

Freie Universität Berlin WS 2007/2008

S. Erwerbsbiographien der Zukunft

Dozentin: Dipl.Ök. Dipl.Psych. Luiza Olos

**Vorstellungen zur zukünftigen Lebensgestaltung:
Berufliche, private und familiale Ziele von Frauen und Männern
im IT-Bereich**

**Ungleiche berufliche Chancen von Frauen und
Männern in IT-Start-ups**

Julia Panek und Linda Ruiz

Gliederung der Sitzung

- Begriff: “Schereneffekt”
 - 1. Forschungsfrage:
 - Wie unterschiedlich/ ähnlich sind die Ziele und die Lebensgestaltung der befragten Frauen und Männer?
 - 2. Forschungsfrage:
 - Frage nach der Gleichheit oder Ungleichheit ihrer beruflichen Chancen in IT-Start-ups
- Studie und Interview alternierend
-

Der Begriff "Schereneffekt"

- „Schereneffekt“ Abele und Nitsche (2002)

„Während sich Männer mehrheitlich beruflich erfolgreich etablieren können und allmählich aufsteigen, verzeichnen die Frauen bereits in den ersten Berufsjahren weniger berufliche Erfolge als ihre männlichen Kollegen, und auch ihre Zuversicht, die einmal gesetzten beruflichen Ziele noch zu erreichen sinkt.“ (Abele, 2003)

Forschungsfrage I

**Wie unterschiedlich bzw. wie ähnlich sind
die Ziele und Lebensgestaltung der
befragten Frauen und Männer ?**

Methode

- Stichprobe: 85 Gründer und Arbeitnehmer im IT- Bereich
- sowohl qualitative als auch quantitative Auswertung

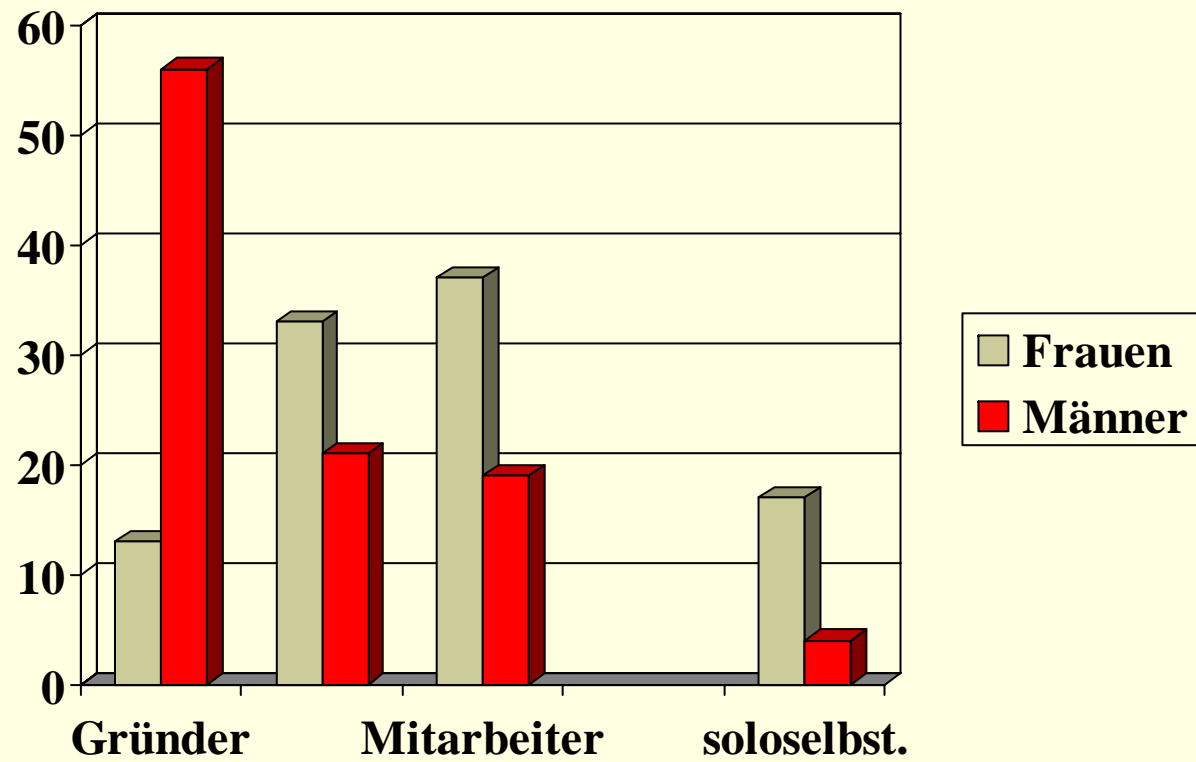
- **Ziele**
- berufliche
- private und familiäre
- Integration beider Bereiche
- klassifiziert nach Konkretheit und zeitlicher Reichweite

