

ZWISCHEN SOZIALER GERECHTIGKEIT UND NUTZENORIENTIERUNG Arbeitskultur und Geschlechter- gleichstellung in IT-Betrieben¹

1. Geschlechterverhältnisse in der IT-Branche: Erklärungsansätze	50
2. Zur Studie: Methodisches Vorgehen	52
3. Merkmale der Arbeitskultur in der New Economy	53
4. Future Economy: Zwischen Old und New Economy	61

Brigitte Liebig

**Leiterin der Abteilung
Forschung &
Entwicklung im
Bereich Sozial-
wissenschaften an
der Fachhochschule
Solothurn
Nordwestschweiz,
Olten (FHNW)**

Auszug aus WISO 2/2005

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Die Informatikbranche ist charakterisiert durch eine Dynamik, die von kaum einem anderen Sektor des Arbeitsmarktes überboten wird. Sie bildet den Kern der „New Economy“, die mit der Gründung von Internetfirmen wie Amazon, Yahoo und AOL in den 1990er Jahren als Sammelbegriff für eine auf technologischen Innovationen gründende Wirtschaft Eingang in die Alltagssprache gefunden hat. Seither haben Computerfirmen und Softwarekonzerne sowie unzählige *start-ups* und *dot.coms* der Branche nicht nur eine Vielfalt neuer Produktions- und Dienstleistungsbereiche hervorgebracht, mit ihnen haben sich auch neue Arbeits- und Beschäftigungsformen, neue berufliche Profile und Karrieren bis hin zu neuen Auffassungen von Arbeit und Leistung entwickelt, die für weite Bereiche der Arbeitswelt zur Leitvorstellung geworden sind.

Die Bedeutung dieser Entwicklungen und Veränderungen für die berufliche Partizipation von Frauen wurde von der Geschlechterforschung und -politik bereits früh in den Blick genommen. Dabei zeigte sich, dass sich die aus anderen Bereichen des Arbeitsmarktes bekannten Muster der Geschlechtersegregation rasch auch im IT-Sektor etablierten (vgl. z. B. Winkler 1995, Tijdens 1997). So ging die zu Beginn der Institutionalisierung der Informatik an den Hochschulen noch ansehnliche Beteiligung von Frauen am Studium in den 1980er Jahren in vielen westlichen Ländern stark zurück (vgl. z. B. Schinzel 1999; Dupuis et al. 2003). Bis heute sind Frauen weder im gesamten Spektrum der Informatikberufe vertreten, noch konnten sie Einzug in hochqualifizierte Berufssegmente der IT-Branche halten. Besonders in der Softwarebranche blieb der Anteil weiblicher Beschäftigter trotz immensem Wachstum von Beschäftigungszahlen auf gleich bleibend geringem Niveau (vgl. für die Schweiz Dupuis et al. 2003).

1. Geschlechterverhältnisse in der IT-Branche: Erklärungsansätze

Was hinderte Frauen daran, von der bis in die späten neunziger Jahre großen Arbeitskräftenachfrage im Bereich der Informa-

tionstechnologien zu profitieren? Welche Mechanismen grenzen Frauen aus dem IT-Studium oder aus leitenden Funktionen der IT-Branche aus? Neben arbeitsmarkttheoretischen und individual-psychologischen Ansätzen werden von der Geschlechterforschung zur Informatik an dieser Stelle häufig professionalisierungstheoretische Überlegungen angeführt. Unter dem Begriff der „Professionalisierung“ (grundlegend dazu Wetterer 1993) finden sich nicht allein die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Entstehung und Anerkennung von Expertenberufen thematisiert, es wird auch auf die Bedeutung der in sozialen Prozessen ausgebildeten, impliziten Wissensbestände und Regeln verwiesen. Neben fachlichen Kenntnissen setzt die Zugehörigkeit zu einer Profession spezifische Orientierungen und Werte sowie einen spezifischen, professionellen Habitus voraus. Studien zur Informatik haben in diesem Zusammenhang nicht nur den historischen Ausschluss von Frauen aus der Professionalisierung des Berufsfeldes deutlich gemacht (Hoffmann 1987, Roloff 1989, 1992), sie verweisen auch auf die in Gesellschaft und Arbeitswelt verankerte, symbolisch-kulturelle Verknüpfung von Technikkompetenz und Männlichkeit (z. B. Wajcman 1994). Eine männlich dominierte Techniktradition führt dazu, dass Frauen sich selbst oft Technikdistanz zuschreiben oder in erster Linie für Aufgabenfelder geeignet erscheinen, die soziale Kontakte und Kommunikation einschließen (Schmitt 1993; Erb 1996).

