

Freie Universität Berlin
Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

**Zur Gleichzeitigkeit berufsbiografischer
Kontinuität und Diskontinuität im IT-Bereich**

Dissertationsschrift
zur Erlangung des akademischen Grades

Doktor der Philosophie (Dr. phil.)
Doctor of Philosophy (Ph.D.)

vorgelegt von
Dipl.-Psych. Johannes Geffers

Erstgutachter
Prof. Dr. Ernst-H. Hoff

Zweitgutachter
Prof. Dr. Morus Markard

Tag der Disputation
19.11.2012

Berlin, 23. Juni 2014

Danksagung

Bedanken möchte ich mich bei dem gesamten „Kompetent“-Team für die Jahre gemeinsamer Arbeit und des freundschaftlichen Austauschs. Bei Ernst Hoff für seine zahlreichen Hinweise, die Freiheiten, die er mir bei der Abfassung meiner Arbeit ließ sowie seine Geduld. Bei Eyko Ewers, Olaf Petersen und Ulrike Schraps für die schöne, wenn auch leider viel zu kurze gemeinsame Zeit und ihre reichhaltigen Forschungen, denen meine Arbeit viele Anregungen zu verdanken hat. Ebenso möchte ich mich bei Hans-Uwe Hohner, Christian Härtwig, Luiza Olos und Gaby Ballhausen für die vielen entspannten Gespräche bedanken. Morus Markard gilt mein Dank für den langjährigen egalitären Austausch. Für die Kommentierung der Entwürfe meiner Arbeit gilt mein Dank Annett Schulze, Arne Klöpffer, Bianca Stern, Christian Kröger, Jan Ries, Jenny Schmithals, Julia Müller, Markus Luther, Patrick Krause und Ulf Banscherus. Mein besonderer Dank für die Begleitung meiner Arbeit gilt Christof Zirkel, der mir eine Vielzahl von Anregungen gegeben hat. Der Hans-Böckler-Stiftung gilt mein Dank für die Förderung meiner Promotion und die vielfältigen Erfahrungen und Menschen, die ich habe kennenlernen dürfen. Schließlich danke ich meinen Eltern, Eva und Dieter Geffers, für die liebevolle Unterstützung und die unermüdlichen Rückmeldungen zur vorliegenden Arbeit.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
2. Wandel der Arbeitsgesellschaft	9
2.1. Globalisierung, Veränderungen der Wirtschaftssektoren und der Trend zur Höherqualifizierung.....	10
2.1.1. Globalisierung des Handels, der Finanzen und der Arbeitsmärkte.....	10
2.1.2. Wandel der Arbeit und der Wirtschaftssektoren.....	11
2.1.3. Trend zur Höherqualifizierung	13
2.2. Wandel der Erwerbsverhältnisse.....	15
2.3. Wandel der Unternehmen und der Kontrolle der Arbeit.....	25
2.3.1. Wandel der Unternehmensstrukturen und der Organisationsformen	27
2.3.2. Wandel der Kontrolle der Arbeit.....	33
2.4. Wandel der Berufe.....	44
2.5. Wandel der Geschlechterverhältnisse.....	51
2.5.1. Qualifikation.....	53
2.5.2. Geschlechterungleichheiten in der Sphäre des Berufs	54
2.5.3. Geschlechterungleichheiten in der Relation von Beruf und Privatleben	57
2.6. Die IT-Branche als ein prototypischer Bereich des Wandels.....	63
3. Sozial- und individualwissenschaftliche Konzepte der Beschreibung von Berufsbiografien und empirische Befunde	72
3.1. Soziologie: Lebenslauf- und Biografieforschung	74
3.1.1. Der institutionalisierte Lebenslauf	76
3.1.2. Lebenslauf als Statusbiografie: „Vergessene“ Verknüpfungen zwischen den Institutionen des Lebenslaufs	80
3.1.3. Weitere Ansätze	87
3.2. Exkurs: De-Institutionalisierung von Lebensläufen – empirische Befunde.....	90
3.2.1. Wandel (familiärer) Lebensformen	91
3.2.2. Wandel der Erwerbssphäre	94
3.2.3. Übergänge und Altersgrenzen.....	96
3.2.4. Zur Differenz von empirischem und wahrgenommenem Wandel von Lebensläufen.....	98
3.2.5. Resümee.....	100
3.3. Managementforschung: „New Careers“	103
3.3.1. Boundaryless Career	103
3.3.2. Protean Career.....	110
3.3.3. Resümee.....	117
3.4. Psychologie: Theorien Beruflicher Entwicklung.....	121
3.4.1. Modell der erfolgreichen Berufswahl.....	122
3.4.2. Modell der Laufbahnentwicklung	127
3.4.3. Modell der Lebensgestaltung und Zielkonflikte	133
3.4.4. Weitere Ansätze	141
3.5. Resümee	145
4. Fragestellung und Konzeption der Untersuchung	151

5. Forschungskontext und Forschungsmethoden.....	157
5.1. Forschungskontext: Das Projekt KOMPETENT	157
5.2. Methodologische Vorbemerkungen.....	162
5.3. Akquise und Erhebungsmethoden	166
5.3.1. Akquise der Untersuchungsteilnehmenden	166
5.3.2. Erhebungsmethoden	168
5.4. Auswertungsmethoden	179
5.4.1. Inhaltsanalytische Auswertung	179
5.4.2. Statistische Auswertungen	180
5.4.3. Empirische Typenbildung	182
5.4.4. Anmerkungen zur Verallgemeinerbarkeit.....	184
6. Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	186
6.1. Allgemeine Beschreibung der Untersuchungsgruppe.....	186
6.1.1. Geschlecht, Alter und Kinder im Haushalt	186
6.1.2. Bildungstitel / formales Qualifikationsniveau	187
6.1.3. Berufserfahrung.....	191
6.2. Beschreibung der objektiven Dimensionen	191
6.2.1. Phasen der Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit	192
6.2.2. Beruf: Qualifikationen, Adäquanz der Tätigkeiten und Branchenwechsel	194
6.2.3. Arbeitszeit	200
6.2.4. Arbeitsplanung und Arbeitsform.....	202
6.2.5. Kooperationsformen	208
6.2.6. Verantwortung	212
6.2.7. Erwerbsformen	217
6.2.8. Betriebswechsel und Betriebsgröße	223
6.3. Beschreibung der subjektiven Dimensionen	230
6.3.1. Berufliche Strebungen	230
6.3.2. Formen der Lebensgestaltung.....	274
6.4. Typologie einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität	290
6.4.1. Selbst herbeigeführte äußere Diskontinuität aufgrund kontinuierlicher Zuspitzung von persönlichen Strebungen (Typ I).....	292
6.4.2. Erzwungene externe Diskontinuität, Krisenerfahrungen und innere Umorientierung (Typ II)	310
6.4.3. Zunehmende äußere und innere Kontinuität (Typ III).....	323
6.4.4. Kontinuität durch Übereinstimmung interner Orientierungen und externer Unterstützung (Typ IV)	332
6.4.5. Relationen zwischen den Typen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien	342
7. Diskussion der Ergebnisse und Ausblick.....	354
Literaturverzeichnis	361
Abbildungsverzeichnis	394
Tabellenverzeichnis	396
Eidesstattliche Erklärung	397
Curriculum Vitae.....	398
Abstracts.....	399

1. Einleitung

Der Wandel der Lebensläufe und Berufsbiografien wird seit den 1980er Jahren diskutiert. Schon häufig wurde das Ende der „Normalarbeitsbiografie“ ausgerufen, eines als normal angesehenen berufsbiografischen Verlaufs, der durch die Abfolge der drei Kernelemente Ausbildung, Erwerbsleben und Ruhestand gekennzeichnet ist. Das Schicksal der Normalarbeitsbiografie wird in der Regel eng verknüpft mit jenem des „Normalarbeitsverhältnisses“, einer Form der abhängigen Beschäftigung, deren Kern als unbefristete Vollzeitbeschäftigung definiert wird. Diese Normalitätsannahmen – eine geregelte Abfolge berufsbiografischer Stationen von Ausbildung und anschließender dauerhafter Beschäftigung in ein und demselben Unternehmen bis zum Ruhestand – werden durch die fortlaufende und dynamische Transformation der Arbeitsgesellschaft infrage gestellt. Die Erwartbarkeit von Planbarkeit, Kontinuität und Stabilität schwindet angesichts der Tendenzen der Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen. Sie weicht einer neuen Normalitätserwartung, die gekennzeichnet ist durch Diskontinuität, Instabilität und die Erwartung zu planen, wo keine gesicherte Grundlage dafür besteht (Hardering, 2011).

Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien werden dabei sowohl in der öffentlichen als auch in der wissenschaftlichen Diskussion meist als polarer Gegensatz auf einer einzelnen zentralen Achse, einem einzigen Kontinuum verhandelt, auf dem die Berufsbiografien von Personen eingeordnet werden können. Oft genug wird mit einer solchen Einordnung zugleich eine Wertung verbunden – Kontinuität ist gut, Diskontinuität ist ein Ausdruck von Prekarität und wird in der Regel als Bedrohung wahrgenommen. Eng verknüpft mit dieser Vorstellung ist die Annahme, dass Diskontinuität vor allem Ausdruck äußerer, struktureller Einflüsse ist. Menschen werden demnach durch Krisen „ihrer“ Unternehmen, in deren Folge sie entlassen werden oder andere berufliche Einbußen hinnehmen müssen, „biografische Brüche“ aufgezwungen, die sie „verarbeiten“ müssen. Dass berufliche Veränderungen auch das Resultat zielgerichteten berufsbiografischen Handelns sein können, gerät dabei oft aus dem Blick.

In der vorliegenden Arbeit sollen Berufsbiografien von jungen, hoch qualifizierten Personen im IT-Bereich untersucht werden. Die zentrale These des Forschungsvorhabens lautet, dass Berufsbiografien durch eine Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität sich wechselseitig beeinflussender Dimensionen gekennzeichnet sind. Diese Gleichzeitigkeit lässt sich als spezifische Konstellationen der Ausprägungen der Dimensionen beschreiben. Um diese These

weiter zu verfolgen, werden drei zentrale Fragen bearbeitet, die diese Arbeit strukturieren: Welche Dimensionen sind für die Beschreibung von Berufsbiografien relevant? Wie gestaltet sich das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung in Berufsbiografien? Und welche Konfigurationen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien lassen sich empirisch differenziert beschreiben?

Dass diese Forschungsfragen anhand von Berufsbiografien im IT-Bereich untersucht werden sollen, ist mit dem angenommenen prototypischen Charakter dieser Branche für relevante Aspekte des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft verbunden. Dabei kann zunächst einmal von einer großen und wachsenden wirtschaftlichen Bedeutung der Branche ausgegangen werden. Hinzu kommt, dass sich dieses Segment des Arbeitsmarktes durch eine sehr weitgehende Implementierung von im Vergleich zu den 1980er und 1990er Jahren neuen Formen der Organisation und Kontrolle von Arbeit sowie der Strukturierung von Unternehmen auszeichnet. Damit einher gehen neue Anforderungen an die Realisierung des alltäglichen und berufsbiografisch bedeutsamen (Arbeits-)Handelns, die zu neuen Berufsbiografien führen. Was in der Boomphase der IT-Branche an neuen Formen der Organisation von Arbeit in den kleinen Start-ups quasi ausprobiert und durch sozialpolitische Arbeitsmarktinterventionen flankiert wurde, hat bis heute zu einer Verbreitung dieser Anforderungen und damit verbundener Biografien auf weitere Segmente des Arbeitsmarktes geführt.

Die vorliegende Arbeit entstand im Rahmen des Forschungsprojekts „KOMPETENT: Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung – Kompetenzentwicklung von Beschäftigten im IT-Bereich“, das von 2001 bis 2006 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wurde. Im Rahmen der als Längsschnitt angelegten Untersuchung wurden in den Jahren 2001 und 2002 85 Gründer/innen, Mitarbeiter/innen und Alleinselbstständige interviewt, von denen der Großteil an einer zweiten Erhebung in den Jahren 2005 und 2006 teilnahm. Das zentrale Erhebungsinstrument waren halbstrukturierte, leitfadengestützte Interviews. Zwischen den beiden Erhebungen wurde den Befragten ein Onlinetagebuch angeboten. Im Rahmen des Projekts entstand eine Vielzahl von Publikationen, darunter die Dissertationen von Eyko Ewers (2005), Olaf Petersen (2004) und Ulrike Schrapf (2006a). Auf der Grundlage der Daten der ersten Erhebung wurden darin zentrale Fragen des Projektes behandelt: berufliche Motive und Strebungen, Formen der Lebensgestaltung, die Entwicklungsdynamik und konflikthafte Entwicklung der Unternehmen sowie die unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern im IT-Bereich.

Der zentrale Argumentationsstrang der vorliegenden Arbeit orientiert sich an den drei genannten Leitfragen und lässt sich grob in folgende Schritte gliedern:

Den ersten beiden Leitfragen nach den relevanten Dimensionen zur empirischen Beschreibung von Berufsbiografien sowie dem Verhältnis von strukturellen und individuellen Einflüssen wird in den Kapiteln zwei und drei nachgegangen. Im Zentrum des zweiten Kapitels steht der Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft, der unter anderem anhand der Veränderungen der Qualifikationsstruktur, der Erwerbsverhältnisse, der Unternehmensstrukturen und der Kontrolle der Arbeit, der Berufe sowie der Geschlechterverhältnisse beschrieben wird. Im dritten Kapitel werden sozial- und individualwissenschaftliche Konzepte zur Beschreibung von Lebensläufen und Berufsbiografien daraufhin untersucht, welche Dimensionen sie für relevant erachten, wie Kontinuität und Diskontinuität thematisiert werden und wie sie das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung in Berufsbiografien fassen. In einem Exkurs wird in diesem Kapitel der Frage nachgegangen, ob und wenn ja, in welchem Maß eine De-Institutionalisierung von Lebensläufen stattfindet.

In den Kapiteln vier und fünf werden die Fragestellung präzisiert sowie die Konzeption der vorliegenden Arbeit und die Forschungsmethoden beschrieben. Im fünften Kapitel findet sich zudem eine ausführlichere Darstellung des Projekts KOMPETENT. Da der vorliegenden Arbeit eine Sekundäranalyse der Daten des Projekts zugrunde liegt, wird vor allem das gemeinsame Vorgehen im Projektkontext geschildert.

Im sechsten Kapitel werden schließlich die empirischen Ergebnisse präsentiert. Dies umfasst sowohl Beschreibungen der untersuchten Dimensionen als auch die Darstellung einer Typologie von Berufsbiografien mit vier Haupttypen, die durch spezifische Konfigurationen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität gekennzeichnet sind. Für die ersten beiden Haupttypen ist eine äußere oder externe Diskontinuität charakteristisch, die beim ersten Typ durch eine kontinuierliche Zuspitzung persönlicher Strebungen herbeigeführt wird, während beim zweiten Typ externe Einflüsse auf die Berufsbiografien und individuelle Krisenerfahrungen charakteristisch sind. Der dritte Haupttyp zeichnet sich durch eine zunehmende äußere und innere Kontinuität der Berufsbiografien aus, die sich an einem übergreifenden Streben nach einer Balance des Berufs- und Privatlebens ausrichtet. Beim vierten Haupttyp schließlich stimmen interne Orientierungen und externe Unterstützungsstrukturen in Beruf- und Privatleben soweit überein, dass die untersuchten Personen eine „Kontinuität des Aufstiegs“ realisieren können. Am Ende der Darstellung der empirischen Ergebnisse werden die einzelnen Typen

noch einmal auf die ihnen zugrunde liegenden Dimensionen bezogen, um auf diesem Weg deren unterschiedliche Relevanz für die verschiedenen Typen von Berufsbiografien herauszuarbeiten.

Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen sowohl einen praktischen als auch einen theoretischen Beitrag liefern. Praktische Relevanz können vor allem die Typen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien haben, in deren Beschreibungen typische Konstellationen biografischen Handelns enthalten sind, die beispielsweise in der Berufsberatung Anwendung finden können. Der Beitrag zur Theoriebildung liegt in der Formulierung eines Modells für eine mehrdimensionale Beschreibung von Berufsbiografien, das neuen Anforderungen an das berufsbiografische Handeln Rechnung trägt.

2. Wandel der Arbeitsgesellschaft

Im folgenden Kapitel werden ineinandergreifende Transformationsprozesse der Arbeitsgesellschaft beschrieben. Mit der Darstellung wird auf die Hervorhebung relevanter Dimensionen für die Untersuchung von Berufsbiografien sowie deren Veränderung in den vergangenen Jahrzehnten abgezielt. Einige dieser Veränderungen sind als kontinuierliche Entwicklungen, andere besser durch Typisierungen von historischen Konstellationen beschreibbar. Historisierungen sollen eine bessere Einschätzung aktueller Ereignisse unterstützen.

Für die vorliegende Untersuchung von Berufsbiografien werden folgende Elemente des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft untersucht:

1. Auf einer makroökonomischen Ebene sind die *Globalisierung* (vor allem der Produkt- und Finanzmärkte), die *Veränderungen der Wirtschaftssektoren* und ein allgemeiner *Trend zur Höherqualifizierung* hervorzuheben.
2. Nicht zuletzt unter dem Druck globaler Arbeits- und Produktionsbedingungen ist in den letzten Jahren ein *Wandel der Erwerbsverhältnisse* zu verzeichnen.
3. Spätestens seit den 1990er Jahren befinden sich die *Strukturen von Unternehmen und die Formen der Kontrolle der Arbeit* in einem tief greifenden Veränderungsprozess, der mit den Schlagworten der Vermarktlichung, Dezentralisierung, Flexibilisierung sowie der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit beschrieben wird. Mit den neuen Formen der Kontrolle der Arbeit sind weitreichende Konsequenzen für das alltägliche und berufsbiografische (Arbeits-)Handeln verbunden.
4. Nicht zuletzt aufgrund der Veränderungen der Erwerbsverhältnisse, des Wandels des Sozialstaats zum „aktivierenden“ Sozialstaat und den Veränderungen der Arbeitsstrukturen in den Betrieben wird ein *Wandel oder eine Erosion der Berufe* diskutiert.
5. Ebenfalls seit einigen Jahrzehnten wird ein grundsätzlicher *Wandel des Geschlechterverhältnisses* gefordert oder bereits konstatiert. Unklar ist, ob diese Entwicklungen als Bruch des asymmetrischen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern bezeichnet werden können, ob es sich um eine „rhetorische Modernisierung“ handelt oder die Trennlinien zwischen den Geschlechtern nur verschoben anstatt aufgehoben werden.

2.1. Globalisierung, Veränderungen der Wirtschaftssektoren und der Trend zur Höherqualifizierung

Für den Wandel der Erwerbsarbeit und deren gesellschaftliche Einbettung wird auf drei makroökonomische Veränderungen der letzten Jahrzehnte eingegangen: die Globalisierung, die Veränderungen der Wirtschaftssektoren sowie den Trend zur Höherqualifizierung.

2.1.1. Globalisierung des Handels, der Finanzen und der Arbeitsmärkte

Unter dem Begriff der Globalisierung wird seit den späten 1980er Jahren eine große Vielfalt von Themen, Tendenzen und Umbrüchen zusammengefasst (Engel & Middell, 2010). Im Folgenden wird sich auf die Darstellung der makroökonomischen Veränderungen des Handels und der Finanzen sowie der Arbeitsmärkte beschränkt.

Die *Globalisierung des Handels und der Produktmärkte* ist ein alter Prozess, der sich in den letzten Jahrzehnten sowohl durch die technische Entwicklung von Kommunikationsmitteln und Transportkapazitäten, und vor allem durch internationale Handelsabkommen und die Einrichtung von Wirtschaftsräumen und Freihandelszonen beschleunigt hat. Durch den mit diesen Maßnahmen vollzogenen Abbau von Handelsbeschränkungen nimmt die Konkurrenz von Produkten und Dienstleistungen aus dem In- und Ausland zu, wodurch auch die damit verbundenen Herstellungsprozesse, Löhne (Ness, 2006; Hönekopp & Jungnickel, 2004) und arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Benstead, 2006) unter Druck geraten.

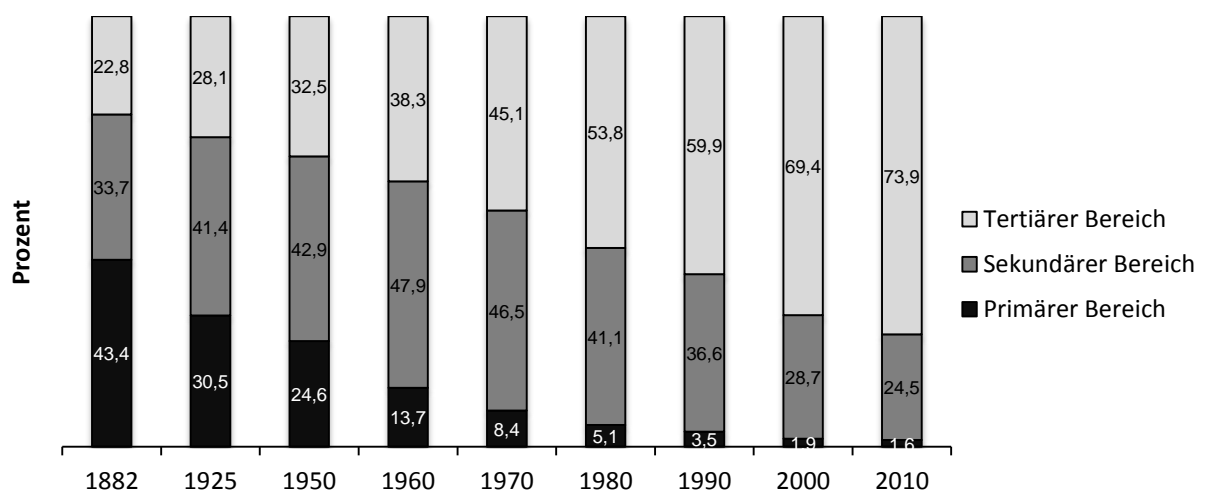
Die *Globalisierung der Finanzmärkte* wird durch die Aufhebung von Investitionsbeschränkungen und Beschränkungen des Handels mit Finanzprodukten vorangetrieben. Durch die Liberalisierung der Finanzmärkte ist es möglich geworden, Kapital in globalem Maßstab anzulegen und damit international einen Wettlauf von (nationalen) Standorten um die höchste Rendite auf das eingesetzte Kapital zu befördern. Auf diese Weise entwickelte sich ein finanzdominiertes Akkumulationsregime (Chesnai, 2004), durch das die Akteure der Finanzmärkte zunehmend Einfluss auf die Entscheidungsprozesse in den Staaten und bis hinein in die Unternehmen nehmen. Aus Sicht der Anleger sind unter anderem Investitionen durch sogenanntes „Venture Capital (VC)“ im Bereich der neuen Technologien (Chesnai, 2004, S. 232), und vor allem zur Jahrtausendwende in der „New Economy“ (Kühl, 2003) wegen hoher Renditeerwartungen vielversprechend.

