

Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten in der Genderperspektive

Boes, Andreas; Trinks Katrin

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Boes, A., & Trinks Katrin (2004). *Interessen und Interessenhandeln von IT-Beschäftigten in der Genderperspektive*. (Arbeitspapier des Projekts ARB-IT2, 8). München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-205288>

Nutzungsbedingungen:

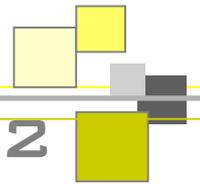
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Andreas Boes, Katrin Trinks

INTERESSEN UND INTERESSENHANDELN
VON IT-BESCHÄFTIGTEN
IN DER GENDERPERSPEKTIVE



Arbeitspapier

des Projekts ARB-IT2

8

München, Mai 2004

Die Arbeitspapiere des Projekts ARB-IT2 erscheinen in unregelmäßigen Abständen zur Dokumentation von Zwischenergebnissen. Sie werden jeweils über das Internet veröffentlicht und sind über die Seiten <http://www.ARB-IT2.de> zu beziehen.

© 2004 by ISF München

Jakob-Klar-Str. 9
80796 München
Tel. 089-272921-0
zentrale@isf-muenchen.de
<http://www.isf-muenchen.de>

1 Empirische Basis

Das Projekt Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie – Interessenhandeln der Beschäftigten (ARB-IT2) wird seit 2002 am ISF München bearbeitet. Im Mittelpunkt stehen die Beschäftigten und deren individuelles Interessenhandeln. Wir analysieren daher die Arbeitsbeziehungen gewissermaßen von „unten nach oben“.

Wir bearbeiten diese Fragestellungen auf der Basis von sechs Fallstudien und begleitenden Expertengesprächen. Zusammengenommen haben wir etwa 80 Interviews geführt.

Die Basis unserer Analyse bilden Untersuchungen in sechs Fallbetrieben aus dem Segment Software und IT-Service. Hier haben wir mit Vertretern des Managements, der betrieblichen Interessenvertretung und mit Beschäftigten gesprochen. Von den insgesamt 61 Befragten in den Fallunternehmen waren 18 weiblich und 43 männlich.

Im Mittelpunkt der Unternehmensfallstudien standen Intensivinterviews mit Beschäftigten. Die wichtigsten Beschäftigtengruppen, nämlich Entwickler, Berater, Servicetechniker, Rechenzentrumsfachleute, Vertriebsmitarbeiter, Mitarbeiter aus den administrativen Bereichen sowie untere Führungskräfte kommen hier zu Wort. In die Auswertung gehen insgesamt 39 Interviews ein. 13 davon wurden mit Frauen und 26 mit Männern geführt. Der Anteil der befragten Frauen liegt mit einem Drittel über dem Frauenanteil in den Unternehmen.

Folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Befragten nach Funktion und Geschlecht:

| Funktionsbereich | Frauen | Männer |
|-----------------------|--------|--------|
| Entwicklung | 2 | 6 |
| Beratung | 0 | 5 |
| Untere Führungskräfte | 2 | 8 |
| Administration | 7 | 1 |
| Andere | 2 | 6 |
| Gesamt | 13 | 26 |

Tabelle 1: Verteilung der Beschäftigteninterviews nach Funktion und Geschlecht

2 IT-Industrie als Eldorado für Frauen?

Seit Beginn der 90er Jahre steht die IT-Industrie in dem Ruf, zu einem wichtigen Beschäftigungsfeld für Frauen werden zu können. Diese Hoffnung scheint durchaus plausibel. Sie wird gestützt durch folgende Argumente:

- Die Neufassung der Kernkompetenz: Der Wandel von einem primär technisch bestimmten Arbeitsfeld zu einem Bereich, der den Gedanken der kundenorientierten Dienstleistung ins Zentrum stellt, bringt eine Neufassung der Kernkompetenz. Kundennahe Aufgabenbereiche nehmen zu, Teamarbeit und soziale Kompetenz werden groß geschrieben und reine „Technikfreaks“ fristen eher ein Schattendasein.

- Die Spezifik der Organisationsstrukturen und der Unternehmenskultur: Flache Hierarchien, wenig formalisierte Entwicklungswege und offene Unternehmenskulturen bieten gerade Frauen gute berufliche Entfaltungsmöglichkeiten.
- Die Frauenförderung wird groß geschrieben: In der IT-Industrie haben die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Förderung von Frauen einen vergleichsweise hohen Stellenwert in den Unternehmensleitbildern. Gerade in der Phase des IT-Fachkräftemangels haben viele Unternehmen sich des Themas Frauenförderung verstärkt angenommen.
- Die Personalchefin ist häufig weiblich: Weibliche Personalverantwortliche sind in der IT-Industrie keine Seltenheit. So sind beispielsweise drei von sechs PersonalleiterInnen in unserer Untersuchung weiblich.