*Technik-
kompetenz und
Männlichkeit*

Zu den spezifischen Bedingungen, unter denen Informatiker und Informatikerinnen heute zu ihren jeweiligen Aufgaben im sich ausfaltenden Berufsspektrum der Informatik gelangen (vgl. Schmitt 1999), oder zur Rolle der organisationsbezogenen Voraussetzungen in der IT-Branche liegen heute jedoch erst wenige Resultate vor. Zwar haben erste mikrosoziologische Studien die sozialen Prozesse und Praktiken thematisiert, die zur Segregation der Informatikbranche in weibliche Rand- und männliche Kernbereiche beitragen (vgl. Heintz et al. 1997; Schmitt 1999; Henninger 2001; Teubner/Hartmann 2001), die kulturellen Merkmale der IT-Branche und ihre Rolle bei der Hervorbringung und Tradierung von geschlechts-

hierarchischen Arbeitsverhältnissen wurden allerdings bisher kaum untersucht.

Den arbeitskulturellen Determinanten von Geschlechterverhältnissen in IT-Unternehmen gilt der folgende Beitrag. Dabei richtet sich das Interesse auf kollektive Sinn- und Wertemuster, wie sie von der IT-Branche im Kontext spezifischer externer und interner Handlungsbedingungen ausgebildet werden (vgl. z. B. Harlow/Hearn 1995; Müller 1999; Liebig 2000). Besondere Aufmerksamkeit erhalten in diesem Kontext nicht nur implizite Auffassungen zu Geschlechterdifferenz und -ungleichheit, sondern auch Deutungsmuster, die sich auf berufliches Handeln und damit verknüpfte Menschenbilder beziehen.

2. Zur Studie: Methodisches Vorgehen

organisations- kulturelle Voraus- setzungen der Geschlechter- gleichstellung

Der vorliegende Bericht knüpft an Ergebnisse an, die Teil einer umfassenden Studie zu den organisationskulturellen Voraussetzungen der Geschlechtergleichstellung in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft sind.² Empirische Grundlage der Ausführungen stellen neben Materialien wie betrieblichen Leitbildern und Strukturdaten zu 16 führenden Unternehmen aus Dienstleistung und Industrie in der Schweiz selbstläufige Gruppendiskussionen (vgl. Liebig/Nentwig-Gesemann 2002) dar, die mit Vertreterinnen und Vertretern des mittleren Managements dieser Unternehmen durchgeführt wurden. Unter den beteiligten Firmen befinden sich in drei Fällen IT-Großbetriebe; zusätzlich wurden mit leitenden Angestellten und Projektverantwortlichen aus drei kleinen und mittelständischen Betrieben der Softwareentwicklung und -beratung in der Schweiz Gespräche geführt. Diskussionsthema bildeten in allen Fällen die Erfahrungen der Anwesenden mit dem betrieblichen Kontext und Arbeitsumfeld unter besonderer Berücksichtigung der Beziehungen zwischen den Geschlechtern.

Das Auswertungsverfahren orientierte sich an der empirischen Wissenssoziologie Karl Mannheims und der daran

anknüpfenden sozialwissenschaftlichen Methodik der „dokumentarischen Interpretation“ (Bohnsack 2001). Mittels dieses Verfahrens lassen sich methodisch kontrolliert lebenswelt-spezifische Bedeutungshorizonte rekonstruieren. Dabei werden nicht „statistisch repräsentative“ Aussagen generiert, sondern es werden für spezifische soziale Zusammenhänge charakteristische kollektive Sinnwelten in ihrer subjektiven Evidenz abgebildet.

3. Merkmale der Arbeitskultur in der New Economy

Im Verlauf der Untersuchung konnten unterschiedliche Typen betrieblicher Orientierung zum Geschlechterverhältnis identifiziert und in ihren Konsequenzen für die Umsetzung des Gleichstellungsgebots wie in ihren Leistungswirkungen für die Unternehmen beurteilt werden (vgl. Liebig 2000, 2001 a, b, 2003). Dabei traten in Unternehmen der Computerindustrie spezifische handlungsleitende Orientierungen hervor, die sich deutlich von Haltungen abgrenzen ließen, wie sie in anderen Branchen des Industrie- wie Dienstleistungssektors gefunden wurden. Im folgenden Überblick sind einige Dimensionen dieser charakteristischen Orientierungen als Merkmale der Old und New Economy aufgeführt.³