Die zunehmende *internationale Mobilität von Arbeitskräften* wird vor allem in den letzten Jahren häufiger thematisiert (Fischer & Siebern-Thomas, 2004; Hönekopp, Jungnickel & Straubhaar, 2004). Im Vordergrund der Diskussion stehen die Zu- und Abwanderung von Hochqualifizierten („Brain Drain“ vs. „Brain Gain“). Im deutschen Kontext wird die Mobilität von Arbeitskräften eher im Rahmen der Diskussion über den Mangel von (hoch qualifizierten) Fachkräften verhandelt und Perspektiven innereuropäischer beruflicher Mobilität stehen im Vordergrund (Verwiebe & Müller, 2006).

2.1.2. Wandel der Arbeit und der Wirtschaftssektoren

Ebenfalls als ein globaler Trend lässt sich ein Wandel der Arbeit und der Wirtschaftsstrukturen beschreiben, der am Ende des 19. Jahrhunderts begann und als ein Übergang von der *Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft* beschrieben wird (Baethge & Wilkens, 2001). Erkennbar wird aus der Darstellung (Abb. 1), dass der primäre Bereich (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) in seiner Bedeutung erst vom sekundären Bereich (produzierendes Gewerbe) und dann vom tertiären Bereich (Dienstleistungen) abgelöst wird. Ihre Hochzeit hatte die Industriegesellschaft in Deutschland in den 1960er und 1970er Jahren. In dieser Zeit arbeitete fast die Hälfte der Erwerbstätigen in diesem Sektor. Spätestens seit den 1980er Jahren ist der größte Teil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor beschäftigt, und dieser Anteil ist bis heute auf fast drei Viertel gestiegen. Im produzierenden Gewerbe arbeiten heute nur noch knapp ein Viertel und im primären Sektor nur eineinhalb Prozent der Erwerbstätigen.

Abbildung 1: Anteile der Beschäftigten in den Wirtschaftssektoren (1882 – 2010)



Quelle: Statistisches Bundesamt, 1999, S. 90; Statistisches Bundesamt, 2011a.

Doch nicht nur zwischen den Sektoren verschieben sich die Beschäftigtenanteile. Vor allem innerhalb des Dienstleistungssektors, aber auch in den anderen Sektoren wird seit den 1990er Jahren eine Zunahme von Beschäftigungen in sogenannten Informationsberufen festgestellt (Dostal, 1999). Der rasante Zuwachs und die Durchsetzung von Computertechnologien führten um die Jahrtausendwende zu einer Diskussion über die Entstehung eines „vierten Sektors“, des „Informationssektors“ (Rürup & Sesselmeier, 2001, S. 250-251). Inzwischen wird diese Entwicklung nicht mehr mit der Entstehung eines eigenen Sektors verbunden, aber dass Informations- und Kommunikationstechnologien über die Sektoren, Branchen, Berufe und Hierarchien hinweg die tägliche Arbeit der Erwerbstätigen prägen, ist unstrittig – beispielsweise nutzten 60 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2008 im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einen Computer (O. Bauer & Tenz, 2009, S. 52). Mit dem zunehmenden Einsatz von Computertechnologien und damit verbundenen Möglichkeiten der Rationalisierung verschwinden nicht nur Arbeitsplätze, sondern es entstehen auch neue Konfigurationen von Tätigkeiten, für die der Einsatz neuer Technologien zwingend ist. Das betrifft nicht nur Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor, sondern auch die Nutzung von computergestützten Fertigungssystemen im produzierenden Sektor, und die Arbeit in der Landwirtschaft wird ebenfalls zunehmend automatisiert und verlangt entsprechende Qualifikationen. Aktuell wird die Verwissenschaftlichung und technologische Durchdringung insbesondere des zweiten Sektors mit der begrifflichen Neuschöpfung der „Tertiarisierung des sekundären Sektors“ (Geißler, 2006, S. 165-166) oder dem Entstehen einer „industriellen Dienstleistungsgesellschaft“ (ebenda) zu fassen versucht. Durch das Entstehen neuer Tätigkeitsfelder, die schnelle technische Entwicklung und, damit verbunden, den neuen Konfigurationen von Anforderungen an die Erwerbstätigen, rückt das System der Berufe und die Frage in den Blick, wieweit die bestehenden Berufe und die im Rahmen der Ausbildung vermittelten Inhalte noch zeitgemäß sind. Auf diese Frage wird später, im Kapitel 2.4., eingegangen.

Als ein wichtiges Moment des aktuellen Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft wird eine wachsende Heterogenität von Formen der Erwerbsarbeit betont, für die nur schwer ein „einheitsstiftendes Prinzip“ (Baethge, 2001, S. 28) gefunden werden kann, wie es für die Industriearbeit möglich erschien. Trotz der deutlichen quantitativen Dominanz von Dienstleistungstätigkeiten werden diese oft genug über eine negative Abgrenzung gegenüber dem lange vorherrschenden Leitbild der Produkte schaffenden Industriearbeit definiert (Jacobsen, 2010, S. 206). Die eigenen Qualitäten des weiten Spektrums von Dienstleistungstätigkeiten kommen erst nach und nach in den Blick. Zeitgleich mit den Veränderungen der Arbeitstätigkeiten ist auch ein Aufbrechen von gesellschaftlichen Anordnungen zu beobachten, in denen

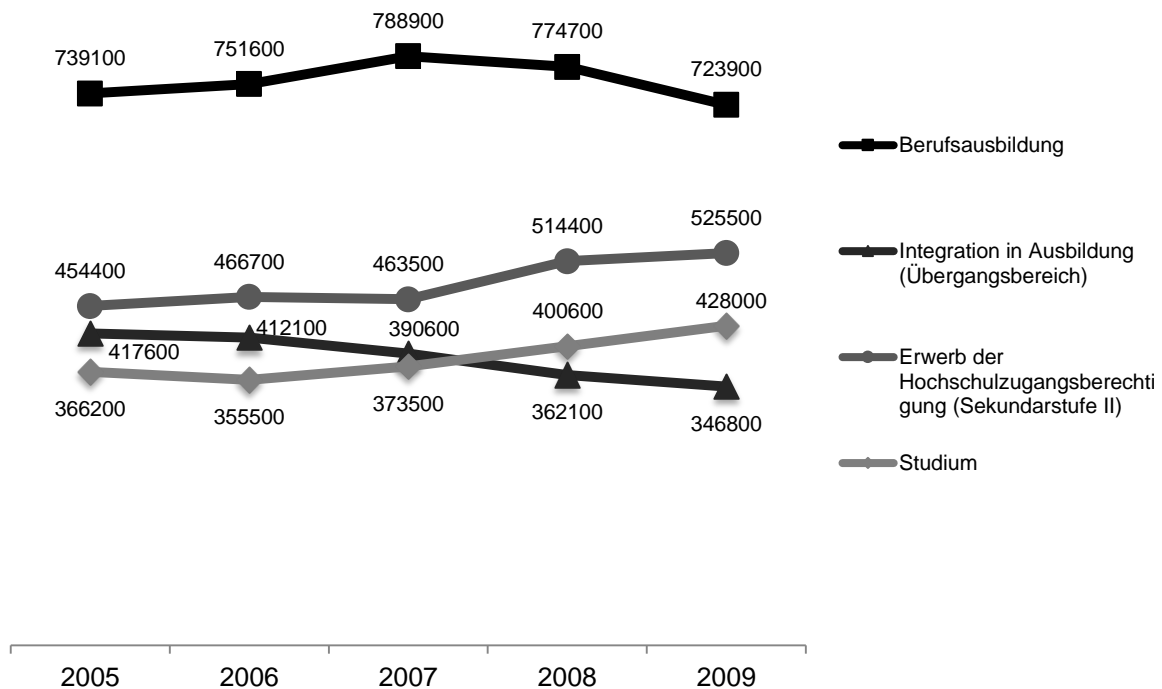
die Arbeit institutionell eingebettet ist. Baethge (2001, S. 29) beschreibt diese Anordnungen als „Architekturen von rechtlichen Regeln, im Alltag herausgebildete Verhaltensnormen und –routinen und organisatorische Formen, welche der Kooperation der Menschen in der Arbeit und ihren Austauschbeziehungen auf dem Markt Sicherheit und Kontinuität verleihen“. Diese Anordnungen, die Baethge als „Industrialismus“ beschreibt, sind in den letzten Jahrzehnten aufgrund technischer, wirtschaftlicher, demografischer und kultureller Veränderungen stark unter Druck geraten, da die für sie konstitutiven Regeln für die neuen Anforderungen nicht mehr funktional sind. Nach Baethge und Sauer ist eine vergleichbar einheitliche Anordnung zur betrieblichen und gesellschaftlichen Organisation von Arbeit für den Dienstleistungssektor oder eine Dienstleistungsgesellschaft bisher nicht zu erkennen (Baethge, 2001, S. 37; Sauer, 2010, S. 547). Unzweifelhaft ist jedoch, dass sich das „alte Modell“ in andauernden Prozessen des Wandels befindet, die im weiteren Verlauf des Kapitels beschrieben werden.

2.1.3. Trend zur Höherqualifizierung

In den letzten Jahrzehnten ist ein allgemeiner Trend der Höherqualifizierung zu beobachten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010; Franz & Voss-Dahm, 2011; Vester, 2011). Für diesen Trend werden idealtypisch zwei Begründungen angeführt (Weil & Lauterbach, 2009, S. 327-328), die sich beide ergänzen: Im Sinne einer *nachfrageorientierten* Argumentation wird auf die gestiegenen Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem verwiesen: Technische und organisatorische Veränderungen der letzten Jahrzehnte verlangen demnach ein höheres Ausbildungsniveau auf der Seite der Erwerbstätigen. Die zweite Begründung kann als *angebotsorientierte Argumentation* beschrieben werden: Höher qualifizierte Personen verdrängen niedriger qualifizierte Erwerbstätige von Arbeitsplätzen, für die eine niedrigere Qualifikation eigentlich ausreichend wäre.

Die beschriebene Entwicklung lässt sich anhand von Veränderungen bei der Wahl beruflicher Bildungswege zeigen. Aktuelle Zahlen weisen auf eine Abnahme von Neuzugängen in die Berufsausbildung hin, während die Zahl der Personen in Bildungseinrichtungen, die zur Hochschulreife führen, zunimmt, und die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger seit 2005 wieder steigt (Abb. 2): Für die Aufnahme eines Studiums an einer Hochschule oder Berufsakademie entschieden sich im Jahr 2009 428.000 Personen gegenüber 366.200 im Jahr 2005 (Statistisches Bundesamt, 2010a), was einem Zuwachs von knapp 17 Prozent entspricht. Dennoch bleibt im Jahr 2009 mit insgesamt 723.900 Personen die Zahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen am höchsten, die eine Berufsausbildung aufnehmen.

Abbildung 2: Neuzugänge in Ausbildungsformen (2005 – 2009)

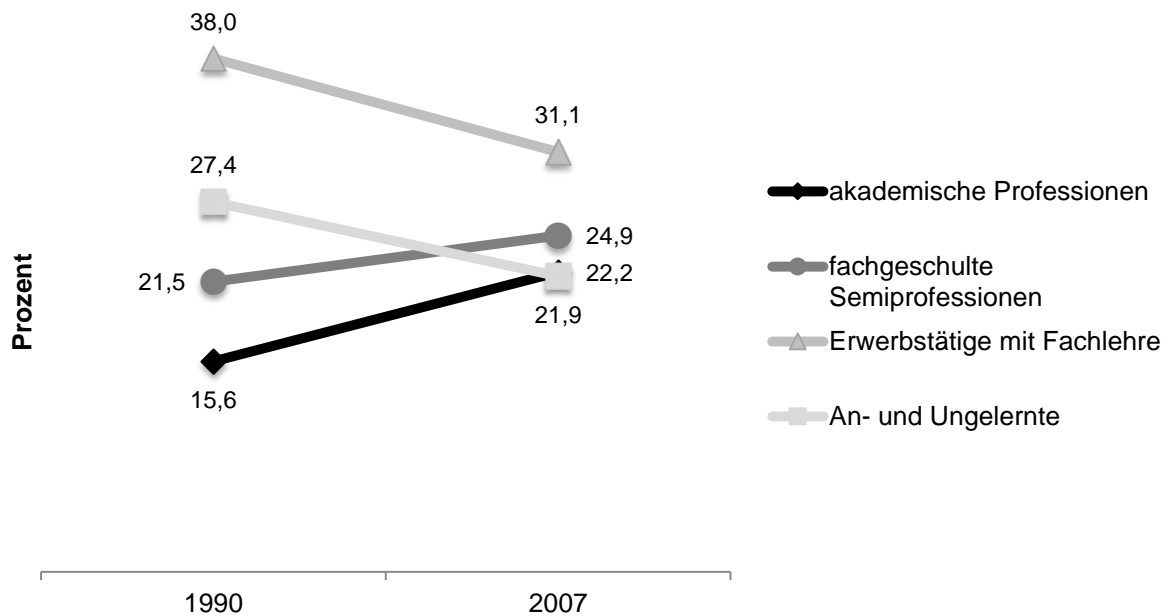


Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010a.

Neben dem veränderten Zustrom zur beruflichen Erstausbildung im Rahmen einer Ausbildung oder einem Studium findet sich auch ein Anstieg der Qualifizierung im Rahmen von Maßnahmen der (beruflichen) Weiterbildung. Besonders deutlich ist der Anstieg vom Ende der 1970er bis in die Mitte der 1990er Jahre. Der Anteil von Personen, der innerhalb eines Jahres an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat, stieg von 23 Prozent im Jahr 1979 auf 48 Prozent im Jahr 1995. Seit 1995 stagniert der Anteil bei rund 43 Prozent (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2011, S. 9-10). Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen differiert nach Erwerbsstatus, nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und nach Stellung im Beruf und beruflicher Position: Arbeitslose nehmen deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Teilzeitbeschäftigte, die wiederum seltener als Vollzeitbeschäftigte entsprechende Maßnahmen wahrnehmen (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2011, S. 24-25). Für die Stellung im Beruf und die eingenommene Position finden sich ebenfalls Abstufungen: Beamte bilden sich deutlich häufiger als Angestellte und Selbstständige fort, und Arbeiter bilden das Schlusslicht. Mit Blick auf die Position im Beruf zeigt sich, dass die Führungsebene häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt als Fachkräfte und diese wiederum öfter als Un- beziehungsweise Angelernte (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2011, S. 26-27).

Als Ergebnis des andauernden Prozesses der Höherqualifizierung lässt sich für den Zeitraum von 1990 bis 2007 eine Zunahme von Personen in akademischen Professionen (von 15,6 auf 22,2 Prozent) und fachgeschulten Semiprofessionen (von 21,5 auf 24,9 Prozent) feststellen, denen Rückgänge bei den Erwerbstätigen mit Fachlehre (von 38,0 auf 31,1 Prozent) sowie von An- und Ungelernten (von 27,4 auf 21,9 Prozent) gegenüberstehen (Abb. 3).

Abbildung 3: Trend zur Höherqualifizierung anhand ausgewählter Gruppen (1990 und 2007)



Quelle: Vester, 2011, S. 633.

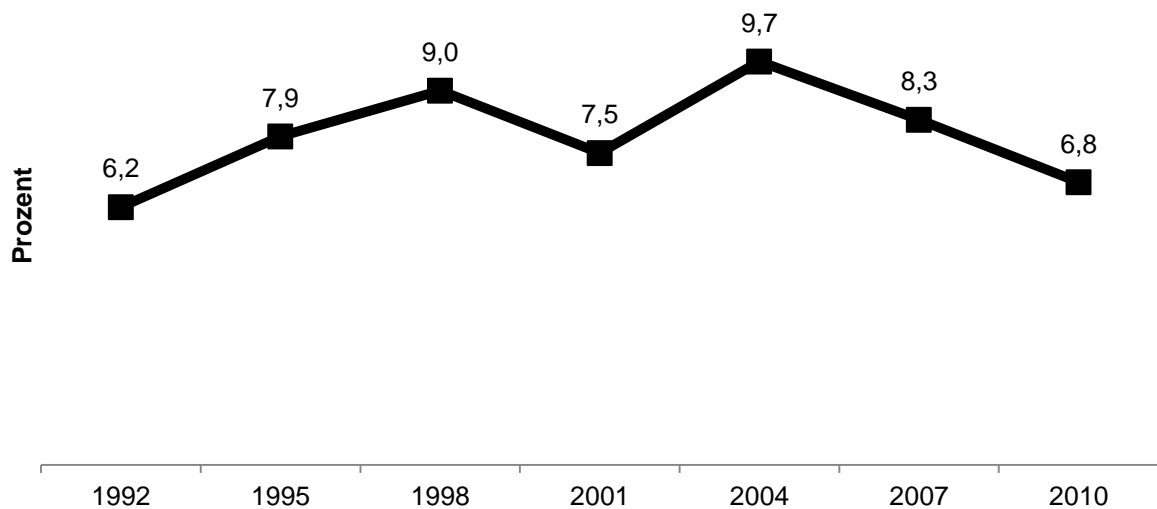
2.2. Wandel der Erwerbsverhältnisse

Der Strukturwandel der Arbeit findet seinen Ausdruck auch in Veränderungen der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Diese Situation wird nachfolgend anhand der Erwerbstätigkeit allgemein und der verschiedenen Erwerbsformen beschrieben. Einleitend werden quantitative Veränderungen der verschiedenen Erwerbsformen berichtet. Dann schließen Darstellungen von Tendenzen der qualitativen Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und von Kenngrößen zur formalen Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen an.

Für die Beschreibung der Situation auf dem Arbeitsmarkt können die Erwerbspersonen zunächst in *Erwerbstätige und Erwerbslose* unterschieden werden. Im Jahr 2010 waren rund 43,3 Millionen Personen sogenannte Erwerbspersonen, von denen 40,4 Millionen erwerbstätig und 2,9 Millionen erwerbslos waren (Asef & Wingerter, 2011, S. 99). Als erwerbslos gelten

alle Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die im Erhebungszeitraum nicht erwerbstätig waren und aktiv nach einer Arbeit gesucht haben. Die Entwicklung der Erwerbslosenquote der letzten 20 Jahre zeigt konjunkturelle Schwankungen (Abb. 4): Den niedrigsten Stand in diesem Zeitraum weist das Jahr 1992 mit einer Quote von 6.2 Prozent auf, was in etwa dem Stand von 2010 mit 6.8 Prozent entspricht. Zwischenzeitlich lag die Erwerbslosenquote mit 9.7 Prozent im Jahr 2004 beziehungsweise 10.6 Prozent im Jahr 2005 deutlich höher.

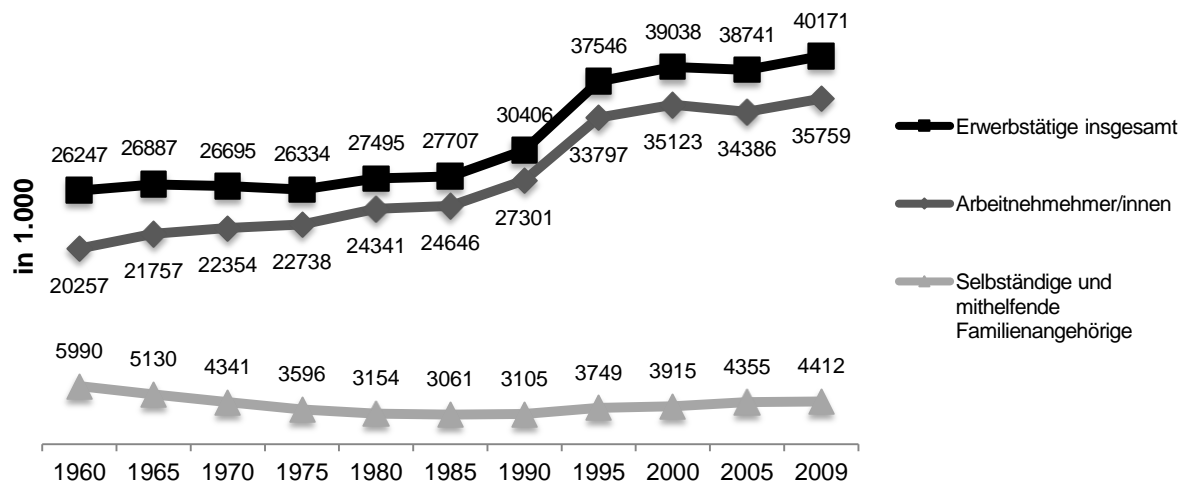
Abbildung 4: Erwerbslosenquote (1992 – 2010)



Quelle: Asef & Wingerter, 2011, S. 99; eigene Darstellung.

Die Gruppe der Erwerbstätigen lässt sich zunächst in zwei Hauptgruppen, Selbstständige und abhängig Beschäftigte unterscheiden. Für die *Anteile von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten* an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen zeigt sich von den 1960er bis in die 1980er Jahre ein Trend der absoluten und relativen Zunahme abhängiger Beschäftigung. In dieser Zeit sinkt die Zahl der Selbstständigen von rund sechs Millionen im Jahr 1960 auf etwas mehr als drei Millionen um das Jahr 1985. Das entspricht Anteilen von 23 respektive 11 Prozent. Erst seit Mitte der 1990er Jahre wird wieder ein Anstieg der Zahl der Selbstständigen festgestellt, wie in Abbildung 5 zu erkennen ist. Diese Tendenz der Zunahme ist seit dem Jahr 2005 nicht mehr zu erkennen, und die Zahl der Selbstständigen bleibt seitdem weitgehend stabil.

