

## 5 Forschungsbereiche

### 5.1 Arbeitswelt und Kultur

#### 5.1.1 Zielsetzung

- (1) Wir wollen die unterschiedlichen Kulturen im Silicon Valley untersuchen und herausfinden, inwiefern Diversität am Arbeitsplatz eine Rolle spielt und welche Bedeutung diese hat.
- (2) Außerdem wollen wir untersuchen, inwiefern sich der Arbeitsalltag im Vergleich zu Deutschland unterscheidet. Wie läuft dieser Alltag ab?
- (3) Auch wollen wir untersuchen, wie die Menschen im Silicon Valley ihre Aufstiegschancen sehen und was der Hintergrund für einen Aufstieg ist.
- (4) Wir wollen zudem die Rolle der Frau im Silicon Valley unter die Lupe nehmen. Dabei wollen wir herausfinden, wie viele Frauen im Vergleich zu Männern in Unternehmen arbeiten und ob die Behandlung der Geschlechter sich in Unternehmen trennen.

#### 5.1.2 Methodik

##### 5.1.2.1 Methodik zur Zielsetzung (1)

Um die Diversität am Arbeitsplatz zu untersuchen, wollen wir eine Personenbefragung durchführen. Für diese Umfrage können jegliche Arbeitnehmer in Betracht gezogen werden. Es ist wichtig, möglichst viele Personen zu befragen, um eine allgemeine Tendenz bezüglich der Diversität herauszuarbeiten.

##### Frage (1)

„Haben Sie den Eindruck, dass viele Menschen verschiedener Kultur, Ethnie und Herkunft im Silicon Valley leben und arbeiten?“

Eng.: “Do you have the impression that many people with different culture, ethnicity and origin live and work in Silicon Valley?”

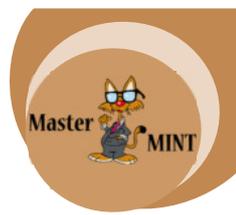
Bei dieser Frage handelt es sich um eine geschlossene Frage, die nur mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden kann. Mit der Frage finden wir heraus, wie die Menschen im Silicon Valley die kulturelle Diversität wahrnehmen. Die Antworten sollen tabellarisch erfasst werden. Aufgenommen werden die Datensatznummer, der Ort der Befragung, das Geschlecht, die Altersgruppe (unter 25/ 25-45/ über 45 Jahre) sowie die Antwort (ja/ nein). Dabei werden diese Aspekte in einer separaten Spalte der Microsoft Excel-Tabelle gesammelt.

##### Frage (2)

„Denken Sie, dass Arbeitnehmer mit unterschiedlicher Kultur, Ethnie und Herkunft anders behandelt werden?“

Eng.: “Do you think that employees with different culture, ethnicity and origin are treated differently?”

Bei der Frage handelt es sich um eine geschlossene Frage, die nur mit „Ja“, „Manchmal“ oder „Nein“ beantwortet werden kann. Mit der Frage finden wir heraus, ob die Menschen im Silicon Valley den Eindruck



haben, dass Menschen mit anderer Kultur, Ethnie und Herkunft anders behandelt werden als stereotypische Amerikaner. Dabei wird die Antwort in die Spalte neben der ersten Antwortspalte eingetragen.

### **Frage (3)**

„Sind Sie mit der kulturellen Vielfalt im Silicon Valley zufrieden?“

Eng.: “Are you happy with the cultural diversity in Silicon Valley?”

Bei der Frage handelt es sich um eine geschlossene Frage, die nur mit „Ja“, „Manchmal“ oder „Nein“ beantwortet werden kann. Mit der Frage finden wir heraus, ob die Menschen im Silicon Valley glücklich mit der kulturellen Vielfalt sind. Die Antwort auf die Frage wird in die dritte Antwortspalte der ersten Zielsetzung eingetragen.

#### **5.1.2.2 Methodik zur Zielsetzung (2)**

Zur Untersuchung des Arbeitsalltages sollen täglich mindestens zehn Personen im Silicon Valley befragt werden. Die zwei Fragen, welche zur Beantwortung der Zielsetzung herangezogen werden, lauten wie folgt:

### **Frage (1)**

„Auf einer Skala von 1 bis 10, als wie stressig wie würden Sie Ihren Arbeitsalltag beschreiben? Dabei ist 1 sehr gelassen und 10 sehr stressig.“

Eng.: “On a scale of 1-10, how stressful is your day at work, with 1 being very relaxed and 10 very stressful?”

Bei der Frage handelt es sich um eine geschlossene Frage, die nur mit den Zahlen 1 bis 10 beantwortet werden kann. Mit der Frage finden wir heraus, wie gestresst die Menschen, die im Silicon Valley arbeiten, sind. Die Antworten sollen tabellarisch erfasst werden in der vierten Antwortspalte.

### **Frage (2)**

„Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?“

Eng.: “How many hours per week do you work?”

Bei der Frage handelt es sich um eine offene Frage, die jedoch dadurch eingeschränkt ist, dass nur mit natürlichen Zahlen geantwortet werden kann. Mit der Frage wollen wir herausfinden, wie viele Stunden die Menschen im Silicon Valley durchschnittlich arbeiten. Die Antwort wird als ganze Zahl in die fünfte Antwortspalte (zweite Spalte der Zielsetzung (2)) eingetragen.

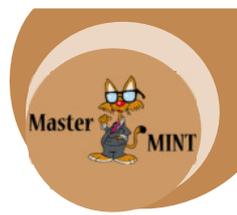
#### **5.1.2.3 Methodik zur Zielsetzung (3)**

Zur Untersuchung der dritten Zielsetzung sollen täglich 10 Menschen im Silicon Valley diese drei Fragen gestellt werden:

### **Frage (1)**

„Sind Sie berufstätig? Wenn ja, in welchem Beruf sind Sie angestellt?“

Eng.: “Are you currently employed? If yes, what is your profession?”



Bei der Frage handelt es sich um eine offene Frage, auf die verschiedene Antworten gegeben werden kann. Mit der Frage soll herausgefunden werden, ob die gefragte Person bei einem Unternehmen angestellt ist. Sollte die Frage mit „Ja“ beantwortet werden, können die restlichen Fragen zur Fragestellung (3) gestellt werden. Die Antworten sollen tabellarisch erfasst werden in der sechsten Antwortspalte der Datensatztable.

### **Frage (2)**

„Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, befördert zu werden?“

Eng.: “How high are the chances of being promoted?”

Frage (2) ist eine geschlossene Frage mit den Merkmalsausprägungen „niedrig“, „mittel“ und „hoch“. Mit der Frage soll herausgefunden werden, wie die Chancen auf eine Beförderung in dem Silicon Valley stehen. Eingetragen werden die Antworten in die siebte Antwortspalte.

### **Frage (3)**

„Was ist die Motivation dazu, im Silicon Valley befördert zu werden?“

Eng.: “What is the motivation to climb the career ladder in the Silicon Valley?”

Die Frage ist ebenfalls offen gestellt und beinhaltet viele verschiedene Antwortmöglichkeiten. Mit der Frage soll erforscht werden, welcher Aspekt die größte Motivation ist, sich um eine Beförderung zu bemühen. Die Antworten sollen in der achten Antwortspalte der Tabelle von Zielsetzung (3) festgehalten werden. In der Spalte soll die Antwort kurz zusammengefasst werden (z. B. „power“; „money“).

#### **5.1.2.4 Methodik zur Zielsetzung (4)**

Um herauszufinden, was die Rolle der Frau im Silicon Valley ist, wollen wir Personen befragen, wie die Verteilung der Geschlechter an Ihrem Arbeitsplatz ist. Anschließend stellen wir den angesprochenen Personen die Frage, ob sie das Gefühl haben, dass Frauen an ihrem Arbeitsplatz anders behandelt werden als Männer. Darüber hinaus werden wir auch zum Aspekt Startup zwei Fragen stellen.

### **Frage (1)**

„Was ist das Verhältnis von Männern zu Frauen, die in Ihrem Unternehmen angestellt sind?“

Eng.: “What is the ratio of men to women at your workplace?”

Bei der Frage handelt es sich um eine geschlossene Frage, bei der aufgenommen wird, wie viel Prozent der Angestellten in dem Unternehmen männlich sind. Mit der Frage finden wir heraus, wie viele Frauen im Vergleich zu Männern in Unternehmen im Silicon Valley angestellt sind. Als Antwort wird die Anzahl der Männer unter 100 Angestellten in die neunte Antwortspalte eingetragen.

### **Frage (2)**

„Haben Sie das Gefühl, dass Frauen im Vergleich zu Männern an Ihrem Arbeitsplatz anders behandelt werden?“

Eng.: “Do you have the impression that women are treated differently than men at your workplace?”



Bei dieser Frage handelt es sich um eine geschlossene Frage, die nur mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden kann. Die Antworten, welche in der zehnten Antwortspalte eingetragen werden, geben Auskunft darüber, ob Frauen im Silicon Valley bei der Arbeit anders behandelt werden als Männer.

**Frage (3)**

„Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, Ihr eigenes Startup zu gründen?“

Eng.: “Have you ever thought about creating your own startup?”

Bei dieser Frage handelt es sich um eine geschlossene Frage, die nur mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden kann. Die Antworten geben Auskunft darüber, wie viele Leute darüber nachgedacht haben, ein Startup zu gründen. Hier ist das Verhältnis von Frauen zu Männern, die darüber nachgedacht haben, von Interesse. Die Antworten werden in der elften Antwortspalte eingetragen.

**Frage (4)**

„Wie sehen Sie die Erfolgchancen eines Startups im Silicon Valley?“

Eng.: “How high is the chance that a startup is going to be successful in Silicon Valley?”

Diese Frage soll mit den Antwortmöglichkeiten „niedrig“, „mittel“ oder „hoch“ beantwortet werden, welche in der zwölften für Antworten vorgesehenen Spalte festgehalten werden.



### 5.1.3 Datenerhebung

#### 5.1.3.1 Daten zur Zielsetzung (1), (2), (3)

Nr.	Ort	m/w	Alter	Zielsetzung 1			Zielsetzung 2			Zielsetzung 3			Zielsetzung 4		
				F 1.1	F 1.2	F 1.3	F 2.1	F 2.2	F 3.1	F 3.2	F 3.3	F 4.1	F 4.2	F 4.3	F 4.4
1	SAP - Palo Alto	m	25-45	ja	nein	ja	10	50	SAP	hoch	-	-	-	-	
2	SAP - Palo Alto	m	25-45	ja	nein	ja	8	45	SAP	hoch	-	-	-	-	
3	SAP - Palo Alto	m	25-45	ja	nein	ja	8	45	SAP	hoch	-	-	-	-	
4	Stanford University	w	25-45	ja	ja	ja	-	-	-	-	-	-	ja	-	
5	Stanford University	w	25-45	ja	ja	ja	-	-	-	-	-	-	-	nein	
6	Stanford University	m	25-45	ja	nein	nein	7	30	Stanford Research	-	-	50	nein	nein	
7	Stanford University	w	unter 25	nein	ja	ja	5	14	Stanford Research	-	-	50	nein	nein	
8	Stanford University	m	unter 25	ja	nein	ja	7	40	-	-	get a good job	50	nein	ja	
9	Stanford University	w	unter 25	ja	nein	ja	4	32	-	-	more chances	60	nein	ja	
10	Stanford University	m	unter 25	ja	ja	ja	6	40	-	-	pass exams	-	nein	ja	
11	Stanford University	w	unter 25	ja	nein	ja	8	45	-	-	-	60	nein	nein	
12	Stanford University	w	unter 25	ja	nein	ja	8	38	security service	niedrig	work less	70	ja	ja	
13	HanaHaus Palo Alto	w	25-45	ja	manchmal	ja	6	-	-	hoch	highly motivated	70	nein	ja	
14	HanaHaus Palo Alto	w	25-45	ja	nein	ja	-	-	-	hoch	-	50	nein	-	
15	HanaHaus Palo Alto	w	über 45	ja	nein	ja	10	16	principal	hoch	-	-	-	-	
16	HanaHaus Palo Alto	m	25-45	ja	nein	nein	6	10	interview for Stanford Hospital	-	highly motivated	-	ja	nein	
17	HanaHaus Palo Alto	m	25-45	ja	ja	ja	10	50	startup company	hoch	more support	70	nein	hoch	
18	HanaHaus Palo Alto	m	25-45	ja	nein	ja	9	45	Hana-Café	hoch	networking	60	nein	hoch	
19	HanaHaus Palo Alto	w	25-45	ja	ja	ja	7	50	startup company	hoch	more support	60	nein	ja	
20	Walmart San Jose	m	25-45	ja	ja	ja	8	40	-	hoch	more money	60	nein	ja	
21	Walmart San Jose	m	25-45	ja	ja	ja	7	37	marketing	hoch	travel more	70	nein	ja	
22	Walmart San Jose	m	25-45	ja	nein	ja	8	45	startup company	niedrig	work less	80	nein	nein	
23	Walmart San Jose	w	25-45	ja	nein	ja	5	20	Walmart	hoch	more money	50	ja	ja	
24	Walmart San Jose	w	über 45	ja	nein	ja	-	-	-	-	-	-	nein	nein	
25	Walmart San Jose	w	unter 25	nein	nein	ja	2	30	student	hoch	-	50	nein	ja	
26	Walmart San Jose	m	über 45	ja	nein	ja	9	50	semiconductor company	hoch	more money	80	nein	nein	
27	Walmart San Jose	m	25-45	ja	nein	nein	7	55	Oracle	hoch	more money	90	ja	ja	
28	Walmart San Jose	m	25-45	ja	nein	ja	7	54	-	hoch	highly motivated	-	nein	nein	
29	Walmart San Jose	w	unter 25	ja	ja	nein	6	40	-	hoch	more support	50	nein	nein	
30	Walmart San Jose	w	25-45	ja	ja	ja	7	50	-	hoch	more support	50	ja	nein	
31	Walmart San Jose	m	25-45	ja	nein	ja	8	50	-	hoch	more chances	70	nein	ja	
32	Walmart San Jose	m	25-45	ja	nein	nein	6	40	-	-	-	60	nein	ja	
33	Walmart San Jose	w	25-45	ja	ja	ja	6	40	-	hoch	-	50	nein	nein	
34	Walmart San Jose	w	25-45	ja	nein	nein	6	45	-	hoch	-	60	nein	nein	
35	Walmart San Jose	w	über 45	ja	ja	ja	6	45	accounting	hoch	-	60	nein	ja	
36	Walmart San Jose	m	25-45	ja	ja	ja	9	55	-	hoch	-	50	nein	ja	
37	Walmart San Jose	m	25-45	ja	nein	ja	8	55	-	hoch	get a good job	40	nein	nein	
38	Walmart San Jose	m	25-45	ja	nein	ja	10	50	-	-	-	50	nein	nein	
39	Walmart San Jose	w	über 45	ja	ja	ja	6	30	accounting	niedrig	more money	60	ja	ja	
40	Walmart San Jose	w	über 45	ja	nein	ja	7	40	IT	hoch	-	50	nein	nein	
41	Apple Visitor Center	m	25-45	ja	nein	ja	3	44	retail	hoch	more chances	60	nein	ja	
42	Apple Visitor Center	w	25-45	ja	manchmal	ja	5	30	retail	niedrig	more chances	60	nein	ja	