*handlungs-
leitende
Orientierungen*

New Economy

Tabelle 1: Arbeitskulturelle Merkmale der „Old“, „New“ & „Future Economy“

Dimensionen handlungsleitender Orientierungen	Old Economy	New Economy	Future Economy
betriebliches Geschlechterverhältnis	Homogenität/ dethematisierte Heterogenität	aufgewertete Diversität	soziale Vielfalt und Variabilität
berufliche Handlungsmaximen	vollzeitliche, lebenslange Lohnarbeit	Autonomie, Selbstverwirklichung, Erfolgsorientierung	Leistungsfähigkeit durch Lebensqualität
Verhältnis zwischen beruflicher und privater Sphäre	berufliche Arbeit im Dienst der Existenz- sicherung Arbeit für die Familie	Entgrenzung von beruflicher und privater Sphäre Betrieb als Familie	ganzheitliche Lebensführung
Menschenbild	männlicher Ernährer – weibliche Zuverdienerin	Unternehmer – Unternehmerin	Kunde – Kundin
betriebliche Gleichstellung	gesellschaftliches Problem, moralisch-ethische Verpflichtung	Resultat individueller Engagements	betriebliche Verantwortung, nachhaltiger Nutzen

3.1. Betriebliche Geschlechterverhältnisse

Bis heute werden in Betrieben, die von überwiegend männlichen Belegschaften und technischen Berufskulturen geprägt sind, erhebliche Ängste und Befürchtungen geweckt, wenn es um die Integration von Frauen in qualifizierte Positionen geht. Auf der Folie mangelnder Erfahrungen mit heterosozialen Arbeitsbeziehungen und -kontexten werden hier in erster Linie

Störungen bewährter Arbeitsroutinen durch Mitarbeiterinnen befürchtet. Diese resultieren nicht allein aus einer Veränderung von Geschlechterhierarchien, sondern erscheinen ausgelöst durch eine – aus männlicher Perspektive – unvermeidbare emotional-erotische Anziehung zwischen den Geschlechtern.

*emotional-
erotische
Anziehung*

Häufiger an der Zahl sind im Rahmen der Studie jedoch Betriebe vertreten, die – von Globalisierung und Technologisierung erfasst – bereits durch sozial und kulturell heterogene Belegschaften gekennzeichnet waren. Die mit der innerbetrieblichen Diversität verknüpften Herausforderungen fanden sich hier vielfach mit den Worten „das ist bei uns kein Thema“ ad acta gelegt. Die Beteiligung von Frauen an dieser „De-Thematisierung“ (Pasero 1995) von Geschlechterdifferenz und -ungleichheit wurde dabei in den Gruppendiskussionen von den männlichen Teilnehmern mit einer „Umarmungsstrategie“ erkaufte, in deren Zuge die wenigen Kolleginnen in leitenden Positionen als „bessere Männer“ in die Männergemeinschaft integriert und von den „Emanzen“ außerhalb des Betriebes abgegrenzt wurden.

*das ist bei uns
kein Thema*

Selbst jene Betriebe des „alten Marktes“ aber, die aufgrund einer langen Geschichte der Frauenbeschäftigung über einen hohen Informationsgrad hinsichtlich sozialer Mechanismen der Ungleichstellung verfügten, wiesen sich letztlich nicht durch gute Bedingungen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen aus. So steht hier im Zeichen der „sozialen Gerechtigkeit“ zwar oftmals außer Frage, dass sich das Unternehmen im Dienste des Gleichstellungspostulates engagiert; zugleich aber wird dieses Engagement in erster Linie als eine „moralische Verpflichtung“ empfunden. Da die Verantwortlichen der Betriebe – abgesehen von einem guten Gewissen – mit Gleichstellungsprozessen keinen betriebswirtschaftlichen Nutzen assoziieren, können sie entsprechenden Vorhaben nur in „guten Zeiten“ etwas abgewinnen. Allzu schnell wird in der Krise oder in Phasen der Reorganisation – d. h. in Situationen, denen sich Betriebe heute immer häufiger gegenüber-

*moralische
Verpflichtung*

sehen – das soziale Verantwortungsempfinden zur Last, da es mit den ökonomischen Interessen der Organisationen nicht mehr übereingebracht werden kann. Als Beispiel soll hier ein ehemals staatliches Unternehmen im Bereich der Telekommunikation genannt werden, das Maßnahmen zur Gleichstellung einst gleichsam als „zivilisatorische Errungenschaft“ bzw. als Ausdruck von „Kultur“ erdacht und eingerichtet hat. Angesichts der mit der Privatisierung dieser Organisation einhergehenden, verschärften Leistungs- und Ergebnisorientierung bleibt aus der Sicht des Managements heute kaum noch Raum für ein soziales Engagement: Die Orientierung am „*shareholder value*“ lässt keine „Kulturüberlegungen“ mehr zu.