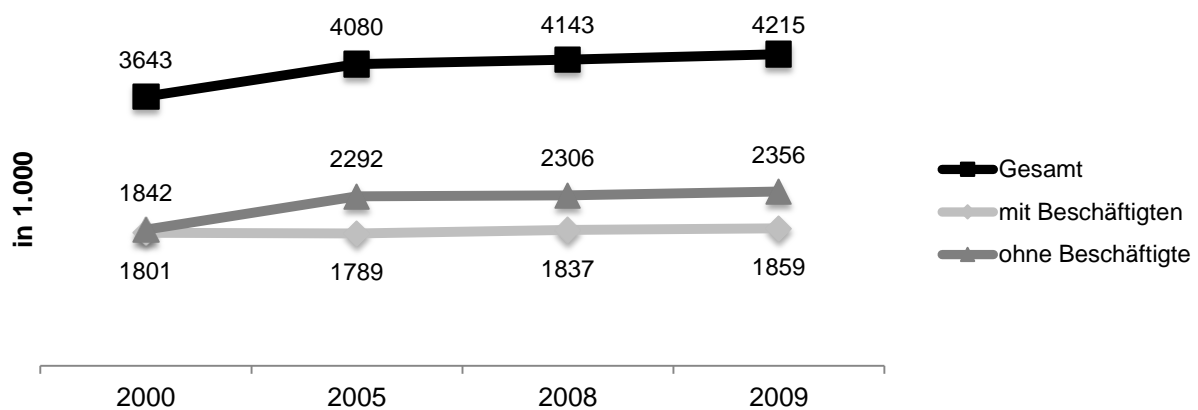
Abbildung 5: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf (1960 – 2009)



Quelle: Statistisches Jahrbuch 2010 (Statistisches Bundesamt, 2010b, S. 82); eigene Darstellung.

Innerhalb der Gruppe der *Selbstständigen* wurde für die 1990er Jahre ein Trend zu sogenannten „Ein-Personen-Unternehmen“ festgestellt (Leicht & Phillip, 1999), der auch als Zunahme von „Alleinselbstständigen“ beziehungsweise „Soloselbstständigen“ (Selbstständige ohne eigene Beschäftigte) bezeichnet wird. Während für den Zeitraum von 1991 bis 2001 mit einem Zuwachs von 32 Prozent ein deutlicher Anstieg von Selbstständigen ohne Beschäftigte verzeichnet wurde (Statistisches Bundesamt, 2002, S. 39), kann dieser Trend nur für den Beginn des folgenden Jahrzehnts bestätigt werden: Die Zahl der Selbstständigen stieg zwischen 2000 und 2005 noch einmal um rund 24 Prozent, blieb in den folgenden Jahren jedoch weitgehend konstant (Abb. 6). Im Jahr 2009 setzten sich die insgesamt rund 4.2 Millionen Selbstständigen zum größeren Teil aus 2.35 Millionen Alleinselbstständigen und etwa 1.85 Millionen Selbstständigen mit abhängig Beschäftigten zusammen.

Abbildung 6: Selbstständige mit und ohne Beschäftigte (2000 – 2009)



Quelle: Statistisches Jahrbuch 2010 (Statistisches Bundesamt, 2010b, S. 90), eigene Darstellung.

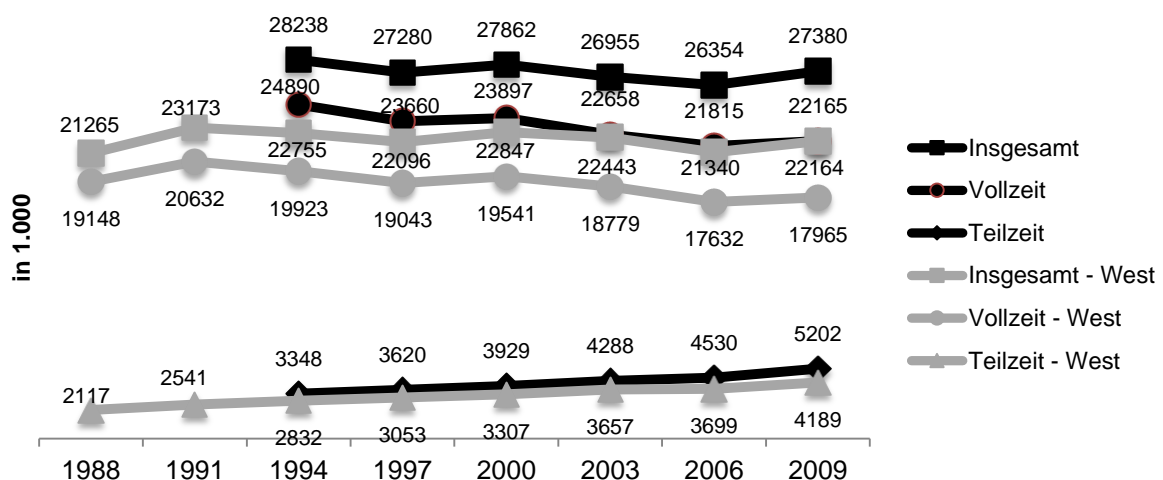
Intensiver als über die Veränderungen der Selbstständigen wird in den letzten Jahrzehnten über die Entwicklung der *abhängigen Erwerbsverhältnisse* diskutiert, eine Auseinandersetzung, die seit den 1980er Jahren vor allem mit dem Schlagwort der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger, 1985a, 1985b; Kress, 1998; Hoffman & Walwei, 2000) verbunden wird. Als *Normalarbeitsverhältnis* wird in der Regel ein abhängiges und auf unbestimmte Dauer angelegtes Vollzeitarbeitsverhältnis verstanden. Historisch kann die Herausbildung des Normalarbeitsverhältnisses als eine Geschichte sozialpolitischer und betrieblicher Auseinandersetzungen beschrieben werden, die in Deutschland vor allem mit der Phase der Industrialisierung verbunden werden. Das „Normale“ am Normalarbeitsverhältnis ist (oder war) nicht unbedingt und zu jedem Zeitpunkt auch die real vorfindliche „Normalität“. Die Auseinandersetzungen über das Normalarbeitsverhältnis – in den Sozialwissenschaften über den Begriff, in den sozialpolitischen und betrieblichen Auseinandersetzungen über die Bestimmungen und die gelebte Praxis – waren immer auch mit einer normativen Dimension verbunden, wie Arbeitsverhältnisse reguliert sein sollten (Kress, 1998, S. 490). In der Hochzeit des Fordismus, den 1950er, 1960er und bis hinein in die 1970er Jahre hatten die betrieblichen und sozialpolitischen Auseinandersetzungen vor allem in den industriellen Großbetrieben zu einer weitgehenden Durchsetzung dieser Form der abhängigen Beschäftigung geführt (Bolder, 2004; Sacher, 2005). Die Soll-Vorstellung war in dieser Zeit – zumindest für die männliche Erwerbsbevölkerung – weitgehend zur Realität geworden. Neben den genannten Kernkriterien – abhängig, auf unbestimmte Dauer angelegte Vollzeitarbeit – weist Kress auf weitere Merkmale hin, die von verschiedenen Autor/innen und Akteur/innen als kennzeichnend für ein Normalarbeitsverhältnis genannt werden: Für die betriebliche Ebene können hier der Normalarbeitstag, die Regelarbeitszeit, der Bestandsschutz mit Kündigungsfristen und Sozialplan, das Senioritätsprinzip bei der Vergütung, ein bestimmtes Berufsverlaufsschema, die Tätigkeit in einem einzelnen Betrieb, die monatliche Vergütung und nicht zuletzt eine kollektive Interessenvertretung für Löhne und Arbeitsbedingungen genannt werden. Auf einer allgemeineren Ebene des Schutzes abhängig Beschäftigter werden mit dem Normalarbeitsverhältnis Ansprüche auf Leistungen aus der Sozial- und Rentenversicherung verbunden (Kress, 1998, S. 490).

Von dem als Bezugspunkt gesetzten Normalarbeitsverhältnis werden die sogenannten *atypischen Beschäftigungsverhältnisse* abgegrenzt, deren Eigenschaften von den Kernkriterien des Normalarbeitsverhältnisses in der einen oder anderen Weise abweichen. Zu den wichtigsten Formen atypischer Beschäftigung zählen die Teilzeitarbeit, die befristeten Beschäftigungsverhältnisse, die Kurzarbeit, die geringfügige Beschäftigung sowie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Diese Formen haben in den letzten Jahrzehnten quantitativ deutlich zugenommen, wofür

vor allem vier Gründe angeführt werden (Sacher, 2005, S. 481): Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen, Prozesse der Deregulierung durch den Staat als flankierende Maßnahmen der Flexibilisierungsstrategien der Unternehmen, die Tertiarisierung des Arbeitsmarktes und die veränderten Anforderungen an die Gestaltung von Dienstleistungsarbeit, sowie die Individualisierung des Arbeitsangebots, mit dem auch einer wachsenden Nachfrage beispielsweise nach Teilzeitarbeit Rechnung getragen werden soll.

Für die Beschreibung der *quantitativen Entwicklungen* der Formen von Erwerbsverhältnissen wird vor allem die Zahl der unbefristeten Vollzeit-Erwerbsverhältnisse, als dem Normalarbeitsverhältnis je nach Definition entsprechende oder ähnlichste Erwerbsform, als Indikator verwendet. In den letzten 20 Jahren lässt sich bei dieser Erwerbsform ein relativer Rückgang um sieben Prozent feststellen: Während 1988 rund 67 Prozent der abhängig Beschäftigten einer unbefristeten Vollzeitenerwerbsarbeit nachgingen, waren es 10 Jahre später noch 62 Prozent und schließlich ging der Anteil auf 60 Prozent im Jahr 2008 zurück (Hoffmann & Walwei, 2000; Eichhorst, Kuhn, Thode & Zenker, 2010). Dieser Rückgang des relativen Anteils von unbefristeten Vollzeitstellen am Gesamt der abhängigen Beschäftigungsverhältnisse findet sich auch in den absoluten Zahlen (Abb. 7): Im Zeitraum von 1988 bis 2009 nahm die Zahl unbefristeter Vollzeitstellen im früheren Bundesgebiet von 19.1 auf 18.0 Millionen ab, was einem Rückgang von rund 6.2 Prozent entspricht. Für das gesamte Bundesgebiet ging die Zahl der Personen in dieser Beschäftigungsform in den Jahren zwischen 1994 und 2009 von 24.9 auf 22.2 Millionen und damit um 8.9 Prozent zurück.

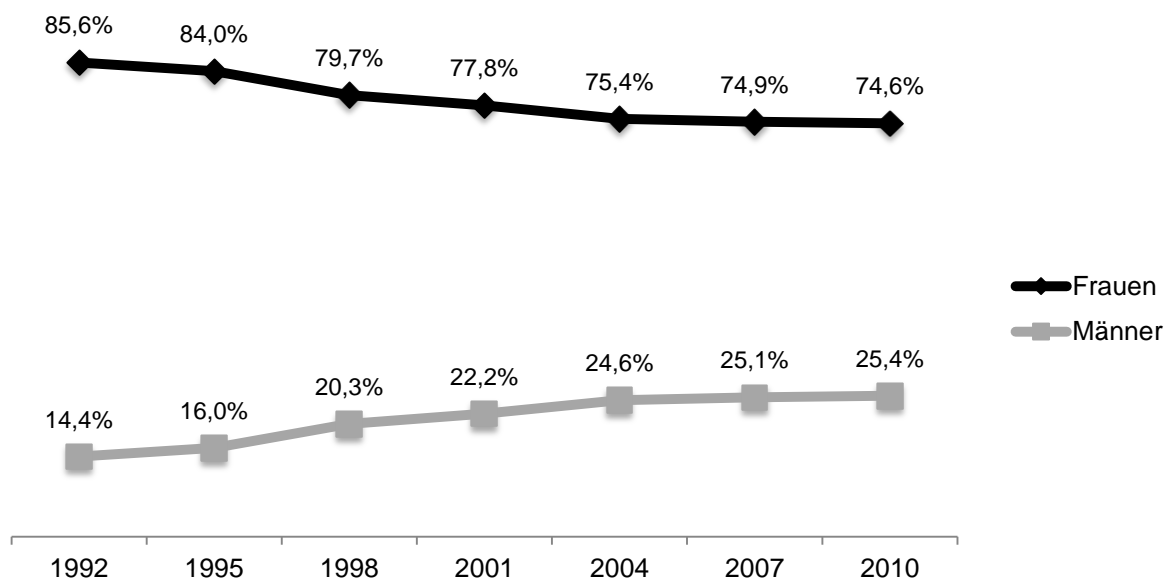
Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (1988 – 2008)



Quelle: Statistisches Jahrbuch 2010 (Statistisches Bundesamt, 2010b, S. 92); eigene Darstellung.

In der Abbildung 7 ist die Zunahme von sozialversicherungspflichtiger *Teilzeitarbeit* zu erkennen: Die Zahl der Beschäftigten in dieser Erwerbsform verdoppelte sich im früheren Bundesgebiet im Zeitraum von 1988 bis 2009 von rund 2.1 Millionen auf knapp 4.2 Millionen. Auch in den für Gesamtdeutschland für den kürzeren Zeitraum von 1994 bis 2008 erhobenen Daten zeigt sich dieser Trend mit einem Wachstum von 3.3 Millionen auf 5.2 Millionen Teilzeitbeschäftigten. Insgesamt ist der Umfang von Teilzeitarbeit größer: Wird deren Zahl nicht nur auf die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten beschränkt, dann lässt sich ein Wachstum von 5.6 Millionen im Jahr 1991 auf 12.5 Millionen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2010 feststellen (Wanger, 2011, Anhangtabelle 2). An der großen Differenz zwischen den rund 5.2 Millionen sozialversicherungspflichtigen im Jahr 2008 und der Gesamtzahl von 12.5 Millionen Teilzeitarbeitenden im Jahr 2010 wird deutlich, dass es sich bei der Teilzeitarbeit um eine sehr heterogene Beschäftigungsform handelt, die von sozialversicherungspflichtigen Angestellten und Beamten in Teilzeit bis hin zu den geringfügig Beschäftigten eine große Bandbreite unterschiedlicher und teilweise prekärer Erwerbsformen vereint (Wanger, 2011, S. 2-3). Besonders auffällig ist, dass Teilzeitarbeit vorwiegend – heute in drei von vier Fällen – von Frauen ausgeübt wird (Abb. 8). Frauen sind zudem häufiger als Männer in den geringfügigen Formen von Teilzeitarbeit zu finden (Wanger, 2011, S. 4).

Abbildung 8: Beschäftigte in Teilzeitarbeit nach Geschlecht (1992 – 2010)

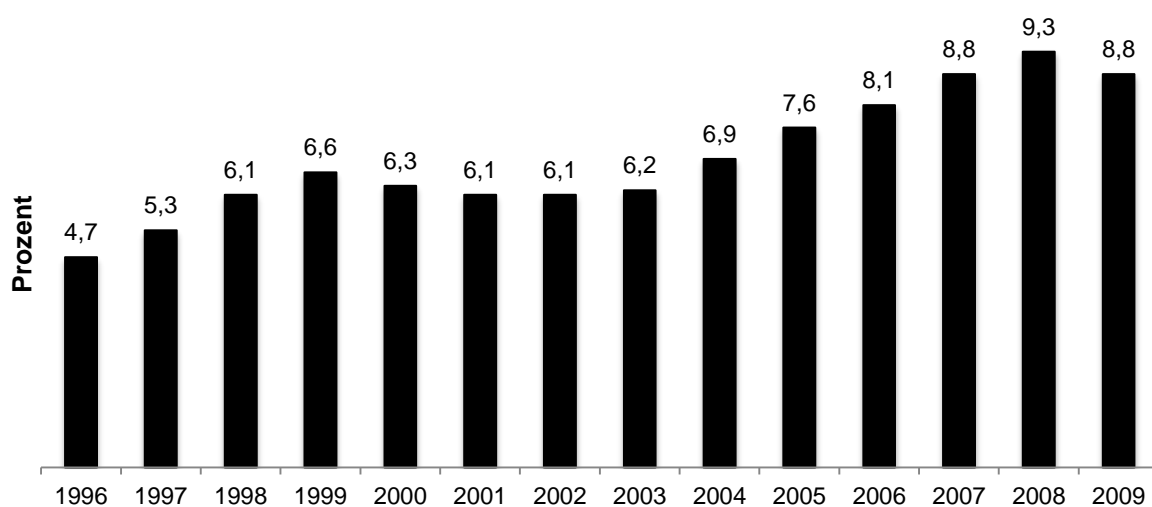


Quelle: Wanger, 2011, Anhangtabelle 2, eigene Berechnungen und Darstellung.

Neben der Teilzeitbeschäftigung sind die befristeten Beschäftigungsverhältnisse und die Leiharbeit die zwei wichtigsten atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Das größte Wachstum aller

atypischen Beschäftigungsverhältnisse verzeichnete in den letzten Jahren die *Leiharbeit*: Die Zahl der Leiharbeiter/innen nahm von 180.000 im Jahr 1996 auf über 800.000 im Jahr 2010 zu und hat sich damit in etwa verfünffacht (Gundert & Hohendanner, 2011, S. 2). Das Wachstum *befristeter Beschäftigungsverhältnisse* war zwar nicht ganz so groß, aber auch die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse hat sich von 1996 bis 2010 von 1.3 Millionen auf 2.5 Millionen fast verdoppelt (ebenda). Der Anteil befristeter an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist in diesem Zeitraum von 4.7 auf 8.8 Prozent gestiegen (Abb. 9).

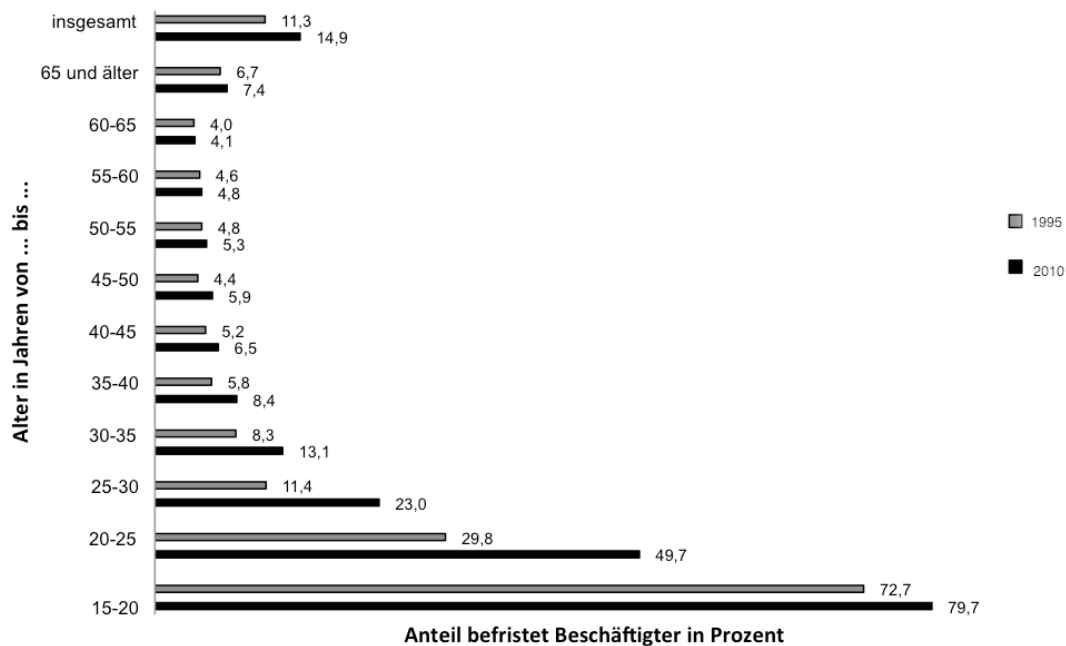
Abbildung 9: Anteil befristeter Beschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (1996 – 2010)



Quelle: Hohendanner, 2010, S. 2.

Ein Blick auf die Dynamik von Befristungen zeigt eine Zunahme des Anteils von Befristungen bei Neueinstellungen von 32 auf 47 Prozent im Zeitraum von 2001 bis 2009 (Hohendanner, 2010, S. 2). Besonders betroffen sind davon jüngere, gering qualifizierte Personen und Erwerbstätige mit Migrationshintergrund (Holst, 2010, S. 41), wohingegen ältere Beschäftigte wesentlich häufiger unbefristet beschäftigt sind. Der Vergleich des Anteils befristeter Beschäftigter an allen abhängig Beschäftigten zwischen den Jahren 1995 und 2010 zeigt, dass ältere Beschäftigte meist in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sind, während die jüngeren Kohorten mit einer wesentlich höheren Quote der Befristung konfrontiert sind als dies vor 15 Jahren der Fall war (Abb. 10). Besonders deutlich wird dies an den Altersgruppen der 20 bis 25 Jahre alten Beschäftigten, von denen 1995 rund 30 Prozent und 2010 rund die Hälfte der Personen befristet beschäftigt sind. Auf niedrigerem Niveau zeigt sich dieser Trend auch bei Beschäftigten im Alter von 25 bis 30 Jahren, deren Wahrscheinlichkeit einer befristeten Beschäftigung in dem besagten Zeitraum von 11 auf 23 Prozent gestiegen ist.

Abbildung 10: Befristet Beschäftigte an allen Beschäftigten nach Alter (1995 und 2010)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 1, Reihe 4.1.1., verschiedene Jahrgänge); eigene Berechnung und Darstellung.

Die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, so lässt sich resümieren, hat in den letzten Jahren zugenommen. Die teilweise noch gering erscheinenden statistischen Veränderungen in der Gesamtzusammensetzung überdecken die deutliche Zunahme befristeter Neueinstellungen, die sich bisher vor allem in den gestiegenen Befristungsquoten der jüngeren Kohorten zeigen.

