1. EINLEITENDE BEMERKUNGEN ZUM FORSCHUNGSPROJEKT „KOMPETENT“

1.1 ANLAGE UND LEITENDE FRAGESTELLUNGEN

Die Transformation der Arbeitsgesellschaft ist durch gravierende strukturelle Veränderungen und Umbrüche gekennzeichnet, die sich auf verschiedenen, eng ineinandergreifenden Ebenen gegenseitig vorantreiben. Um die Auswirkungen des Strukturwandels auf die individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung von Erwerbstätigen geht es in der vorliegenden Dissertation. Im Mittelpunkt der Arbeit steht eine Untersuchung von 85 jungen GründerInnen und MitarbeiterInnen[1], die im Kernbereich der Informations- und Kommunikationstechnologie[2] in kleinen neugegründeten Unternehmen – sogenannten „Startups“ – tätig sind. Bei diesen Personen kommen fast alle Merkmale zusammen, die für den Strukturwandel in der Arbeitswelt generell als charakteristisch gelten. Sie stehen gewissermaßen im Brennpunkt dieses Wandels und scheinen auf den ersten Blick am ehesten jenem „Arbeitskraftunternehmer“ zu entsprechen, wie er von Voß und Pongratz (1998) als „Leittypus“ für zentrale und größer werdende Gruppen von erwerbstätigen Erwachsenen in der Zukunft, genauer gesagt: als idealtypisch für die Anforderungen an deren alltägliches Arbeitshandeln und an deren gesamte Lebensgestaltung beschrieben worden ist.

Die leitenden Forschungsfragen und –ziele der Untersuchung (vgl. Ewers & Hoff, 2002 a, b) lassen sich wie folgt zusammenfassen:

> Hauptanliegen der Untersuchung ist es, die Arbeits- und Lebenssituation junger Gründer und Mitarbeiter von IT-Startups möglichst präzise zu beschrieben. Dabei soll geklärt werden, ob sich die These einer zunehmenden Entgrenzung von Berufs- und Privatleben empirisch bei Personen belegen lässt, deren berufliche Tätigkeit als Prototyp neuer Arbeitsformen gelten kann. Diese These sowie eine engere Fassung des Begriffs der Entgrenzung als bei Voß und Pongratz schließt einerseits an die Arbeiten von Jurczyk und Voß (2000), andererseits an Arbeiten aus unserem Forschungsbereich (vgl. Hoff & Ewers, 2003; Dettmer et al., 2003a, b) an. Gestalten diese jungen Frauen und Männer ihr Leben tatsächlich derart extrem arbeitszentriert, wie es in den Medien häufig beschrieben worden ist? Lösen sich in ihrem Leben die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit bzw. zwischen Berufs- und Privatleben wirklich vollständig auf? Gibt es jenseits von Arbeit keine weiteren Lebensinhalte, die ihnen wichtig sind?
>
> Weiter soll untersucht werden, welche subjektiven Orientierungen, Motive, persönlichen Ziele und Vorstellungen zum eigenen (Arbeits-)Handeln von den IT-

[1] Im Folgenden wird für personenbezogene Bezeichnungen aus Gründen der Lesbarkeit v.a. die grammatikalisch männliche Form verwendet; die weibliche Form ist stets mitgemeint.
[2] Informations- und Kommunikationstechnologie wird im Folgenden mit „IT“ abgekürzt.

Beschäftigten als relevant erachtet werden und welche beruflichen Kompetenzen sie angesichts einer derart entgrenzten und arbeitszentrierten Lebensgestaltung für erforderlich halten. Offen ist vor allem die Frage, in welcher Weise sich diese Personen ändern, wenn sie mit neuen Handlungskontexten außerhalb des beruflichen Bereichs konfrontiert werden: Können und wollen sie Formen einer derart arbeitszentrierten, entgrenzten Lebensgestaltung auch noch „durchhalten", wenn sie älter werden, feste Partnerschaften eingehen oder gar Kinder haben? Wie konfigurieren und entwickeln sich die genannten „inneren" Merkmale (subjektive Kontrollvorstellungen, berufliche Strebungen und Kompetenzen) im Kontext der gesamten Lebensgestaltung? Wann und warum verändern sich diese Merkmale? Was treibt die Kompetenz- und Identitätsentwicklung voran, und in welchem Maße trägt diese Entwicklung ihrerseits zum Wandel oder zur Stabilisierung der eigenen Lebensumstände bei?