Im Vergleich zu betrieblichen Kulturen, in denen soziale Heterogenität tabuisiert oder dem Homogenitätsideal untergeordnet wird, und im Gegensatz zu Betrieben, in denen Gleichstellung einzig mit „sozialer Verantwortung“ verbunden ist, zeichnen sich IT-Firmen durch vorteilhaftere Bedingungen aus: Im Zeichen des aus dem angelsächsischen Raum stammenden „*Diversity Management*“ (Cox 1993) wird hier oftmals bewusst in betriebliche Rahmenbedingungen investiert, die es den Beschäftigten erlauben sollen, ihre individuellen Voraussetzungen produktiv umzusetzen. In einem Klima der Intoleranz und der Diskriminierung, so die in der New Economy verbreitete Auffassung, entstehen unnötige Fluktuationen, Kündigungen oder rechtliche Auseinandersetzungen, die erhebliche Kräfte und Kosten absorbieren. Während der ökonomische Nutzen hier zum Motor des Gleichstellungsengagements wird, gelten in diesen jungen, zeitgleich mit der zweiten Welle der Frauenbewegung entstandenen Betrieben jegliche Formen der Diskriminierung als illegitim.

*Frauen bringen
innovative
Impulse ein*

So werden in den Leitbildern und Managementphilosophien der IT-Branche unter dem Titel „*gender diversity*“ vielfach Differenzen zwischen den Geschlechtern sehr bewusst gehandhabt und als Ressourcen aufgewertet. Frauen bringen aus Sicht der Männer durch ihr „Anderssein“ und ihre Fremdheit keine unwillkommene Störung, sondern innovative Impulse

in betriebliche Abläufe ein. Charakteristische Züge dieser Haltung lässt die folgende Bemerkung aus einer Gruppendiskussion unter mittleren Kadern eines IT-Riesen erkennen:

„irgendwie denke ich wir Männer denken in gewissen Strukturen drinnen und Frauen kommen manchmal mit ganz anderen Denkstrukturen und brechen das auf und ich finde das sehr ergänzend und dann sage ich ja das hat man gar nicht gesehen oder wir Männer gehen irgendwie einen fixen Pfad oder auch Frauen gehen einen fixen Pfad hinab wo ich finde nein das müssen wir jetzt anders machen und das Interessante finde ich ist die Ergänzung also männliche Diskussionen finde ich vielleicht hat man schnellere Einigkeit als mit Frauen das heißt nicht dass ich nicht Einigkeit wollte erreichen aber ich denke einfach es sind interessante Aspekte“

Im Vergleich zu Betrieben des „alten Marktes“ zeichnen sich IT-Firmen somit auf den ersten Blick als ausgesprochen integrativ aus. Toleranz und Pluralismus der Anschauungen, meritokratische Prinzipien der Leistungsmessung bilden hier integralen Bestandteil der Unternehmenskultur. Durch eine Vielfalt von Maßnahmen und Angeboten wird Frauen der Einstieg und Aufstieg erleichtert, wovon nicht zuletzt die – wenn auch vorübergehende – Existenz von Frauen an der Spitze führender Computerhersteller wie Hewlett Packard oder im Top-Management führender Internetfirmen zeugt.

Trotz aller Bemühungen lassen dennoch Arbeitsmarktstatistiken gerade in der IT-Branche suboptimale Voraussetzungen für eine Verwirklichung von Chancengleichheit erkennen. Die Ursachen für diese Problematik, so legen die Resultate nahe, setzen freilich nicht an Auffassungen zu Geschlechterbeziehungen oder -differenzen an. Vielmehr sind sie in den für diese Betriebe charakteristischen Auffassungen zu Arbeit und Leistung, in den Konzeptionen beruflichen Handelns und damit verknüpften Menschenbildern zu suchen.