- **Gleichheit bzw. Ungleichheit ihrer beruflichen Chancen**
- Unterschiede im Berufs- und Privatleben
- Unterschiede der Lebensgestaltung
- Subjektive Benachteiligung von Frauen auf organisationaler Ebene

Interview I. Teil



Geschlechtsvergleiche zu Aspekten des Berufslebens - Berufliche Positionen



Kontinuität der Berufsverläufe

- „Schereneffekte“
- Begriff „Diskontinuität“ festlegen

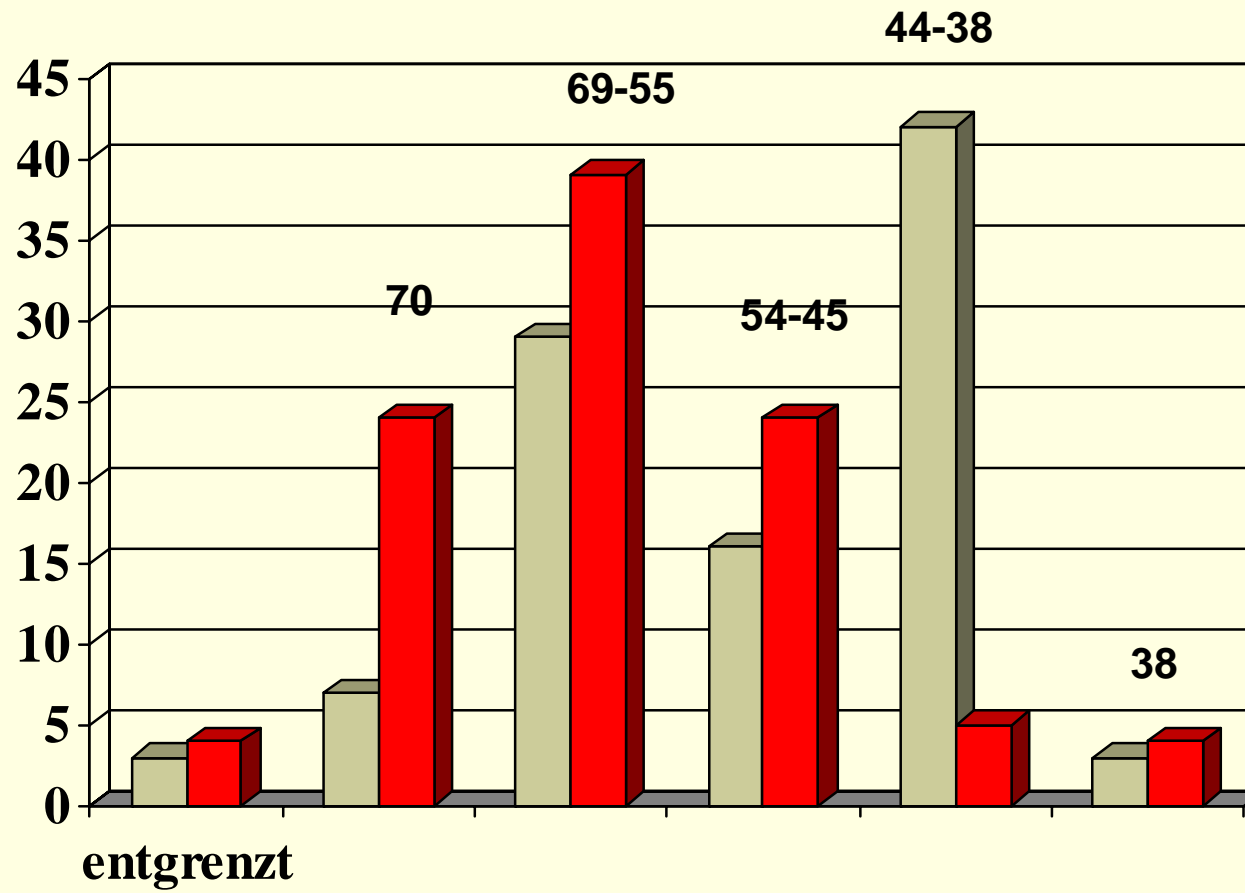
Quereinsteiger

Kontinuerlich

Berufsumsteiger

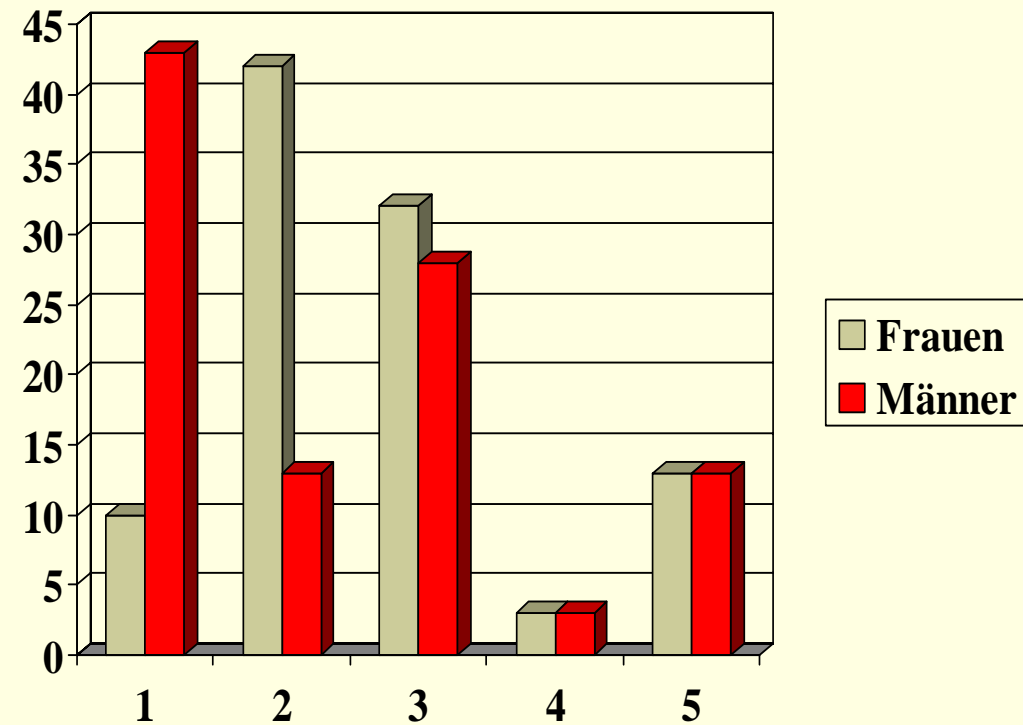
Diskontinuerlich

Arbeitszeiten



Inhalte beruflicher Ziele im Geschlechtervergleich

1. Unternehmen
2. Persönliche