Mit Blick auf die vorliegenden Zahlen kann allerdings konstatiert werden, daß sich die Hoffnungen bisher nicht erfüllt haben. Der Frauenanteil in den Unternehmen ist weiterhin gering. In unseren Fallunternehmen liegt er zwischen 13 und 30 %. Der Anteil weiblicher Auszubildender an den IT-Ausbildungsberufen liegt konstant bei unter 14 %. Der Anteil weiblicher Informatikabsolventinnen lag 2001 bei 12 %.

Wir wollen uns die Situation in der IT-Industrie ein wenig genauer anschauen. Uns geht es im folgenden darum, ausgehend von den Erfahrungen der befragten Frauen und Männer eine geschlechterdifferenzierte Perspektive auf die Situation in der IT-Industrie vorzulegen. Dabei stehen die Interessen und das Interessenhandeln im Zentrum. Zum Schluß des Referats werden wir dann versuchen, unsere Ergebnisse mit Blick auf die Frage zuzuspitzen, welche Entwicklungschancen Frauen in dieser Branche haben.

3 Umgang der Beschäftigten mit der Gezeitenwende in der IT-Industrie

Was bestimmt die „Großwetterlage“ in der IT-Industrie? Unsere Interviews in den IT-Unternehmen machen vor allem eines deutlich: Der Einbruch der Börsenkurse seit Mitte des Jahres 2000 und die danach folgende Stagnations- bzw. Krisenphase sind weit mehr als ein kurzfristiges Intermezzo, dem danach wieder ein Zurück zum Entwicklungsszenario der Boomphase folgen wird. Wir stehen vielmehr am Beginn einer Gezeitenwende, in deren Folge sich die Charakteristik der Branche grundlegend verändern wird.

Die Reaktionen des Managements auf die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben in den Unternehmen zu einer Erschütterung der bestimmenden Kultur geführt. Zentrale Momente der Sozialintegration fielen dem Rotstift zum Opfer. Der Mythos der Winnerbranche ist verloren gegangen und die eigene Ersetzbarkeit wird für viele plötzlich erfahrbar.

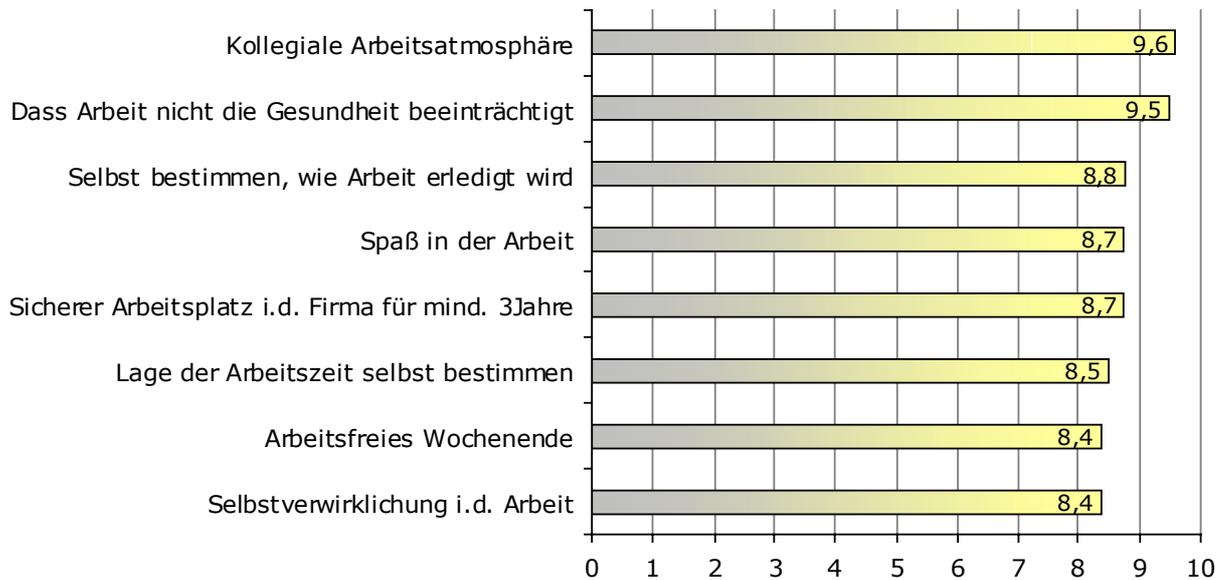
Es würde zu kurz greifen, die Erschütterungen in der Kultur der IT-Unternehmen allein als Ausdruck einer kurzatmigen Sparwut zu begreifen. Wir interpretieren diese Maßnahmen vielmehr als Ausdruck eines grundlegenden Strategiewechsels. Der Umgang mit den Mitarbeitern folgt einer neuen Leitvorstellung: Die IT-Branche ist