Nr.	Ort	m/w	Alter	Zielsetzung 1			Zielsetzung 2			Zielsetzung 3			Zielsetzung 4		
				F 1.1	F 1.2	F 1.3	F 2.1	F 2.2	F 3.1	F 3.2	F 3.3	F 4.1	F 4.2	F 4.3	F 4.4
43	eBay San Jose	w	25-45	ja	ja	nein	8	38	marketing	hoch	more support	50	nein	ja	niedrig
44	eBay San Jose	w	25-45	nein	ja	nein	7	45	marketing	hoch	more support	50	nein	ja	niedrig
45	eBay San Jose	m	25-45	ja	ja	ja	7	37	business	niedrig	more money	40	ja	nein	niedrig
46	eBay San Jose	w	25-45	ja	nein	ja	7	65	business	niedrig	networking	60	ja	nein	niedrig
47	eBay San Jose	m	25-45	ja	nein	ja	9	55	engineering	niedrig	networking	60	ja	nein	niedrig
48	eBay San Jose	w	25-45	ja	nein	ja	5	40	eBay	niedrig	ambitions	60	nein	nein	hoch
49	eBay San Jose	w	25-45	ja	nein	ja	5	60	eBay	niedrig	responsibility	50	nein	nein	niedrig
50	eBay San Jose	m	25-45	ja	nein	ja	5	55	eBay	hoch	recognition	50	nein	ja	niedrig
51	San Jose	m	unter 25	ja	ja	ja	8	8	museum staff	hoch	more money	50	nein	ja	niedrig
52	San Jose	w	unter 25	ja	nein	ja	4	30	museum staff	hoch	recognition	80	nein	ja	hoch
53	San Jose	w	25-45	ja	nein	ja	2	15	museum staff	hoch	more chances	60	nein	ja	niedrig
54	San Jose	m	25-45	ja	nein	ja	8	8	museum staff	niedrig	recognition	50	nein	nein	niedrig
55	San Jose	w	25-45	ja	ja	ja	4	30	museum staff	niedrig	more money	60	nein	ja	hoch
56	NASA Gift Shop	m	25-45	ja	manchmal	ja	4	3	cashier	niedrig	more money	50	nein	nein	niedrig
57	Safeway	m	25-45	ja	ja	nein	9	40	-	hoch	power	60	nein	ja	niedrig
58	Safeway	w	25-45	ja	manchmal	nein	7	50	-	niedrig	recognition	60	ja	nein	niedrig
59	Safeway	w	25-45	ja	manchmal	ja	6	35	-	niedrig	more money	50	ja	nein	hoch
60	Safeway	m	25-45	nein	nein	nein	7	45	-	hoch	more money	50	nein	ja	niedrig
61	Berkeley University	w	25-45	ja	manchmal	ja	6	35	tour guide	-	ambitions	50	nein	nein	mittel
62	Berkeley University	w	über 45	nein	ja	nein	5	65	musician	niedrig	more money	50	ja	ja	niedrig
63	Berkeley University	w	über 45	nein	ja	nein	1	-	retired	-	more money	80	ja	nein	niedrig
64	Berkeley University	m	über 45	ja	nein	nein	1	-	retired	-	extra services	80	ja	nein	mittel
65	Berkeley University	m	25-45	nein	ja	nein	7	80	startup company	mittel	ambitions	60	ja	ja	-
66	Berkeley University	w	25-45	nein	ja	nein	8	80	startup company	mittel	more money	60	ja	ja	-
67	Berkeley University	w	unter 25	nein	ja	nein	8	80	student	hoch	networking	70	ja	nein	mittel
68	Berkeley University	w	unter 25	ja	ja	nein	8	40	student	hoch	more money	70	ja	nein	niedrig
69	Berkeley University	m	unter 25	nein	manchmal	manchmal	5	40	customer support	hoch	more money	90	ja	nein	niedrig
70	Santa Cruz	m	über 45	ja	nein	ja	8	40	retired	niedrig	power	90	ja	nein	mittel
71	Santa Cruz	w	über 45	ja	manchmal	ja	6	40	retired	niedrig	more money	20	ja	nein	mittel
72	Santa Cruz	w	über 45	ja	ja	ja	9	70	retired	niedrig	leadership	70	ja	ja	mittel
73	Santa Cruz	m	über 45	ja	ja	ja	5	40	retired	niedrig	interests	90	ja	ja	mittel
74	Santa Cruz	w	unter 25	ja	nein	ja	7	70	student	hoch	more money	70	nein	ja	niedrig
75	Santa Cruz	w	unter 25	ja	nein	ja	7	70	student	hoch	fulfill your dreams	-	nein	nein	niedrig
76	Santa Cruz	w	unter 25	ja	nein	ja	7	70	student	niedrig	interests	-	nein	nein	niedrig
77	Santa Cruz	w	unter 25	ja	nein	ja	7	70	student	mittel	improve circumstances	10	nein	ja	niedrig
78	Santa Cruz	w	25-45	ja	ja	manchmal	7	30	student	niedrig	power	50	ja	ja	niedrig
79	Santa Cruz	w	25-45	ja	ja	manchmal	8	40	student	niedrig	more money	-	ja	nein	niedrig
80	Santa Cruz	w	über 45	ja	ja	ja	7	40	social work	hoch	more money	20	nein	ja	niedrig
81	South San Jose	w	über 45	ja	nein	ja	9	30	barista	hoch	-	50	nein	nein	hoch
82	South San Jose	m	unter 25	ja	nein	ja	9	50	-	hoch	-	70	nein	nein	hoch
83	South San Jose	m	unter 25	ja	ja	ja	5	40	-	mittel	power	60	nein	nein	mittel
84	South San Jose	m	unter 25	ja	ja	ja	5	40	-	mittel	power	60	nein	nein	mittel



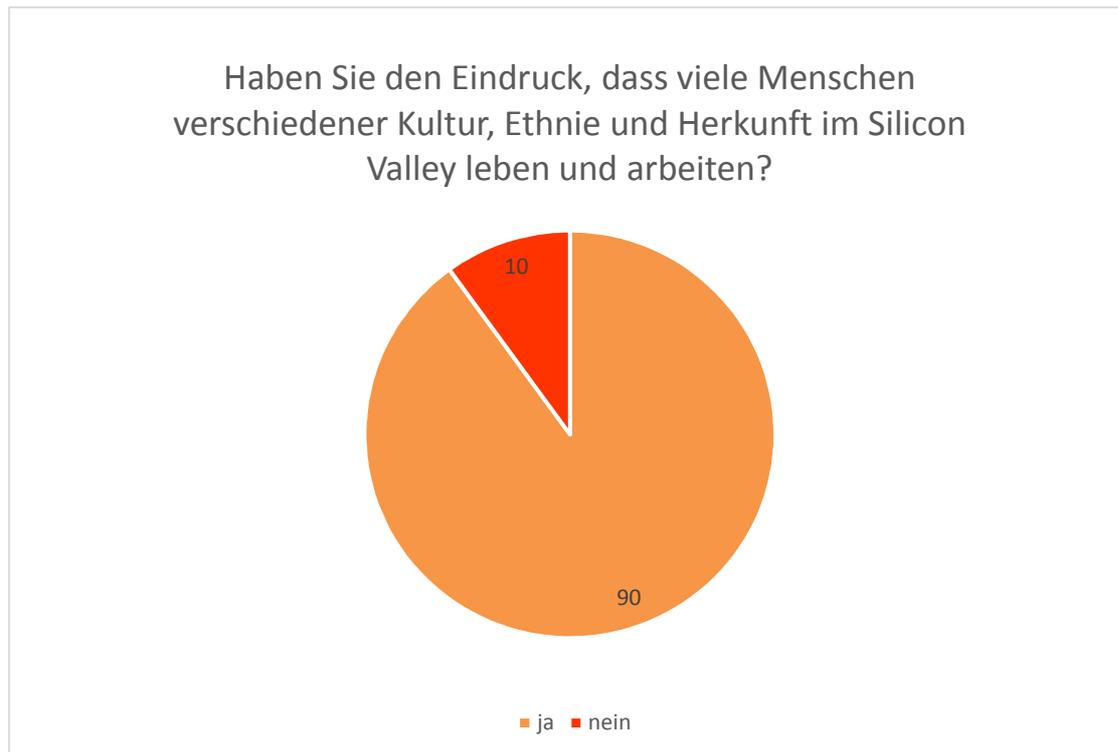
Nr.	Ort	m/w	Alter	Zielsetzung 1			Zielsetzung 2			Zielsetzung 3			Zielsetzung 4			
				F 1.1	F 1.2	F 1.3	F 2.1	F 2.2	F 3.1	F 3.2	F 3.3	F 4.1	F 4.2	F 4.3	F 4.4	
85	South San Jose	m	unter 25	ja	ja	ja	1	20	-	mittel	more money	20	ja	nein	hoch	
86	South San Jose	m	unter 25	ja	nein	ja	2	35	-	niedrig	more money	60	nein	ja	niedrig	
87	South San Jose	m	über 45	ja	nein	ja	1	40	policeman	hoch	-	70	nein	nein	hoch	
88	South San Jose	m	über 45	ja	nein	ja	4	42	airport staff	niedrig	-	80	nein	nein	niedrig	
89	South San Jose	m	über 45	ja	nein	ja	7	48	-	mittel	more money	60	nein	nein	hoch	
90	South San Jose	m	über 45	ja	nein	ja	7	48	-	mittel	more money	60	nein	ja	hoch	
91	South San Jose	m	unter 25	ja	ja	ja	5	60	barista	mittel	more money	90	ja	ja	mittel	
92	South San Jose	m	unter 25	ja	ja	ja	10	20	supermarket assistant	mittel	more money	30	ja	ja	mittel	
93	South San Jose	m	25-45	ja	manchmal	ja	8	42	engineer	mittel	ambitions	80	ja	nein	hoch	
94	South San Jose	w	25-45	ja	manchmal	ja	1	30	assistant	mittel	kids	20	ja	nein	mittel	
95	South San Jose	m	unter 25	ja	ja	ja	5	-	-	niedrig	more money	-	ja	nein	niedrig	
96	South San Jose	w	unter 25	ja	ja	ja	4	16	-	niedrig	more money	80	ja	nein	mittel	
97	South San Jose	m	unter 25	ja	ja	nein	4	5	audio technics	niedrig	more money	20	nein	nein	niedrig	
98	South San Jose	m	25-45	ja	ja	ja	7	40	student	mittel	ambitions	20	nein	ja	niedrig	
99	La Quinta Morgan Hill	m	25-45	ja	ja	ja	2	45	computer networking	hoch	ambitions	50	nein	nein	hoch	
100	La Quinta Morgan Hill	w	25-45	ja	nein	ja	7	42	hotel staff	hoch	more money	0	nein	nein	hoch	

Tabelle 1: Arbeitswelt und Kultur – Datensätze zur Zielsetzung (1), (2), (3)

## 5.1.4 Auswertung und Bewertung

### 5.1.4.1 Auswertung und Bewertung zur Zielsetzung (1)

Nun folgt die Auswertung der ersten Frage. Als Diagrammtyp haben wir das Kreisdiagramm ausgewählt. Grundlage waren die Aussagen von 100 verschiedenen Personen, die an diversen Orten der San Francisco Bay Area befragt wurden. Da wir genau 100 Befragte haben, verwenden wir in diesem Fall absolute und Prozentzahlen synonym.