3.2. Arbeitskulturen – Orientierungen zu Erwerbstätigkeit in der Old & New Economy

Typisches Kennzeichen der beruflichen Tätigkeit in der *Old Economy* ist die männliche Normalarbeitsbiografie, ein in der Regel vollzeitliches, lebenslanges Lohnarbeitsverhältnis, in dessen Rahmen in unterschiedlichem Grade in die berufliche Karriere investiert werden kann. Dabei spielt im Bewusstsein der Beschäftigten – so zeigt sich in Gruppendiskussionen mit mittleren Kadern aus traditionellen Dienstleistungsbereichen wie Banken, Versicherungen oder dem Detailhandel – die „Existenzsicherung“ eine zentrale Rolle. Hier beziehen sich die Aussagen der Frauen und Männer noch immer auf die Industriegesellschaft, in der die Arbeit in erster Linie der Versorgung einer Familie dient.

männlicher Ernährer Diese Wahrnehmung der Arbeitsverhältnisse – die im Widerspruch zu den fundamentalen Umbrüchen steht, welche heute weite Teile des Dienstleistungssektors erfasst haben – ist in der Regel eng mit der Vorstellung des „männlichen Ernährers“ verknüpft. Von Männern wie Frauen wird dieses Bild durch dasjenige einer „weiblichen Zuverdienerin“ ergänzt und steht dabei im unthematisierten Kontrast zu einer durch biografisch unterschiedliche Belastungen, durch rückläufige Heirats- und Geburtenraten, durch eine wachsende Zahl an Doppelverdiener-Partnerschaften gekennzeichneten Realität. Besonders in Zeiten der Reorganisation oder drohenden Rationalisierung in den Betrieben findet sich dieser Rückgriff auf traditionelle Konstruktionen der sozialen Geschlechterordnung (vgl. Liebig 2001a). Männer werden dann ungeachtet ihres Alters als jahrzehntelange Ernährer der Familie gedacht; Frauen erscheinen als lebenslange Partnerinnen und Mütter, selbst wenn die anwesenden weiblichen Vertreterinnen des Managements vielfach alleinstehend und kinderlos sind.

Die New Economy hat auf dem Hintergrund ihrer besonderen Anforderungskonstellationen und Entwicklungsdynamik neue berufliche Handlungsmaximen und ein neues Bild des berufs-

tätigen Menschen hervorgebracht, das heute für immer weitere Kreise der Wirtschaft und Gesellschaft zum Leitbild wird.⁴ So stellen in der IT-Branche nicht nur organisationale Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, sondern Kreativität und Innovativität der Beschäftigten einen zentralen Produktivitätsfaktor dar. Entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen – wie flache Hierarchien, Teamarbeit oder flexible Arbeitsformen – dienen dazu, diese Voraussetzungen zu begünstigen. Auch kulturell wird eine Atmosphäre gefördert, in der Hierarchien und Statusunterschiede keine Rolle spielen. Autonomie, Selbstentfaltung und „Spaß an der Sache“ bilden in der IT-Industrie Grundlage für eine betriebliche Lebenswelt, in der sich Motivation, Leistungswille und die Identifikation mit den Unternehmenszielen in optimaler Weise entwickeln können.

*neues Bild des
berufstätigen
Menschen*

Der zwiespältige Charakter dieser betrieblichen Kultur wird jedoch deutlich, wenn es um die Frage nach der Balance zwischen beruflichen und außerberuflichen Aspekten des Lebens geht. Erwartungen hinsichtlich eines unbegrenzten Arbeitseinsatzes, hoher Risikobereitschaft und „Unternehmensgeist“ fordern den Beschäftigten unausgesprochen, aber unmissverständlich ein vollständiges „Aufgehen im Beruf“ ab. Die „Totalisierung der Arbeitsverhältnisse“ in der New Economy, so Meschnig/Stuhr (2001), erinnere an die Ausbeutungskultur der Industriebetriebe des 19. Jahrhunderts und dennoch sei sie anderer Natur, da hier die Beschäftigten ausschließlich auf der Basis ihrer freien Wahl und Selbstverpflichtung in Arbeitsverhältnisse eingebunden werden.

*„Totalisierung
der Arbeits-
verhältnisse“*

Parallel dazu werden außerberufliche Belange und Verpflichtungen entwertet. Die räumlichen Grenzen zwischen der beruflichen und privaten Sphäre verschwinden, wobei das Team den (außerbetrieblichen) Mangel an sozialen Beziehungen ersetzen soll. Deutlich wird dies etwa in Leitbildern von *start-ups*, in denen Arbeit gewissermaßen als Freizeitveranstaltung und moderne Form des Lifestyle dargestellt wird, oder darin, dass große IT-Betriebe mit Angeboten wie Wäscheservice,

Kino, Wellness-Center und sehr persönlich eingerichteten Büros bis hin zum Schlafplatz ein alternatives „zuhause“ – bei der Arbeit – bieten (Meschnig/Stuhr 2001). Hier gerät das Private nicht nur unter Druck – der „Arbeitsplatz wird zur Familie“ und die „Familie zur Arbeit“, wie es Arlie Hochschild (2002) am Beispiel eines amerikanischen Unternehmens eindrücklich beschrieben hat.