auf dem Weg zu einem „etablierten Player“. Sie durchläuft aus Sicht der Geschäftsführungen einen notwendigen Prozeß der „Normalisierung“. Ein diese Unternehmen beratender Betriebswirtschaftsprofessor bringt die neue Linie programmatisch auf den Punkt: Seine Kernsätze lauten: „Schluß mit dem Gerede ‚Der Mensch steht im Mittelpunkt!‘“ und „Die Zeit der Stammplatzgarantien ist vorbei!“.

Wie gehen nun die Beschäftigten mit dieser Gezeitenwende um? Welche Bedeutung hat diese Entwicklung für deren Interessen und Interessenhandeln?

Mit Blick auf die Ansprüche und Interessen der IT-Beschäftigten scheint uns zunächst einmal folgender Befund wichtig: Die Versprechungen der neuen Unternehmenskonzepte sind für die Beschäftigten trotz gesunkener Realisierungsmöglichkeiten weiter prägend. Sie halten an ihren Ansprüchen an moderne Arbeit und Unternehmenskultur fest.

Dieser Eindruck prägt die große Mehrzahl der Gespräche, die wir geführt haben. Wir haben die Beschäftigten darüber hinaus gebeten, eine Zusammenstellung verschiedener Interessen in ihrer jeweiligen Bedeutung für sich zu bewerten. Das Gewicht konnte in einer Skala von 0 bis 10 zum Ausdruck gebracht werden. Die durchschnittliche Bewertung aller 39 ausgewerteten Beschäftigteninterviews wird hier für die wichtigsten acht Aspekte zusammengestellt.



Graphik 1: Hochgewichtete Interessen der IT-Beschäftigten (n = 39)

In der aktuellen Diskussion häufig genannte Ziele wie Selbstbestimmung, Spaß und Selbstverwirklichung in der Arbeit sind ganz oben in der Liste zu finden. Auch das Interesse an einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeit gehört hier hinzu. Die hohe Gewichtung dieser Aspekte zeugt von einer Arbeitseinstellung bei den IT-Beschäftigten und von einer Arbeitskultur, die an den Versprechungen der neuen Unternehmenskonzepte orientiert ist.

Überraschend war für uns das hohe Gewicht des Interesses an einer kollegialen Arbeitsatmosphäre. Entgegen der allgemein verbreiteten Annahme, hier handele es sich um ausgeprägte Individualisten ohne Sinn für soziale Bindungen, hat dieses Interesse die höchste Priorität und liegt sogar noch über dem Interesse „Daß die Arbeit nicht die Gesundheit beeinträchtigt“.