Neben den Veränderungen der relativen Anteile und der absoluten Zahlen wird auf eine *qualitative Erosion* des Normalarbeitsverhältnisses hingewiesen. Nach vielen Jahren der Deregulierung des Arbeitsmarktes und der betrieblichen Veränderungen ist es oft fraglich, inwieweit die formal fortbestehenden Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses noch praktische Relevanz haben. Besonders anschaulich lässt sich dies am Beispiel der Ergebnisse einer Studie in der IT-Branche illustrieren (Mayer-Ahuja, 2006): In einer Untersuchung von 12 Internet-Dienstleistern wurden überwiegend unbefristete Vollzeitstellen vorgefunden – der Anteil unbefristeter Vollzeitstellen lag bei den untersuchten Betrieben zwischen 83 und 96 Prozent (Mayer-Ahuja, 2006, S. 338) und damit über dem zu erwartenden Anteil von etwas mehr als 60 Prozent. Trotz dieses hohen Anteils an unbefristeten Vollzeitstellen kann bei diesen Beschäftigungsverhältnissen nicht von dem zu erwartenden Sicherheitsniveau eines Normalarbeitsverhältnisses ausgegangen werden, da hier eine Reihe von nur formalen Ähnlichkeiten und auch offenen Brüchen mit den Standards des Normalarbeitsverhältnisses bestehen. Ohne die Berücksichtigung

des Unternehmenskontextes wird die Differenz zwischen dem formalen Standard eines Normalarbeitsverhältnisses und dessen faktischer Begrenzung nicht erkennbar (Mayer-Ahuja, 2006, S. 338-339):

- Anstelle von Betriebsrenten, Sozialplänen und Qualifizierungsmaßnahmen gab es in den Internetfirmen sogenannte „Goodies“: Massagen, kostenlose Reisen, Dienstwagen oder ähnliche Vergünstigungen. Diese wurden in Zeiten der Krise jedoch gestrichen, weil auf sie – anders als bei den kollektivvertraglichen Regelungen – kein Rechtsanspruch besteht. Die Weiterqualifizierung der Beschäftigten bleibt trotz der Betonung von „Wissensarbeit“ durch die Unternehmensführung in der Regel in der Verantwortung der Beschäftigten.
- Der gesetzliche Kündigungsschutz ist zwar formal vorhanden, allerdings gilt dieser nur für Unternehmen einer bestimmten Mindestgröße, weshalb er in den kleinen Internetfirmen häufig nicht greift. Hinzu kommt, dass die Existenz vieler Internetfirmen aus verschiedenen Gründen keineswegs gesichert ist, die unbefristete Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses aber mit dem Bestehen des Unternehmens verbunden ist.
- Eine für das Normalarbeitsverhältnis übliche „Normalarbeitszeit“ wird in Internetfirmen zwar oft als Kernarbeitszeit vorgegeben, allerdings werden Kundenwünsche und damit verbundene zeitliche Anforderungen oft direkt an die Beschäftigten weitergegeben. Die Kernarbeitszeit kann daher häufig nicht eingehalten werden.
- Eine weitere Selbstverständlichkeit eines Normalarbeitsverhältnisses ist der Anspruch auf eine tarifgebundene Entlohnung und die Vertretung der Beschäftigten durch einen Betriebsrat – zwei Dinge, an denen die meist jungen, hoch qualifizierten Beschäftigten der IT-Branche wenig Interesse zeig(t)en. In der Regel wurden und werden individuelle Aushandlungsprozesse bevorzugt.

Diese Beschreibung einer formalen Fortexistenz bei gleichzeitigen faktischen Brüchen mit den Standards eines Normalarbeitsverhältnisses mag in manchen Punkten auf die spezifische Situation in kleinen Unternehmen in einer noch jungen Branche verweisen. Wenn auch nicht alle diese Punkte verallgemeinerbar sind, so wird an ihnen doch in besonders ausgeprägter Form eine Tendenz erkennbar, die sich auch in anderen Branchen zeigt: Erfolgsabhängige Entgeltbestandteile, flexible Arbeitszeitkomponenten, Arbeitszeitkonten, Kurzarbeit und weitere Maßnahmen, die etwa bei Auftragsrückgängen Anwendung finden, sind heute in der einen oder anderen Form auch in Tarifverträgen zu finden (Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 2010, S. 161-251).

Als letzter Aspekt der Betrachtung der Erwerbsverhältnisse ist schließlich die *Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses* von großer Bedeutung: Sowohl auf struktureller Ebene als auch

für das subjektive Erleben macht es einen Unterschied, ob eine befristete Stelle (absehbar) ausläuft, ob eine (vorzeitige) Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in erfolgt, oder ob aufgrund einer besseren beruflichen Option ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis von Arbeitnehmerseite aufgekündigt wird. Eine Untersuchung der formalen Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen (Gensicke, Herzog-Stein, Seifert & Tschersich, 2010) weist darauf hin, dass für einzelne Typen von Erwerbsformen (Normalarbeitsverhältnis, Teilzeit, 400-Euro-Jobs, Befristungen und Leiharbeit) unterschiedliche Tendenzen auszumachen sind, ob diese eher durch Arbeitnehmer/innen (AN) oder Arbeitgeber/innen (AG) beendet werden. Eine zentrale Aussage dieser Untersuchung besteht darin, dass mit Blick auf die Gesamtstichprobe „[a]rbeitnehmerseitige Kündigungen (...) die häufigste Art [sind], ein Arbeitsverhältnis zu beenden, gefolgt von Arbeitgeberkündigungen und auslaufenden Befristungen“ (Gensicke et al., 2010, S. 181). Für die einzelnen Beschäftigungsformen zeigt das Ergebnis der Studie ein durchaus heterogenes Bild (Tab. 1): Normalarbeitsverhältnisse und Leiharbeitsverhältnisse werden häufiger von Arbeitgebern beendet, wohingegen 400-Euro-Jobs und Teilzeitbeschäftigungen eher von Arbeitnehmerseite beendet werden. Befristete Beschäftigungsverhältnisse kommen vor allem durch die Befristung der Laufzeit zu einem Ende. Weitere Variablen wie Alter, gesundheitlicher Zustand, Berufsabschluss, Erwerbsbiografie und Geschlecht haben laut dieser Untersuchung ebenfalls Einfluss darauf, von wem die Initiative zur Kündigung ausgeht oder Wechsel in bestimmte Beschäftigungsformen realisiert werden können.

Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnisse und formale Beendigung

	Leiharbeit	Befristungen	400-Euro-Jobs	Teilzeit (unter 35 Stunden)	NAV	Gesamt
Beschäftigungsverhältnisse						
Bestehende Arbeitsverhältnisse	2	8	6	19	66	100
Beendete Arbeitsverhältnisse	11 (n = 263)	36 (n = 846)	7 (n = 173)	10 (n = 245)	35 (n = 827)	100 (n = 2.353)
Formale Beendigung						
Kündigung durch AN	30	15	61	41	37	31
Kündigung durch AG	41	9	22	38	43	28
Einvernehmliche Auflösung	10	9	16	20	20	15
Auslaufen eines befristeten Vertrages	19	67	0*	0*	0*	26
Gesamt	100	100	100	100	100	100

*Anmerkungen und Quelle: Angaben in der Tabelle in Prozent. Die Tabelle gibt einen Überblick der Verteilung der untersuchten Beschäftigungsformen und die Häufigkeit ihrer Beendigung. * „Bei den 400-Euro-Jobs, Teilzeitkräften und den NAV kann die Beendigung per Definition nicht über eine Befristung erfolgen, da diese Fälle entweder den Leiharbeitern oder den Befristungen zugeordnet sind. Jeweils rundungsbedingte Abweichungen zu 100 %.“ (Gensicke et al., 2010, S. 181)*

Als Resümee der Darstellung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der Veränderungen der Erwerbsformen kann Folgendes festgehalten werden: In den letzten 20 Jahren schwankt die Quote der Erwerbslosen zwischen sechs und knapp 11 Prozent, und unter den Erwerbstätigen übt der mit knapp 90 Prozent größte Teil eine abhängige Beschäftigung aus. Die dominanteste Form der abhängigen Beschäftigung war und ist das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“, das nach wie vor mit Abstand am häufigsten anzutreffen ist und immer noch eine Orientierungsfunktion für die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen beansprucht. In der letzten Zeit sind jedoch Tendenzen der quantitativen und qualitativen Erosion des Normalarbeitsverhältnisses festzustellen. „Das Normalarbeitsverhältnis ist nicht mehr so dominierend wie früher, es ist zudem anders als früher – aber es ist kein Auslaufmodell“ fasst Walwei (IAB, 2011) die Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses zusammen. Im Einzelnen zeigt sich hinsichtlich des quantitativen Aspekts der Erosion ein leichter absoluter Rückgang von unbefristeten Vollzeitverhältnissen und zugleich eine absolute wie relative Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, mit denen eine Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen verbunden wird (Castel, 2000; Mayer-Ahuja, 2003; Candeias, 2004; Dörre, Kraemer & Speidel, 2004; Dörre, 2007; Asef & Wingerter, 2011; Keller & Seifert, 2011). Auch wenn nicht mit allen Formen atypischer Beschäftigung automatisch ein erhöhtes Prekaritätsrisiko einhergeht, wie beispielsweise einigen Formen der Teilzeitarbeit, so weist die Gesamttendenz dennoch in diese Richtung. Insbesondere Frauen sehen sich häufiger als Männer mit den prekären Formen atypischer Beschäftigung konfrontiert (Keller & Seifert, 2011; Wanger, 2011). Neben der quantitativen Erosion lässt sich zudem eine qualitative Erosion des Normalarbeitsverhältnisses beschreiben, die dadurch gekennzeichnet ist, dass das Normalarbeitsverhältnis in der Praxis quasi von innen ausgehöhlt wird und an manchen Orten eher der Form nach weiter existiert – entsprechende Tendenzen finden sich unter anderem in den kleinen Dienstleistungsunternehmen der IT-Branche, aber in der einen oder anderen Form auch in anderen Bereichen des Arbeitsmarkts. Schließlich lässt eine Untersuchung der formalen Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen unterschiedliche Tendenzen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und weiterer Faktoren erkennen.

2.3. Wandel der Unternehmen und der Kontrolle der Arbeit

Veränderungen auf der Ebene der Märkte, technische Entwicklungen und neue Managementkonzepte haben immer wieder und seit den 1980er Jahren verstärkt zu vielgestaltigen Wandlungsprozessen von Unternehmen geführt. Diesen Veränderungen kann hier nur skizzenhaft

nachgegangen werden. Die Beschreibung von Veränderungen in der Unternehmensstruktur (→ Kapitel 2.3.1.) soll den Rahmen erkennbar werden lassen, in dem verschiedene Varianten der Kontrolle von Arbeit (→ Kapitel 2.3.2.) das Arbeitshandeln der Erwerbstätigen steuern.

Da die Veränderungen in der Struktur der Unternehmen für die Beschäftigten nur vermittelt über die Konsequenzen für das Arbeitshandeln von Bedeutung sind, liegt der Fokus der Darstellung auf der Beschreibung der verschiedenen Varianten der Kontrolle der Arbeit, die als historisch spezifische Antworten auf das von Braverman (1974) formulierte Transformationsproblem angesehen werden können. Das Transformationsproblem lässt sich aus der Perspektive des Kapitals beziehungsweise der Arbeitgeber in folgender knapper Frage zusammenfassen: „Wie kann die auf dem Arbeitsmarkt von Unternehmen gekaufte Arbeitskraft innerbetrieblich in tatsächlich verausgabte Arbeit transformiert werden?“ (Marrs, 2010, S. 331). Ausgangspunkt dieser Frage ist die Annahme, dass der Transformationsprozess von der als Potenzial gekaufte in konkret geleistete Arbeit „problematisch“ ist, da der Käufer der Ware Arbeitskraft diese nicht unabhängig von ihrem Träger, der arbeitenden Person, erwerben kann und deren Interessen nicht identisch mit denen des Unternehmens sind. Der Nutzung der Ware Arbeitskraft ist damit im formal frei eingegangenen Tauschverhältnis „Arbeit für Lohn“ ein grundsätzlicher Interessenkonflikt eingeschrieben, dem nach Braverman vor allem durch die Kontrollfunktion des Managements begegnet werden soll:

In all these early efforts, the capitalists were groping toward a theory and practice of management. (...) Under the special and new relations of capitalism, which presupposed a “free labor contract”, they had to extract from their employees that daily conduct which would best serve their interests, to impose their will upon their workers while operating a labor process on a voluntary basis. This enterprise shared from the first the characterization which Clausewitz assigned to war; it is *movement in a resistant medium* because it involves the control of refractory masses.

The verb *to manage*, from *manus*, the Latin for hand, originally meant to train a horse in his paces, to cause him to do the exercises of the *manège*. As capitalism creates a society in which no one is presumed to consult anything but self-interest, and as the employment contract between parties sharing nothing but the inability to avoid each other becomes prevalent, management becomes a more perfected and subtle instrument. (...) Like a rider who uses reins, bridle, spurs, carrot, whip, and training from birth to impose his will, the capitalist strives, through management, to *control*.

(Braverman, 1974, S. 67-68)

Für die Lösung des Transformationsproblems, das zeigt ein historischer Rückblick, wurden im Kapitalismus unterschiedliche Ansätze verfolgt. Mit der folgenden Darstellung werden drei idealtypisch zugespitzte Formen der Organisation und Kontrolle von Arbeit beschrieben, um die Veränderungen der Anforderungen an das Arbeitshandeln in den letzten Jahrzehnten hervorzuheben. Für die folgende Darstellung wird zwischen der Gestaltung der Unternehmensstrukturen und der Organisationsformen von Arbeit als einem Strang und den Kontrolltechniken sowie den daraus resultierenden Konsequenzen für das individuelle Arbeitshandeln als zweitem Strang unterschieden:

- Erstens, eine frühe Phase des Fordismus, in der das industrielle Großunternehmen mit einer tayloristischen Arbeitsorganisation dominant ist. Eine weitgehende Zergliederung des Arbeitsprozesses und die Anpassung der Arbeitenden an den Takt der Maschinen ist hier das am weitesten verbreitete Instrument zur Kontrolle der Arbeit(enden).
- Zweitens, eine späte Phase des Fordismus, während der die Großunternehmen partiell zur Disposition gestellt werden und zugleich neue Managementkonzepte prägend sind, die eine „Wertschätzung“ der Arbeitskraft und erweiterte Handlungsspielräume als Zielvorstellungen betonen.
- Drittens, eine auch als postfordistisch bezeichnete Form, die sich durch stärker netzwerkartige Unternehmenskonfigurationen sowie eine alles durchdringende Vermarktlichungstendenz und Subjektivierung von Arbeit auszeichnet.

2.3.1. Wandel der Unternehmensstrukturen und der Organisationsformen

Ausgangspunkt des Wandels der Unternehmensstrukturen und der Organisationsformen sind die industriellen Großunternehmen des Fordismus. Insbesondere in der *frühen Phase des Fordismus* waren die sich als autark verstehenden Unternehmen gekennzeichnet durch ein hohes Maß vertikaler Integration: Im Sinne einer Unabhängigkeit von Dritten wurden möglichst viele Funktionen und Arbeitsschritte – von der Forschung und Entwicklung, über die Produktion, das Marketing bis hin zum Verkauf – in das Unternehmen „integriert“ (Baethge, 2001, 30). Für den Produktionsprozess waren eine vergleichsweise große Fertigungstiefe und damit eine eher geringe Zahl von Zulieferbetrieben charakteristisch. Weitere Kennzeichen dieser Unternehmen waren eine hierarchische Organisation entlang von Einlinien- beziehungsweise Stab-Liniensystemen (Macharzina & Wolf, 2010, S. 479), sowie eine strikte Trennung der Forschungs- und

Entwicklungsprozesse von der Produktion. Dieses Produktionsmodell basierte wesentlich darauf, standardisierte Produkte für den Massenkonsum in einem ebenfalls hoch standardisierten Produktionsprozess herzustellen.

Diese Produktionsweise geriet in der *Spätphase des Fordismus* aus mindestens zwei ineinandergreifenden Gründen in die Krise: Erstens veränderte sich die Nachfrage auf den Märkten – anstelle der vormals standardisierten Produkte wurde eine größere Vielfalt und eine stärker auf die individuellen Anforderungen der Verbraucher zugeschnittene Palette von Produkten verlangt. Waren die Märkte bisher Anbietermärkte, auf denen im Prinzip gekauft wurde, was die Unternehmen anboten, wandelten sich die Märkte mit der Zunahme von Produkten aus der globalisierten Produktion zu Käufermärkten. Unternehmen waren nun stärker darauf angewiesen, ihre Innovationszyklen zu verkürzen (Baethge, 2001, S. 33), um auf eine sich schneller wandelnde Nachfrage der Käufer/innen zu reagieren. Die erste Antwort auf diese Krise bestand in einer zunächst dominant technikzentrierten Rationalisierung, die sich durch die 1980er Jahre zog (Sauer, 2010, S. 549). Bei Reorganisationsprozessen beispielsweise im Fertigungsbereich wurde sich am Leitbild des Computer Integrated Manufacturing (CIM) orientiert und es kam zur Einführung verschiedener neuer technischer Systeme. Durch den zunehmenden Einsatz multifunktionaler Maschinen war keine vollständige Umrüstung der Fertigungsstraße mehr nötig, da die neuen Fertigungssysteme leichter auf neue Produktionsprozesse umgestellt und damit auch kleinere Produktserien zu vertretbaren Kosten hergestellt werden konnten. Auf die technikzentrierte Rationalisierung folgte in den 1990er Jahren eine zweite Reorganisationswelle mit einer umfassenderen Perspektive auf die gesamte Organisation (Sauer, 2010, S. 552). Die folgenden Veränderungen, die eng mit dem Schlagwort „Lean Management“ verbunden sind, wurden durch eine Studie des Massachusetts Institute of Technology (MIT) (Womack, Jones & Roos, 1990) angestoßen. Die Studie behandelt Produktionsmethoden in der japanischen Automobilindustrie, die es den Firmen ermöglichten, wesentlich effizienter und kostengünstiger zu produzieren, als dies in Nordamerika und Westeuropa der Fall war. In den folgenden Jahren entfalteten sich reichhaltige Diskussionen über die Ergebnisse der Untersuchung und das Konzept des Lean Management (Holweg, 2007; Dankbaar, 1997; Berggren, 1993), und es kam zu nachhaltigen Umstrukturierungsmaßnahmen in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Wichtige Veränderungen waren beispielsweise eine Verringerung der Fertigungstiefe, die Orientierung am Just-in-time-Prinzip, die Abflachung von Hierarchien, die Förderung von Teamstrukturen und eine stärkere Projektorganisation von Forschungs- und Entwicklungsprozessen (Womack et al., 1990; Macharzina & Wolf, 2010, S. 510). Der Prozess der Verringerung

der Fertigungstiefe orientierte sich an den Prinzipien der Vermarktlichung und Dezentralisierung, die, beginnend in den 1980er und 1990er Jahren, bei der Gestaltung des Innen- und Außenverhältnisses der Unternehmen leitend waren und jeweils für sich einen Bruch mit dem traditionellen fordistischen System bedeuten:

Während es in der Perspektive des traditionellen fordistischen Unternehmens darum ging, die konkreten Produktionsabläufe gegenüber den Unwägbarkeiten des Marktes abzuschotten, setzten die neuen Konzepte darauf, den Markt zum Motor der permanenten Reorganisation der Binnenstruktur zu machen. (Sauer, 2010, S. 554)

Dezentralisierung von Verantwortlichkeit, organisatorische Verselbstständigung oder Auslagerung von Dienstleistungen, der Weg zu kleineren Einheiten, sind Antworten der Unternehmen auf diese Situation, die auch und nicht zuletzt durch die neuen Informations- und Kommunikationstechniken befördert werden. (Baethge, 2001, S. 33)

Prozesse der Vermarktlichung und Dezentralisierung können seit den 1980er Jahren beobachtet werden, führten jedoch erst ab den 1990er Jahren zu einer neuen dominanten Form der Gestaltung von Unternehmen und Organisationsformen, die im Folgenden beschrieben wird.

Ob die neue Produktionsweise als *Postfordismus* (Hirsch & Roth, 1986; Opitz, 2004) angemessen benannt ist, mag an dieser Stelle dahingestellt sein. Unzweifelhaft ist in den letzten Jahrzehnten eine Tendenz der Abkehr von den autarken, vertikal hoch integrierten Unternehmen festzustellen. Auch aufgrund der neuen Möglichkeiten durch die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien kam es zu neuen Unternehmensformen und zu neuen Zusammensetzungen von Wertschöpfungsketten, ein Prozess, der auch als Entgrenzung von Unternehmen bezeichnet wird (Döhl, Kratzer, Moldaschl & Sauer, 2001; Hirsch-Kreinsen, 2010). Aufgrund der quantitativen Zunahme neuer Organisationsmodelle und dem weit fortgeschrittenen Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft erscheint es angemessen, von einem qualitativ neuen Produktionsregime zu sprechen, das sich vom Fordismus in vielen seiner Strukturmerkmale unterscheidet. Was in den 1980er und 1990er Jahren begann, ist nun in vielen Bereichen der Wirtschaft Realität: Entlang der Prinzipien der Vermarktlichung und der Vernetzung werden beständig die Wertschöpfungsketten der Unternehmen neu konstituiert – Teilaufgaben von Unternehmen, wie beispielsweise Marketing, Vertrieb, Human Resources, Finanzen und IT-Dienstleistungen werden dafür auf ihre Relevanz für das Kerngeschäft und ihre Kosteneffi-

zienz bewertet. Am Ende des Bewertungsprozesses bieten sich bei einer grundsätzlichen Entscheidung für eine Herauslösung aus der Kernstruktur des Unternehmens verschiedene Varianten der Ausgliederung und der Dezentralisierung.

Eine erste Variante, das *Outsourcing* von Teilaufgaben, kann entweder zur vollständigen Fremdvergabe der Aufgaben an Dritte führen, oder aber interne Abteilungen werden ausgegliedert und in rechtlich eigenständige Unternehmen umgewandelt. Insbesondere das Outsourcing der IT-Dienstleistungen, von der Softwareentwicklung bis zum gesamten IT-Management, hat sich in den letzten Jahren zu einem großen und wachsenden Markt entwickelt (Grimshaw & Miozzo, 2006; BITKOM & Roland Berger Strategy Consultants, 2007; Mauch, 2007; Flecker & Meil, 2010). Mit der Auslagerung von Unternehmensteilen werden mehrere Ziele verfolgt, beispielsweise das Unternehmen flexibler zu gestalten, Kosten zu sparen und zugleich das Kerngeschäft zu fokussieren: „Do what you can do best – outsource the rest“ ist das häufig zu findende Motto. Das vormals vertikal hoch integrierte Unternehmen mit einer großen Fertigungstiefe wird so in ein komplexes *Netzwerk* (Windeler & Wirth, 2010) von Kunden-Lieferanten-Beziehungen umgewandelt. Eine ähnliche Option der Konstruktion einer flexiblen Struktur besteht in der Bildung eines *virtuellen Unternehmens* (Byrne, 1993; Macharzina & Wolf, 2010, S. 534) durch den zeitlich befristeten Zusammenschluss verschiedener Unternehmen oder auch Alleinselbstständiger. Diese Variante der Vernetzung ist meist von eher kurzfristiger Dauer und besteht in der Regel nicht länger als es bis zur Erreichung des gemeinsamen Ziels bedarf, das der Grund für den Zusammenschluss war.