Zur Klärung dieser Fragestellungen wurden halbstrukturierte, leitfadengestützte Interviews von jeweils ca. 2-stündiger Dauer mit insgesamt 85 Gründern und Mitarbeitern aus kleinen und mittelständischen IT-Startups geführt. Bei der Befragung handelt es sich um eine erste Serie von Interviews, die im Rahmen des Forschungsprojekts „*KOMPETENT*: *Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung – Kompetenzentwicklung von Beschäftigten im IT-Bereich*" durchgeführt wurde. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen des Programms „Lernen im sozialen Umfeld" der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF) gefördert. Es läuft seit November 2001 am Bereich für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie der Freien Universität Berlin und ist als Längsschnittstudie mit zwei großen Erhebungen und einer dazwischen fortlaufenden Online-Befragung angelegt. In der vorliegenden Dissertation stehen die Ergebnisse aus der ersten Erhebung im Vordergrund, die Auskunft über die genannten Forschungsfragen im Querschnitt, also zum Zeitpunkt der Erhebung (2002/2003), geben.

Mit der Analyse von Daten aus der ersten Erhebung des Projekts „KOMPETENT" befassen sich zudem die Dissertationen von Petersen (2004) und Schraps (in Vorbereitung), auf die in dieser Arbeit an mehreren Stellen Bezug genommen wird. Während in meiner eigenen Arbeit die Ergebnisse zur individuellen Ebene im Vordergrund stehen, vor allem die Formen der arbeitszentrierten Lebensgestaltung, widmet sich Olaf Petersen der organisationalen Ebene, das heißt zu jener Entwicklungsdynamik und zu jenen Konflikten in kleinen Unternehmen, die für die individuelle Entwicklung der Lebensgestaltung sowie der beruflichen Ziele und Kompetenzen von Startup-Beschäftigten maßgeblich sind. Ulrike Schraps setzt sich mit ungleichen beruflichen Chancen von Frauen und Männern im IT-Bereich auseinander und

versucht, Erklärungen für diese Differenzen im Kontext der gesamten Lebensgestaltung aufzuzeigen.

Dass die vorliegende Arbeit in der „Wir"-Form geschrieben wurde, ist der engen Zusammenarbeit in unserer Projektgruppe geschuldet, zu deren festen Kern Ernst Hoff, Olaf Petersen und Ulrike Schraps zählen. Auf diese Weise soll herausgestellt werden, dass zentrale Überlegungen – sowohl im Bereich der theoretischen Ausführungen als auch im Kontext des empirischen Erhebungs- und Auswertungsprozesses – nur als das Produkt einer intensiven gemeinschaftlichen Diskussion innerhalb unseres Projektteams betrachtet werden können. Das schließt im weiteren Sinne auch die Kooperation mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem DFG-Projekt „PROFIL"[3] ein, auf deren Überlegungen und Forschungsergebnisse in dieser Arbeit ebenso Bezug genommen wird, wie auf zwei bereits länger zurückliegende Forschungsprojekte[4] unseres Arbeitsbereichs. Der Form halber sei angemerkt, dass es sich trotz der genannten engen Kooperationszusammenhänge bei der vorliegenden Arbeit um eine eigenständige Leistung im Sinne der Promotionsordnung der FU Berlin handelt und Beiträge Dritter in der dafür vorgesehenen Art und Weise kenntlich gemacht worden sind.

1.2 KAPITELÜBERSICHT

Die Arbeit ist in fünf Kapitel untergliedert. Im Anschluss an die einleitenden Bemerkungen (Kapitel 1) werden im ***zweiten Kapitel*** die theoretischen Hintergründe der Arbeit vorgestellt:

Im Abschnitt 2.1 werden die verschiedenen *Ebenen des Strukturwandels der Arbeit* skizziert: Als erstes werden die Veränderungen auf der makroökonomischen Ebene („Globalisierung") und auf der Ebene der Wirtschaftssektoren („Tertiarisierung"; „Informatisierung") aufgegriffen. Anschließend werden die Transformationsprozesse auf der Ebene der Unternehmen und Märkte („Flexibilisierung") und schließlich auf der Ebene individueller Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse („Erosion des Normalarbeitsverhältnisses") genauer betrachtet.