„institutional bias“ der IT-Industrie

Die sich hier andeutende Problematik lässt sich in Anlehnung an Taylor Cox (1993) als ein „institutional bias“ der IT-Industrie beschreiben: Dabei handelt es sich um Denkmuster und institutionalisierte Regeln, die auf den ersten Blick keine unmittelbare Beziehung zur Diskriminierung spezifischer Personengruppen erkennen lassen. Grundsätzlich aber wird durch die kulturellen Anforderungen dieser Betriebe die Handlungsfähigkeit all jener Personen eingeschränkt, die neben dem Beruf noch anderen Verpflichtungen nachgehen – oder außerberufliche Interessen besitzen. D.h., der „institutional bias“ bewirkt nicht nur eine Altersdiskriminierung, er wirkt sich auch auf Personen mit Behinderungen oder mit Sorge- und Betreuungsaufgaben benachteiligend aus. Dabei sind Frauen in besonderer Weise von den normativen Vorgaben des Handelns der IT-Branche betroffen, da sie bis heute im Rahmen von Partnerschaft, Familie oder der Sorge für die Eltern größeren Belastungen ausgesetzt sind als ihre männlichen Kollegen.

jede bzw. jeder „ihres bzw. seines Glückes Schmied“

Das Primat der Berufstätigkeit, genauer: die Ausgrenzung außerberuflicher Verpflichtungen aus dem in IT-Betrieben verbreiteten Menschenbild, hat schließlich auch zur Folge, dass die Frage der Geschlechtergleichstellung als Frage des individuellen Engagements von Frauen (wie von Männern) erscheint. Gerade weil innerbetrieblich viele Freiräume bestehen, scheint es, als ob jede bzw. jeder „ihres bzw. seines Glückes Schmied“ sein kann: Einzig in der Macht der Einzelnen scheint es zu stehen, ob der „Weg nach oben“ gelingt (Liebig 2000). So erklärt sich auch, dass die in IT-Betrieben oftmals sehr fortschrittlichen Angebote zur Sicherung der

„*work-life-balance*“ kaum in Anspruch genommen werden: Die Arbeitskultur der New Economy lässt besonders in qualifizierten Funktionsbereichen weder Teilzeitarbeit noch Elternurlaub und oftmals nicht einmal 14-tägige Ferien zu.

4. Future Economy: Zwischen Old und New Economy

Während in Betrieben der *Old Economy* oftmals traditionelle Konzeptionen von Geschlecht und Geschlechterbeziehung zu erheblichen Problemen bei der Umsetzung von Gleichstellungsvorgaben führen, so garantieren die Rationalitäten, wie sie von der *New Economy* hervorgebracht werden, sei hier behauptet, ebenfalls kaum eine Verbesserung der beruflichen Partizipationschancen von Frauen.

So stellt sich grundsätzlich die Frage, wie Frauen von der Aufgeschlossenheit der New Economy profitieren können, ohne – auf dem Hintergrund spezifischer Konstruktionen von „Unternehmertum“ – auf neue Restriktionen zu treffen. Wie können Frauen und Männer als Leistungsträger von Betrieben gefördert werden, ohne dabei in die Falle der Selbstausbeutung zu geraten? Inwiefern stellen neue Konzeptionen der Zusammenarbeit und Führung, wie sie für IT-Betriebe typisch sind, Spielräume für eine familienfreundliche Arbeitskultur bereit? Und: Wie kann auf die Defizite der New Economy reagiert werden, ohne auf die Fehler der Old Economy zurückzufallen?

Anstelle hier eine Reihe von Maßnahmen aufzulisten, sei abschließend das Beispiel eines möglichen Mittelweges zwischen den Arbeitskulturen der „alten“ und „neuen“ Wirtschaft vorgestellt. Dieser Mittelweg, der hier mit dem Titel „*Future Economy*“ versehen ist, ließ sich in beiden Studien jedoch nur in einem einzigen Unternehmen finden. Bemerkenswerterweise handelte es sich dabei um einen Dienstleister, der – als einstmaliges staatliches Unternehmen – nach seiner Privatisierung über viele Jahrzehnte zu den innovativsten seiner Branche zählte.