Da den Vorteilen einer vollständigen Ausgliederung auch Nachteile gegenüberstehen – beispielsweise der Verlust wichtigen Know-hows oder das Entstehen neuer Abhängigkeiten von wichtigen Zulieferern – findet sich in den *Center-Konzeptionen* eine Alternative zur vollständigen Auslagerung von Aufgaben. Der Grundgedanke der Einrichtung von Centern besteht darin, „so etwas wie“ ein „Unternehmen in einem Unternehmen“ zu gründen. Die ausgewählten Teilbereiche des Unternehmens werden deutlicher aus der Gesamtstruktur herausgehoben und mit einer größeren Selbstständigkeit ausgestattet. Verschiedene Modelle – beispielsweise Cost-Center, Profit-Center oder Investment-Center (Macharzina & Wolf, 2010, S. 485) – unterscheiden sich insbesondere nach ihrer finanziellen Autonomie, die entweder (nur) in der Einhaltung der Kosten oder der Einhaltung der vorgegebenen Gewinnmargen bestehen, aber auch bis hin zu einer weitgehenden Verantwortung für autonome Investitionsentscheidungen reichen kann. Die Center bleiben Teile des Unternehmens und sind in der Regel darauf verwiesen, notwendige (Dienst-)Leistungen wie beispielsweise Personal-, Verwaltungs- oder IT-Dienstleistungen auf einem regulierten Markt innerhalb des Unternehmens zu kaufen. Auch mit der Variante der

Einrichtung von Centern sind die Grundprinzipien aktueller Rationalisierungskonzepte – „mehr Eigenverantwortung, die Bildung überschaubarer Bereiche, Funktionsintegration – und das Einbringen von *Marktdruck*“ (Moldaschl, 1998, S. 215) – innerhalb eines Unternehmens weitgehend realisierbar.

Eine weitere Organisationsform von Arbeit, die in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen hat, ist die *Projektorganisation*. Zur Bearbeitung eines „Projekts, das allgemein als komplexe, neuartige, risikobeladene Aufgabenstellung von zeitlich befristeter Dauer zu definieren ist“ (Macharzina & Wolf, 2010, S. 498; Hervorhebungen getilgt, J. G.) werden Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen aus verschiedenen Abteilungen und von unterschiedlichen Hierarchieebenen zum Zweck der Erreichung eines spezifischen Ziels zusammengezogen. Mit der Bildung von Projekten ist zugleich ein Übergang von einer funktions- zu einer prozessorientierten Form der Arbeitsorganisation verbunden (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998; Demszky von der Hagen & Voß, 2010). Mit der Ausrichtung des Arbeitshandelns auf ein Projektziel gewinnen überfachliche Qualifikationen, wie beispielsweise betriebswirtschaftliche Kenntnisse und der Strukturierung von Arbeitsprozessen sowie der Koordination und Kommunikation zwischen den Projektmitgliedern an Bedeutung. Wie schon für die Center-Konzeptionen, so finden sich auch für die projektförmige Organisation von Arbeit einige idealtypisch unterscheidbare Modelle: die reine Projektorganisation (Task-Force-Modell), die Matrix-Projektorganisation oder die Stabs-Projektorganisation (Minssen, 2006, S. 116; Macharzina & Wolf, 2010, S. 498-499). Mit den verschiedenen Modellen sind unterschiedliche Grade der Komplexität von Aufgaben, der Verfügbarkeit von Ressourcen, innerbetrieblicher Autonomie und Durchsetzungsfähigkeit, aber auch verschiedene Probleme verbunden. War die Projektarbeit lange Zeit eher eine Ergänzung vorhandener Strukturen im frühen oder späten Fordismus, so gilt sie an vielen Orten, auch und vor allem in der IT-Branche, inzwischen als Selbstverständlichkeit. Die Organisation von Arbeit in Projekten zeichnet sich vom Standpunkt der geschilderten Rationalisierungsprinzipien durch eine klare Ziel- und Kostendefinition sowie durch eine Flexibilität aus, die in dem temporären Charakter der Projektorganisation begründet liegt: Nach der erfolgreichen Bearbeitung des Auftrags zerfällt das Projekt wieder in seine Teile, um je nach Bedarf neu zusammengesetzt zu werden.

Der hier idealtypisch nachgezeichnete Wandel dominanter Formen von Unternehmensstrukturen und der Organisation von Arbeit ist abschließend zu ergänzen um Anmerkungen zu *gegenläufigen Tendenzen und immanenten Widersprüchen*. Als eine gegenläufige Entwicklung ist in

den letzten Jahren nicht nur eine Zunahme der Aus- und Zergliederung von großen Unternehmen zu beobachten, sondern es zeigt sich auch die umgekehrte Bewegung – eine Zunahme von *Fusionen und Übernahmen* (Merger and Acquisitions, M&A). Mit Fusionen von Unternehmen werden in der Regel Kosteneinsparungen durch Synergieeffekte verfolgt, oder es wird die Konkurrenz in einem bestimmten Segment reduziert. Mit den Übernahmen vor allem kleiner und innovativer Unternehmen ist in der Regel der Erwerb spezifischer Kompetenzen oder Patente verbunden. Die Übernahme durch ein größeres, finanzstarkes Unternehmen war beispielsweise für einige Start-ups der IT-Branche eine wichtige Option: Die Entwicklung besonders innovativer Software oder Dienstleistungen sollte die Firma für die großen „Player“ attraktiv für eine Übernahme (und die Gründer/innen reich) machen (Kühl, 2003). Als weitere gegenläufige Tendenz können nach einigen Jahren der Erfahrung auch im Bereich der hoch qualifizierten Beschäftigten Tendenzen einer (*Re-*)*Standardisierung* von Arbeitsprozessen beobachtet werden. In der IT-Branche sind beispielsweise die Entwicklung von Softwareprogrammen und die Implementierung von Standardsoftware inzwischen berechenbarer geworden, als dies in der Anfangsphase der Branche der Fall war. Einschränkend ist anzumerken, dass zwar einige Prozesse inzwischen besser standardisierbar sind, die nach wie vor hohe Frequenz von Innovationen aber dennoch einen beständig hohen Anteil nur schwer planbarer Abläufe generiert, deren Steuerung hohe Anforderungen an die Beschäftigten stellt. *Immanente Widersprüche, Dilemmata und Paradoxien* sind in die Prozesse der internen Vermarktlichung und der Dezentralisierung eingeschrieben (Moldaschl, 1998, S. 217; Hirsch-Kreinsen, 2010, S. 460), von denen hier zwei beispielhaft skizziert werden. Bei der Einrichtung der verschiedenen Center-Formen etwa wird das schwierige Verhältnis von Autonomie und Kooperation sichtbar, das in deren Konstruktion angelegt ist: Auf der einen Seite sollen die Center autonom agieren, ohne dass ihnen jedoch eine volle Autonomie zugesprochen wird und sie für den Einkauf notwendiger Dienstleistungen auf einen simulierten internen Markt verwiesen sind. In den so entstehenden unternehmens-internen Kunden-Lieferanten-Beziehungen werden beide Seiten versuchen, ihren Vorteil zu maximieren und die Lasten der anderen Seite zuzuweisen. Welche Seite auch immer „gewinnt“ – innerhalb des Gesamtunternehmens ist der Konflikt nicht aufzulösen. Ein weiteres Dilemma besteht bei der Abwägung kurz- und langfristiger ökonomischer Interessen. Diese können besonders für Innovationsprozesse problematisch werden, wenn auf der einen Seite ein schneller Zugang zum Markt gefordert wird, und zugleich für die technischen Innovationsprozesse längere Entwicklungshorizonte notwendig sind.

Diese, hier nur auf der Ebene von Organisationseinheiten für das aktuelle Produktionsregime skizzierten Dilemmata, führen zu einer Reihe nicht-intendierter Effekte, die aus organisationaler Perspektive beständig mit dem erhofften Gewinn der Maßnahmen abzuwägen sind. Für die Akteure in den Unternehmen bedeuten sie widersprüchliche Handlungsanforderungen, die zu inter- und intrapersonalen Konflikten führen können.

2.3.2. Wandel der Kontrolle der Arbeit

Mit der *Frühphase des Fordismus*, die etwa von den 1920er bis in die 1950er Jahre dauerte, wird vor allem der *Taylorismus* als zentralem Leitbild der Rationalisierung von Produktionsprozessen verbunden. Taylor führte Zeit- und Ablaufstudien von Arbeitsprozessen durch, um auf diesem Weg den „one best way“ der Handlungsausführung zu ermitteln (Taylor, 1919; Braverman, 1974, S. 85; Marrs, 2010, S. 336). Das von Taylor mit der „wissenschaftlichen Betriebsführung“ verfolgte Ziel bestand in der Einführung der rationalsten Verfahrensweisen und Abläufe zur Erreichung einer größtmöglichen Effektivität und Effizienz in den Produktionsprozessen. Kennzeichnend für die Phase des Fordismus-Taylorismus sind der Versuch der weitgehenden Trennung von Kopf- und Handarbeit, die Aufspaltung von ganzheitlichen Arbeitshandlungen in Teilhandlungen und schließlich die Unterordnung der „lebendigen Arbeit“ unter den Zeittakt der Maschinen. Pointiert wird die Ausrichtung der menschlichen Arbeit am Tempo der Maschinen beispielsweise im Film „Modern Times“ mit Charlie Chaplin dargestellt. Aus Sicht von Taylor ist es die zentrale Aufgabe des Managements, den wissenschaftlich optimierten Arbeitsprozess in den Unternehmen durchzusetzen:

It is only through *enforced* standardization of methods, *enforced* adoption of the best implements and working conditions, and *enforced* cooperation that this faster work can be assured. And the duty of enforcing this cooperation rests with the *management* alone. The *management* must supply continually one or more teachers to show each new man the new and simpler motions, and the slower men must be constantly watched and helped until they have risen to their proper speed. All of those who, after proper teaching, either will not or cannot work in accordance with the new methods and at the higher speed must be discharged by the management. (Taylor, 1919, S. 83)

Da die durchzuführenden Handlungsabläufe wenig umfangreich („new and simpler motions“) sind, bedarf es zu ihrer Ausführung keiner beziehungsweise nur einer sehr begrenzten Qualifikation. Dies bedeutet zum einen, dass die Beschäftigten leichter austauschbar sind, da keine

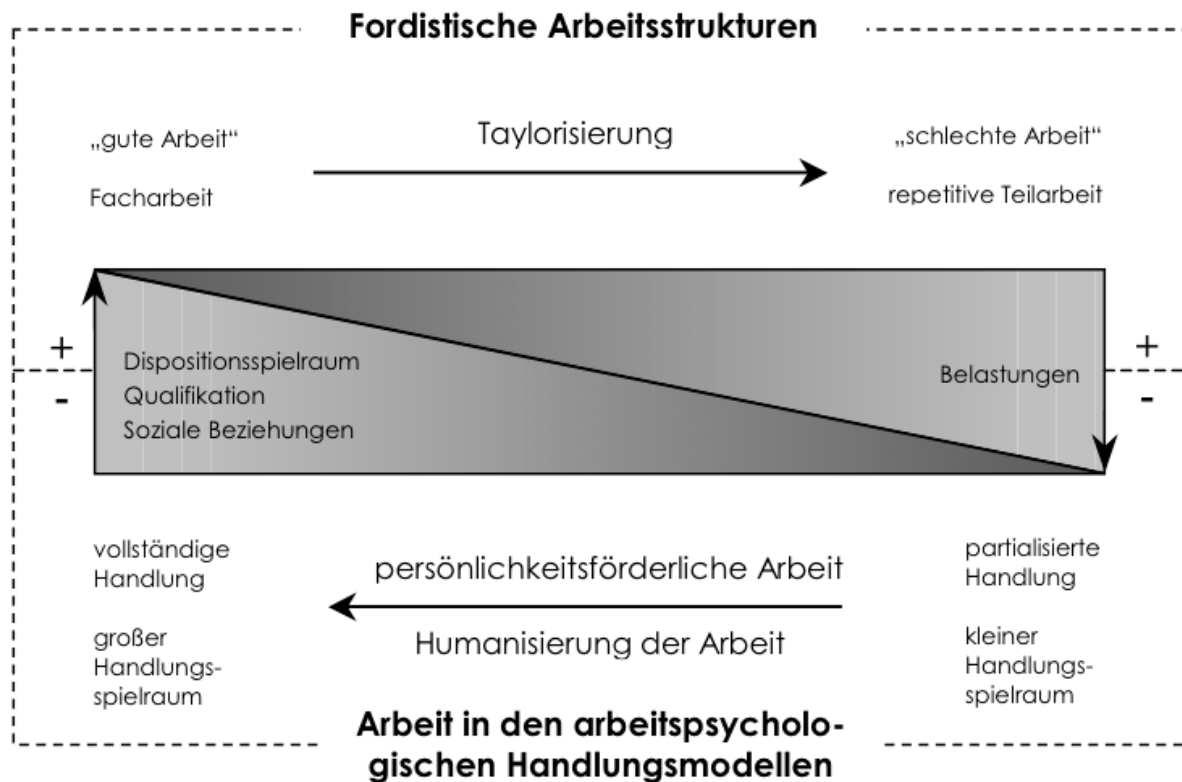
umfangreiche Qualifizierung der Beschäftigten, sondern nur eine Einführung in einen überschaubaren Tätigkeitsablauf notwendig ist. Zum anderen lässt der „one best way“ wenig Raum für Individualität im Arbeitsprozess, und es kann als erklärtes Ziel gelten, die Subjektivität der Arbeitenden soweit wie möglich auszuschalten und ihr Handeln an den als optimal bestimmten Vorgaben auszurichten. Die wesentliche Aufgabe des Managements in diesem Kontrollregime besteht darin, die Einhaltung der rigiden Prozessvorgaben zu kontrollieren und gegebenenfalls Fehlverhalten zu sanktionieren.

In der *späten Phase des Fordismus* ändert sich der Kontrollmodus in den nach wie vor bestehenden Großunternehmen, und an die Stelle der Detailsteuerung des Taylorismus treten Management- und Organisationskonzepte, die stärker die Motivation der Beschäftigten und den Arbeitsinhalt in den Blick nehmen. Angestrebt wird eine *Humanisierung der Arbeit* (Ulich, 2005, S. 44), für die aus arbeitspsychologischer Sicht insbesondere die Erweiterung von Handlungsspielräumen als ein zentrales Moment der Wiederherstellung einer humanen Arbeit angesehen wird (Volpert, 2002). Dieser „humanere“ Tätigkeitsablauf war durch die Partialisierung ganzheitlicher Arbeitshandlungen im Taylorismus verloren gegangen, wie Vieth beschreibt:

Ein Ausgangspunkt für die theoretische Entwicklung der psychologischen Handlungskonzepte war die Restriktivität der Fließbandarbeit, der andere alternative Arbeitsformen entgegengestellt wurden. Deren theoretische Begründung lieferten das Modell des Handlungsspielraums und das Modell der Handlungsregulation. Der Idealtypus der vollständigen Handlung lieferte den Maßstab, an dem sich die realen Arbeitstätigkeiten messen ließen. Arbeitsformen wie Fließbandarbeit wiesen – gemessen an der vollständigen Handlung – äußerst partialisierte Handlungsstrukturen auf. Die „Unmenschlichkeit“, also die spezifische Restriktivität kapitalistischer Arbeit, konnte damit gleichzeitig als Reduzierung allgemein-menschlicher Handlungsstrukturen kritisiert werden. Die vollständige Handlung bildete zugleich das Leitbild für eine humane, menschengerechte Gestaltung von Arbeitstätigkeiten und Qualifizierungsprozessen. (Vieth, 1995, S. 144)

Der „guten Arbeit“, die durch qualifizierte Facharbeiter/innen ausgeführt wird, ist in diesem Bild die durch „Taylorisierung von Arbeit“ entstandene „schlechte Arbeit“ gegenübergestellt. Diese ist gekennzeichnet durch repetitive Teilhandlungen, für deren Ausführung es keiner besonderen Qualifikation bedarf. Auf eine Humanisierung der Arbeit ausgerichtete Prozesse sollen demnach die partialisierten Handlungen und kleinen Handlungsspielräumen (wieder) in vollständige Handlungen überführen und Handlungsspielräume erweitern (Abb. 11.).

Abbildung 11: Fordistische Arbeitsstrukturen und Arbeit in den arbeitspsychologischen Handlungsmodellen



Quelle: Vieth, 1995, S. 156.

Der Wandel in der wissenschaftlichen Perspektive verknüpfte sich in dieser Zeit mit politischen Ansprüchen an eine stärker „wertschätzende“ Gestaltung von (industrieller) Arbeit, und diese Verbindung traf in den Unternehmen auf veränderte technische Voraussetzungen und verband sich so zu einer neuen Form der Nutzung der Arbeitskraft, die in den neuen Managementkonzepten zum Ausdruck kam:

Die neuen Managementkonzepte beruhten auf der Annahme, dass die subjektive Leistungsbereitschaft, insbesondere Kreativität, Flexibilität und Innovation, von einem „pfléglichen Umgang“ der Unternehmen mit den Beschäftigten abhängig ist. Rigide Formen der direkten Kontrolle gelten hingegen zunehmend als kontraproduktiv, da sie Misstrauen gegenüber den Beschäftigten signalisieren und dementsprechend demotivierende Effekte erzeugen können. Zudem können direkte Formen der Kontrolle immer seltener eingesetzt werden, da sich weite Bereiche von Tätigkeiten mittlerweile einer detaillierten Vorab-Strukturierung entziehen. (Marrs, 2010, S. 340)

In der betrieblichen Praxis ist in dieser Zeit eine Zunahme partizipativer Momente der Mitgestaltung von Arbeitsprozessen zu finden (unter anderem durch Mitarbeitergespräche und den

„kontinuierlichen Verbesserungsprozess“), Arbeit wird häufiger in (teilautonomen) Gruppen organisiert und es werden mehr tätigkeitsnahe Handlungsspielräume eingeräumt.

Der hier skizzierte zweite Typ der Kontrolle der Arbeit, so lässt sich resümieren, entstand aus einer Verbindung von neuen Herausforderungen an die Unternehmen, einer veränderten wissenschaftlichen Perspektive auf die Gestaltung von Arbeitsprozessen im Sinne einer Humanisierung der Arbeit und politischen Ansprüchen, die vor allem in den 1960er und 1970er Jahren wirkmächtig waren. Im Ergebnis kann ein Wandel hin zu mehr tätigkeitsnaher Autonomie konstatiert werden, mit der auch eine Zunahme an Subjektivität im Arbeitsprozess und die Notwendigkeit erweiterter Qualifikationen verbunden sind – der beruflich qualifizierte industrielle Facharbeiter wird zu einer Leitfigur. Wenn auch erst in Ansätzen, so beginnen die Arbeitskräfte in dieser Zeit vom „Störfaktor zum Potential“ zu avancieren (Marrs, 2010, S. 342). Die Aufgabe des Managements bestand nun weniger als zuvor in einer genauen Kontrolle der Arbeitstätigkeiten, sondern die Kontrolle begann, sich vom unmittelbaren Fertigungsprozess zu lösen.

In der dritten Phase, die auch als *Postfordismus* bezeichnet wird, sind fortschreitende Prozesse der *Vermarktlichung, ein grundsätzlich neues Arrangement des Verhältnisses von Autonomie und Kontrolle und eine Subjektivierung von Arbeit* als Kernelemente des neuen Kontrollregimes hervorzuheben. Die bei diesem Typ der Kontrolle von Arbeit zu beobachtenden Prozesse der Vermarktlichung können als eine konsequente Fortsetzung von Entwicklungen gesehen werden, die bereits für Veränderungsprozesse der gesamten Organisation beschrieben wurden: Die Grenzen des Unternehmens stellen nicht mehr wie in den früheren Phasen zugleich Grenzen der Marktgesetze da, sondern letztere werden gezielt in das Unternehmen hineingeholt – eine Entwicklung, die als *Internalisierung des Marktes* (Moldaschl, 1998) bezeichnet wird. Wie die einzelnen Einheiten des Unternehmens, so werden nun auch die einzelnen Mitarbeiter/innen mit den Anforderungen des Marktes konfrontiert:

Der Arbeitende wird weitgehend dem Markt ausgesetzt und soll, ja muss so agieren wie ein „unternehmerisches Subjekt“. Man externalisiert gewissermaßen die Transaktionskosten organisations- bzw. betriebsförmiger Wirtschaftstätigkeit „nach innen“, an die Arbeitssubjekte. Sie ihrerseits internalisieren „den Markt“.

(Moldaschl, 2002, S. 30)

Dass auch die Beschäftigten auf der operativen Ebene mit den Anforderungen des Marktes konfrontiert werden, markiert eine neue Qualität der Steuerung und der Kontrolle – die direkte

Konfrontation mit dem Marktdruck war bisher auf das obere und mittlere Management beschränkt. Dessen Aufgabe besteht nun nicht mehr darin, den Marktdruck „abzufangen“ und durch direkte Anweisungen auf die Verrichtung der Arbeit zu drängen. Vielmehr gehört es zum neuen Selbstverständnis des Managements, den Marktdruck an die Beschäftigten weiterzureichen und ihn „erfahrbar“ zu machen. Wichtige Instrumente, mit denen die Anforderungen des Marktes kommuniziert und für die Beschäftigten heruntergebrochen werden, sind beispielsweise Kennziffern (Benchmarks) und Zielvereinbarungen (Management-by-Objectives). Sowohl das Benchmarking – der Vergleich von Kenngrößen eines Unternehmens, einer Abteilung oder auch der Arbeit einzelner Beschäftigter mit entsprechenden Vergleichsgrößen –, als auch die Führung durch Zielvereinbarungen sind inzwischen verbreitet. Insbesondere den Zielvereinbarungen kommt aufgrund der Ausbreitung flacher Hierarchien und dezentraler Verantwortungsbereiche eine wachsende Bedeutung zu (S. Bauer, 2003, S. 1075). Sie gelten zudem als besonders geeignet für Unternehmen, die sich auf wissensintensive Dienstleistungen spezialisieren (Kalkowski, 2004).