Im Abschnitt 2.2 werden die Konsequenzen des Wandels für die Anforderungen an das individuelle Arbeitshandeln unter Rückgriff auf industriesoziologische sowie arbeits- und organisationspsychologische Beiträge präzisiert. Ausgangspunkt ist die von Vieth (1995) unter dem Begriff der *kontrollierten Autonomie* bekannt gewordene Infragestellung traditioneller arbeitspsychologischer Konzepte und Kategorien, die für die Abbildung der im

[3] „PROFIL": Professionalisierung und Integration der Lebenssphären – Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht" (vgl. Grote & Hoff, 2004)

[4] Dabei handelt es sich zum einen um das mit Ernst Hoff und Hans-Uwe Hohner durchgeführte Projekt „Mitarbeiterbefragung und Organisationsentwicklung", aus dem die Idee für das aktuelle Projekt „KOMPETENT" resultierte (zur Entstehungsgeschichte vgl. Ewers & Hoff, 2002). Zum anderen um das bereits länger zurückliegende Projekt „Ökologisches Verantwortungsbewusstsein und Industriearbeit" (vgl. z.B. Hoff, 1998; Hoff et. al. 1999; Ewers et al., 2001), auf dessen konzeptionellen Ansatz zu Handlungszielen und –kompetenzen (vgl. Hoff & Ewers, 2001) in dieser Arbeit an mehreren Stellen Bezug genommen wird.

Kern widersprüchlich beschaffenen neuen Arbeits- und Organisationsformen kaum mehr geeignet erscheinen. An die Überlegungen von Vieth schließt eine überblicksartige Darstellung der gegenwärtig diskutierten und sich teilweise eng überschneidenden Schlagworte zum Strukturwandel der Arbeit an, z.B. der *Internalisierung des Marktes* (Moldaschl, 1998), des neuen Leittypus vom *Arbeitskraftunternehmer* (Pongratz & Voß, 2003) der *Subjektivierung* (Moldaschl & Voß, 2002) sowie der *Entgrenzung* gesellschaftlicher Arbeit (Gottschall & Voß, 2003).

In den darauf folgenden beiden Abschnitten (2.3 und 2.4) geht es um eine Konkretisierung der Auswirkungen des Strukturwandels für jene Bereiche individuellen Handelns, die den Schwerpunkt der empirischen Untersuchung ausmachen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit können hier allerdings nicht alle in der Untersuchung behandelten psychologischen Merkmalsbereiche und die ihnen zugrundliegenden Theorietraditionen erschöpfend behandelt werden. Soweit es für das Verständnis erforderlich ist, werden entsprechende Konstrukte (z.B. der subjektiven Kontrollvorstellungen) an gegebener Stelle im Rahmen der Ergebnisdarstellung noch genauer gekennzeichnet. Die theoretischen Überlegungen in Abschnitt 2.3 beziehen sich vor allem auf die individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung: Wurden die Konsequenzen des Transformationsprozesses bislang überwiegend mit Blick auf das alltägliche Arbeitshandeln betrachtet, erfolgt nun eine Erweiterung der Perspektive auf das mittel- und langfristige Handeln im Kontext der gesamten Lebensgestaltung. Mit Bezug auf handlungstheoretische Ansätze (Hoff & Ewers, 2002; 2003) wird eine Abgrenzung gegenüber neueren Beiträgen zur Work-Life-Balance (vgl. Resch, 2003) und zur „alltäglichen Lebensführung“ (Kudera & Voß, 2000) vorgenommen. Auf dieser Grundlage können die als widersprüchlich gekennzeichneten individuellen Handlungsanforderungen und –ziele *innerhalb* der Hauptlebensbereich sowie *zwischen* ihnen auf unterschiedlichen Ebenen präzisiert und *Formen der alltäglichen, alltagsübergreifenden und biographischen Lebensgestaltung* (der „Segmentation“, der „Integration“ und der „Entgrenzung“) herausgearbeitet werden. Im letzten Abschnitt des zweiten Kapitels (2.4) werden die Implikationen des Strukturwandels für berufliche Kompetenzen vorgestellt. Hier geht es vor allem um eine Präzisierung und Abgrenzung der in der gegenwärtigen Diskussion häufig gebrauchten, aber selten konsistent verwendeten Begriffe (a) der Bildung, (b) der Qualifikation bzw. der Schlüsselqualifikation (Mertens, 1974) sowie (c) der *Kompetenzen* (vgl. Rosenstiel, 2001) und um deren Verortung im Kontext des Wandels von der Qualifikations- zur Kompetenzperspektive (vgl. Bolder, 2002).