1. Professionalisierung
2. Keine Ziele
3. Sonstige Ziele

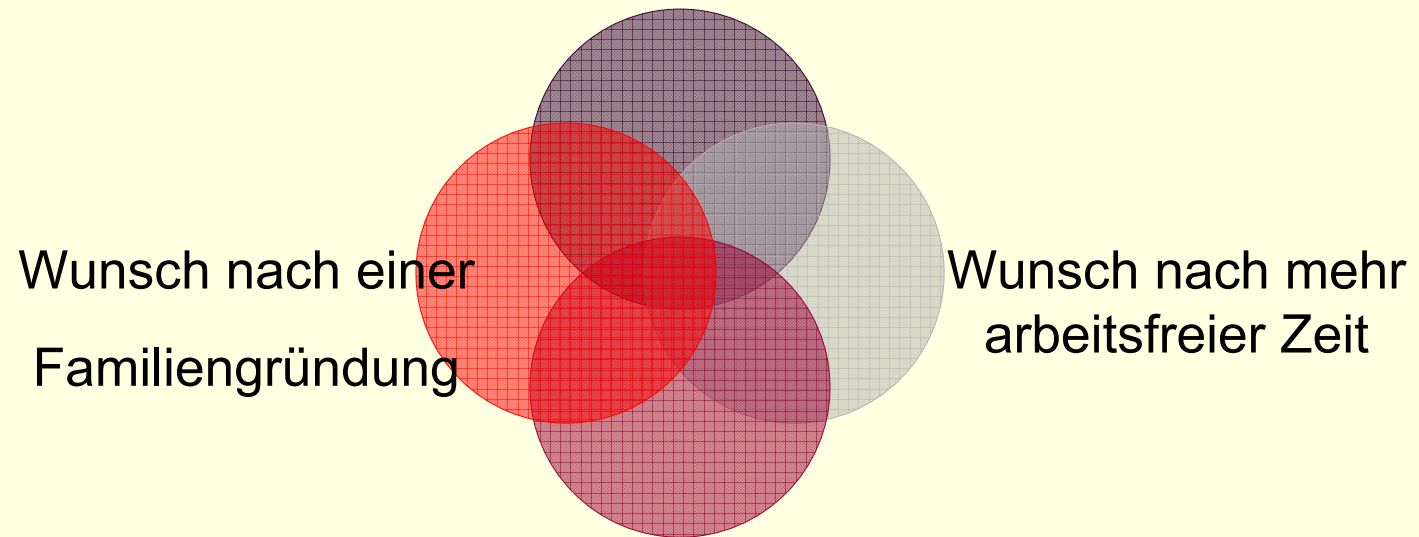


Interview II. Teil



Ziele im Privatleben

Häufigste genannte Ziele



Vergleich privater Ziele beider Geschlechter

- Unterschiede privater Ziele sind nicht signifikant
- als ein wesentlicher Zugewinn an Lebensqualität

„ich würde es halt cool finden, ein paar Kinder zu haben, die dann ganz geschmeidig aufwachsen, die man gut erziehen kann, die eben auch- ja, die man vielleicht auch irgendwann mal in die Uni schickt und zwischendurch viel Spaß mit denen hat. Das ist so die Vision.“ (K41m,B119)

Integrationsziele

- „ Integrationsziele sind übergeordnete Ziele, die neu gebildet werden, wenn Ziele in Konflikt zueinander geraten und mit einander vereinbart werden müssen“.

(Hoff und Ewers, 2003)

- Burnout-Symptome
- wiederholte Partnerschaftsprobleme

„Also, ich habe jetzt drei Beziehungen verschlissen in der Zeit, und das hatte damit zu tun, dass ich so viel gearbeitet habe, da bin ich sicher.“ (K21m,B96)

Vergleich der Konkretheit privater Ziele beider Geschlechter

- **Männer:**
- Keine Äußerung von konkreter Belastung, Einschränkungen u. Verpflichtungen
- Kinderbetreuung u. Haushalt an Dritte delegieren.
- Wenig Reflexion über die konkrete Veränderung – bleiben auf einer allgemeinen Ebene.