**Abbildung 1: Kulturen im Silicon Valley**

Nach einem Blick auf die Ergebnisse zu Frage (1), ob die Menschen den Eindruck haben, dass im Silicon Valley viele Menschen verschiedener Herkunft, Kultur und Ethnie leben und arbeiten, lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen: eine große Mehrheit stimmt bei der Beantwortung der Frage ganz klar mit „Ja“ ab. Dadurch lässt sich schlussfolgern, dass die Menschen durchaus den Eindruck einer gemischten Kultur im Silicon Valley haben. Da diese Daten die gefühlte Wahrnehmung der Befragten widerspiegeln, müssen diese jetzt noch mit realen Daten abgeglichen werden.

Dafür verwenden wir eine Studie des MIT<sup>1</sup>. Diese hat sich auch mit der kulturellen Diversität am Arbeitsplatz auseinandergesetzt und stellt dies in „Tabelle 1“ dar.

---

<sup>1</sup> Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes, MIT

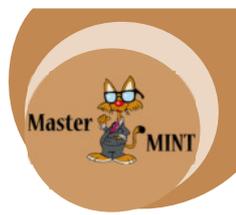


Table 1

**Racial Composition of Firms and Participants**

Firm*	Support Staff		Middle Managers/Professionals		Senior Managers	
	Percent in firm	Number in sample	Percent in firm	Number in sample	Percent in firm	Number in sample
Consulting firm						
People of color	63%	7	42%	7	31%	3
White	37%	5	58%	9	69%	6
Financial services firm						
People of color	91%	3	41%	10	40%	5
White	9%	1	59%	4	60%	6
Law firm†						
People of color	75%	3	60%	3	–	–
White	25%	1	40%	2	100%	3

\* The total number of employees in the consulting firm was 119; the total number in the financial services firm was 121; the total number in the law firm was 12.  
 † This sample also included three former program staff members, two people of color and one white.

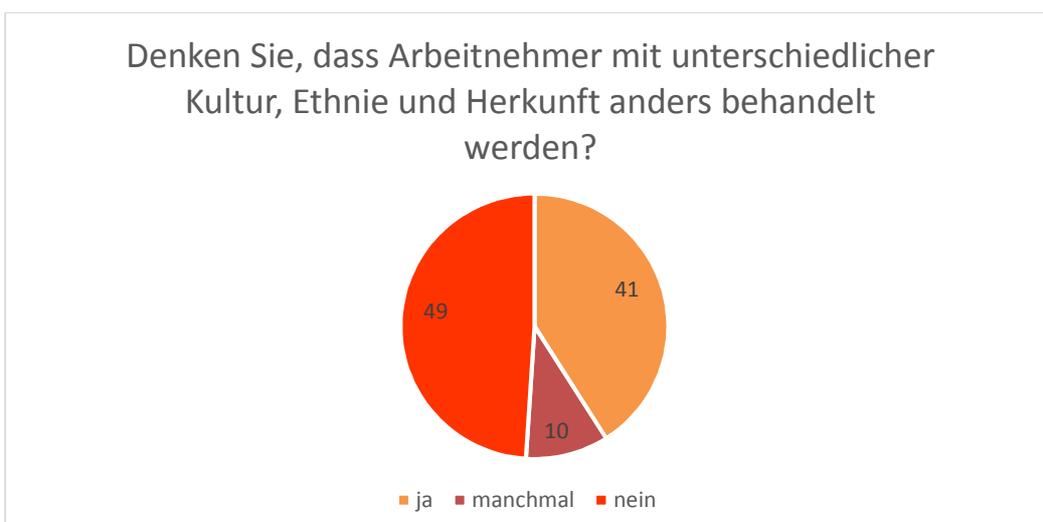
**Abbildung 2: Kulturen in den USA**

In dieser Tabelle wird das Verhältnis von „People of color“ und „White People“ dargestellt. Dabei wird zwischen drei verschiedenen Berufsfeldern (horizontal) sowie drei Arbeitsplatzhierarchien (vertikal) unterschieden. Wie in der Tabelle zu sehen ist, lassen sich die erhobenen Daten bestätigen, da tatsächlich circa drei Viertel der Befragten weiß sind und der Rest schwarz, d.h. es besteht durchaus eine kulturelle Diversität.

Dabei muss allerdings beachtet werden, dass sich die Studie des MIT auf die USA generell bezieht und nicht nur auf das Silicon Valley.

Es gibt also im Silicon Valley eine Diversität, die scheinbar auch von den Menschen wahrgenommen wird.

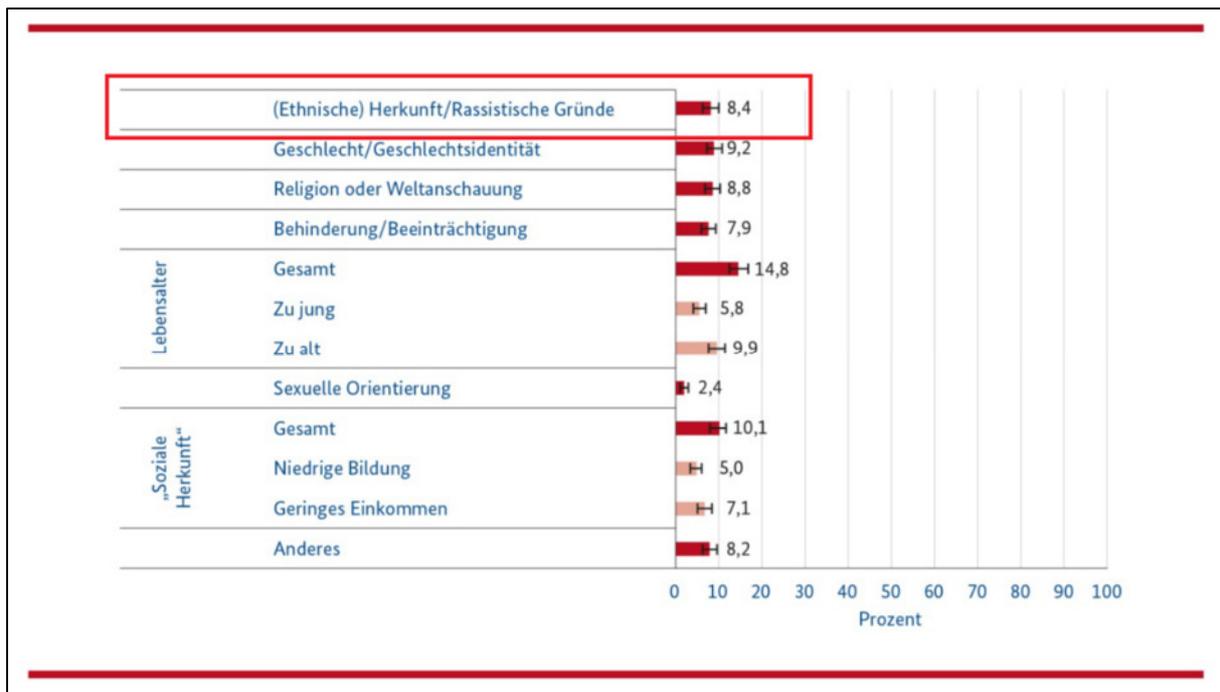
In den nächsten Zeilen erfolgt die Auswertung der zweiten Frage.



**Abbildung 3: Diskriminierung Arbeitnehmer Silicon Valley**

Die Fragestellung 2 wurde, wie oben zu sehen, von den Befragten größtenteils mit „Nein“ beantwortet. Allerdings waren sich die Befragten bei dieser Frage sehr uneinig. Auch wenn die relative Mehrheit mit „Nein“ geantwortet hat, gab es eine Vielzahl an Teilnehmenden, die mit „Ja“ geantwortet haben.

Um die Ergebnisse mit den deutschen Verhältnissen zu vergleichen, haben wir eine Umfrage der Bundesbehörde für Antidiskriminierung<sup>2</sup> herangezogen. Die Behörde hat einige hundert Personen befragt, ob sie bereits einmal an ihrem Arbeitsplatz aufgrund einer der unten aufgelisteten Gründe diskriminiert worden sind.



**Abbildung 4: Diskriminierung Arbeitnehmer Deutschland**

Wie man leicht oben erkennen kann, wurden in Deutschland circa 8 Prozent der Befragten bereits aufgrund ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt. Allerdings muss beachtet werden, dass bei solchen Umfragen die Dunkelziffer wahrscheinlich noch höher liegt, da viele Opfer von Diskriminierung sich nicht trauen, von der Benachteiligung zu berichten.

Wenn man nun die Daten nun mit den kalifornischen Daten vergleicht, fällt direkt auf, dass zumindest das Gefühl, dass Menschen von anderer ethnischer Herkunft benachteiligt werden, im Silicon Valley signifikant höher ist als die tatsächliche Quote von aufgrund ihrer Herkunft diskriminierten Menschen in Deutschland.

Nun folgt die Auswertung der dritten Frage. Die Beantwortung der Frage, ob die Befragten mit der kulturellen Vielfalt im Silicon Valley zufrieden sind, wurde, wie unten zu sehen, von der Mehrheit mit „Ja“ beantwortet. Dies weist darauf hin, dass die Menschen fremden Kulturen mit Akzeptanz begegnen, was vielleicht auch dazu führt, dass sich im Silicon Valley so viele verschiedene Kulturen niederlassen. Jedoch gab es auch einen nicht kleinen Teil von Personen, nämlich knapp 20%, die mit der kulturellen Diversität nicht glücklich sind.

<sup>2</sup> Als Bundesbehörde ist die Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle des Bundes die, die deutschen Bürger von Diskriminierung jeglicher Art zu schützen.

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/20170629\\_Pressehandout\\_Gemeinsamer\\_Bericht\\_dritter\\_2017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/20170629_Pressehandout_Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

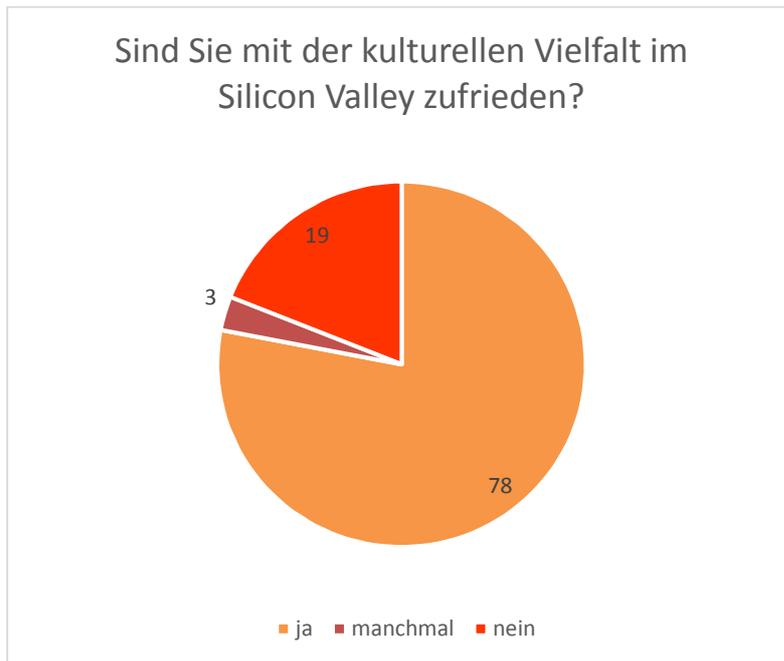
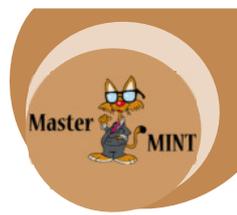


Abbildung 5: Kulturelle Vielfalt im Silicon Valley

Um dieses Ergebnis mit den Gegebenheiten in Deutschland zu vergleichen, haben wir eine Studie von „momondo“<sup>3</sup> aus dem Jahre 2018 herausgesucht, bei der 2000 repräsentative Personen befragt wurden.



