

Inhalt

Vorwort	7
1. Einleitung	9
1.1 Konturen der Wissensgesellschaft	9
1.1.1 Die ITK-Branche: Wissensökonomie „en miniature“?	13
1.1.2 Ambivalenter Wandel	15
1.2 Stand der Forschung und Fragestellung der Studie	18
1.2.1 Geschlechterverhältnisse in der ITK-Industrie: Wandel oder Persistenz traditioneller Geschlechterdifferenzierungen?	18
1.2.2 Geschlecht, Arbeit und die Frage der Interessenvertretung	26
1.3 Ziele und Aufbau der Studie	29
1.4 Schlaglichter auf unsere Befunde	32
2. Methodisches Vorgehen	37
3. Untersuchungsfeld ITK-Industrie	47
3.1 Die ITK-Industrie: Zur Entstehung einer kohärenten Branche	47
3.2 Ergebnisse der Befragung von Management- und Interessenvertreter/inne/n in Bitkom-Unternehmen	51
3.2.1 Charakteristika der untersuchten Unternehmen	51
3.2.2 Wirtschaftliche und personelle Entwicklung	56
3.2.3 Qualifikationsstruktur und Karriere	62
3.2.4 Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen	68
3.2.5 Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von „Arbeit und Leben“	73
3.2.6 Formen der Interessenvertretung und Partizipation	80
3.2.7 Chancengleichheit: Unternehmerische Sensibilität versus strukturelle Verankerung	85
4. Arbeits- und Geschlechterbeziehungen in ITK-Unternehmen	91
4.1 Die „Welt“ der kleinen ITK-Unternehmen	92
4.1.1 „Alpha“ – Nur das Wissen zählt?	92

4.1.2	„Beta“ – Technozentrismus als Maßstab aller Dinge	101
4.1.3	„Gamma“ – Arbeit ist teilbar und hat kein Geschlecht	110
4.1.4	„Delta“ – Qualifikation ist (nicht) alles	118
4.1.5	Resümee	126
4.2	Großunternehmen in der ITK-Industrie: Zwischen Tradition und Innovation	136
4.2.1	„Epsilon“ – Technik ist Männerdomäne	136
4.2.2	„Zeta“ – Wir machen eigentlich keine Unterschiede	144
4.2.3	„Omega“ – Traditionelle Strukturen im neuen Gewand	157
4.2.4	Resümee	172
5.	Geschlechterkulturen in ITK-Unternehmen und die Entstehung eines „Egalitätsmythos“	189
5.1	Die symbolisch-egalitäre Geschlechterkultur	195
5.2	Die ambivalent-egalitäre Geschlechterkultur	198
5.3	Die reflexiv-egalitäre Geschlechterkultur	200
5.4	Mythos „Egalität“: Eine neo-institutionalistische Interpretation	203
6.	Interessensvertretung und Geschlecht	209
6.1	Kleinunternehmen – Individualisierte gleich gendersensible Interessenvertretung?	210
6.2	Großunternehmen – Gleichberechtigung durch Institutionalisierung?	216
6.3	Fazit	224
7.	Fazit: ITK-Unternehmen – wissensbasiert und vergeschlechtlicht?	227
Literatur		243
Anhang		257
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen		261