Das *Management-by-Objectives* ist dabei kein neues Konzept, sondern wurde bereits in den 1970er Jahren von Odiorne (1969) beschrieben. Das Kernprinzip dieses Führungsinstruments besteht in der Verständigung von Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiter/innen über die Festlegung zu erreichender Ziele. Diese Verständigung kann entweder in einer direktiven Form (Führung durch *Zielvorgaben* – so die korrekte Übersetzung des englischen Ausdrucks) oder einer eher partizipativen Variante (Führung durch *Zielvereinbarungen*) geschehen. Dabei gilt die zweite Variante unter Motivationsgesichtspunkten als geeigneter – je stärker die einzelnen Beschäftigten an der Zielbildung oder zumindest deren Ausgestaltung beteiligt sind, als um so größer wird das zu erwartende Commitment eingeschätzt, mit dem das Ziel verfolgt wird (Klein, Wesson, Hollenbeck & Alge, 1999). Die Herausforderung bei der Formulierung der Ziele durch das Management besteht daher vor allem darin, sie so zu fokussieren, dass die gewünschten Schwerpunkte verfolgt werden, auf der anderen Seite jedoch so viel Raum für eigene Initiativen der Beschäftigten zu lassen, dass diese darin auch Gestaltungsmöglichkeiten und eine persönliche Herausforderung sehen. Dass der Kern des Management-by-Objectives in der Führung und nicht in der Beteiligung von Beschäftigten liegt, ist aus der Perspektive des Managements jedoch unzweifelhaft. Wenn eine gemeinsame Verständigung über die angestrebten Ziele erreicht werden kann, dann ist dies aus funktionalen Gründen vorzuziehen, aber das zentrale Anliegen des Führungsinstruments bleibt die Übertragung von Verantwortung für eine Aufgabe an die jeweiligen Beschäftigten:

Partizipation beim Zustandekommen von Zielen hat nicht, wie so häufig gemeint, den Zweck, dass ein „Gefühl der Mitsprachemöglichkeit“ entsteht. Ihr *erster Zweck* ist es, *Verantwortlichkeit* in die Aufgabe oder Stelle einzupflanzen. Dies ist bei jenen immer zahlreicher werdenden Aufgaben besonders nötig, deren Ausführung nicht unmittelbar beaufsichtigt und kontrolliert werden kann. Beispiele dafür sind der Außendienstmitarbeiter, den man auch mit noch so viel Telekommunikation nicht überwachen kann; der Revisor, der in einer Tochtergesellschaft allein seine Aufgabe verantwortungsbewusst erfüllen muss; und vor allem der Spezialist, der mit seinem Kopf arbeitet, in den man nicht hineinschauen kann. Mitarbeiter dieser Art müssen *sich selbst führen*, und daher sind vereinbarte, konsensierte und akzeptierte Ziele hier besonders wichtig.

(Malik, 2003, S. 1026)

In diesen Aussagen sind wesentliche Momente der Anordnung des neuen Kontrollregimes erkennbar: Erstens bleibt die Kontrolle der Arbeit trotz aller Beteiligungsrhetorik das zentrale Ziel des Managements und die Einbindung der Beschäftigten bei der Vereinbarung von Zielen hat vor allem funktionalen Charakter. Zweitens sieht sich das Management bei dem Versuch der Kontrolle der Arbeit mit dem Problem konfrontiert, dass sich insbesondere wissensbasierte Arbeit aufgrund ihrer Beschaffenheit einer direkten Kontrolle weitgehend entzieht. Die Konsequenz daraus ist, dass den Beschäftigten für die Ausführung ihrer Arbeit ein qualitativ neues Niveau an Autonomie gewährt werden muss, damit diese ihre Arbeit überhaupt effektiv und effizient verrichten können. Um die gewährte Autonomie kontrollieren zu können, wird der Fokus der neuen Kontrollinstrumente von der Prozess- auf die Resultatskontrolle verschoben (Volpert, 2002, S. 265): Sowohl bei den Benchmarks als auch dem Management-by-Objectives steht die Kontrolle der Erreichung von Zielvorgaben im Vordergrund. Gab es im Taylorismus den „one best way“ der Handlungsausführung, dessen Einhaltung durch den Einsatz von Technik und Management kontrolliert und Abweichungen sanktioniert wurden, heißt es nun: „Mach’ es wie Du willst, aber erreiche die Ziele!“. Die zugestandene Autonomie kann in diesem Kontrollregime durch die Zielvorgaben einerseits und die zur Verfügung gestellten Ressourcen (Zeit, Personal und Finanzen) andererseits reguliert werden. Das hier beschriebene neue Arrangement von Autonomie und Kontrolle wird von Vieth (1995) als *kontrollierte Autonomie* bezeichnet.

Aus einer arbeits- und industriesoziologischen Perspektive lässt sich der Wandel der Kontrolle von Arbeit als ein Übergang von einer objektivierenden Logik hin zu einer *Subjektivierung von Arbeit* interpretieren (im Überblick: Kleemann, Matuschek & Voß, 2002; Lohr, 2003; Schönberger & Springer, 2003; Aulenbacher, 2005). Die Subjektivierung von Arbeit wird als *doppelt*

konstituiert gefasst: Zum einen sind es objektive Faktoren der konkreten Arbeitssituation (beispielsweise die Vorgaben der Zielvereinbarungen und Benchmarks), und zum anderen sind es subjektive Relevanzstrukturen (Lohr, 2003, S. 518), also individuelle Vorstellungen von Arbeit und Arbeitshandeln, die in den Prozess der Subjektivierung eingehen, sich miteinander verbinden und gegenseitig antreiben. Mit der Hervorhebung der subjektiven Relevanzstrukturen werden individuell handlungsleitende Orientierungen wie Ziele, Motive und Strebungen deutlich wichtiger als dies bisher der Fall war. Ähnliche Überlegungen wie in den arbeits- und industriesoziologischen Konzepten finden sich auch in einer Reihe von Veröffentlichungen, die einem diskursanalytischen Ansatz verpflichtet sind. Hervorzuheben sind hier etwa Überlegungen zum „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling, 2007), zur „Gouvernementalität im Postfordismus“ (Opitz, 2004, 2007) oder zum „neuen Geist des Kapitalismus“ (Boltanski & Chiapello, 2006). Boltanski und Chiapello beispielsweise arbeiten heraus, dass der Kapitalismus es in den letzten Jahrzehnten erfolgreich verstanden hat, Anteile von Kritik an ihm aufzunehmen, indem er einzelne Aspekte aufgreift und sich gegebenenfalls ändert: Während beispielsweise auf die „Sozialkritik“, die sich auf die materielle Entsicherung von Arbeits- und Lebensverhältnissen bezieht, in den vergangenen Jahrzehnten nicht eingegangen wurde, kann in dieser Zeit eine Bearbeitung der sogenannten „Künstlerkritik“, die sich auf die rigide Kontrolle der Arbeit bezog, festgestellt werden. Deutlich wird in den Darstellungen die Überschneidung in der Beschreibung der Vergrößerung von Handlungsspielräumen, die potenziell Raum für das Einbringen persönlicher Ansprüche bieten: Die Erweiterung der Autonomie „entfernt“ offensichtliche und direkt spürbare Widerstände im Arbeitsalltag (beispielsweise genaue Handlungsvorgaben oder lange bürokratische Verfahren), sodass nun prinzipiell der Arbeit „nichts im Wege steht“ und damit die Möglichkeit, Arbeit auch als kreativen Raum und Chance zur Realisierung persönlicher Ziele zu begreifen, wesentlich greifbarer erscheint.

Für die Erfüllung der im Rahmen von indirekten Steuerungsinstrumenten (Benchmarks, Zielvereinbarungen) vereinbarten Ziele wird nun „die ganze Person“ gefordert, die alle ihre Potenziale und Ressourcen in den Dienst einer Aufgabe stellt, zu der sie sich, mehr oder weniger freiwillig, verpflichtet hat. Dieser allumfassende Zugriff auf die Arbeitskraft nimmt keine Rücksicht auf bisher bestehende Grenzen: Ob die Arbeit am Arbeitsplatz oder zu Hause, ob sie früh oder spät erledigt wird oder welche Mittel dafür eingesetzt werden, ist aus der Sicht des Managements im Prinzip nebensächlich. Wie die Schilderungen des Instruments der Zielvereinbarungen gezeigt haben, besteht zuallererst der Anspruch, dass die Beschäftigten die Ziele des Unternehmens zu ihren eigenen machen. Das bedeutet letztlich nichts weniger, als neben

den beruflichen nun auch die außerberuflichen Strebungen, Ziele und motivationalen Orientierungen in den Dienst der Arbeit zu stellen (Ewers, Hoff, Petersen & Geffers, 2006, S. 36). Damit setzt sich auf der individuellen und der intraindividuellen Ebene eine Tendenz der *Entgrenzung der Arbeit* fort. Mit dem Begriff der „Entgrenzung“ wird allgemein ein Prozess der Erosion von bisher gültigen Grenzen bezeichnet, der sich sowohl auf „objektiven“ Dimensionen (Zeit, Raum, Arbeitsmittel, Arbeitsinhalt, soziale Beziehungen) als auch auf „subjektiven“ Dimensionen (Motivation, Ziele, Strebungen) beschreiben lässt (Gottschall & Voß, 2003; Minssen, 2006, S. 149; Ewers, Hoff & Schrap, 2006). Je nach theoretischer Fassung des Begriffs werden die objektiven Dimensionen stärker betont, und damit mehr organisatorische und institutionelle Prozesse erfasst (Dezentralisierung der Unternehmen, Organisationsformen von Arbeit, Entgrenzungen auf den Dimensionen Zeit, Raum etc.) oder es wird stärker die Ebene der handelnden Personen angesprochen (Strebungen, persönliche Ziele). In der Praxis zeigt sich, dass Prozesse der Entgrenzung sowohl auf organisationaler als auch auf individueller Ebene nicht beliebig fortsetzbar und Tendenzen zur Ziehung neuer Grenzen zu beobachten sind (Preißer, 2004; Ewers et al., 2006; Hirsch-Kreinsen, 2010).

Einer der wohl prominentesten Ansätze im Rahmen der Subjektivierungsdebatte ist die These vom *Arbeitskraftunternehmer* (Voß & Pongratz, 1998; Pongratz & Voß, 2003, 2004), der in besonderer Weise eine neue Form der Arbeitskraft erkennbar werden lässt, die dem aktuellen Kontrollregime „angemessen“ sein soll. Pongratz und Voß ordnen die Entstehung des neuen Typus der Ware Arbeitskraft in den Prozess des Strukturwandels der Arbeit ein, den sie gekennzeichnet sehen durch die Zunahme von erweiterten Erfordernissen an die Selbstorganisation, die durch die beschriebenen Prozesse der Vermarktlichung sowie der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit entstehen. Die Autoren grenzen diesen neuen Typus vom „alten“ Typus des „Arbeitnehmers“ ab, „der darauf ausgerichtet und dazu ausgebildet ist, seine Arbeitsfähigkeit pauschal nach genormten beruflichen Mustern in einem Betrieb gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen, um sich dort eher passiv Anweisungen und Kontrollen zu unterwerfen“ (Pongratz & Voß, 2003, S. 23). Demgegenüber verlangen die neuen Formen der Organisation und Kontrolle von Arbeit ein Arbeitssubjekt, das nicht reaktiv auf Anweisungen reagiert, sondern aktiv auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb des Betriebs seine Leistung anbietet und den Prozess der Arbeit selbst organisiert. Als zentrale Merkmale des neuen Typs der Arbeitskraft werden von Pongratz und Voß eine erweiterte Selbstkontrolle im Prozess der Arbeit, eine verstärkte Selbstökonomisierung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen sowie eine wachsende Selbststrationalisierung im Alltag und Lebensverlauf genannt (Tab. 2):

Tabelle 2: Merkmale des Typus Arbeitskraftunternehmer

Selbst-Kontrolle	Verstärkte selbständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit
Selbst-Ökonomisierung	Zunehmende aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben
Selbst-Rationalisierung	Wachsende bewußte Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und Tendenz zur Verbetrieblichung der Lebensführung

Quelle: Pongratz & Voß, 2003, S. 24.

Die These des Arbeitskraftunternehmers hat nach ihrer Veröffentlichung viel Aufmerksamkeit erhalten, in der sich sowohl Widerspruch als auch Zustimmung ausdrückt (Kuda & Strauß, 2002; Hoff, 2003; Matuschek, Kleemann & Brinkhoff, 2004; Kühn & Witzel, 2004; Voß & Weiß, 2005). Einige Kritiken haben Pongratz und Voß dazu veranlasst, noch einmal auf die Funktion des als Idealtypus konstruierten „Arbeitskraftunternehmers“ für die (empirische) Forschung hinzuweisen: Dieser sei keine Beschreibung einer empirischen Form, sondern ein analytisch konstruierter Maßstab, der zum Abgleich mit empirisch vorfindlichen Erscheinungsformen gedacht sei, die ihm mehr oder weniger entsprechen (Pongratz & Voß, 2003, S. 28). Dieser Hinweis erscheint gerechtfertigt vor allem gegenüber jenen im weiteren Sinne politischen Akteuren, die aus einem analytischen Instrument für die empirische Wissenschaft einen „Leittypus“ machen wollen, an dem sich alle Erwerbstätigen im alltäglichen und biografischen Handeln orientieren sollen. Über die Angemessenheit der Konstruktion des Instruments selbst ist damit jedoch noch nichts ausgesagt.

Am Ende der Darstellung des dritten Kontrollregimes sind sowohl eine notwendige Erweiterung der Perspektive als die immanenten Widersprüche des neuen Regimes zu erwähnen. Erstens wird als *notwendige Erweiterung der Perspektive* die wachsende Bedeutung von Entwicklungen außerhalb des Betriebs für die Kontrolle der Erwerbstätigen im Betrieb betont. Dörre weist darauf hin, dass die Zunahme *prekärer Beschäftigung* – durch das Anwachsen atypischer Beschäftigungsformen – ein „unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit“ (Dörre, 2005, S. 180) sei. Sowohl die Entsicherung von Arbeitsverhältnissen durch Deregulierung als auch die zeitlich-räumliche Flexibilisierung seien Mittel, der Arbeitskraft das Prinzip der Liquidität aufzuzwingen, das die Finanzmärkte von ihr erwarten (Dörre, 2005, S. 185). Auch Pongratz und Voß (2004, S. 20) sehen den Arbeitskraftunternehmer unter anderem aufgrund der zu starken Fokussierung auf betriebliche Anforderungen als überarbeitungsbedürftig an. Zweitens geschieht die Einführung der neuen Formen der Kontrolle der Arbeit längst nicht so ungebrochen, wie es ihre idealtypischen Beschreibungen zuweilen erscheinen lassen. Wie bereits für die Ebene des Unternehmens ausgeführt wurde, so

stellen auch die neuen Formen der Kontrolle eine oft widersprüchliche Anordnung von Anforderungen an die Subjekte dar. Während die Strukturierung des Handelns in den „alten“ Kontrollregimes vorwiegend Aufgabe des oberen und mittleren Managements war, müssen die Beschäftigten die Anforderungen im Rahmen der ihnen gewährten Autonomie nun selbst und stets aufs Neue austarieren: auf der einen Seite ein quasiselbstständiges Handeln, auf der anderen eine bedingungslose (Selbst-)Verpflichtung auf die Ziele des Unternehmens. Gesucht sei, wie es Moldaschl und Sauer pointiert formulieren,

... der durchsetzungsstarke Teamplayer bzw. der teamfähige Einzelkämpfer, der kundenorientierte Glattling mit Ecken und Kanten (Charakter); der begnadete Selbstvermarkter, der die Sache in den Vordergrund stellt; der einfühlsame Moderator mit dem feinen Gespür für Situationen, aus denen sich Kapital schlagen lässt; und der zweckrationale Nutzenoptimierer mit Einsicht in die Erfordernisse des Ganzen.

(Moldaschl & Sauer, 2000, S. 221)

Die Kombination der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen und widersprüchlichen Arbeitsanforderungen sieht denn auch Volpert als eine neue Gefahr für die Beschäftigten im neuen Kontrollregime:

Gegen diese Art der Rationalisierung war der so verteufelte Frederick Winslow Taylor ein Waisenknabe. Die Arbeitskraftunternehmer werden in prekäre Lebens- und Arbeitsverhältnisse gestoßen und mit der Gefahr anhaltender, demütigender Arbeitslosigkeit konfrontiert. Sie werden zu einer Leistungsverausgabung veranlasst, die ganz unmöglich ohne Folgen für ihre physische und psychische Gesundheit und ihr Sozialleben bleiben kann (...). [U]nd selbst wenn unsere Freelancer in ihrem Gefühl von Autonomie, Freiheit und Kreativität das alles eine Zeitlang aushalten – einmal geht die Love-Parade-Stimmung zu Ende, und es kommt zu jenem Ereignis, das ja auch schon hinlänglich arbeitswissenschaftlich untersucht ist: dem „Burnout“.

(Volpert, 2002, S. 269)

Diese Prognose erfährt derzeit Bestätigung unter anderem durch Berichte der Krankenkassen (BKK Gesundheitsverband, 2010; BARMER GEK, 2011) und wissenschaftliche Studien (Siebecke, Ciesinger & Klatt, 2011; Gerlmaier & Latniak, 2011). Die BARMER GEK stellt beispielsweise fest, dass die Zahl von Personen, die wegen psychischer Störungen ins Krankenhaus kommen, innerhalb der vergangenen 20 Jahre um 129 Prozent zugenommen hat (BARMER GEK, 2011). In ihrer Studie zum Thema Burn-out in der IT-Branche kommen Siebecke

et al. (2011) zu dem Ergebnis, dass 48 Prozent der Befragten auf die Frage nach gesundheitlichen Problemen von psychischen Problemen berichten, und nur 41 Prozent der Befragten – mit einem Durchschnittsalter von 43 Jahren – gehen davon aus, dass sie die Arbeit bis zum Rentenalter durchhalten können. Als Ursache für die gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden in der Studie vor allem die fehlende Kohärenz der Arbeitsbedingungen, eine zu geringe Wertschätzung und die mangelnden Möglichkeiten zur Realisierung einer Work-Life-Balance ausgemacht. In dem Sammelband von Gerlmaier und Latniak (2011) gehen Boes, Kämpfer und Trick (2011) in einem einleitenden Beitrag auf die Entwicklung der IT-Branche, die strukturellen Veränderungen der Unternehmen, die kulturellen Brüche und ein „System permanenter Bewährung“ (Boes & Bultemeier, 2010) ein und kommen zu dem Schluss, dass das neue Steuerungssystem zu einer wachsenden Unsicherheit und einem steigenden (Leistungs-)Druck führt (Boes et al., 2011, S. 46). Als Ursachen für die „kritischen Erschöpfungssituation“ der Beschäftigten weist Gerlmaier (2011, S. 83-84) auf der Grundlage ihrer Studie unter anderem auf „Widersprüchlichkeiten in der Projektorganisation“ (ebenda, S. 83) hin, die sie als Folgen der Restrukturierung der Branche ansieht, „deren Konsequenzen bis auf die operative Projektebene und die individuelle Arbeitssituation durchschlagen“ (ebenda, S. 84).

Trotz dieser zuletzt deutlichen Hinweise auf Gefahren des neuen Rationalisierungsprinzips müssen auch die neuen Möglichkeiten der Beschäftigten durch die Erweiterung ihrer Autonomie betont werden. Es kann eine der wichtigen Aufgaben sowohl für die arbeitswissenschaftliche Forschung als auch in der Praxis sein, angesichts fortdauernder Reorganisationsprozesse und neuer Steuerungsformen einen individuellen wie kollektiven Umgang mit dieser Ambivalenz von neuen Möglichkeiten und neuen Risiken zu finden.

Die beschriebenen Entwicklungstendenzen des Wandels der Unternehmen und der Kontrolle der Arbeit in ihrer historischen Abfolge sind nicht im Sinne einer vollständigen Ersetzung eines historisch früheren Typs durch den darauffolgenden zu verstehen. Auch heute finden sich Großunternehmen, die einen nachgerade tayloristisch organisierten Arbeitsprozess im Sinne partialisierter und repetitiver Handlungsabfolgen aufweisen. Auch sind die theoretischen Überlegungen des Wandels vor allem durch die Untersuchung von Veränderungen in industriellen (Groß-)Unternehmen gewonnen worden, die lange Zeit im Zentrum des Interesses der Arbeitswissenschaften standen. Untersuchungen, wie sich Prozesse der Subjektivierung von Arbeit in anderen

Sektoren und in kleineren Unternehmen gestalten, haben erst in den letzten Jahren zugenommen. Die vorliegende Untersuchung von Erwerbsbiografien in IT-Start-ups kann als ein Beitrag in diese Richtung verstanden werden.

2.4. Wandel der Berufe

In öffentlichen und wissenschaftlichen Auseinandersetzungen wird vor dem Hintergrund der technischen Entwicklung, neuer Unternehmensformen, veränderter Formen der Organisation von Arbeit und schließlich dem gewandelten Verhältnis der Erwerbstätigen zum Arbeitsmarkt die Frage diskutiert, ob der Beruf als organisierendes Prinzip von Arbeit auch weiterhin Bestand haben wird, oder ob es zu einer Erosion oder einem Wandel der Berufe kommen wird. Da Berufe als gesellschaftliche Institutionen verschiedene Sozialsysteme miteinander und mit den Personen koppeln, sind sowohl die einzelnen Veränderungen als auch die Frage „Wandel oder Erosion?“ von großer Bedeutung für die Entwicklung von Erwerbsbiografien. Im Folgenden werden aktuelle Definitionen von Beruf vorgestellt, anschließend historische Veränderungen des Berufs skizziert, und schließlich werden jene Veränderungen beschrieben, die als Belege für eine Erosion oder einen Wandel des Berufs genannt werden.