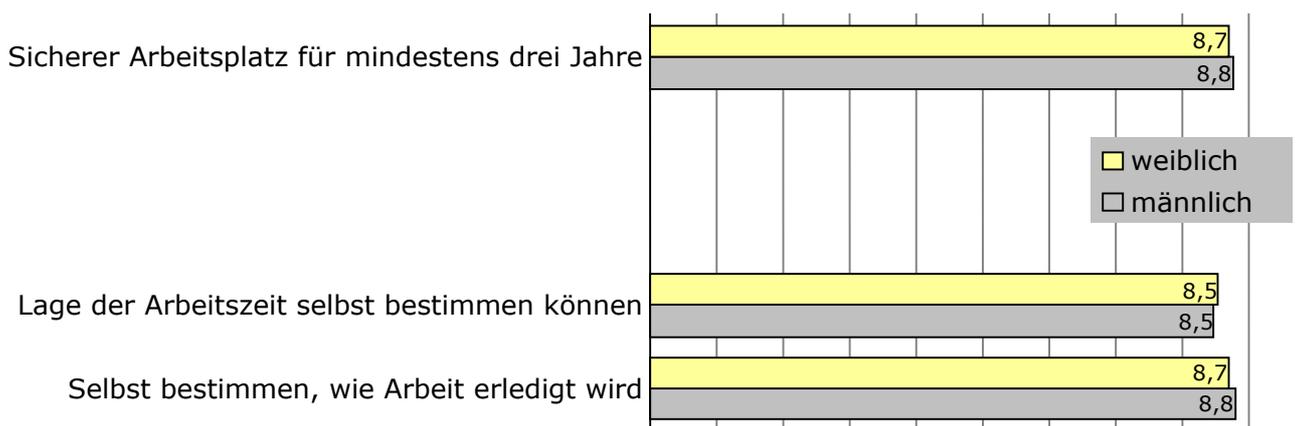
Die hohe Gewichtung des Interesses an einem sicheren Arbeitsplatz im Unternehmen für mindestens drei Jahre mag angesichts der wirtschaftlichen Situation nicht überraschend sein. Im Vergleich zur Situation in der Boomphase spiegelt sich darin aber ein Gesinnungswandel angesichts einer veränderten Arbeitsmarktsituation wider, der in seiner Bedeutung nicht zu hoch eingeschätzt werden kann.

Überrascht hat uns, daß das Interesse an einem freien Wochenende so weit oben auftaucht. Gerade für die Beschäftigtengruppen, die oft unterwegs sind und sehr lange Arbeitszeiten haben, zeigen unsere Auswertungen, daß die hohen Gewichtungen Ausdruck einer manifest formulierten Zumutbarkeitsgrenze sind.

Dieser Generalbefund gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben sich allerdings z.T. bei einer differenzierteren Betrachtung.

4 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interessenpositionen zwischen Frauen und Männern

Ähnliche Interessenpositionen zwischen Frauen und Männern finden wir hinsichtlich der Dimensionen Sicherheit des Arbeitsplatzes und Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Unternehmen.



Graphik 2: Gewicht von Interessen bei Arbeitsplatzsicherheit und Mitbestimmung (n = 39)

Hinsichtlich des Interesse an einem sicheren Arbeitsplatz im Unternehmen für mindestens drei Jahre lassen sich zwischen Frauen und Männern keine Unterschiede erkennen. Das gilt sowohl für die hier dargestellte Bewertungsfrage (Frauen bewerten das Item mit 8,7 und Männer mit 8,8) als auch für das qualitative Material.

Ähnlich ist der Befund auch hinsichtlich des Interesses nach Beteiligung und Mitbestimmung. Nahezu identische Werte werden für die Items „Lage der Arbeitszeit selbst bestimmen können“ (8,5) und „Selbst bestimmen können, wie die Arbeit erledigt wird“ (8,7 bei den Frauen, 8,8 bei den Männern).

Das qualitative Material zeigt, daß hinsichtlich des Themas Selbstbestimmung und Mitbestimmung bei den IT-Beschäftigten gegenwärtig ein Neuorientierungsprozeß stattfindet. Wurde in der Boomphase die „Selbstbestimmung“ bei hochqualifizierten Beschäftigten häufig noch als Gegensatz zur kollektiven Mitbestimmung verstanden, gewinnt mittlerweile die Idee der Mitbestimmung an Attraktivität, ohne dass man sich über die Formen und Inhalte einig ist. Auch hier lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen.

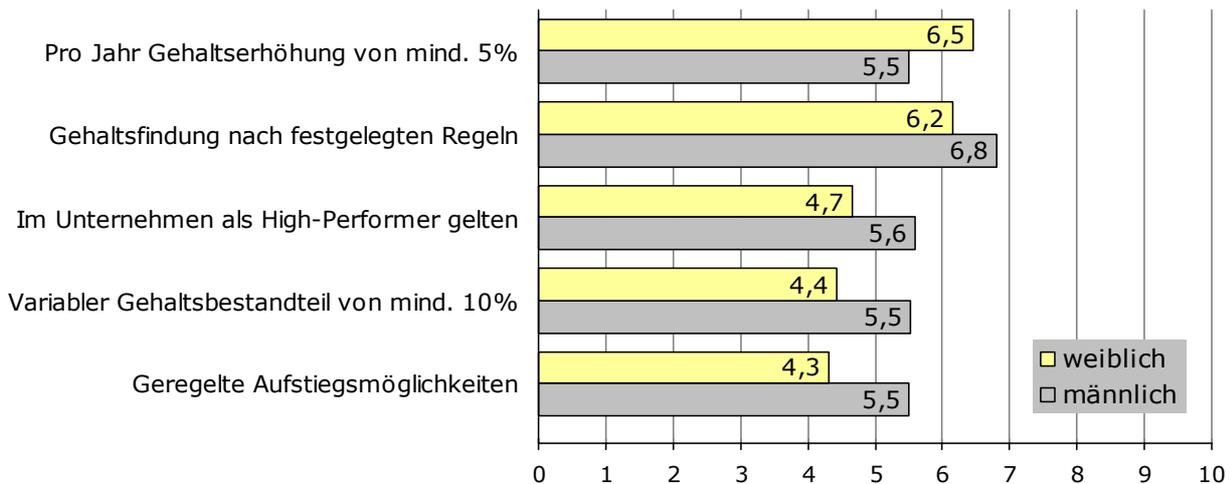
Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Themen Qualifizierung, Gehalt und Karriere sowie Arbeit und Leben.