Abbildung 6: Kulturelle Vielfalt in Deutschland

Die Abbildung zeigt, dass 92 Prozent der befragten Deutschen die kulturelle Diversität begrüßen.

<sup>3</sup> „momondo“ ist eine Reisesuchseite im Internet, die Angebote für günstige Flüge, Hotels und Mietwagen vergleicht. Link zur Quelle: [www.momondo.de](http://www.momondo.de)



Hierzu muss man anmerken, dass die eigentliche Frage an die Teilnehmer der Studie war, ob sie meinen, dass die kulturelle Vielfalt dazu beitragen kann, die Toleranz zu stärken. Jedoch wurde in dem Fazit des Artikels angenommen, dass die Befragten automatisch die kulturelle Diversität begrüßen, wenn sie meinen, dass die kulturelle Vielfalt die Toleranz stärkt.

Erstaunlicherweise sind signifikant mehr deutsche Menschen mit der kulturellen Vielfalt einverstanden als die Einwohner des Silicon Valleys. Dies kann man vielleicht auch auf die verschiedenen Fragestellungen zurückführen.

Um auf die Zielsetzung zurückzukommen, können wir jetzt schlussfolgern, dass es viele verschiedene Kulturen im Silicon Valley gibt. Anschließend daran haben wir herausgefunden, dass die Herkunft, Kultur oder Ethnie eines Menschen nach Aussage der Befragten eher selten einen Einfluss auf den Umgang haben und dass die Befragten größtenteils mit der kulturellen Vielfalt zufrieden sind. Grundsätzlich sind die Leute im Silicon Valley sehr weltoffen und von einer hohen kulturellen Diversität geprägt.

#### 5.1.4.2 Auswertung und Bewertung zur Zielsetzung (2)

In diesem Kapitel werden unsere Datensätze zum Thema „Arbeitsalltag“ mit aktuellen Studien zum Arbeitsalltag in Deutschland verglichen.

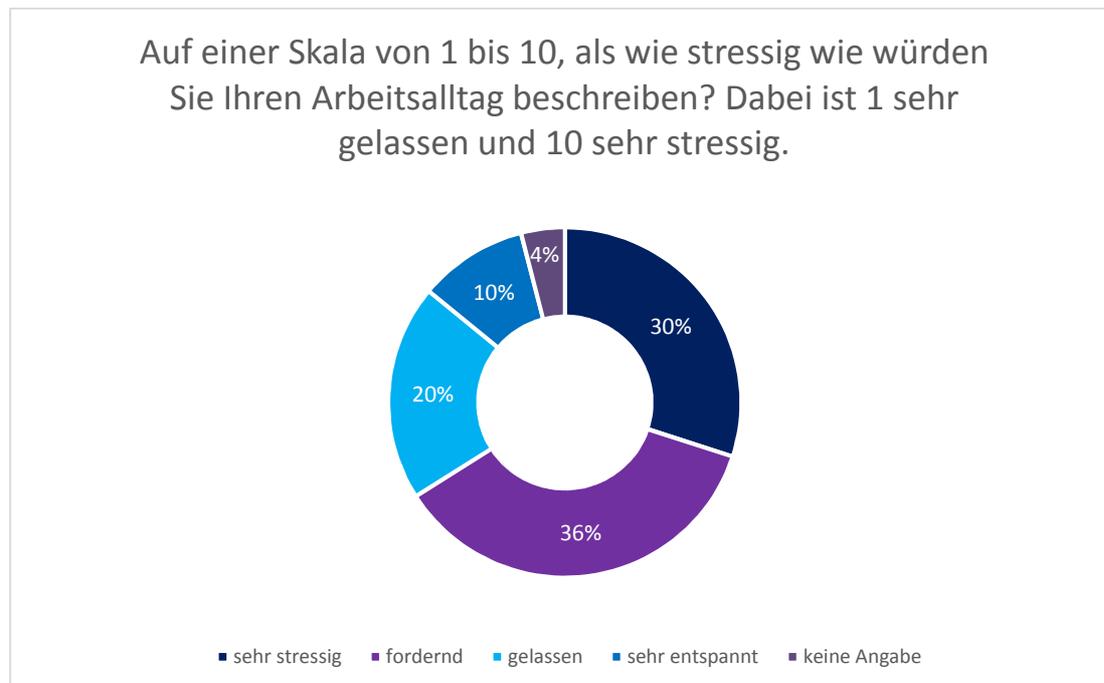
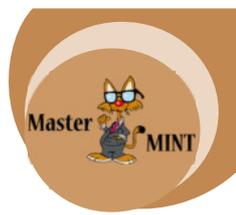


Abbildung 7: Stress im Arbeitsalltag Silicon Valley



Die Auswertung geschieht auf Grundlage von 100 Datensätzen. Diese Datensätze wurden sowohl bei Universitäten und großen Technologiekonzernen, als auch bei Supermärkten und Touristenattraktionen der Gegend gesammelt. Dadurch haben wir ein breites Spektrum von Befragten.

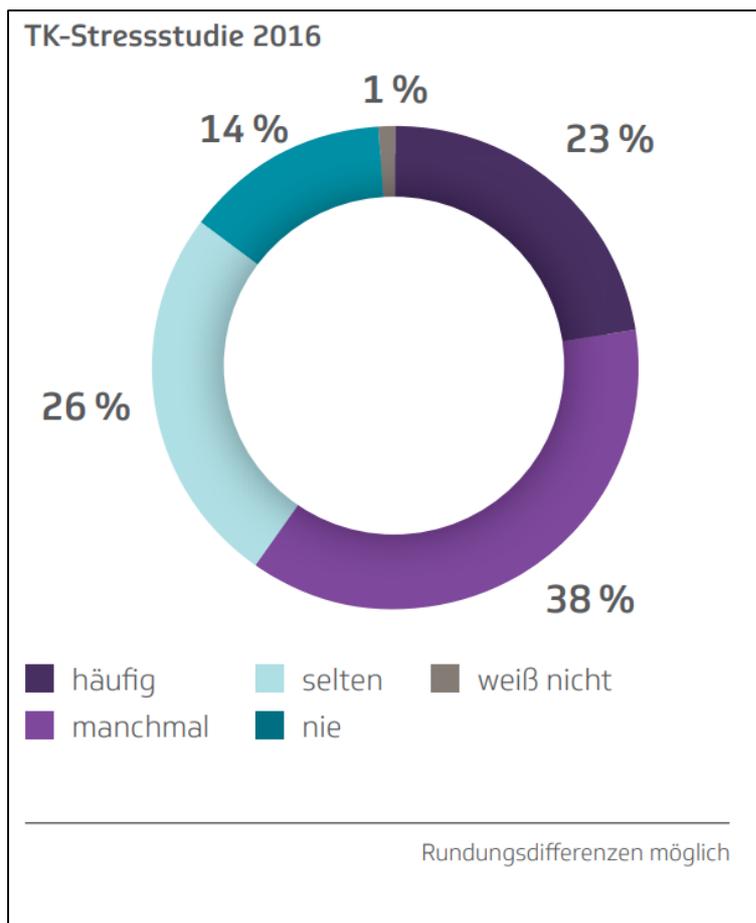
Als Darstellungsform haben wir das Kreisdiagramm gewählt. Es zeigt die Antworten auf die Frage, wie die Menschen ihren Arbeitsalltag beschreiben würden. Dabei sollten die Befragten mit einer Zahl zwischen 0 und 10 antworten.

Zur besseren Veranschaulichung und damit das Diagramm mit dem Benchmark vergleichbar ist, wurden die Zahlen in vier Kategorien eingeteilt. 10 bis 7 zählt als sehr stressig, 6 und 5 sind fordernd, 4 bis 3 gelassen und 1 bis 3 sind sehr entspannt.

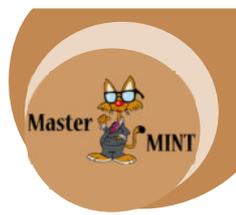
Etwas weniger als die Hälfte 30%, der Befragten gaben an, dass sie ihren Arbeitsalltag als stressig beschreiben würden. Mehr als ein Viertel der Befragten wählten die Zahl 6 oder 5. Ein Zehntel der Befragten sehen ihren Arbeitsalltag als gelassen und nur 10% sind immer entspannt bei der Arbeit.

Im ersten Benchmark möchten wir das Stresslevel der Menschen im Silicon Valley mit dem der Deutschen vergleichen.

Für den Vergleich haben wir die Stresstudie der Techniker Krankenkasse aus dem Jahr 2016 ausgewählt. In der folgenden Befragung wurde gefragt, wie oft sich die Teilnehmer gestresst fühlen. Die Abbildung stammt aus der TK-Stresstudie 2016.



**Abbildung 8: Stress im Arbeitsalltag Deutschland**



Die Abbildung<sup>4</sup> zeigt, dass etwa 14% der Befragten nie gestresst sind. 26% der Befragten gaben an, dass sie selten Stress empfinden. Etwa 38 % der Befragten sagten, dass sie manchmal gestresst sind und 23% sind sogar häufig gestresst. Etwa 1% war sich nicht sicher, wie oft sie sich gestresst fühlen.

Zum Vergleich wird angenommen, dass man Intensität und Häufigkeit in gewisser Weise gleichsetzen kann und die zwei Kriterien voneinander abhängig sind.

Es wird deutlich, dass ein hoher Anteil der Befragten im Silicon Valley sehr gestresst ist. In Deutschland sind es mit 23 % wesentlich weniger. Außerdem ist der Anteil der Menschen, die keinen und wenig Stress bei der Arbeit erleben, in Deutschland mit 40% um ein Vielfaches größer als der Anteil in Amerika, der bei 12% liegt. Außerdem scheinen die Deutschen besser einschätzen zu können, wie gestresst sie sind. Denn nur 1% war sich nicht sicher. Bei den Befragten im Silicon Valley waren es 5%.

Wir bekamen außerdem oft mit, dass es bei den Befragten immer vom (Wochen-) Tag abhängt. Bei eBay erzählte uns eine Mitarbeiterin, dass der Montag häufig sehr stressig ist. Dafür ist der Freitag entspannt und die Mitarbeiter hören oft zur Mittagszeit mit ihren Tätigkeiten auf. Somit gaben viele Befragte ihre maximale Belastung an.

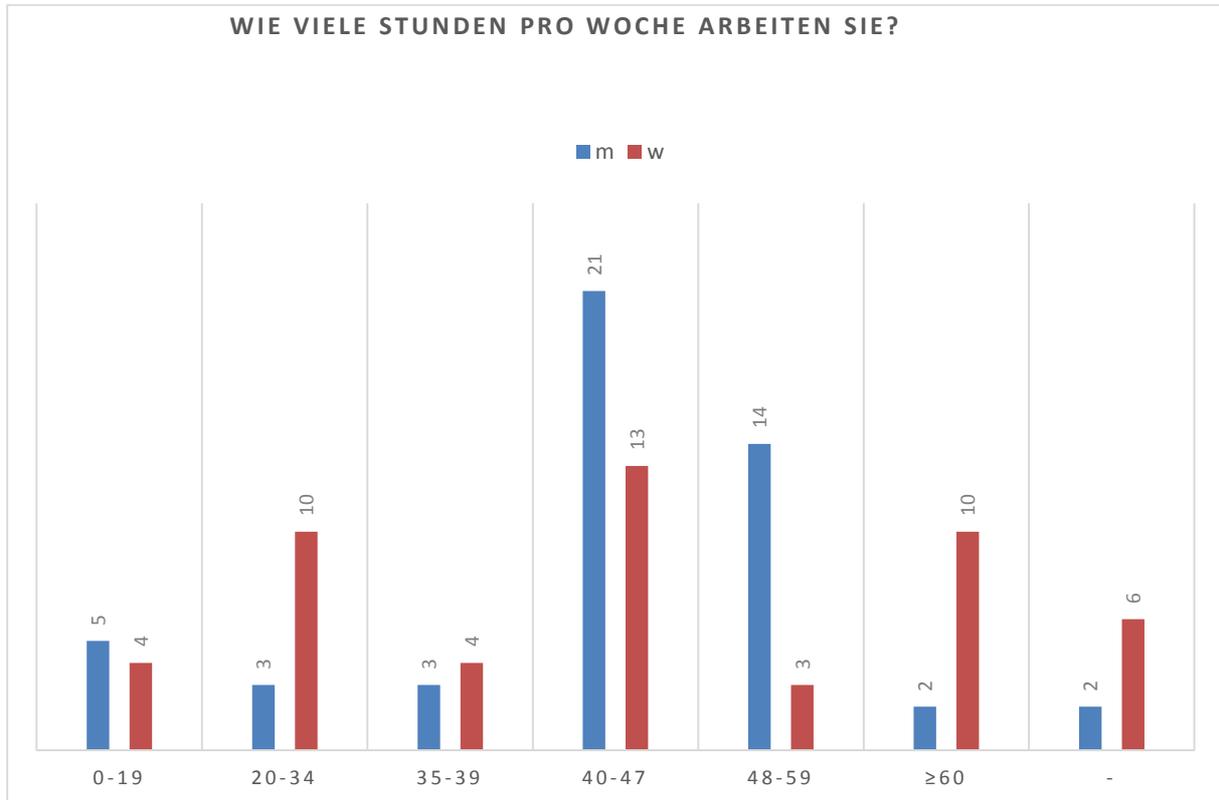
Zusammengefasst zeigt sich jedoch ein starker Unterschied zwischen Deutschland und dem Silicon Valley. Die Befragten im Amerika sehen ihren Arbeitsalltag sehr häufig als stressig an. Außerdem wurde uns klar, dass es den Befragten schwerfiel, ihren Stress auf einer Skala von 1 bis 10 anzugeben.