Beispielhaft für die strukturellen Veränderungsprozesse und deren Implikationen für die individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung wird im Rahmen des gesamten zweiten Kapitels

an verschiedenen Stellen auf die Situation von Erwerbstätigen aus dem Informations- und Kommunikationsbereich Bezug genommen, die stärker als andere Beschäftigtengruppen im Brennpunkt des Strukturwandels stehen und dessen Dynamik am deutlichsten erfahren.

Vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen erfolgt im ***dritten Kapitel*** eine *Präzisierung der Forschungsfragen* zur individuellen Lebensgestaltung von IT-Beschäftigten sowie zu deren subjektiven Kontrollvorstellungen, beruflichen Strebungen und Kompetenzen.

Das methodische Vorgehen bei der Untersuchung von 85 GründerInnen und MitarbeiterInnen kleiner IT-Startups wird im ***vierten Kapitel*** genauer vorgestellt. Neben einem Überblick zu Untersuchungspartnern, Kooperationsunternehmen und deren Akquise (4.1) beinhaltet das Kapitel genauere Informationen zu den verwendeten Erhebungsinstrumenten, vor allem zum halbstrukturierten, leitfadengestützten Intensivinterview. Nach einer Darstellung der verschiedenen Themenbereiche des Interviewleitfadens (4.2) wird das primär qualitativ ausgerichtete Auswertungsprozedere erläutert, das sich an dem von Kelle und Kluge (1999) entwickelten Stufenmodell der empirischen Typenbildung orientiert.

Die Ergebnisse aus der ersten Interviewserie des Forschungsprojekts „KOMPETENT“ werden im ***fünften Kapitel*** vorgestellt, das seinerseits in fünf Abschnitte untergliedert ist:

Im ersten Abschnitt (5.1) werden die empirisch gefundenen *Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung* vorgestellt: Hier zeigt sich, dass bei einer Mehrheit der Befragten neue Formen der Lebensgestaltung dominieren, die durch eine teilweise extrem starke Arbeitszentrierung und *Entgrenzung von Berufs- und Privatleben* gekennzeichnet sind. Dabei lassen sich verschiedene Unterformen abgrenzen: (a) eine „Verschmelzung der Lebenssphären“, bei der Arbeit und Freizeit eine inhaltliche Einheit bilden, (b) eine „extrem arbeitszentrierte Entgrenzung“, bei der die Arbeit das Privatleben nahezu vollständig „schluckt“ sowie (c) eine „relativierte“ Entgrenzung, bei der die extreme Dominanz des Berufs zugunsten einer inhaltlich stärker abgrenzbaren „Rest-Freizeit“ nachlässt. Neben der Entgrenzung finden wir außerdem stärker traditionale Formen einer *Segmentation* und einer *Integration* der Lebenssphären, wobei für beide Hauptformen jeweils eine „ausbalancierte“ sowie eine „arbeitszentrierte“ Unterform unterschieden werden kann. Die insgesamt sieben Unterformen der Lebensgestaltung werden entlang verschiedener Merkmalsbereiche detailliert beschrieben und hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede diskutiert.

Die folgenden drei Unterkapitel des Ergebnisteils widmen sich den Befunden zu den intrapersonalen Merkmalsbereichen. Zunächst folgt ein Überblick zu den *subjektiven Kontrollvorstellungen* der Startup-Beschäftigten (Kapitel 5.2), die sich durch eine sehr starke internale Ausrichtung beschreiben lassen. Die verschiedenen Hauptvorstellungsmuster, bei

denen sich deterministische und interaktionistische Formen in etwa gleich häufig abzeichnen, werden am Beispiel von Markierpersonen näher erläutert.