„Ich will eine lustige, glückliche Familie haben und mit denen auch viel unternehmen“. (k29m)

Prognose zur Entwicklung der Lebensgestaltung

Frauen mit Kinderwunsch	Integration
Männer und kinderlose Frauen	Entgrenzung.

Interview III. Teil

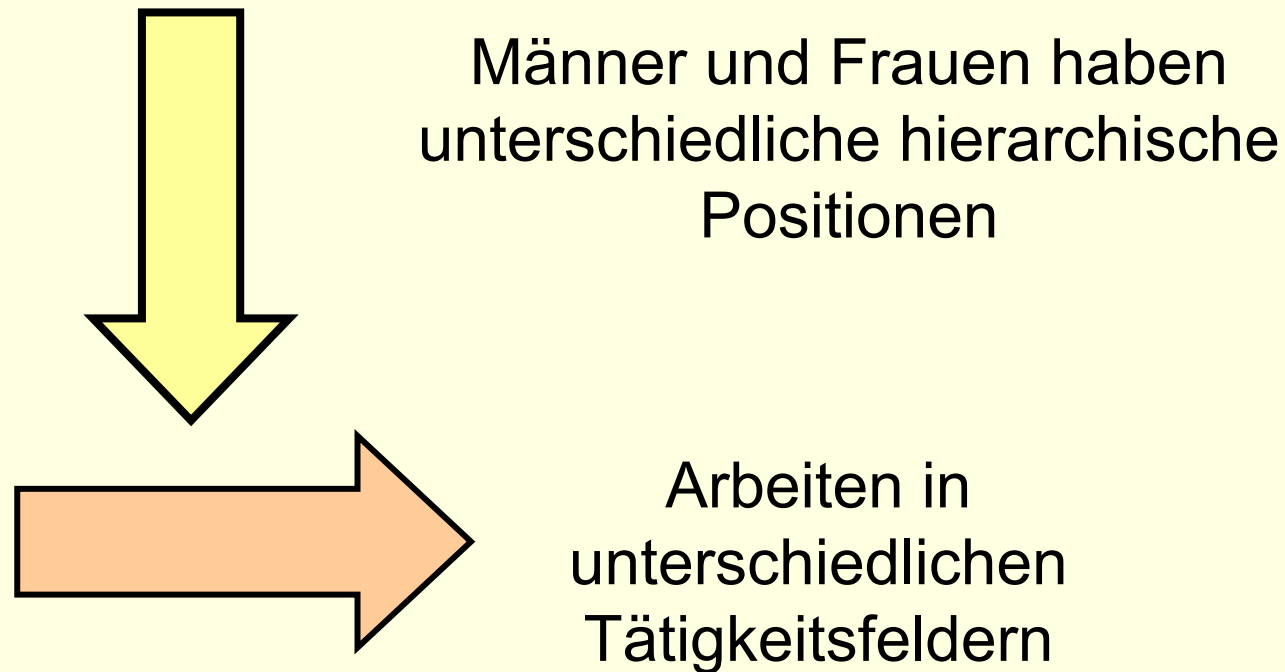


Forschungsfrage II

- **Frage nach der Gleichheit oder Ungleichheit ihrer beruflichen Chancen in IT-Start-ups**

Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitmarktes

- Die Segregation hat eine horizontale und eine vertikale Dimension (Heintz 1997; Wetterer 1992)



negative Auswirkungen bei Personalentscheidungen

- „statistische Diskriminierung“ aufgrund geschlechtsstereotyper Erwartungen
- Frauen wird unterstellt:
 - höheres Fluktuationsrisiko
 - geringere Arbeitsmotivation
 - geringere Durchschnittsproduktivität

Folge:

- „Glass Ceiling“ – Phänomen

negative Auswirkungen im Unternehmen

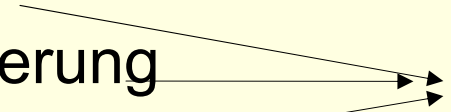
- „Tokenism“ Rosabeth Moss Kanter (1977)