Zu Frage (2) werden die Daten aus der Tabelle zur Frage „Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?“ ausgewertet. Dies geschieht auf Grundlage von 100 Datensätzen. Diese Datensätze wurden sowohl bei Universitäten und großen Technologiekonzernen als auch bei Supermärkten und Touristenattraktionen der Gegend aufgenommen. Dadurch haben wir ein breites Spektrum von Befragten.

Das folgende Säulendiagramm zeigt die Verteilung der Menschen (nach Arbeitszeit sortiert). Dabei wird zwischen männlich und weiblich unterschieden. Bei der Abbildung wurden auch Rentner berücksichtigt.

---

<sup>4</sup> TK-Stressstudie – Immer unter Strom „Entspann dich Deutschland“

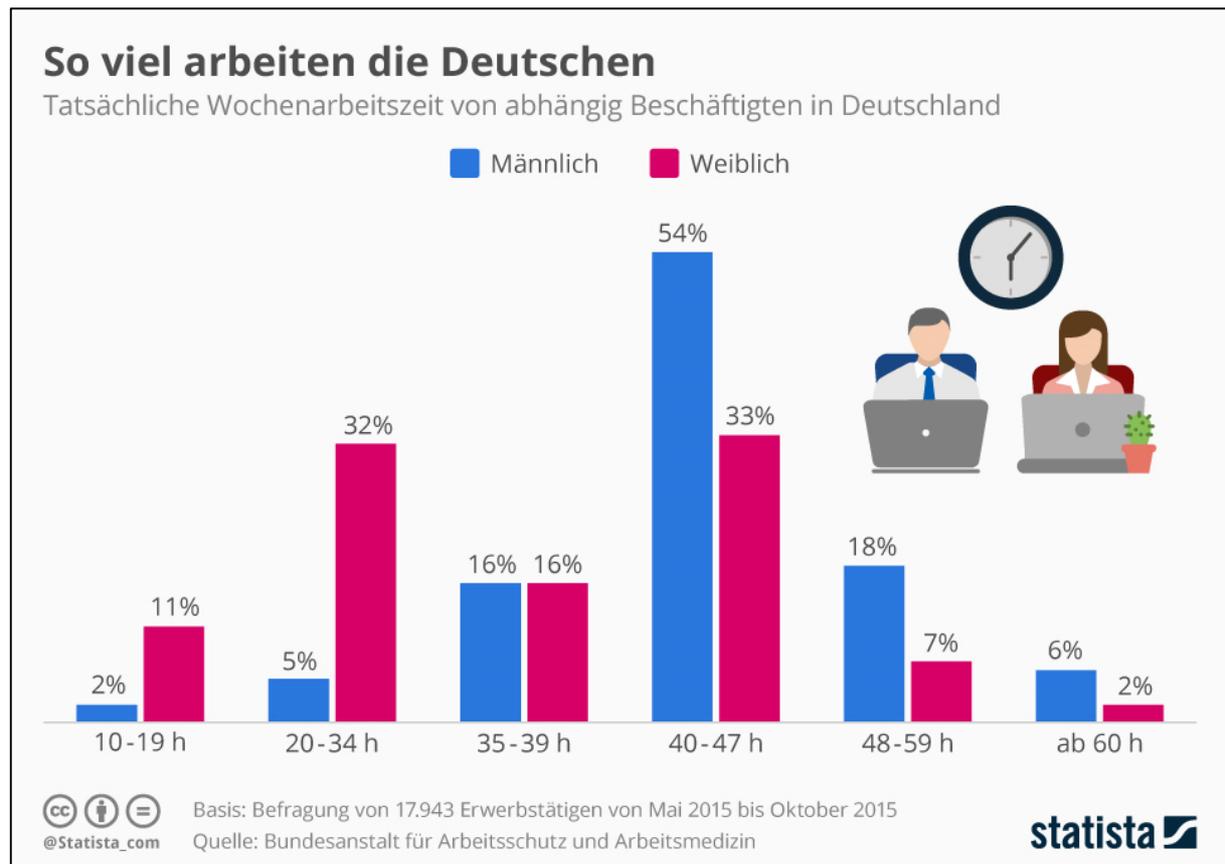


**Abbildung 9: Arbeitszeit Silicon Valley**

Die Befragung zeigt, dass 5% der Männer und 4% der Frauen bis zu 19 Stunden die Woche arbeiten. Etwa 3% der Männer und 10% der Frauen arbeiten zwischen 20 und 34 Stunden in einer Woche. 3% der Männer und 4% der Frauen arbeiten zwischen 35 und 39 Stunden. Zwischen 40 und 47 Stunden arbeiten mehr als 20 % der Männer und fast 15% der Frauen. Etwa 14% der Männer und 3% der Frauen arbeiten zwischen 48 und 59 Stunden pro Woche. Mehr als 60 Stunden arbeiten nur 2% der männlichen Befragten und 2% der Frauen. Mehr als 30% der Männer arbeiten zwischen 40 und 59 Stunden, bei den Frauen sind es nur 16%. Sehr auffällig ist der hohe Wert an weiblichen Befragten, die mehr als 60 Stunden die Woche arbeiten. Dieser Wert ist womöglich so hoch, da bei Technologie-Unternehmen hauptsächlich Frauen befragt wurden.

Im zweiten Benchmark vergleichen wir die Wochenarbeitszeit der Befragten mit den Wochenarbeitszeiten in Deutschland. Dafür wird die Befragung der „Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“ genommen. Bei der Befragung wurden 17.943 Erwerbstätige befragt. Die Datensätze wurden zwischen Mai und Oktober 2015 gesammelt. Die Grafik stammt von „Statista“<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Statista von Mai 2005 bis Oktober 2005; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin



**Abbildung 10: Arbeitszeit Deutschland**

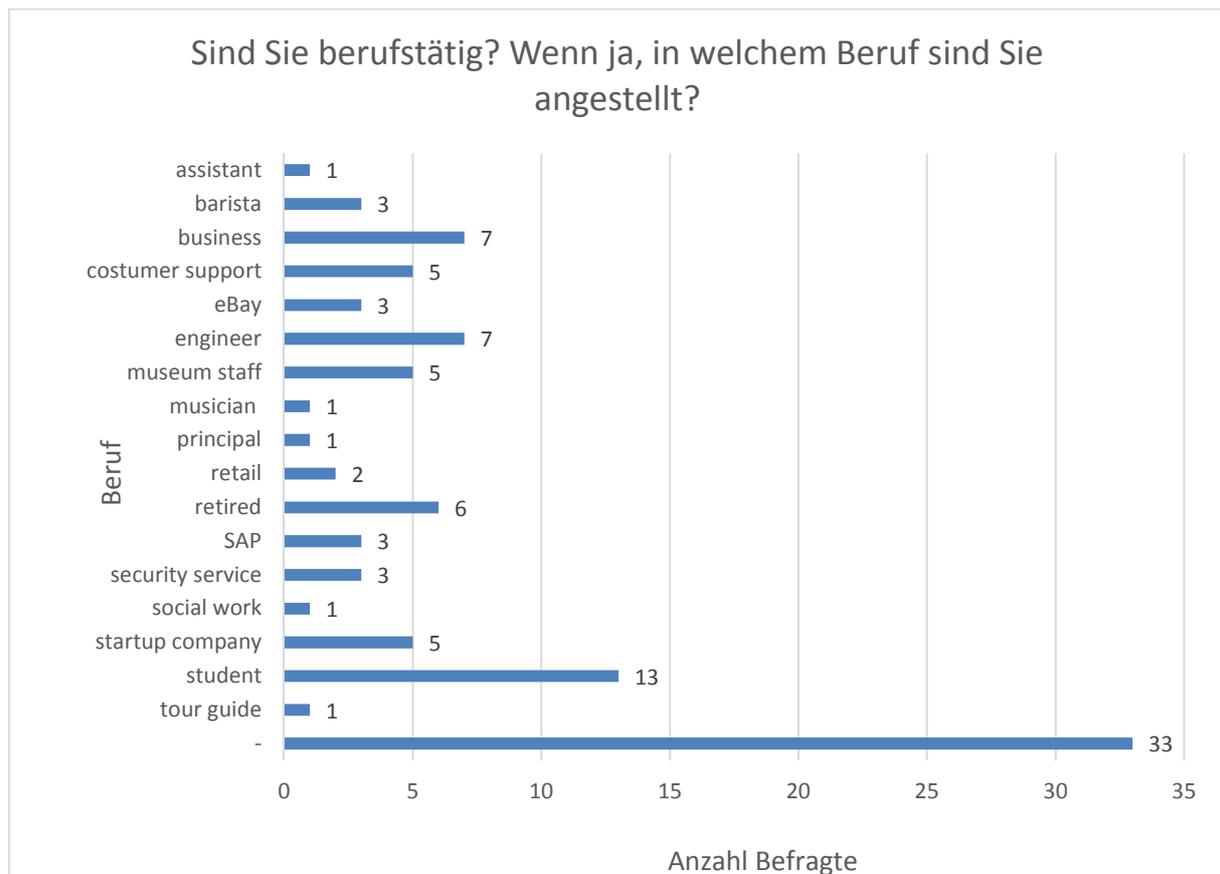
Die Grafik zeigt, dass 2% der Männer und 11% der Frauen zwischen zehn und 19 Stunden die Woche arbeiten. 5% der Männer und fast ein Drittel der Frauen arbeitet zwischen 20 und 34 Stunden die Woche. Jeweils 16% der Männer und Frauen arbeiten zwischen 35 und 39 Stunden. Mehr als die Hälfte, 54% der Männer arbeiten zwischen 40 und 47 Stunden. Auch ein Drittel der Frauen arbeitet so viel. Eine Arbeitszeit von 48 bis 59 Stunden haben 18% der Männer und 7% der Frauen. Mehr als 60 Stunden arbeiten nur 6% der Männer und 2% der Frauen. Auffällig ist, dass nur 23% der Männer weniger als 40 Stunden arbeiten. Dieser Anteil liegt bei Frauen bei 59% und somit deutlich höher. Umgekehrt ist es bei den Arbeitszeiten von über 40 Stunden die Woche. Hierbei sind 77% der Männer vertreten und nur 41% der Frauen. Der größte Teil beider Geschlechter arbeitet zwischen 40 und 47 Stunden.

Beim Vergleich der Daten wird auffällig, dass der Anteil an Menschen, die über 48 Stunden pro Woche arbeiten, deutlich höher ist. So arbeiten 15% der Männer aus der Region des Silicon Valleys mehr als 48 Stunden die Woche, in Deutschland sind es etwas mehr Männer. Dieser Unterschied hebt sich auf, wenn man den Anteil ab 40 Stunden vergleicht. Hier liegen die Werte mit 39% und 78% deutlich geringer aneinander und der Anteil ist in Deutschland sogar höher. Das selbe System zeigt sich auch bei den Frauen. Hier liegt der Anteil der Frauen, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten, in Deutschland bei 42% im Silicon Valley bei 32%. Der wohl größte Kontrast zeigt sich bei den Frauen, die über 60 Stunden pro Woche arbeiten. Im Silicon Valley sind es laut unseren Datensätzen 6%, in Deutschland nur 2%, also jede fünfzigste Frau. Während sich bei der deutschen Grafik ganz klar die Vollenstellung und Teilzeitanstellung zeigt, da Balken bei mehr als 40 Stunden und mehr als 20 Stunden sehr hoch sind, ist dies im Silicon Valley

stärker verteilt. Trotzdem zeigt sich die Tendenz, dass Frauen deutlich öfter einen Beruf auf Teilzeit haben und Männer eher als Vollzeit-Stelle.