Zur Frage der *Definition* von Beruf stellt Kurtz (2005, S. 9) fest: „Vieldeutigkeit und Diffusität prägen heutzutage die Verwendung des Berufsbegriffs sowohl in alltagspraktischen Lebenszusammenhängen wie auch in sozialwissenschaftlichen Rekonstruktionen“. Und diese Feststellung kann als weitgehend anerkannt gelten (Matthes & Biersack, 2009, S. 19; Möller & Paulus, 2010, S. 12; Voß, 2002, S. 287). Als Kernelement der Definition von Beruf wird in der soziologischen Forschung oft eine (historisch-)spezifische Kombination von Arbeit, Erwerb und Qualifikation angesehen (Stoß, 1985, S. 198; Demszky von der Hagen & Voß, 2010, S. 751). Diese Beschreibungsdimensionen ließen sich erweitern durch Facetten wie „Raster für die Integration Jugendlicher, Tauschmuster, Arbeitsmarktregulator, Emanzipationsbasis, Identifikationskern bei sozialer und personaler Einordnung, Raum für Aufgaben- und Pflichterfüllung, Element sozialer Stabilität“ (Dostal, Stoß & Troll, 1998, S. 438), und es ließen sich eine Reihe weiterer Beschreibungen finden.¹ Die neue Klassifikation der Berufe (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit hingegen verzichtet auf die allermeisten dieser Beschreibungsdimensionen und weist einen rein tätigkeitsbezogenen Berufsbegriff auf (Wiemer, Schweitzer & Paulus,

¹ Eine Übersicht von Elementen ausgewählter Berufsdefinitionen findet sich bei Dostal, Stoß und Troll (1998, S. 442-443).

2011, S. 279; Möller & Paulus, 2010, S. 25). Unterschieden werden für diese Klassifikation zwei Dimensionen (Wiemer et al., 2011, S. 279-280): Erstens, die Berufsfachlichkeit, als ein horizontales Beschreibungskriterium, mit dem Bündel von Fachkompetenzen zusammengefasst werden, die sich auf spezifische berufliche Inhalte beziehen. Und zweitens, als sekundäres Strukturprinzip, das Anforderungsniveau als vertikales Beschreibungselement eines Berufes, mit dem die Komplexität der Tätigkeiten erfasst wird. Die Vieldeutigkeit und Vielfalt der Perspektiven auf den Beruf kann hier nicht weiter verfolgt werden. Es wird jedoch erkennbar, dass der Beruf auf verschiedenen Dimensionen in gesellschaftliche Institutionen eingeschrieben ist, dabei zwischen Personen, dem Arbeitsmarkt und dem Ausbildungssystem vermittelt und zugleich den Personen innerhalb und außerhalb der Erwerbssphäre einen gesellschaftlichen Status zuweist.

Wird die Frage nach einem Wandel oder einer Erosion in *historischer Perspektive* verfolgt, dann wird eine lange Vergangenheit des heutigen Berufs-Begriffs erkennbar, die hier nur in Ausschnitten und zur Illustration vorgängiger Wandlungsprozesse skizziert wird. Die Geschichte des Berufs lässt sich bis in die Antike zurückverfolgen: In der antiken Polis sollte der Bürger keiner „Arbeit“ nachgehen, worunter zu jener Zeit vor allem Landbau und handwerkliche Tätigkeiten gezählt wurden. (Körperliche) Arbeit war Aufgabe der Sklaven. „Der wahre Bürger verrichtete keine Arbeit, sondern ging angemessenen Tätigkeiten nach, die mit den drei Gegenbegriffen zur Arbeit: Bürgertugend, Bildung und Muße charakterisiert waren“ (Kurtz, 2005, S. 72). Eine größere quantitative wie qualitative Bedeutung erlangte der Beruf in unserer Region erst im Mittelalter mit den Handwerken und Zünften sowie den ersten klassischen Professionen, zu denen der Arzt, der Priester oder der Offizier zählen (Demszky von der Hagen & Voß, 2010, S. 752). Während des Mittelalters entwickelte sich auch eine starke religiöse Fundierung des Berufs-Begriffs. Diese findet sich unter anderem bei Martin Luther und war mit „der Idee einer göttlichen ‚Berufung‘ des Menschen zu bestimmten weltlichen oder geistlichen Aufgaben“ (ebenda) verbunden. Die in dieser Zeit entstandene Idee einer „Berufung“ bleibt auch für moderne, säkularisierte Definitionen von Beruf relevant, in denen der Aspekt des Erwerbs des Lebensunterhalts (Profession) mit dem der Berufung zu einer persönlichen Aufgabe (Vocation) verbunden wird. In diesem Entwicklungsschritt wird jedoch die berufende Instanz ausgetauscht. An die Stelle der Berufung durch Gott treten in der Zeit des Idealismus die Neigung und die Eignung der Person, wie Kurtz beschreibt:

Der Beruf wird jetzt als ein Medium der Persönlichkeitsvervollkommnung interpretiert. In der Vorstellung des deutschen Idealismus erfolgt die Berufung zu einem Beruf nicht mehr durch Gott, sondern verdankt sich durch Eignung und Neigung des Menschen, so daß sich die Vocatio-Theorie gewissermaßen zur Begabungstheorie wandeln konnte. Zeitgleich wird der Beruf aber auch als Dienst im Rahmen einer menschlichen Gesamtordnung verstanden. (Kurtz, 2005, S. 79)

Mit dem Gedanken der Persönlichkeitsvervollkommnung im Medium des Berufs hat sich die Bedeutung des Begriffs aus der Perspektive der Personen weitgehend einem auch heute verbreiteten Verständnis von Beruf angenähert. Weitere wichtige Veränderungen des Berufs ergeben sich vor allem aus Veränderungen des Umfelds der Personen beziehungsweise der Sozialsysteme, zwischen denen der Beruf vermittelt. Etwa für den Zeitraum des Übergangs vom 18. zum 19. Jahrhundert lässt sich ein Wandel feststellen, der die bis dahin bestehende Einheit von Beruf und Betrieb im Kontext des Handwerks auflöste. Als Ursache dafür können sich durchsetzende Prozesse der Industrialisierung gelten, die eine andere Form der Organisation der Ausbildung erforderten. Der Staat sah sich gezwungen, in die berufliche Bildung einzugreifen, um die qualifikatorischen Voraussetzungen für die Arbeitsplätze in den Unternehmen zu schaffen, die, anders als in den in Zünften organisierten Handwerksbetrieben, Arbeitskräfte wesentlich häufiger einstellen und entlassen. Der Beruf ist jetzt nicht mehr Teil, sondern er wird zur Umwelt des Betriebs:

Der Beruf symbolisiert jetzt nicht mehr die entlang den Grenzen der durch eine Korporation vertretenen Betriebe verlaufende Arbeitsteilung und die jeweils betrieblich erforderlichen Qualifikationen, sondern er wird zur Umwelt des Betriebes. Und dies, indem in zunehmendem Maße nicht mehr für den Betrieb, sondern für den mehrere betriebliche Tätigkeiten einschließenden – sich quasi vom Betrieb emanzipierenden – Beruf ausgebildet wird. Und erst seit diesem Zeitpunkt spricht man von Berufen und Berufsbildung im heutigen Sinne. Beruf und Betrieb haben sich nachfolgend zu Organisationsformen eigener Art entwickelt. Während der Beruf jetzt als Sinnschema das zertifizierte und auf dem Arbeitsmarkt offerierte Arbeitsvermögen von Personen symbolisiert, wandelt sich der Betrieb zu einer Organisationsform, die auf die im Beruf enthaltenen Qualifikationsbündel zugreift und sie einer wirtschaftlichen Verwertbarkeit unterzieht. (Kurtz, 2005, S. 84)

Die historische Rekonstruktion lässt erkennen, dass der Berufs-Begriff bereits einige Wandlungen der historisch-spezifischen Kopplungen von Sozialsystemen und persönlichen Vorstellungen der Berufstätigen vollzogen hat. Wenn im Folgenden auf Prozesse des Wandels eingegangen wird, dann wird in diesen Darstellungen auch eine Fortsetzung des beschriebenen Entwicklungsprozesses sowohl auf Ebene des subjektiven Verständnisses als auch des Verhältnisses unter anderem der zwei Systeme Beruf und Betrieb erkennbar.

Die nachfolgend beschriebenen *Prozesse des Wandels* der vergangenen Jahrzehnte greifen vor allem Veränderungen in der Organisation der Betriebe auf, deren Folgen entweder als „Erosion“ oder als „tief greifender Wandel“ der Berufe bewertet werden. In der aktuellen Diskussion lassen sich in der arbeits- und industriesoziologischen Debatte mindestens vier, teilweise eng miteinander verbundene in diese Richtung weisende Diskussionsstränge ausmachen.²

Die erste Argumentation begründet Veränderungen im System der Berufe mit Prozessen des *technologischen Wandels* und damit einhergehenden neuen Anforderungen an die berufsfachlichen Qualifikationen der Erwerbstätigen. Veränderungsprozesse wie diese sind im Prinzip nichts Neues. Mit der Entwicklung neuer Technologien gehen seit jeher neue Anforderungen an die Verrichtung von Arbeitstätigkeiten einher. Für die große Mehrzahl der Beschäftigten der frühen Industrialisierung war die Arbeit durch einfache Tätigkeiten geprägt, für die es in der Regel keiner besonderen Qualifikation bedurfte. Die Trennung von Hand- und Kopfarbeit etwa der tayloristischen Arbeitsorganisation führte auf der untersten Hierarchieebene zu einer weitgehenden Austauschbarkeit der „proletarisierten Lohnarbeiter“ (Voß, 2002, S. 298). Zur Konstruktion der Maschinen und zur Anleitung der Arbeiter/innen bedurfte es hingegen spezialisierter und höher qualifizierter Arbeitskräfte (beispielsweise der Meister/innen und Ingenieure/innen). Im Spätfordismus wuchsen aufgrund der technischen Entwicklung die Anforderungen an die Qualifikation der nun „verberuflichten Arbeitnehmer“ (ebenda). Wie bereits in den 1980er und 1990er Jahren aufgrund der Zunahme von CNC-gesteuerten Werkzeugmaschinen oder dem computerunterstützten Zeichnen (CAD) (Stoß, 1985, S. 200), so wird seit der Jahrtausendwende aufgrund der bereits beschriebenen Verbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien wieder von einem sehr tief greifenden technischen Wandel gesprochen, der neue Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten stelle (Möller & Paulus, 2010, S. 13-14).

² Es wird sich hier auf Argumentationslinien der Arbeits- und Industriesoziologie beschränkt. Eine Übersicht von Begründungen, mit denen in der berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskussion für eine Erosion des Berufs argumentiert wird, findet sich bei R. Meyer (2000, S. 24).

Eine zweite Argumentation macht die *neuen Formen der Arbeitsorganisation und eine damit verbundene Erosion der spezifischen Verbindung von (Berufs-)Fachlichkeit mit der sozialen Integration und der damit verbundenen gesellschaftlichen Statuszuweisung* für den Erosionsprozess verantwortlich (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998, S. 469). Im Vordergrund stehen hier die bereits in Kapitel 2.3. beschriebenen Prozesse des Wandels der Unternehmensstrukturen und der Kontrolle der Arbeit seit den 1990er Jahren, die mit den Schlagworten Dezentralisierung, Vermarktlichung, Enthierarchisierung, prozess- statt berufs-/funktionsorientierte Gestaltung von Arbeitsprozessen, Zunahme querfunktionaler Kooperation sowie Flexibilisierung des Arbeitszeitregimes verbunden sind. Am Ende dieser Prozesse stehe die „Auflösung der sozialstrukturellen Kategorie ‚Beruf‘“ (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998, S. 467). Die „Skepsis“ der beiden Autoren gegenüber der „Zukunftsfähigkeit von ‚Berufen‘“ ist dabei weniger durch die „qualifikationsspezifischen Anforderungen, als vielmehr durch die Veränderungen der betrieblichen Ausbildungs-, Arbeits- und Sozialorganisation und der ihnen zugrunde liegenden betriebsstrukturellen Faktoren“ (ebenda) bestimmt.

Ebenfalls an die Feststellung einer veränderten Struktur der Arbeitsorganisation anknüpfend sind Aussagen einer dritten Art, die auf eine deutlich gestiegene *Notwendigkeit des Erwerbs überfachlicher Kompetenzen und Qualifikationen* („Kernkompetenzen“ und „Schlüsselqualifikationen“) hinweisen. Eine erste Variante dieser überfachlichen Kompetenzen ist *arbeitsprozessbezogen* und soll zur Ausübung des zunehmenden Anteils prozessorientiert organisierter Arbeit befähigen, was beispielsweise die Ausführung aller Aufgaben wie beispielsweise der Steuerung rund um die „eigentliche“ Arbeit betrifft. Eine deutliche Zunahme dieser Art überfachlicher beziehungsweise fachunspezifischer Kompetenzen im Verhältnis zu den berufsfachlichen Qualifikationen wäre als ein Indiz für einen Prozess der Entberuflichung zu interpretieren (Demszky von der Hagen & Voß, 2010, S. 768 und S. 772; Baethge & Baethge-Kinsky, 1998, S. 467). Zusätzlich zu diesen überfachlichen aber weiterhin arbeitsprozessbezogenen Qualifikationserfordernissen wird die Anforderung an die Erwerbstätigen beschrieben, auf berufsbiografische Unsicherheiten durch die Entwicklung von Kompetenzen im Sinne einer „*employability*“ oder *allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit* zu reagieren. Der Begriff der *Employability* wird dabei in den aktuellen Auseinandersetzungen uneinheitlich verwendet (Kraus, 2006, S. 56-61). Je nach Definition sind darin auch die fachbezogenen Kompetenzen und weitere Teilaspekte einer allgemeinen Handlungskompetenz enthalten, und es schwingen mitunter Bestimmungsmomente des Arbeitskraftunternehmers mit (Speck, 2004). Die in den letzten Jahren gestiegene Popularität des Konzeptes ist auch auf die Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse und den Umbau der sozialen Sicherungssysteme zu einem „aktivierenden“ Sozialstaat

(„Hartz IV“) zurückzuführen, wodurch Beschäftigte zunehmend darauf verwiesen sind, selbst nach Beschäftigung zu suchen, sie zu halten oder Wechsel von einer Stelle zur nächsten zu organisieren. Auch die mit dem Konzept der Employability verbundenen Fähigkeiten können als überfachlich bezeichnet werden. Sie sind jedoch nicht auf den Arbeitsprozess, sondern auf den (außer- und innerbetrieblichen) Arbeitsmarkt bezogen.

Schließlich geben *Veränderungen in der Struktur der Berufs- oder Erwerbsbiografien* Anlass, das Konzept des Berufs in seiner zeitlichen Dimension zu betrachten und auf Erosions- oder Entgrenzungsprozesse zu achten. War bis in die 1980er Jahre mit dem Erwerb beruflicher Qualifikationen die Vorstellung der Ausübung eines Berufs über die gesamte Lebensspanne verbunden, so erscheint das heute kaum mehr realistisch. Die schnellere Entwertung erworbener Qualifikationen durch technische und organisatorische Veränderungen führt dazu, dass die Abfolge „Ausbildung – Erwerbsarbeit – Rente“ in dieser klaren Abgrenzung nicht mehr als „normal“ gelten kann. Als ein Indikator für diese Veränderung können beispielsweise Berufswechsel angeführt werden. Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstatistik etwa führte zu dem Ergebnis, dass bereits 15 Jahre nach Abschluss der Ausbildung „weniger als die Hälfte der Personen noch im ursprünglichen Ausbildungsberuf beschäftigt“ (Möller & Paulus, 2010, S. 21) sind. Aber auch unterhalb weitreichender berufsbiografischer Veränderungen wie dem Wechsel des Berufs, ist die Erwerbsphase aufgrund der genannten technologischen und organisatorischen Veränderungen heute begleitet und durchsetzt von Phasen der Qualifikation und des Kompetenzerwerbs. *Lebenslanges Lernen* (im Überblick: Alheit & Dausien, 2002) wird heute als eine Notwendigkeit und Voraussetzung nicht nur für die Realisierung eines beruflichen Aufstiegs, sondern bereits für den Erhalt einer einmal erworbenen beruflichen Position angesehen. Als ein Indikator für eine veränderte Bedeutung lebenslangen Lernens kann die Zunahme der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gesehen werden, auf die in Kapitel 2.1.3. eingegangen wurde.

Verschiedene Elemente der beschriebenen Argumentationsstränge finden sich in Überlegungen, die mit der These des Arbeitskraftunternehmers verbunden sind und die Entstehung eines „Individualberufs“ prognostizieren (Voß, 2002; Demszky von der Hagen & Voß, 2010, S. 775). Der Individualberuf beruht nach diesem Konzept zwar auf fachlichen Fähigkeiten, das fachliche Profil des Arbeitskraftunternehmers ist jedoch hoch individuell. Die fachbezogenen Kenntnisse aus den traditionellen Fachberufen sind hier verbunden mit im Vergleich zu vorher wichtigeren überfachlichen Kompetenzen sowohl für den betrieblichen Kontext als auch für die Entwicklung und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft über die gesamte Erwerbsphase hinweg.

In den Kritiksträngen und den Überlegungen zum „Individualberuf“ werden gleichzeitige Veränderungen auf vielen der einleitend genannten Dimensionen des Berufs thematisiert. In der Grundtendenz sind die beschriebenen betrieblichen und biografisch relevanten Veränderungen in der Diskussion wenig umstritten. Uneinigkeit besteht jedoch aufgrund unterschiedlicher Bewertungen der für den Beruf konstitutiven Dimensionen sowie der Reichweite der Konsequenzen der Wandlungsprozesse. Aufgrund der Vielschichtigkeit der Debatte kann diese hier nicht im Detail nachvollzogen werden, vielmehr wird sich auf die wichtigsten Reaktionen auf die Veränderungen und Kritiken beschränkt.

Als ein wesentlicher Schritt und als Reaktion auf die aufgrund technischer und organisatorischer Veränderungen neu entstandenen beruflichen Handlungsfelder kann die Entwicklung einer neuen Klassifikation der Berufe (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit angesehen werden. Mit dieser werden die Klassifikationen von 1988 und 1992 abgelöst, da sie für eine Beschreibung der aktuellen Situation nicht mehr geeignet sind: „Beide Klassifikationen bilden die Berufsstruktur der 50er- und 60er-Jahre des vergangenen Jahrhunderts ab und sind nicht mehr in der Lage, die geänderten beruflichen Strukturen des heutigen Arbeitsmarktes wiederzugeben“ (Wiemer et al., 2011, S. 274). Dem – auch, aber nicht nur – durch technologische Innovationsprozesse getriebenen Wandel der Berufe wird also mit einem neuen, mehrdimensionalen Beschreibungskonzept begegnet, das als primäres Strukturprinzip die Berufsfachlichkeit und als sekundäres Strukturprinzip das Anforderungsniveau aufweist. Mit der Erstellung der neuen Klassifikation wird auch einer Ausdifferenzierung der ITK-Berufe und der Berufe im Bereich der Umweltschutztechnik Rechnung getragen.

Mit der Entscheidung für die Erarbeitung einer neuen Klassifikation von Berufen wird zugleich deutlich, dass es nach wie vor als grundsätzlich sinnvoll erachtet wird, von einer beruflichen Strukturierung des Arbeitsmarktes und der betrieblichen Arbeitsorganisation auszugehen. Sehr dezidiert für ein Fortbestehen von Berufen und Beruflichkeit, und gegen eine Erosion, sprechen sich Möller und Paulus aus:

Angesichts der weiterhin ungebrochen hohen Bedeutung des dualen Ausbildungssystems und der Beruflichkeit im gesamten deutschsprachigen Raum erscheint [die These vom Ende des Berufs; J. G.] aus heutiger Sicht nicht nur als Überspitzung, sondern als eine eklatante historische Fehleinschätzung. (...) Unterschätzt wurden offenbar zum einen handfeste Vorteile der dualen Berufsausbildung, (...). Unterschätzt wurden aber

auch die Wandlungsfähigkeit des Systems der Berufsbildung und der Berufe selbst sowie die Bedeutung der beruflichen Mobilität.

(Möller & Paulus, 2010, S. 19)

In eine ähnliche Richtung weisend können weiter zurückliegende Beiträge der Entberuflichungsdiskussion gewertet werden, in denen die Kritik am System der Berufe und der Probleme der Beschreibung von neuen Berufsfeldern vor allem den veralteten Klassifikationen zugeschrieben wurden (Dostal, 2002, S. 473). Als Resümee der Darstellung der historischen Wandlungsprozesse und der aktuellen Verschiebungen im Arrangement der Funktionssysteme Beruf, Betrieb, Arbeitsmarkt und Berufsbildung kann daher eher von einem tief greifenden Wandel der Berufe und der Beruflichkeit gesprochen werden. Zudem wird in biografischer Perspektive die Dreiteilung der Berufsbiografie – Ausbildung, Erwerbsarbeit, Nacherwerbsphase – abgelöst durch die Notwendigkeit beständiger Qualifizierung und des Erwerbs von überfachlichen Kompetenzen, die auch jene einschließen, die eine aktive Vermarktung der eigenen Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen sollen. Die Einschätzungen darüber, ob diese Veränderungen als ein grundsätzlicher Erosionsprozess oder als eine weitere historische Wandlung des Berufs anzusehen sind, tendieren stärker in Richtung einer Neukonstituierung des Verhältnisses der einzelnen Dimensionen, wie sie in den Konzepten zum Individualberuf (Voß, 2002) oder einer „modernen Beruflichkeit“ (R. Meyer, 2000) aufgegriffen werden.

2.5. Wandel der Geschlechterverhältnisse

Geschlechterrollen befinden sich in einem historischen Wandel (Kessel, 2008), und sie sind zuletzt seit den späten 1960er und 1970er Jahre wieder deutlicher in Bewegung geraten. Nach wie vor ist jedoch unentschieden, ob die aktuellen Entwicklungen bereits als eine Erosion des asymmetrischen Geschlechterverhältnisses zu interpretieren sind, oder ob sich nicht auch Tendenzen einer Reproduktion der Ungleichheit finden lassen (Funder, 2008, S. 418). Die unterschiedlichen Interpretationen des gegenwärtigen Wandels werden zunächst entlang einiger zentraler Argumentationen vorgestellt. Dann schließen Darstellungen von Unterschieden zwischen den Geschlechtern und Momente der Diskriminierung unter drei Gesichtspunkten an: Zuerst werden die beruflichen Qualifikationen als Voraussetzung zur Teilhabe am Erwerbsleben beschrieben (→ Kapitel 2.5.1.). Es folgt ein knapper Überblick zu Unterschieden und Diskriminierungen im Erwerbsleben (→ Kapitel 2.5.2.), und schließlich wird auf das Verhältnis von

Beruf und Privatleben bei Frauen und Männern eingegangen, ohne das viele Unterschiede im Erwerbsleben notwendig unverständlich bleiben (→ Kapitel 2.5.3.).