Gehalt und Karriere

Hinsichtlich der Themen Gehalt und Karriere stehen die Beschäftigten stark unter dem Eindruck der aktuellen Krise und des allgemeinen Preis- und Margenverfalls in der Branche. Das erklärte Ziel des Managements ist es, das Gehaltsniveau und auch die Karriereerwartungen der Beschäftigten mittelfristig zu dämpfen und zu „normalisieren“. Zugleich versuchen die Unternehmen die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten dadurch zu steigern, daß sie strategisch auf eine leistungsdifferenzierte Entlohnung setzen und variable Gehälter an das Erreichen von Zielen binden sowie insgesamt eine Kultur des „High-Performertums“ fördern.

Faßt man die Ergebnisse diesbezüglich zusammen, so sind zwei Entwicklungstendenzen bei den Beschäftigten zu erkennen: Es ist einerseits generell so, daß auf Seiten der Beschäftigten die Gehaltsansprüche zurückgeschraubt werden. Die angestrebte Leistungsdifferenzierung wird andererseits nur von einem Teil der Beschäftigten befürwortet. Und einer Kultur des „High-Performertums“ stehen die Beschäftigten skeptisch gegenüber.

Der Wunsch nach einer mindestens fünf-prozentigen Gehaltserhöhung im Jahr, ein Wert der in der Boomphase vielen Beschäftigten ein müdes Lächeln abgerungen hätte, erscheint angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung als nicht realistisch und steht auch nicht mehr oben auf der Wunschliste der Beschäftigten. Daß Frauen hier deutlich über der Gewichtung der Männer liegen, interpretieren wir als Ausdruck der generell schlechteren Gehaltspositionen von Frauen.



Graphik 3: Gewicht von Interessen im Bereich Gehalt und Karriere (n =39)

Hinsichtlich der Frage, wie die Gehaltserhöhung zustande kommen soll, zeigt sich, daß Frauen einerseits einer variablen Entgeltregelung noch geringere Bedeutung beimessen als Männer, aber andererseits auch nicht auf feste Regelungen bei der Gehaltsfindung oder verbindlich geregelte Aufstiegsmöglichkeiten vertrauen. Und als High-Performer zu gelten ist den Frauen noch weniger wichtig als den Männern.

Qualifizierung und Marktwert

Das Thema Qualifizierung ist in der IT-Industrie von großer Bedeutung für die Erhaltung des Marktwerts der Beschäftigten. In den Interviews wird immer wieder darauf verwiesen, daß regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen unverzichtbar sind, um beruflich mithalten zu können. Insofern ist es aus Sicht der Beschäftigten geradezu kontraproduktiv, daß die Unternehmen angesichts der wirtschaftlichen Krisenphase dazu übergegangen sind, bezahlte Weiterbildungsmaßnahmen nur noch in sehr geringem Umfang durchzuführen. Manche haben ihre Aktivitäten nahezu ganz eingestellt.

Die Beschäftigten wirken im Umgang mit dieser Situation vergleichsweise hilflos. In der Konsequenz neigen viele dazu, die „Faust in der Tasche zu machen“ oder ihre Interessen gar selbst zurückzunehmen. Dies beobachten wir insbesondere bei den befragten Männern. Bei den Frauen liegt die Sache anders. Das gilt insbesondere für den Anspruch, daß Weiterbildung vom Unternehmen bezahlt werden soll.