- Visibilität

- Polarisierung

- Assimilation

„Drehtür-Effekt“



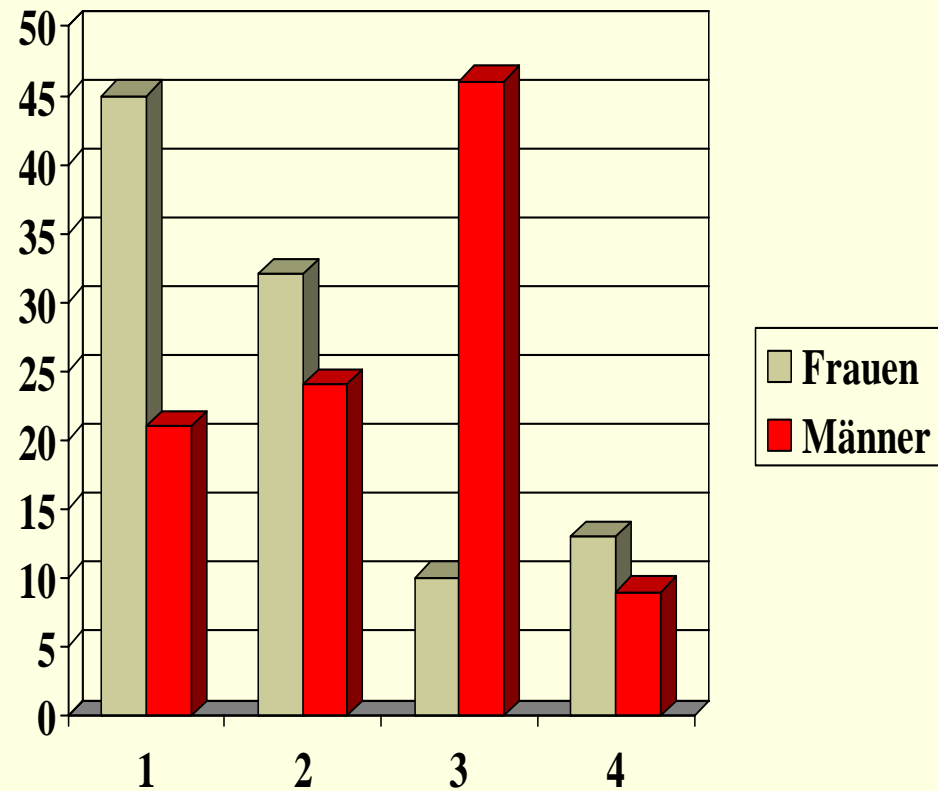
→ 20% der Frauen berichten über Benachteiligungen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit.

Interview IV. Drei Jahre später...



Bedeutung des Privatlebens

- 1 Eigenständig
- 2 Kompensatorisch
- 3 Restbereich
- 4 Entgrenzt



Diskussion

- Zum Interview: Die Befragte scheint mit ihrer entgrenzten Lebensweise heute noch eher die Ausnahme zu sein. Ist sie vielleicht in 10 Jahren prototypisch?
- Die Möglichkeit im IT-Bereich auch von zuhause aus arbeiten zu können, kann für Frauen ein Vorteil aber auch ein Nachteil sein. (Vermischung von Beruf und Privatleben)

Literatur

- Abele, A. E. & Nitsche, U. (2002). Der Schereneffekt bei der beruflichen Entwicklung von Ärztinnen und Ärzte. In: Deutsche Medizinische Wochenzeitschrift 127.
Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie.
Abele, A. E. (2003). Beruf – kein Problem – Karriere-schon schwieriger. Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In A. E. Abele, E.H. Hoff & U. Hohner (Hrsg.). Frauen und Männer in akademischen Professionen.
- Heinz, B. (2001). Geschlecht als (Un) Ordnungsprinzip – Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: B. Heinz. Geschlechtersoziologie, Wiesbaden.

Kanter, R. M. (1977) Men and women of the corporation, New York.