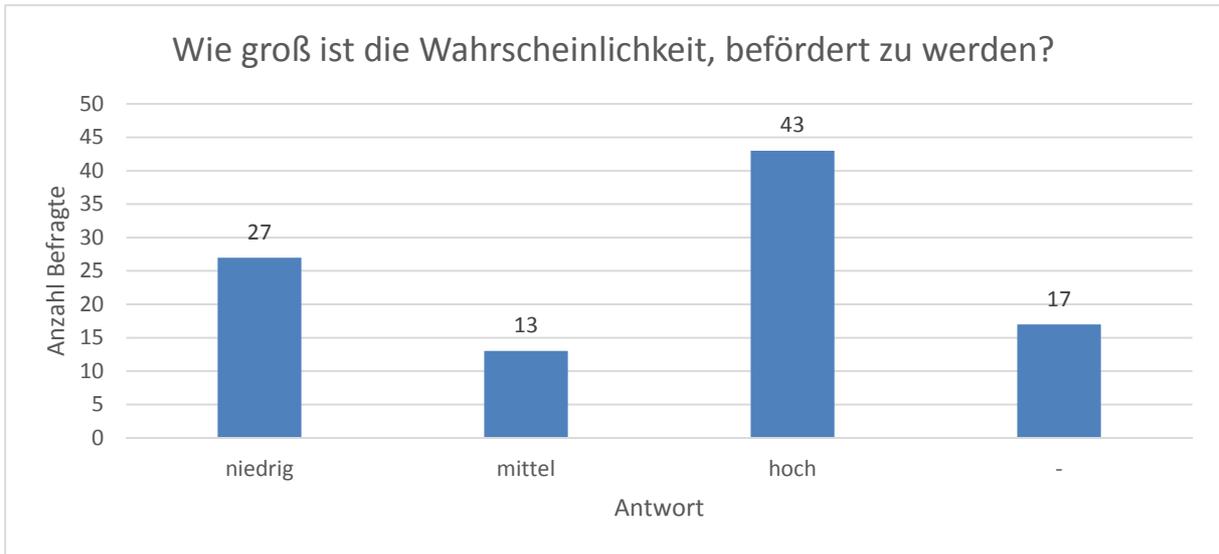
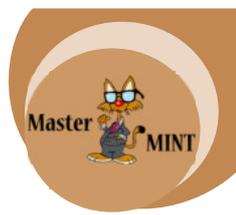
Insgesamt wird deutlich, dass die Menschen im Silicon Valley mehr arbeiten als in Deutschland. Außerdem zeigt sich, dass der Unterschied bei der Arbeitszeit zwischen Mann und Frau im Silicon Valley nicht so hoch ist wie in Deutschland. Im Silicon Valley sind die typischen Arbeitszeiten nicht so sehr vertreten wie in Deutschland.

### 5.1.4.3 Auswertung und Bewertung zur Zielsetzung (3)



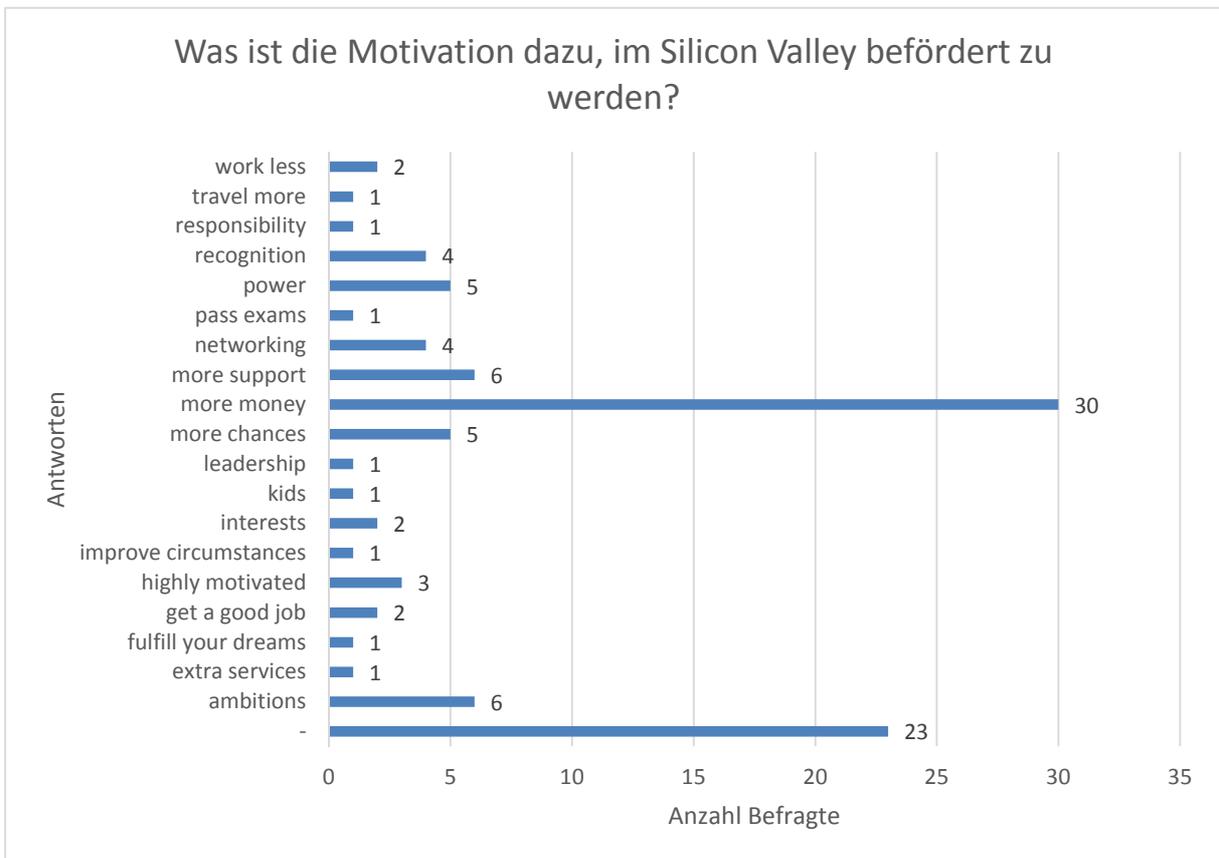
**Abbildung 11: Berufe im Silicon Valley**

Aus diesem Diagramm lässt sich entnehmen, dass 10 Befragte Studenten sind. Es gab 7 Business-Leute und 7 Ingenieure. Außerdem waren 6 Befragte in Rente.

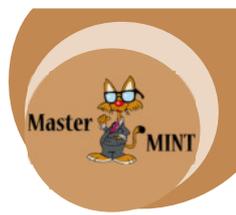


**Abbildung 12: Aufstiegschancen im Silicon Valley**

In diesem Diagramm sieht man, dass 43 Befragte ihre Aufstiegschancen als sehr hoch einschätzen. Nur 27 Befragte sind der Meinung, dass sie sehr niedrige Aufstiegschancen haben. Daraus kann man schließen, dass die Aufstiegschancen im Silicon Valley recht hoch sind.



**Abbildung 13: Arbeitsmotivation im Silicon Valley**



Die Auswertung ergibt, dass 30 Befragte angegeben haben, dass mehr Geld ein Hauptgrund dafür ist, aufzusteigen. 6 Befragte haben Ambitionen und mehr Hilfe genannt.

Um dieses Ergebnis nun mit einer Studie aus Deutschland zu vergleichen, ziehen wir die Studie „Bevölkerungsbefragung Arbeitsmotivation 2019“ von der ManpowerGroup Deutschland heran.

Diese hat sich auch mit dieser Frage beschäftigt und ist durch eine Online-Befragung auf diese Ergebnisse gekommen, die in diesem Diagramm dargestellt sind.

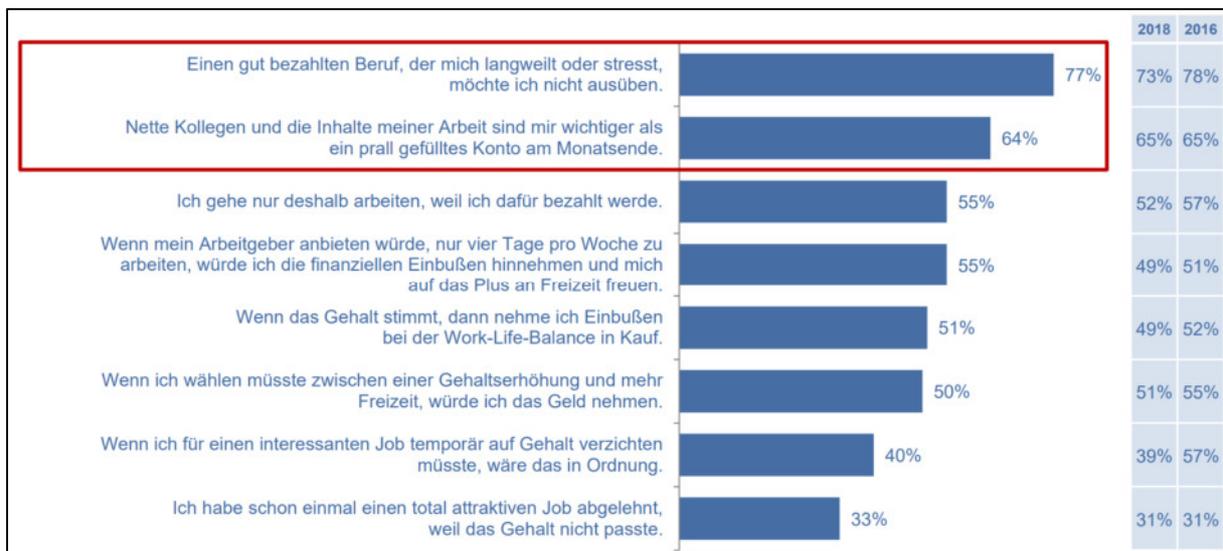


Abbildung 14: Arbeitsmotivation im Silicon Valley

Den Befragten dieser Studie ist es wichtiger einen nicht langweiligen Beruf, nicht stressigen Beruf und nette Kollegen zu haben, statt viel Geld zu verdienen (Spalte 1, 2, 3). Dennoch gehen die 55 Prozent der Befragten nur arbeiten, weil sie Geld bekommen. Die Befragten sagten, dass wenn sie mehr Geld bekommen würden, sie auch ihre Freizeit einbüßen würden.

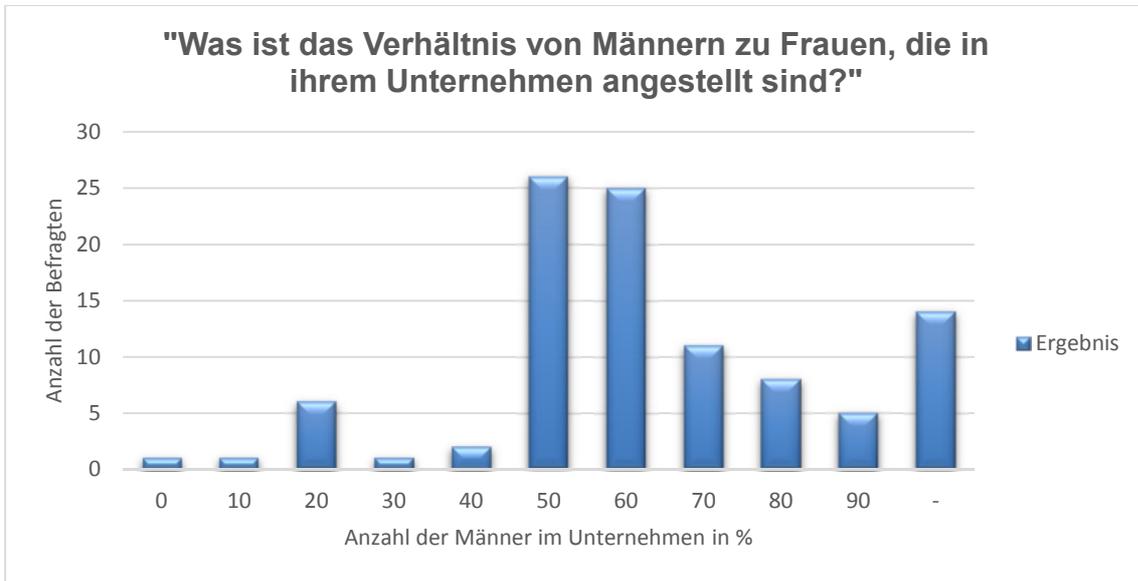
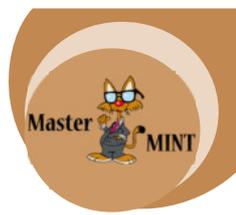
Aus den beiden Diagrammen kann man entnehmen, dass die Amerikaner für mehr Geld auch für sie uninteressantere Berufe ausüben als Deutsche. Die Deutschen würden aber auch auf Freizeit verzichten, wenn sie mehr Geld bekommen würden.