Während das Thema „Vom Unternehmen bezahlte Qualifizierungsmöglichkeiten“ bei den Männern mit einem Wert von 7,3 im Mittelfeld rangiert, bewerten die Frauen dieses Interesse mit 8,7. Das Interesse steht bei ihnen ganz oben in der Liste, auf dem dritten Platz.

Wir interpretieren diesen Befund auf der Basis der qualitativen Interviews wie folgt: Die Qualifizierung ist für Frauen stärker noch als für Männer von zentraler Bedeutung für den beruflichen Aufstieg. Des weiteren ist für Frauen wichtig, daß die Qualifizierungszeiten planbar sind. Dies ist bei bezahlten Qualifizierungsmaßnahmen eher der Fall als bei nicht formal geregelten Weiterbildungsaktivitäten. Und drittens

verbinden Frauen mit Qualifizierungsmaßnahmen in sehr hohem Maße das Interesse an einer persönlichen Weiterentwicklung.

Ein Interviewauszug mit einer weiblichen Führungskraft, die sich im Unternehmen einen eigenen Verantwortungsbereich aufgebaut hat, bringt dies gut zum Ausdruck:

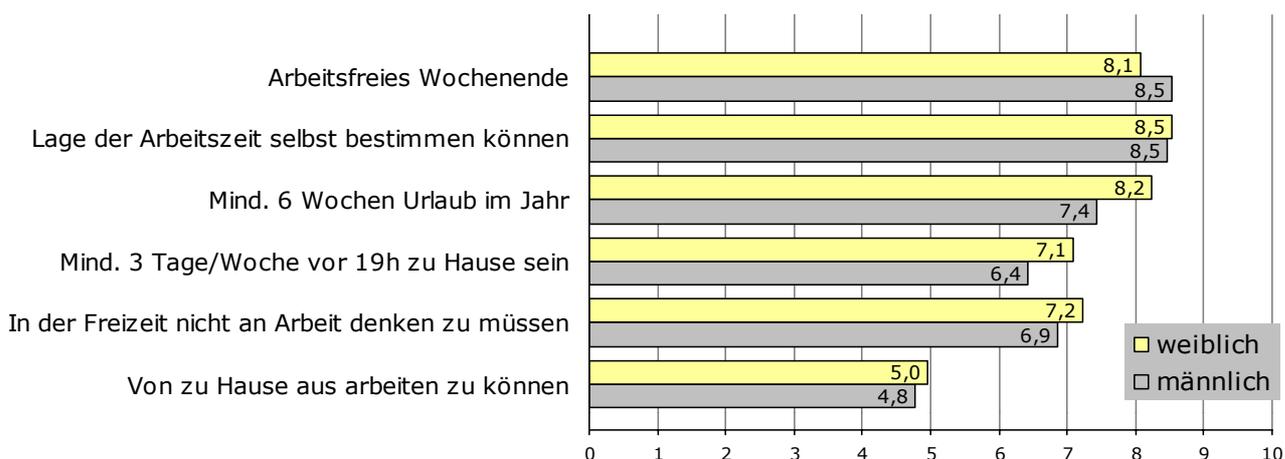
Facility Managerin, 42 Jahre:

„...aber grad mit diesen ganzen Fortbildungsmaßnahmen, das waren bestimmt Tausende von Euro, die ich sonst hätte berappen müssen, um so hoch qualifizierte Seminare zu machen (...). Und ich hab mich sehr sehr stark entwickelt, also ich bin nicht mehr die, die ich vor 6 Jahren war, überhaupt nicht mehr, gar nicht. Ich geh ganz anders an die Dinge heran.“

Arbeit und Leben

Das Verhältnis von Arbeit und Leben ist generell ein hochbrisantes Thema für die IT-Beschäftigten. Viel stärker noch als bei unserer ersten Erhebung in den Jahren 1999/2000 formulieren sie hier eine manifeste Interessenposition. Wir haben bei unseren Interviews mit Blick auf das Thema Arbeit und Leben insgesamt den Eindruck gewonnen, daß sich hier das Bestreben abzeichnet, das Leben verstärkt gegen die Anforderung nach Extensivierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit zu behaupten.

Viele Beschäftigte reflektieren ihre Erfahrungen in der Vergangenheit und verändern ihre Grundhaltung. Sie wollen der Ausweitung der Arbeitszeit und der „Entgrenzung“ von Arbeit und Leben entgegenwirken, weil sie ihre lebensweltlichen Ansprüchen und ihre Gesundheit gefährdet sehen. Diese Grundhaltung manifestiert sich beispielsweise in der hohen Gewichtung des Interesses an einem freien Wochenende und spiegelbildlich in einer geringen Bereitschaft, die Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten, zu nutzen.