*Mittelweg
zwischen den
Arbeitskulturen
der „alten“ und
„neuen“
Wirtschaft*

*ganzheitliche
Lebensführung*

Zunächst war in diesem Betrieb weder eine Ablehnung noch Verklärung von Diversität zu finden, sondern ein Denken, das – auf dem Hintergrund langjähriger Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen – geschlechterkategoriale Schemata überwunden hatte. Da hier ebenso die „spezifisch weiblichen“ Belastungen wie die geschlechtsindifferenten Voraussetzungen für ein berufliches Engagement wahrgenommen werden konnten, wurde nach differenzierten, situativ-biografisch angepassten Formen der Unterstützung von Mitarbeitenden gesucht. Beim Vergleich mit der New Economy fiel zudem auf, dass in diesem Großbetrieb Kreativität und Innovationsvermögen nicht ausschließlich als Folge einer Einbindung in berufsbezogene Tätigkeiten und Kontexte oder die Erholung im Wellness-Center betrachtet wurde. Vielmehr erschien die Leistungsfähigkeit der Belegschaft hier den Kadern langfristig nur durch eine „ganzheitliche“, sich durch berufliche wie private Bezüge auszeichnende Lebensführung garantiert.

Die Handlungsorientierung dieses Betriebs im Umgang mit den Beschäftigten spiegelt sich in der Vorstellung wider, dass die Mitarbeitenden „interne Kunden“ seien, deren Bedürfnissen es zu entsprechen gilt. Die sich daran anschließenden Maßnahmen – etwa zu Vereinbarung von Familie und Beruf – erfolgten freilich nicht primär auf dem Hintergrund einer moralischen Verpflichtung, sondern geleitet von einem betriebswirtschaftlichen Interesse. Dieser Arbeitskultur lag somit gleichermaßen ein soziales, am Grundwert der sozialen Gerechtigkeit orientiertes Denken wie auch eine nutzenorientierte Perspektive zugrunde, die mit Blick auf den Unternehmensgewinn auf eine Optimierung der Arbeitsvoraussetzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zielte.

Anmerkungen:

- 1 Der Beitrag beruht auf der vollständigen Überarbeitung des Artikels „Vom Ernährer zum Entrepreneur“ (2003).
- 2 Die Resultate entstammen zwei Studien im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Zukunft Schweiz“ (Projekt-Nr.: 5004-47858 (1997-1999), Projekt-Nr. 5004-058486 (2001-2003)) des Schweizerischen Nationalfonds (www.snf.ch).
- 3 Die Einteilung in Old und New Economy erfolgt in Anlehnung an Lotter/Sommer (2001): Als „Old Economy“ werden von den Autoren branchenunspezifisch Industrie- und Dienstleistungsbetriebe beschrieben, die durch bürokratische Strukturen und starre Hierarchien, durch ineffiziente Formen der Kommunikation und Nutzung von IUK-Technologien, insbesondere aber auch durch spezifische, rückwärtsgewandte Haltungen charakterisiert sind. Als New Economy hingegen bezeichnen sie die auf dem Neuen Markt notierten Betriebe, aber auch Unternehmen, die für diese Branchen Services und Agenturleistungen erbringen.
- 4 Davon zeugt nicht nur der neudeutsche Begriff der „Ich-AG“ oder „Selbst-GmbH“, sondern auch der Aufstieg des industriesoziologischen Begriffs des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voss/Pongratz 1998) oder des Intrapreneurs (Pinchot/Pellman 1999), des Co-Unternehmers im Betrieb.

Literatur:

- Bohnsack, R.: Dokumentarische Methode. Theorie und Praxis wissenssoziologischer Interpretation, in: Hug, Th. (Hg): Wie kommt Wissenschaft zu Wissen? Einführung in die Methodologie der Sozial- und Kulturwissenschaften, 2001, S. 326–345
- Cox, T.: Cultural diversity in organizations. Theory, research & practice, San Francisco, 1993
- Cox, T. & Blake, S.: Managing cultural diversity. Implications for organizational competitiveness, in: Academy of Management Review 5 (3), 1991, S. 45–56
- Dupuis, M./Liebig, B./Morandi, P.: Informatik in der Schweiz: Ausbildung, Beschäftigung, Markt (1981–2001). Eine Bestandesaufnahme unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Segregation, hg. v. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), Bern, 2003, http://www.bbt.admin.ch/berufsbi/grund/feld/informatik/d/bericht_neu.pdf
- Erb, U.: Technikmythos als Zugangsbarriere für Frauen zur Informatik?, in: Zeitschrift für Frauenforschung 12, 3, 1994, S. 28–49
- Erb, U.: Frauenperspektiven auf die Informatik. Informatikerinnen im Spannungsfeld zwischen Distanz und Nähe zur Technik, Münster, 1996
- Harlow, E. & Hearn, J.: Cultural constructions: Contrasting theories of organizational culture and gender construction, in: Gender, Work and Organization, 2, 4, 1995, S. 180–191
- Heintz, B. et al.: Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Frankfurt/M., 1997
- Henninger, A.: Gender-Probleme in der New Economy. Geschlechterverhältnisse in kleinen Softwarefirmen, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 19, 3, 2001, S. 88–108
- Hochschild, A.: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen, 2002
- Hoffmann, U.: Computerfrauen. Welchen Anteil haben Frauen an der Computergeschichte und -arbeit?, München, 1987
- Liebig, B.: Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Geschlechterkulturen, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 18, 3, 2000, S. 47–66
- Liebig, B.: Katalysator des Wandels oder verschärfte Konkurrenz? Orientierungen zur Geschlechtergleichstellung im Kontext betrieblicher Transformationen, in: Zeitschrift für Personalforschung, 15, 1, 2001a, S. 18–36

- Liebig, B.: „Tacit knowledge“ und Management: Ein wissenssoziologischer Beitrag zur qualitativen Organisationskulturforschung, in: Bohnsack, R. et al. (Hg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung, Opladen, 2001b, S. 143–161
- Liebig, B.: Vom „Ernährer“ zum „Entrepreneur“. Human Relations in Zeiten der New Economy, in: Kuhlmann, E./Betzelt, S. (Hg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor – Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte, Baden-Baden, 2003, S. 175–188
- Liebig, B. & Nentwig-Gesemann, I.: Gruppendiskussion, in: Kühl, S./Strodtholz, P. (Hg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch, Reinbek b. Hamburg, 2002, S. 141–174
- Lotter, W. & Sommer, Ch. (Hg.): Neue Wirtschaft. Das Kursbuch für die New Economy, Statusreport 2001, 2000
- Meschnig, A. & Stuhr, M.: www.revolution.de. Die Kultur der New Economy. Hamburg, 2001
- Müller, U.: Geschlecht und Organisation. Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen, in: Nickel, H. et al. (Hg.): Transformation, Unternehmensorganisation, Geschlechterforschung, Opladen, 1999, S. 53–75
- Pasero, U.: Dethematisierung von Geschlecht, in: dies./Braun, F. (Hg.): Konstruktion von Geschlecht, Pfaffenweiler, 1995, S. 50–66
- Pinchot, G. & Pellman, R.: Intrapreneuring in action: A handbook for business innovation, San Francisco, 1999
- Roloff, Ch.: Von der Schmiegsamkeit zur Einmischung. Professionalisierung der Chemikerinnen und Informatikerinnen, Pfaffenweiler, 1989
- Roloff, Ch.: Professionalisierungsprozesse und Frauenbeteiligung in der Informatik, in: Wetterer, A. (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hoch qualifizierten Berufen, 1992, S. 145–157
- Schinzel, B.: Das Studium der Informatik. Studiensituation von Studentinnen und Studenten, in: Informatik-Spektrum, 1, 22, 1999, S. 13–23
- Schmitt, B.: Neue Wege – alte Barrieren. Beteiligungschancen von Frauen in der Informatik, Berlin, 1993
- Schmitt, B.: Frauenerwerbsarbeit und Informationstechnologie – Bringt die Informationsgesellschaft den Frauen die Emanzipation?, in: Ritter, M. (Hg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen - Technik – Männer, Münster, 1999, S. 203–216
- Teubner, U. & Hartmann, E.: Geschlechterordnung – Arbeitsordnung. Reorganisation von Arbeit als Chance für Frauen?, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 19, 3, 2001, S. 19–39

- Tijdens, K.: Gender segregation in IT occupations, in: Grundy, F. et al. (eds.): Women, work and computerization: Spinning a web from past to future. Berlin, 1997, S. 449–462
- Voss, G. & Pongratz, H.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, 1, 1998, S. 131–158
- Wajcman, J.: Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte. Frankfurt/New York, 1994
- Wetterer, A.: Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten, Kassel, 1993
- Winkler, G.: Büro. Computer. Geschlechterhierarchie. Frauenförderliche Arbeitsgestaltung im Schreibbereich, Opladen, 1995

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at