT-Startups berechtigt sind.