Graphik 4: Gewicht von Interessen im Bereich Arbeit und Leben (n = 39)

In vielen artikulierten Interessenpositionen ähneln sich hier die Gewichtungen von Männern und Frauen. Gewisse Unterschiede ergeben sich hinsichtlich des Interesses daran an „mindestens drei Tagen die Woche vor 19.00 Uhr zu Hause zu sein“ und

„mindestens sechs Wochen Urlaub im Jahr“ zu haben. Hier ist die Gewichtung bei den Frauen jeweils höher, was nicht überrascht. Daß der Wunsch nach einem „arbeitsfreien Wochenende“ bei Frauen geringer gewichtet wird, erklären wir dadurch, daß nur ein geringer Teil der Frauen in Arbeitsbereichen arbeitet, in denen eine längere Abwesenheit von zu Hause erforderlich ist. Dies gilt beispielweise für die Gruppe der Berater, die fast ausschließlich aus Männern besteht. Hier findet das Leben oft nur am Wochenende statt und das Wochenende ist ihnen daher „heilig“.

Während die Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern bei den Gewichtungsfragen zur Bedeutung einzelner Interessen im Bereich Arbeit und Leben nicht besonders ausgeprägt ausfallen, zeigt ein Blick auf die real geleistete Mehrarbeitszeit die Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlicher. Männer arbeiten im Schnitt 7,3 Stunden mehr als vertraglich vereinbart und Frauen deutlich weniger, nämlich 3,3 Stunden.

5 Unterschiede in der Bewältigung des Spannungsfelds Arbeit - Leben

Die Erklärung dieses Unterschieds wirft ein Licht auf wichtige Unterschiede bezüglich der Interessenpositionen und des Interessenhandelns von Männern und Frauen.

Bei rein quantitativer Betrachtung erklärt sich der große Unterschied hinsichtlich der geleisteten Mehrarbeitszeit in hohem Maße durch das Tätigkeitsfeld. Frauen arbeiten vorwiegend in geringer qualifizierten Bereichen, in denen die Anforderungen an Mehrarbeit geringer sind. Immerhin sind 7 von 13 Frauen im administrativen Bereich tätig.

Damit ist das Phänomen aber nicht erklärt. Denn auch für die hochqualifizierten Frauen bzw. die Frauen in höheren Positionen gilt, daß sie jeweils deutlich weniger Mehrarbeitszeit leisten als die jeweiligen männlichen Vergleichsgruppen.

Schaut man weiterhin auf das qualitative Material, so wird deutlich, daß Frauen stärker als Männer bemüht sind, sich dem Leben neben der Arbeit einen legitimen Platz zu geben. Ausdruck dafür ist z.B., daß sie Mehrarbeitszeit aufschreiben und damit ihr Interesse an einem Ausgleich demonstrieren, auch wenn es vom Unternehmen nicht gefordert ist und auch kein formaler Ausgleich vorgesehen ist. Eine genauere Analyse des Materials scheint sinnvoll.

Die Arbeitssituation in der IT-Industrie erzeugt ein spezifisches Spannungsfeld zwischen den Interessen in der Arbeit und denen nach einem Leben neben der Arbeit, das häufig von den Subjekten selbst aufgelöst werden muß, weil es wenig kollektivvertraglich verfaßte Arbeitszeitregelungen gibt und vorhandene Vereinbarungen erst durch das aktive Tun der Menschen Wirksamkeit erlangen. Unter den gegebenen Bedingungen ist in dieser Arbeitssituation eine Widerspruchskonstellation angelegt, wonach die Beschäftigten in der Verfolgung der beruflichen Ziele geradezu zwangsläufig an die Grenzen ihrer sozialen und leiblichen Existenz stoßen.

Die im folgenden zu erhärtende These ist nun, daß Frauen das benannte Spannungsfeld zwischen Arbeit und Leben anders auflösen als Männer, so daß sie in der Konsequenz eine deutlich geringere Mehrarbeitszeit aufweisen.

Wichtig zum Verständnis ist, daß das beschriebene Spannungsfeld in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und variierend nach Unternehmen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. In einer groben Unterscheidung lassen sich drei unterschiedliche Arbeitszeitregime differenzieren, die häufig parallel in einem Betrieb anzutreffen sind.