Die *beruflichen Motive und Strebungen von Startup-Beschäftigten* sind Gegenstand des darauffolgenden Unterkapitels (5.3). Hier werden vier Hauptbereiche beruflicher Strebungen unterschieden: (a) fachlich-inhaltliche Motive/Strebungen (b) autonomiebezogene Motive/ Strebungen (c) soziale Motive/Strebungen sowie (d) kontextbezogene Motive/Strebungen. Bei den mit Abstand am häufigsten thematisierten und subjektiv als am bedeutsamsten gekennzeichneten beruflichen Strebungen handelt es sich zum einen um Autonomieorientierungen, bei denen noch einmal genauer zwischen dem Wunsch nach individueller Freiheit für das persönliche Handeln und dem Streben nach Macht und Einflussnahme unterschieden werden kann. Zum anderen handelt es sich um *fachlich*-inhaltliche Motive und Strebungen, insbesondere um das Motiv der „Technikbegeisterung". Diese beiden Hauptbereiche beruflicher Sterbungen werden am Beispiel von Markierzitaten näher beschrieben. An die inhaltliche Klassifikation bedeutsamer Motive schließt eine genauere Betrachtung des *zeitlichen Abstraktionsniveaus* und der *Kongruenz* beruflicher Strebungen an. Dabei geht es einerseits um die Präzisierung der Handlungsebenen (des kurz-, mittel- oder langfristigen Arbeitshandelns), auf die sich die beruflichen Motive und Strebungen vornehmlich beziehen, andererseits um die Klärung der Frage, ob sich die beruflichen Strebungen aus Sicht der Befragten problemlos realisieren lassen oder ob – und wenn ja, in welchem Maße sie mit anderen Handlungsanforderungen und -zielen in Konflikt geraten. Auf der Basis der strukturellen und inhaltlichen Unterscheidung werden schließlich fünf typische *Konfigurationen beruflicher Strebungen* von Startup-Beschäftigten vorgestellt: (a) „der karriereorientierte Unternehmer" (b) „der technikorientierte Gründer" (c) „der technikbegeisterte Mitarbeiter" (d) der „New Economy-orientierte Mitarbeiter" sowie (e) „der extrinsisch orientierte Mitarbeiter".

Der näheren Bestimmung beruflicher Strebungen folgt im Abschnitt 5.4 eine ausführliche Beschreibung der beruflichen *Kompetenzen von IT-Beschäftigten*. Die aus Sicht der Befragten zentralen berufsrelevanten Kompetenzen werden dabei auf der Grundlage der Taxonomie von Erpenbeck und Heyse (1996, 1999) zunächst für die gesamte Stichprobe und anschließend für die verschiedenen in unserem Sample repräsentierten Tätigkeitsfelder (Softwareentwicklung, Vertrieb, Management, etc.) dargestellt. Im Anschluss daran werden die Probleme und Defizite einer bloß inhaltlich-funktionalistischen Kategorisierung offen erhobener Kompetenzvorstellungen erörtert. Dabei wird eine Perspektive auf alternative Klassifikations- und Bewertungsmöglichkeiten von Kompetenzen in Anlehnung an strukturgenetische Konzeptionen eröffnet, die sich vor allem auf den Aspekt der Reflexivität richtet. Drei *Dimensionen der*

Handlungsreflexivität werden in diesem Zusammenhang näher vorgestellt: (1.) die Reflexivität im Umgang mit komplexen Sachproblemen, (2.) die Reflexivität im Umgang mit komplexen Wertkonflikten sowie (3.) die Intensität der emotionalen Bindung an Werte, Normen und Prinzipien.

Im Mittelpunkt des fünften und letzten Abschnitts des Ergebniskapitels (5.5) stehen *Zusammenhänge zwischen den Formen der Lebensgestaltung und Personmerkmalen* (der subjektiven Kontrollvorstellungen, beruflichen Strebungen und Kompetenzen). Dabei soll geklärt werden, ob sich vor dem Hintergrund bestimmter Lebensgestaltungsformen spezifische Konfigurationen von Personmerkmalen abgrenzen lassen. Im Mittelpunkt der abschließenden Diskussion steht die Frage, inwieweit sich die vornehmlich entgrenzte und arbeitszentrierte Lebensgestaltung junger Gründer und Mitarbeiter als Ausdruck einer Anpassung bzw. Ausrichtung an externen Handlungsanforderungen (im Sinne des Leittypus des „Arbeitskraftunternehmers“) interpretieren lassen bzw. inwieweit es sich hier um den Ausdruck einer bewusst reflektierten und aktiven Gestaltung der Hauptlebenssphären und deren Bezüge handelt. Weiter wird diskutiert, ob die künftig absehbare, stärkere Konfrontation mit den Imperativen des Marktes notwendiger Weise zu einer Intensivierung oder Verfestigung der Entgrenzung führt oder ob damit verknüpfte Zielkonflikte eine Reflexion der eigenen Lebensgestaltung begünstigen bzw. sogar erzwingen, in deren Folge eine (weniger arbeitszentrierte) Form der Segmentation oder Integration der Lebenssphären realisiert wird.