#### 5.1.4.4 Auswertung und Bewertung zur Zielsetzung (4)

In diesem Bereich werden die Ergebnisse der Zielsetzung 4 ausgewertet, visualisiert und mit Studien mit ähnlichen Themen verglichen.

Um herauszufinden, wie viele Frauen im Vergleich zu Männern in Unternehmen arbeiten und ob die Behandlung der Geschlechter in Unternehmen unterschiedlich ist, haben wir im Folgenden die Auswertungen unserer Befragungen dargestellt.

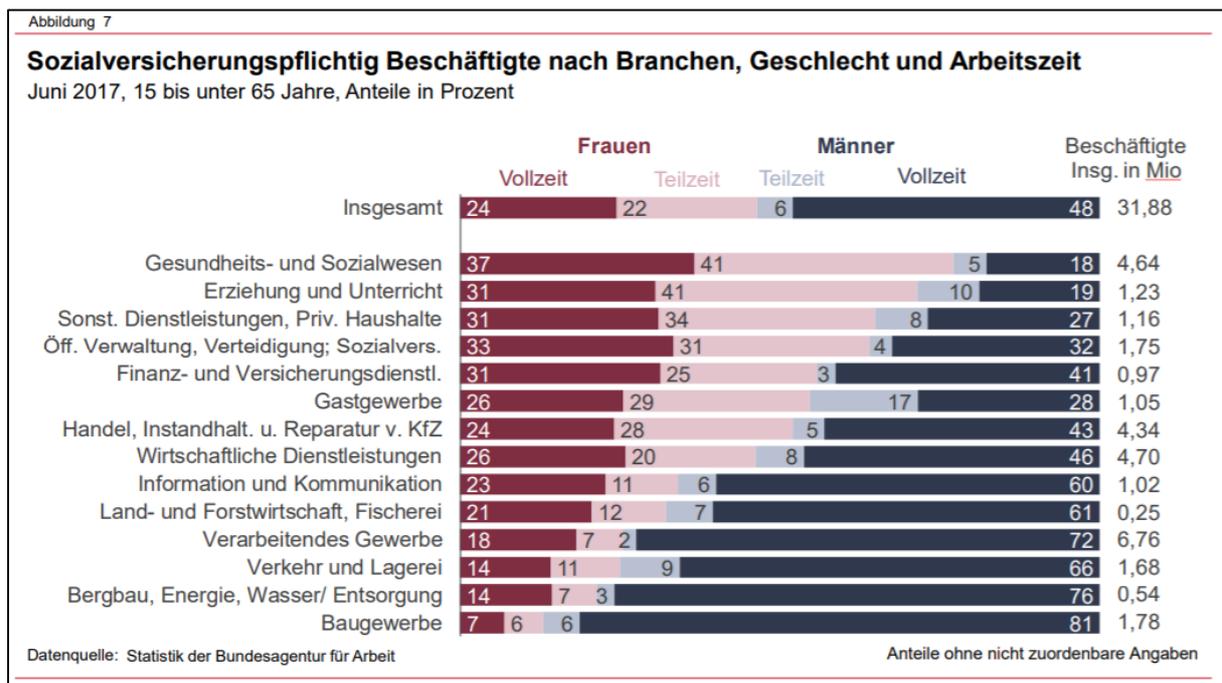
Die Auswertung der Ergebnisse zu Frage (1) ergibt folgendes Diagramm:



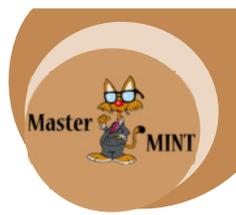
**Abbildung 15: Geschlechterverhältnis in Unternehmen im Silicon Valley**

Im Diagramm ist erkennbar, dass das Verhältnis von Mann und Frau bei vielen Arbeitgebern ausgeglichen ist. Dennoch kann man die deutliche Tendenz erkennen, dass es weniger Frauen am Arbeitsplatz im Silicon Valley gibt. Unter 50% gibt es nur einen kleinen Ausschlag auf 6 Antworten bei 20% Frauenanteil. Die beiden höchsten Werte liegen bei 50 und 60%.

Diesen Verlauf wollen wir im Anschluss mit dem deutschen Markt vergleichen. Hierzu benutzen wir eine Grafik der Bundesagentur für Arbeit, welche im Jahr 2017 veröffentlicht wurde.



**Abbildung 16: Geschlechterverhältnis in Unternehmen in Deutschland**

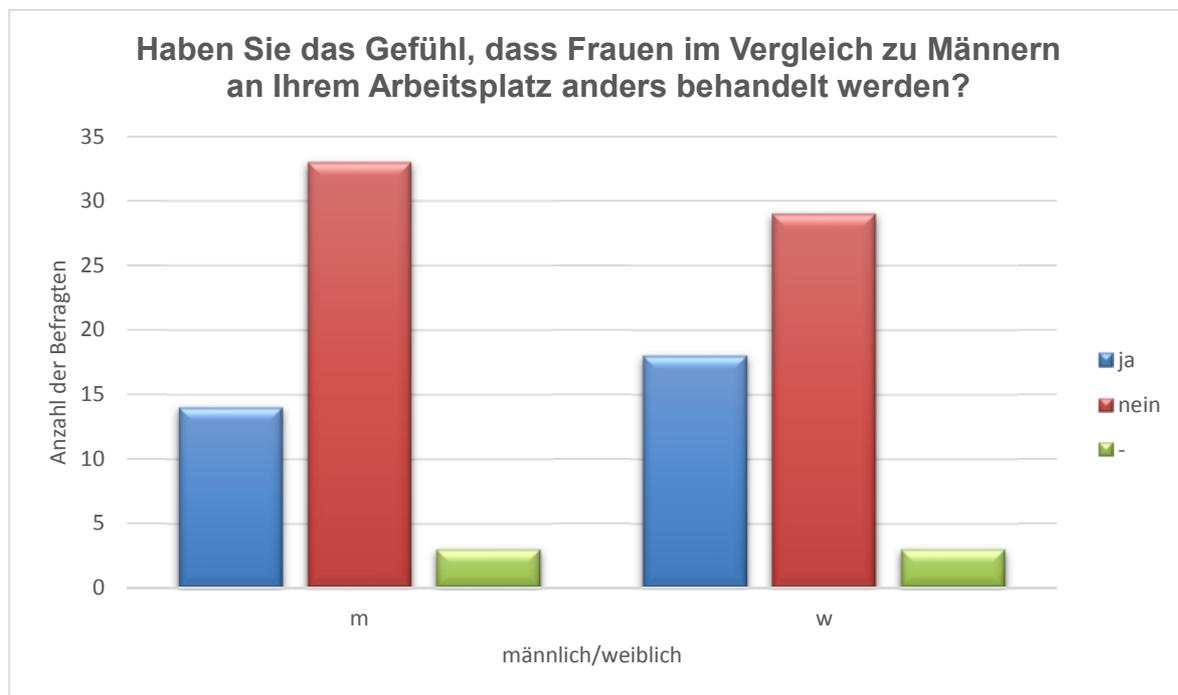


Aus der Grafik der Bundesagentur für Arbeit<sup>6</sup>, welche im Jahr 2017 veröffentlicht wurde, ist auszulesen, dass das Verhältnis von Frauen zu Männern sich von Branche zu Branche sehr unterscheidet. Zum Beispiel ist die Baugewerbeindustrie von Männern dominiert, aber das Sozial- und Gesundheitswesen eher ein weiblicher Arbeitsbereich. Das ausgeglichene Arbeitsfeld ist das der wirtschaftlichen Dienstleistung. In den anderen angegebenen Grafiken ist festzustellen, dass der Anteil der Männer zwischen 60% und 80% liegt (siehe Abbildung 16, Blickpunkt Arbeitsmarkt).

Vergleicht man die Diagramm 17 mit der Abbildung 16 aus dem Bericht der Agentur für Arbeit, so wird ersichtlich, dass die Verteilung von Mann und Frau im Informations- und Kommunikationssektor, im Silicon Valley repräsentiert durch die vielen dort ansässigen IT-Unternehmen, sowohl in Deutschland als auch im Silicon Valley nahezu gleich ist. Daraus lässt sich schließen, dass die Verteilung der Geschlechter sehr branchenspezifisch ist, da es zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen einen höheren weiblichen Anteil gibt. Diese Verteilung kann unter anderem durch die Rolle der Frau in der Gesellschaft bedingt sein.

Somit ist belegt, dass es in der IT-Branche ein deutliches Defizit an Frauen gibt. Das könnte zur Folge haben, dass Frauen es schwerer haben sich gegen die männliche Konkurrenz zu behaupten.

Anschließend werden wir die Auswertung zur Frage (2) der Zielsetzung (4) darstellen und mit Benchmarks vergleichen.



**Abbildung 17: Umgang Arbeitsplatz im Silicon Valley**

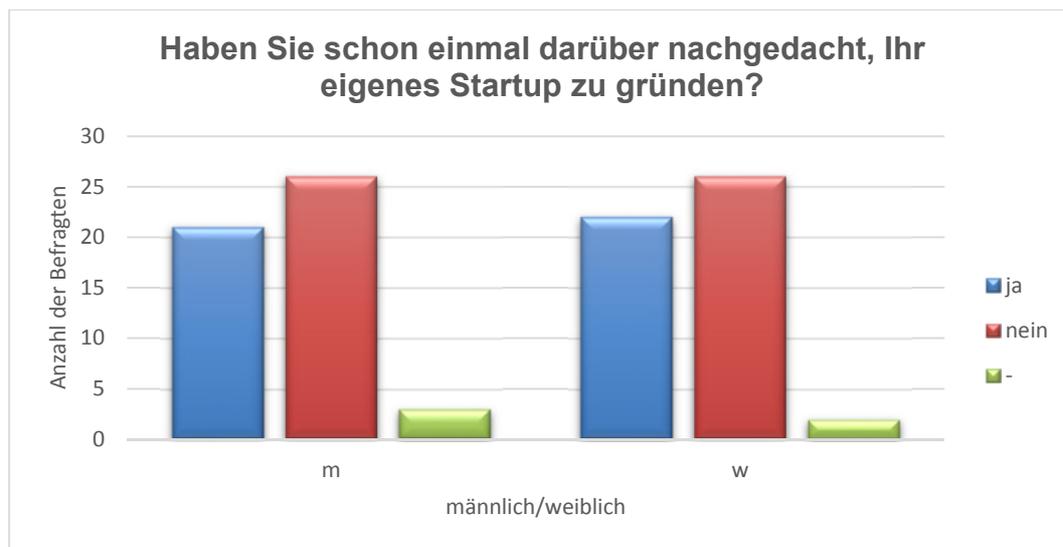
<sup>6</sup> Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017, Nürnberg, Juli 2018, Seite 11, Abbildung 7

Aus der Abbildung 17 ist abzulesen, dass im Silicon Valley laut unserer Befragung ein Drittel der Frauen am Arbeitsplatz benachteiligt wird. Dabei fällt auf, dass Frauen öfter mit „Nein“ geantwortet haben als Männer. Hier fühlen sich etwa 50% benachteiligt oder denken, dass es eine Benachteiligung gibt. Aufgrund der Fragestellung und dem Bezug zur Frau in dieser kann man diese Aussagen höher gewichten als die Aussagen der Männer.

Um diese Feststellung noch einmal zu bekräftigen, führen wir erneut die Grafik der Bundesagentur für Arbeit an. Diese zeigt, dass in den meisten Berufsfeldern die Frauen in der Minderheit sind. Der hohe Anteil an benachteiligten Frauen lässt sich auf diese ungleiche Verteilung der Geschlechter, welche auch in IT-Unternehmen vorzufinden ist, zurückführen.

Die Untersuchung zeigt, dass die Frauenquote im IT-Bereich sowohl im Silicon Valley als auch in Deutschland immer noch gering ist. Durch die Dichte der Unternehmen vor Ort kommt es jedoch im Silicon Valley zu einer im Vergleich größeren Benachteiligung von Frauen.

Fortsetzend werden wir die Auswertung der Zielsetzung (4), Frage (3) darstellen und für den Vergleich Benchmarks herbeiführen.