Das erste Arbeitszeitregime ist formell verfaßt und birgt keine oder geringe Spielräume für eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit. Dieses traditionelle Arbeitszeitregime ist vorwiegend im administrativen Bereich und in Abteilungen mit Schichtdienst (Service, Call Center etc.) anzutreffen.

Das zweite Arbeitszeitregime ist formell nur gering geregelt und vergleichsweise gut gegenüber intervenierenden Außenfaktoren abgeschirmt. Die Beschäftigten haben hier eine vergleichsweise hohe Zeitsouveränität.

Das dritte Arbeitszeitregime ist ebenfalls nur gering formell geregelt, aber durch unmittelbare wirksame intervenierende Außenfaktoren (z.B. Kunden) bestimmt. Die formal vorhandene Zeitsouveränität der Beschäftigten wird durch die Dominanz intervenierender Außenfaktoren konterkariert.

Frauen, so unsere Erfahrung, präferieren solche Tätigkeitsfelder und Positionen, in denen die Arbeitszeit für sie kalkulierbar oder unter ihrer Kontrolle gestaltbar ist. Kalkulierbar bzw. selbst gestaltbar ist die Arbeitszeit in den Arbeitszeitregimen 1 und 2. Wir sehen hierin beispielsweise den entscheidenden Grund, warum so wenige Frauen in den kundennahen Beratungsbereich anzutreffen ist, obwohl dieses Tätigkeitsfeld mit Blick auf die geforderten Kompetenzen für Frauen eigentlich prädestiniert sein müßte.

Zusammengefaßt: Männer wie Frauen erleben ein schwer austarrierbares Spannungsfeld zwischen Arbeit und Leben. Sie haben gleichermaßen den Anspruch, die Arbeitszeit zu begrenzen und der Lebenswelt einen legitimen Platz in ihrem Leben zu geben. Die Erreichung dieses Ziels gelingt Frauen eher als Männern. Diesen Erfolg bezahlen sie allerdings häufig mit dem Verlust beruflicher Entfaltungsmöglichkeiten. Das bedeutet für viele, daß sie unterqualifiziert beschäftigt sind oder daß sie den Aufstieg bzw. reiseintensive Tätigkeiten meiden, weil diese Aufgabenbereiche eine zeitsouveräne Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Leben unmöglich erscheinen lassen.

Die Aussage einer Softwareentwicklerin, die lange als Teamleiterin gearbeitet hat und diese Funktion zwischenzeitlich aufgegeben hat, bringt dieses Dilemma deutlich zum Ausdruck.

„Also ich habe eine Zeitlang die Teamleitung bei uns im Bereich gehabt (...). Also ich wusste da nie, was mache ich jetzt, gehe ich heim und habe ein schlechtes Gewissen wegen dem, was hier liegen bleibt oder bleibe ich hier und mache die Zusatzarbeit und habe ein schlechtes Gewissen, weil meine Familie, Freundeskreis alles den Bach runtergeht. Also, ich bin mit dem

Spagat nicht zurecht gekommen und habe dann für mich entschieden, mehr Priorität auch auf den familiären Bereich zu legen und zu sagen, lieber gehe in der Arbeit einen Schritt zurück, gebe Verantwortung ab und habe dafür geregeltere Arbeitszeit in einem kleineren Umfang.“

6 Roll-back für Frauen in der IT-Industrie?

Die Wirkung dieses Mechanismus` auf die beruflichen Chancen gerade bei hochqualifizierten Frauen beschreiben uns die Gesprächspartnerinnen, welche die Geschichte des Unternehmens über eine längere Periode reflektieren.

Schien es in der Boomphase durchaus so, als würden aktive Maßnahmen zur Frauenförderung im hochqualifizierten Bereich eine positive Wirkung zeitigen, lassen die Beobachtungen mittlerweile eher darauf schließen, daß insbesondere die hochqualifizierten Frauen in der IT-Industrie verstärkt unter Druck kommen. Frauenförderung wird in den Unternehmen angesichts der wirtschaftlichen Krisentendenzen und der Entspannung auf dem Arbeitsmarkt weniger wichtig genommen. Hinzu kommt, daß die Frauen, welche in der Boomphase der „New Economy“ in die Unternehmen kamen, mittlerweile in die Familienphase eingetreten sind. Auch wenn beispielsweise Teilzeitregelungen formal existieren, können sie dennoch in den höheren Positionen nicht wirklich in Anspruch genommen werden.

Unter Fortschreibung der bestehenden Bedingungen ist demnach in den nächsten Jahren eher ein roll-back für die Frauen in der IT-Industrie zu erwarten.