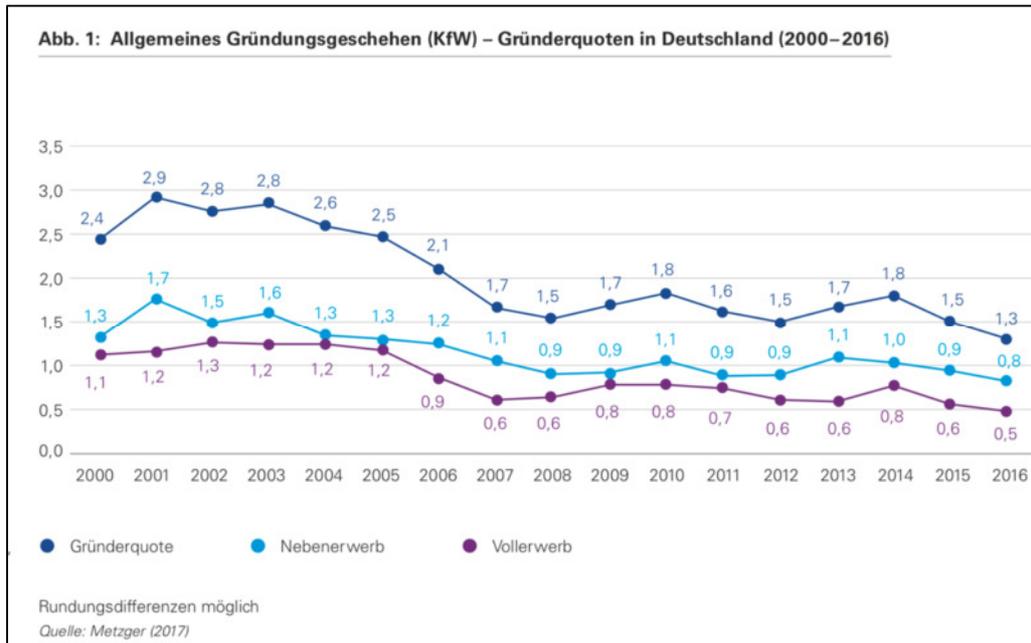


**Abbildung 18: Startupgründung nach Geschlechtern im Silicon Valley**

Die Auswertung ergibt, dass ein Drittel der Befragten darüber nachgedacht hat, ein eigenes Startup zu gründen, oder dies bereits getan hat. Die Verteilung auf Männer und Frauen ist nahezu gleich, wobei es bei den Frauen eine Antwort mehr mit „Ja“ gibt.

Um dieses Ergebnis nun mit einer Studie aus Deutschland zu vergleichen, ziehen wir eine Grafik des „Deutschen Startup Monitor 2017“ heran, welcher aus einer Zusammenarbeit der KPMG, des Bundesverbands für Deutsche Startups e. V. und von NetStart entstanden ist.<sup>7</sup>

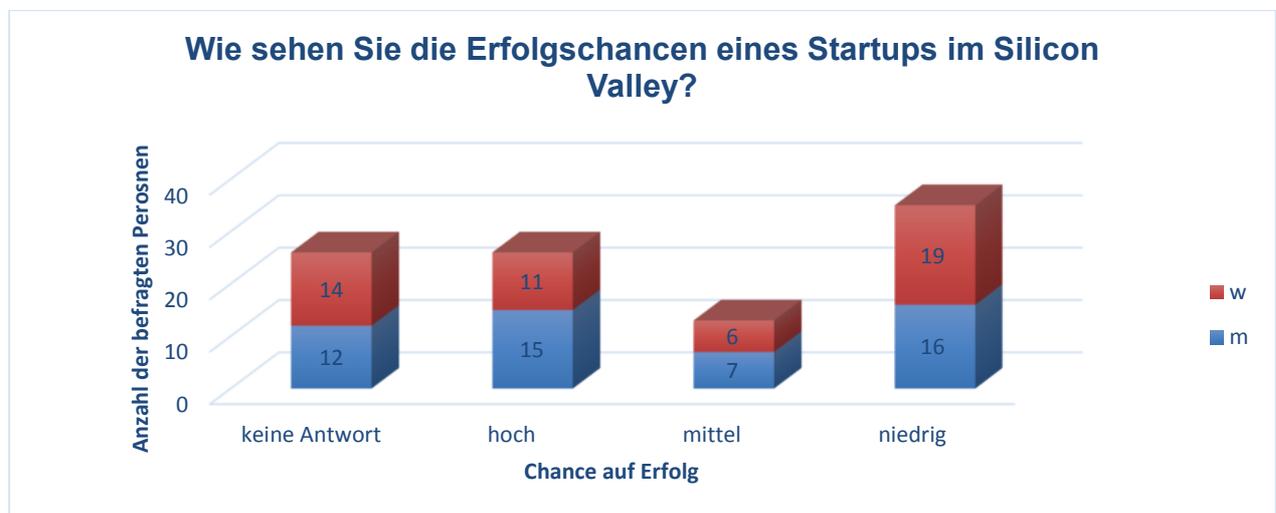
<sup>7</sup> „Deutscher Startup Monitor 2017“, von Prof. Dr. Tobias Kollmann, Dr. Christoph Stöckmann, Simon Hensellek, Julia Kensbock verfasst, vom Bundesverband Deutsche Startups e.V. (BVDS) aus 2017, Seite 15, Abbildung 1



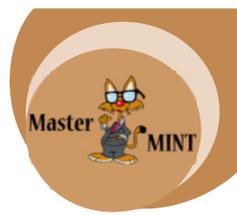
**Abbildung 19: Startupgründung in Deutschland**

Auch dieser hat sich mit dem allgemeinen Gründungsgeschehen auseinandergesetzt und stellt in Abb. 8 die Gründerquoten in Deutschland im Verlauf der Jahre 2000 bis 2016 dar. Bei diesem Vergleich fällt auf dem ersten Blick der extreme Unterschied der Werte unserer Untersuchung und der Quelle auf. Anzumerken ist hierbei, dass es in der Fragestellung lediglich darum ging, ob die befragte Person darüber nachgedacht hat, ein Startup zu gründen und in der Studie nur diese angezeigt wurden, die es umgesetzt haben.

Dennoch zeigt der hohe Unterschied, dass das Gründen eines Startups im Silicon Valley durch die Startup-Kultur ein größeres Thema ist als in Deutschland. Außerdem sind wir der Meinung, dass es in der amerikanischen Gesellschaft höher angesehen ist als in der deutschen, wo es in der Kultur verankert ist, sich einen „sicheren“ Job mit möglicher Verbeamtung zu suchen.



**Abbildung 20: Startupgründung in Deutschland**



Die Grafik zeigt, dass 26% der Befragten sagen, dass die Chance hoch ist, dass ein Startup erfolgreich wird. 13% denken, dass die Chance eher bei 50% liegen, 35% schätzen die Chancen niedrig ein und 26% haben sich enthalten.

Um dieses Ergebnis nun mit einem deutschen Ergebnis zu vergleichen, nehmen wir den Artikel „Startups: Erfolg kommt zu Erfolg“ aus der Handelszeitung vom 30.05.2018<sup>8</sup> hinzu. Dieser beschäftigt sich mit dem Thema Erfolg. Korbinian schreibt, dass die durchschnittliche Erfolgsquote der Startups bei 25,7% liegt, bei welcher sie den Börsengang schaffen. So liegt der Erfolg relativ niedrig bei ungefähr einem Viertel. Vergleicht man jetzt das Silicon Valley mit Deutschland, sieht man, dass auch dort die Erfolgsquote eher niedrig ist. Auch wenn das Silicon Valley für seine Startups bekannt ist, ist die Konkurrenz sehr groß. Das liegt daran, dass es dort sehr viele Startups und Ideen gibt, wodurch ein Wettkampf entsteht. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Chance, dass ein Startup Erfolg hat, in Deutschland und im Silicon Valley ungefähr gleich groß ist.

### 5.1.5 Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Silicon Valley ein sehr offener und toleranter Ort ist und dass die Einwohner grundsätzlich anderen Kulturen positiv gegenüberstehen. Dies steht aber im Widerspruch zu einer anderen Erkenntnis: Denn fast 50 Prozent sagen, dass Menschen von anderen Kulturen am Arbeitsplatz benachteiligt werden. Die Umsetzung der Zielsetzung stellte sich hier als relativ einfach dar, da es weder Probleme bei den Fragestellungen noch Probleme bei den Antworten gab, da jeder Befragte bei allen Fragen immer nur mit „Ja“ oder „Nein“ antworten konnte. Was sich jedoch als schwierig herausgestellt hat, war das Benchmarking zu der 3. Frage, da es nur wenige aussagekräftige Studien zu diesem Thema gibt.

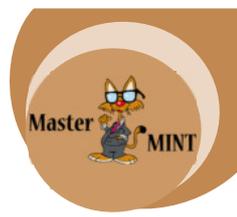
Mit der ersten Frage der zweiten Zielsetzung erhielten wir präzise Antworten, wie gestresst der Arbeitsalltag im Silicon Valley wahrgenommen wird, die Ergebnisse der Studie aus Deutschland sind recht ähnlich. Leider gab es bei der Vergleichsstudie nur 4 verschiedene Merkmalsausprägungen, wir haben jedoch 10 verschiedene aufgenommen, wodurch wir diese zum Vergleich in die 4 Merkmalsausprägungen der Vergleichsstudie einordnen mussten. Das bildet jedoch eine potenzielle Gefahr, da diese Einordnung von 10 Zahlen in 4 Wortgruppen (die 4 Merkmalsausprägungen) nicht eindeutig möglich ist.

Die Antworten auf die zweite Frage zeigten uns an, wie viele Stunden die Menschen im Silicon Valley durchschnittlich pro Woche arbeiten. Diese Daten dürften recht präzise sein, da die Arbeitnehmer selbst am besten wissen, wie lange sie arbeiten. Die Daten konnten auch gut mit der Studie aus Deutschland verglichen werden. Jedoch wäre es wahrscheinlich besser gewesen, im Vorfeld festzulegen, ob nur Berufstätige oder auch Rentner und Studenten befragt werden, wie es in diesem Fall durchgeführt wurde.

Die erste Frage der Zielsetzung (3) war etwas unkonkret gestellt, wie sich im Verlauf der Datensatzerhebung herausstellte. Einige Befragte antworteten mit der Berufsgruppe, in der sie tätig sind, zum Beispiel „Barista“, andere antworteten jedoch mit der Firma oder dem Ort, an dem sie arbeiteten, woraus teilweise keine eindeutige Berufsgruppe zu identifizieren war.

---

<sup>8</sup> <https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/startups-erfolg-kommt-zu-erfolg#>  
Erscheinungsdatum: 30.05.2018; Autor: Korbinian Wester



Mit den Antworten auf die zweite Frage erhielten wir recht präzise Antworten darauf, wie gut die Befragten ihre Aufstiegschancen einschätzten. Dabei ist lediglich nicht eindeutig erkennbar, wie die Personen die Zeitspanne einschätze, bis sie diese Beförderung bekommen könnten. Dies hätte eine weitere, ergänzende Fragestellung sein können.

Die dritte Frage war eine offene Frage, dennoch gab es oft die Antwort, dass Geld die Hauptmotivation dazu ist, im Silicon Valley aufzusteigen. Die Frage war aber eventuell etwas zu ungenau gestellt, weswegen viele nicht antworten konnten.

Aus den Befragungen zur Zielsetzung 4 lässt sich schließen, dass der Anteil der beschäftigten Frauen in den Unternehmen des Silicon Valleys im Vergleich zu den Männern sehr gering ist, wie in Diagramm 8 zur Frage (1) der Zielsetzung (4) zu erkennen ist. Im internationalen Vergleich, wie bei unserem Beispiel mit Deutschland, ist zu bemerken, dass diese Verteilung nichts Außergewöhnliches und sehr branchenspezifisch ist, jedoch hier eine hohe Ausprägung aufweist.

Das stellt ein großes Problem dar, weil viele den Eindruck haben, dass Frauen am Arbeitsplatz anders behandelt und sogar benachteiligt werden (siehe Diagramm 9 zu Frage (2) der Zielstellung (4)). Ein weiterer Faktor zur unterschiedlichen Behandlung der Geschlechter ist der Arbeitgeber. Hierbei differenzieren sich die Ergebnisse in den jeweiligen Unternehmen laut unseren Befragungen stark. Die Anzahl der Gründerinnen im Silicon Valley ist im Vergleich zu Deutschland sehr hoch. Dadurch hat die Frau im Silicon Valley eine zunehmend wichtige Rolle. Die Fragen zur Zielsetzung waren gut ausgewählt, dennoch hätte man die letzten beiden Fragen ebenfalls unter die Kategorie „Startups“ bringen und dort den Vergleich von Mann und Frau hinzufügen können.