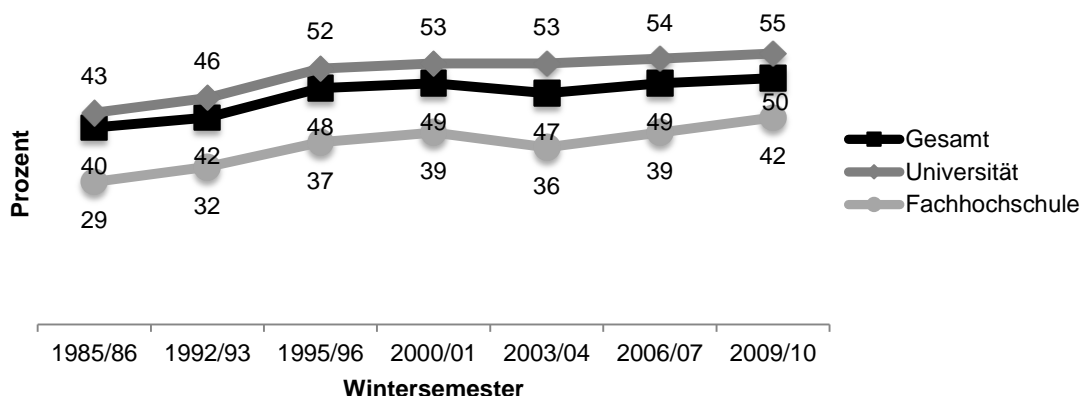
Die *eher hoffnungsvolle Position* für eine Prognose des Wandels der Geschlechterverhältnisse, zu der auch ambivalente Einschätzungen aus modernisierungstheoretischer Perspektive gezählt werden können (Beck, 2003; Beck & Beck-Gernsheim, 1990; Beck, Bonß & Lau, 2001, S. 21-22), sieht einen Epochenbruch im Verhältnis der Geschlechter vonstattengehen, mit dem das traditionell geprägte Geschlechterverhältnis im Übergang von der ersten zur zweiten Moderne einem Ende entgegen geht. Mit Hoffnungen für eine zunehmende Gleichberechtigung sind auch Kahlert und Kajatin (2004), die in einer zunehmend durch Wissensarbeit dominierten Arbeitsgesellschaft bessere Chancen für Frauen sehen. In eine ähnliche Richtung weist eine Einschätzung von Funder und Dörhöfer (2004, S. 122), die in der Informationsgesellschaft eine zunehmende Offenheit und flexiblere Differenzierungen im Geschlechterverhältnis erwarten. Angesichts der neuen Anforderungen an die Beschäftigten argumentieren auch Voß und Weiß (2005, S. 85) in Richtung einer abnehmenden Interpretationskraft der Strukturkategorie Geschlecht. Sie weisen jedoch zugleich auf neue Trennlinien hin, die nicht mehr nur entlang der Genderlinie, sondern auch quer dazu verlaufen würden. „Frauen“, so Voß und Weiß (2005, S. 77) seien „besonders geübt (...) im Balancieren von Anforderungen, im Verknüpfen widersprüchlicher Sphären, im Managen der im wahrsten Sinne des Wortes ‚vielfältigen‘ Dinge des Alltags usw.“, und sie würden „daher die Fähigkeiten und Erfahrungen mitbringen, die sie eine Erwerbstätigkeit à la Arbeitskraftunternehmer möglicherweise besser bewältigen lassen als ihre männlichen Kollegen“. Die beiden Autor/innen sehen eine neue Demarkationslinie nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Frauen: Jenen, die Care-Verpflichtungen (Pflege- und Sorgearbeit) übernehmen, und jenen, die das nicht tun. Als eine wichtige Zusatzbedingung künftiger Analysen heben sie daher Bedeutung von Mutterschaft beziehungsweise allgemeiner von Care-Verpflichtungen hervor, die zu einer Reihe beruflicher Einschränkungen führe. Trinczek (2011, S. 607) schließlich ist davon überzeugt, dass Frauen aufgrund ihres Bildungsverhaltens und –erfolgs künftig den größeren Teil der Hochqualifizierten stellen werden, und ihre hohen Qualifikationen in Verbindung mit dem aufgrund des demografischen Wandels steigenden Bedarfs an hoch qualifizierten Fachkräften zwingend zu einer verstärkten Arbeitsmarkt-Mobilisierung führen. Die andere, eher *pessimistische Position*, beispielsweise vertreten durch Wetterer (2003), beschreibt die aktuelle Situation als eine, in der die Geschlechterarrangements

vor allem rhetorisch aufgehoben, in der Praxis jedoch weiterhin eine große Zähigkeit und Kontinuität der alten Konstellationen zu finden sind.

2.5.1. Qualifikation

Als ein wesentliches Moment und impulsgebender Faktor einer zunehmenden Gleichberechtigung werden das veränderte Bildungsverhalten und der größere Bildungserfolg von Frauen hervorgehoben (Beck, 2003). Diese Entwicklung lässt sich von der Grundschule bis zur Hochschule nachzeichnen: In den Grundschulen beträgt der Anteil von Mädchen zu Jungen noch 49 zu 51 Prozent, auf dem Gymnasium liegt das Verhältnis bereits bei 53 zu 47 Prozent (Krüger-Hemmer, 2011, S. 52), und am Ende der Schullaufbahn stehen die jungen Männer insgesamt schlechter da als die jungen Frauen: „Junge Männer verließen 2009 die allgemeinbildenden Schulen im Durchschnitt mit einem niedrigeren Abschluss als junge Frauen: 8 % der männlichen Schulentlassenen erreichten keinen Abschluss gegenüber 5 % bei den jungen Frauen. Von den männlichen Absolventen erhielten 28 % die Studienberechtigung, bei den Absolventinnen waren es 35 %“ (Krüger-Hemmer, 2011, S. 53). Bei der weiteren Verwertung dieses Bildungsvorteils ist festzustellen, dass Frauen sich seltener als Männer für ein Studium entscheiden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010, S. 118). Dennoch kann der zunehmende Anteil von Frauen an allen Studienanfänger/innen als ein Indikator für das hohe Qualifikationsniveau der Frauen genannt werden: Der Rückblick auf die letzten knapp 25 Jahre zeigt eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils von 40 Prozent im Wintersemester 1985/1986 auf 50 Prozent im Wintersemester 2009/2010 (Abb. 12). Die Zahlen für die Universitäten liegen mit einem Anteil von zuletzt 55 Prozent noch darüber, während Fachhochschulen nach wie vor eher eine Domäne der Männer sind.

Abbildung 12: Frauenanteil an Studienanfänger/innen (WS 1985/86 – WS 2009/2010)



Quelle: Willich, Buck, Heine & Sommer, 2011, S. 12.

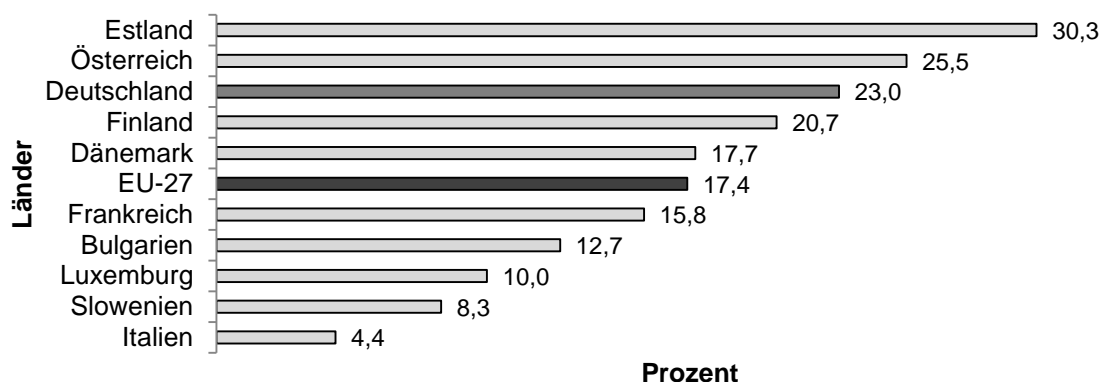
Vom Niveau der Qualifikationstitel haben die Frauen mit den Männern also (mindestens) gleich gezogen. Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch bei der Fächerwahl: Im Wintersemester 2009/2010 beträgt der Frauenanteil beispielsweise in der Veterinärmedizin knapp 85 Prozent und in den Kulturwissenschaften rund 70 Prozent, während in den Ingenieurwissenschaften dieser Anteil bei 21 Prozent und in der Mathematik und den Naturwissenschaften bei etwa 37 bis 38 Prozent liegt (Lojewski, 2011, S. 281). In dieser Ungleichverteilung, die sich auch für andere Berufe zeigen lässt, ist die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes angelegt, auf die im folgenden Abschnitt eingegangen wird.

2.5.2. Geschlechterungleichheiten in der Sphäre des Berufs

Geschlechterungleichheiten im Arbeitsleben sind seit längerer Zeit Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung, und es liegen inzwischen differenzierte Untersuchungen zu einer Vielzahl von Themengebieten vor. In der folgenden fragmentarischen Darstellung können nur einige zentrale Konzepte und Indikatoren hervorgehoben werden, um einen Eindruck von der Vielgestaltigkeit der Differenzierungslinien und den Prozessen der Diskriminierung zu geben, die vor allem Frauen benachteiligen.

Ein häufig genannter Indikator für die Ungleichbehandlung der Geschlechter ist der sogenannte *Gender Pay Gap*, mit dem der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen gemessen wird (Ziegler, Gartner & Tondorf, 2010; Weck-Hannemann & Margreiter, 2002). In Deutschland ist der Einkommensunterschied mit 23 Prozent eklatant hoch, und bedeutet zugleich einen der hinteren Plätze im europäischen Vergleich (Abb. 13).

Abbildung 13: Gender Pay Gap in ausgewählten Europäischen Ländern (2007)



Quelle: Europäische Kommission 2009; zitiert nach: Ziegler, Gartner & Tondorf, 2010, S. 283.

Ein weiterer Indikator, mit dem sich die unterschiedlichen Positionen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beschreiben lassen, ist die *horizontale und vertikale Segregation* des Arbeitsmarktes (Gottschall, 1995). Als *horizontale Segregation* des Arbeitsmarktes werden die Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufe oder Segmente des Arbeitsmarktes bezeichnet. In Deutschland ist die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes stark ausgeprägt. Von einem „segregierten Beruf“ wird gesprochen, wenn eine so deutliche Ungleichheit besteht, dass ein Verhältnis von 30 zu 70 Prozent oder eine noch deutlichere Ungleichverteilung der Geschlechter vorliegt. „Männerberufe“ wären demnach beispielsweise Maschinenschlosser/innen, Kfz-Führer/innen oder EDV-Fachkräfte wohingegen Schreibkräfte, Kindergärtner/innen oder Krankenpfleger/innen vor allem „Frauenberufe“ darstellen (Achatz, Beblo & Wolf, 2010, S. 94). Weitere Beispiele für die unterschiedliche Wahl von Berufen sind in der Darstellung der von Männern und Frauen gewählten Studienfächer genannt worden. Werden die Berufe anhand des genannten Kriteriums einer Ungleichverteilung von mindestens 70 zu 30 Prozent klassifiziert, dann lassen sich etwas mehr als die Hälfte der Berufe als Männerberufe, etwas weniger als ein Drittel als sogenannte Mischberufe (hier ist die Ungleichverteilung weniger deutlich als das genannte Verhältnis von 30 zu 70 Prozent) und schließlich 10 Prozent als Frauenberufe einstufen:

Dabei sind etwa 70 Prozent oder 7,8 Millionen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in einem Frauenberuf beschäftigt. Das trifft aber auch auf Männer zu: Nahezu 70 Prozent oder 9,6 Millionen Männer arbeiten in einem Männerberuf. In Mischberufen finden sich etwa 20 Prozent der Frauen wie auch der Männer.
(Matthes & Biersack, 2009, S. 20)

Die Ungleichverteilung in den einzelnen Berufen führt dazu, dass die Personen des „Minderheitsgeschlechts“ in diesen Berufsfeldern deutlich auszumachen sind und eine besondere Aufmerksamkeit erfahren. Mit dieser zahlenmäßigen Unterrepräsentation sind nach der *Tokenism-Theorie* (Kanter, 1977) verschiedene Konsequenzen verbunden: Die wenigen „Tokens“ sind sichtbarer und werden deshalb intensiv beobachtet, wodurch ein besonderer Leistungsdruck entsteht. Außerdem werden die Unterschiede zwischen der Minderheits- und der Mehrheitsgruppe durch Übertreibungen hervorgehoben, und Frauen werden „gezwungen“, besonders deutlich eine Frauenrolle einzunehmen, oder sich aktiv dagegen zu. Die hier nur skizzierten Effekte wirken auf verschiedenen Ebenen zum Nachteil der Minderheitsgruppe. Kritiker/innen des Konzeptes, wie beispielsweise Zimmer (1988) oder Yoder (1991), weisen darauf hin, dass die Theorie von Kanter zwar zur Erklärung der Diskriminierung von Frauen entwickelt wurde, der Fokus auf ein numerisches Ungleichverhältnis im Kern aber geschlechtsneutral sei und

Männer in einer Minderheitsposition nach dieser Theorie davon ebenfalls betroffen wären. An der Geschlechtsneutralität der Theorie setzt jedoch die Kritik an, denn der geringe Anteil von Frauen in einem Beruf oder Betrieb allein erkläre die Diskriminierungen nicht. Der niedrige Anteil von Männern etwa in Grundschulen führe ja auch nicht dazu, dass Männer ausgeschlossen würden. Vielmehr seien Männer in diesem Bereich überdurchschnittlich häufig in Leitungspositionen zu finden. Die Kritik dürfe sich demnach nicht allein auf die Zahlenverhältnisse, sondern müsse sich auf die sozialen Verhältnisse richten, die diesen Zahlen ihre Bedeutung verleihen:

Whatever effects there might be for the “few” among the “many”, they can only be understood by giving priority to the ongoing relationships between the two groups and, in particular, the status and power differentials between them. In a racist society, race-neutral-theories of race relations make little sense. And in a sexist society, gender neutral theories of organizational behavior may mask rather than explain reality. (Zimmer, 1988, S. 71)

Während die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes eine ungleiche Verteilung auf verschiedene Bereiche beschreibt, wird die unterschiedliche Verteilung auf Hierarchiestufen als *vertikale Segregation* bezeichnet. Frauen finden sich wesentlich häufiger als Männer auf niedrigen Hierarchiestufen (Weck-Hannemann & Margreiter, 2002, S. 21). Das Phänomen, dass Frauen zwar zunehmend mittlere Leitungspositionen einnehmen, aber nur sehr selten in die höchsten Positionen aufsteigen, wird in der sozialwissenschaftlichen Debatte als „gläserne Decke“ oder „*glass ceiling effect*“ (Federal Glass Ceiling Commission, 1995a, 1995b; Cotter, Hermsen, Ovadia & Vanneman, 2001) verhandelt.

Eine andere Kritik an „geschlechtslosen“ Organisationsmodellen und –theorien übt Acker (1990) mit ihrer *theory of gendered organizations*. Sie weist auf „gendered substructures“ in Unternehmen hin, die formal geschlechtsneutral erscheinen, obwohl ihnen faktisch – vermittelt über Zuschreibungen und Anforderungen außerhalb der Sphäre des Berufs – ein Geschlecht „eingeschrieben“ ist. Aufgabenbeschreibungen oder Hierarchien werden demnach zwar in der Regel als geschlechtsneutral angesehen, in der Praxis wird jedoch sichtbar, wer den so beschriebenen Platz einnehmen kann, wie Acker beschreibt:

In organizational logic, both jobs and hierarchies are abstract categories that have no occupants, no human bodies, no gender. However, an abstract job can exist, can be transformed into a concrete instance, only if there is a worker. In organizational logic, filling the abstract job is a disembodied worker who only exists for the work. Such a

hypothetical worker cannot have other imperatives of existence than impinge upon the job. At the very least, outside imperatives cannot be included within the definition of the job. Too many obligations outside the boundaries of the job would make a worker unsuited for the position. The closest the disembodied worker doing the abstract job comes to a real worker is the male worker whose life centers on his full-time, life-long job, while his wife or another woman takes care of his personal needs and his children. While the realities of life in industrial capitalism never allowed all men to live out this ideal, it was the goal for the labor unions and image of the worker in social and economic theory. The woman worker, assumed to have legitimate obligations other than those required by the job, did not fit with the abstract job.

(Acker, 1990, S. 149)

Deutlich wird in der Beschreibung der „gendered organization“ und der „gendered substructures“, dass die Sphären des Berufs und des Privatlebens faktisch aufeinander verweisen. Den Anforderungen im Privatleben wird implizit – durch vollständigen oder teilweisen Ausschluss – in der Sphäre des Berufs Rechnung getragen. Für die Untersuchung von Arbeits- und Erwerbsverhältnissen und schließlich von Berufsbiografien sind daher nicht nur Unterschiede in der Sphäre des Berufs selbst, sondern notwendig auch die Arbeitsteilung in der Privatsphäre von Bedeutung.

2.5.3. Geschlechterungleichheiten in der Relation von Beruf und Privatleben

Bereits in der einleitenden Gegenüberstellung von „optimistischen“ und „pessimistischen“ Einschätzungen war auf die Modernisierungs- beziehungsweise „Individualisierungsthese“ von Beck (2003) hingewiesen worden. Heute, rund 25 Jahre nach ihrer Formulierung, wird sie nach wie vor kontrovers diskutiert (Berger & Hitzler, 2010). Als ein Indikator für die Durchsetzung der Individualisierungstendenzen und damit auch der Überwindung von Geschlechterungleichheiten können Veränderungen in den Paarbeziehungen gelten. In den Paarbeziehungen wird, spätestens nach der Geburt eines Kindes, ausgehandelt, welche Zeit den jeweiligen Partner/innen für den Beruf und damit die Gestaltung einer sich selbst tragenden Erwerbsbiografie im Sinne des „Adult-Worker-Modells“ (Lewis, 2004; Leitner, Ostner & Schratzenstaller, 2004) zur Verfügung steht. Dem Wandel in den Paarbeziehungen wird nachfolgend anhand schlag-

lichtartiger Veränderungen in den Wert- und Rollenvorstellungen sowie sozialstrukturellen Indikatoren nachgegangen, die sich auf die Übernahme von häuslichen und familialen Aufgaben beziehen.

Als Ausgangspunkt für die Untersuchung einer Veränderung von Beziehungskonzepten kann die monogame Ehe der Moderne gelten, die, wie Hirsland und Leuze zusammenfassen,

eine Beziehungskonstruktion [darstellt; JG], die auf der Annahme einer naturalisierten Geschlechterdifferenz beruht und eine entsprechend geschlechterkomplementäre Ordnung der beziehungsinternen Verhältnisse vorsah – vereinfacht: den Tausch männlicher Versorgungsleistungen gegen weibliche Fürsorge, der die Grundlage des kleinfamilialen Alleinverdienerhaushalts bzw. der Hausfrauenehe bildete und vielfach immer noch bildet (...). (Hirsland & Leuze, 2010, S. 192)

Beck (2003) sieht diese Konstellation durch das steigende Qualifikationsniveau der Frauen infrage gestellt: Frauen würden zunehmend versuchen, die von ihnen erworbenen hohen Bildungstitel in Wert zu setzen und dafür eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, für die entsprechend Zeit erforderlich ist. Die Reaktion der Männer auf diese Bestrebungen hat Beck an anderer Stelle pointiert aufgegriffen:

Die harmonische Männersicht der Geschlechterordnung (...) ist einer *verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre* gewichen. (...) Insbesondere an den alten Zuständigkeiten für Haushalt und Kinder hat sich wenig oder gar nichts geändert. (...) Mit einer gewissen Schlitzohrigkeit wird bei verbaler Beweglichkeit auf den alten Zuständigkeiten beharrt. Ihre eigene „Hausarbeits-Freiheit“ zu verteidigen *und* die Gleichberechtigung der Frau zu akzeptieren ist den Männern kein Widerspruch. Sie haben sich in neuen Argumenten eingerichtet: Vor zehn Jahren erklärte die Mehrheit der Männer die Benachteiligung der Frau im Berufsleben noch mit mangelnder Qualifikation. Da diese Argumente im Anschluss an die Bildungsexpansion nicht länger zu halten sind, werden heute andere Schutzwälle bezogen: die *Mutterrolle*.

(Beck, 1990, S. 31-32)

Inzwischen lässt sich sagen, dass auch dieser „Schutzwall“, die quasi-natürliche Zuschreibung einer besonderen Eignung von Frauen für die Mutterrolle als weitgehend überwunden gelten kann. Dem Satz „Die Frau soll für den Haushalt da sein, der Mann ist für den Beruf und die

finanzielle Versorgung zuständig“ wird im Jahr 2008 von 30 Prozent der Männer und 22 Prozent der Frauen zugestimmt (Volz & Zulehner, 2009, S. 26). Die von Hirsland und Leuze in einer aktuellen Studie verfolgte Frage nach dem Zustand von Beziehungskonzepten kommt dann auch zu dem Schluss, „dass die Vorherrschaft des traditionellen Beziehungskonzepts mit seiner geschlechtsspezifischen Rollenteilung und durchgängig kollektivistischen Vorstellungen der von uns Befragten ‚gebrochen‘ zu sein scheint“ (Hirsland & Leuze, 2010, S. 204). Die Ergebnisse differieren jedoch unter anderem nach Geschlecht, Bildungsstand und Einkommen der Befragten: Vor allem höher qualifizierte, besser verdienende Frauen lehnen das traditionale, kollektivistische Modell ab (ebenda). Mit dem stetig wachsenden Anteil von hoch qualifizierten Frauen und deren Bestreben, ihre Qualifikationen auch in Form einer angemessenen Beschäftigung zu realisieren, nimmt auch der Anteil von sogenannten Dual Career Couples (Solga & Wimbauer, 2005; Bathmann, Cornelißen, & Müller, 2013) zu. Insbesondere bei den höher qualifizierten Frauen lässt sich beobachten, dass diese Frauen mehrheitlich mit ebenfalls hoch qualifizierten Partnern zusammenleben, und dass diese Paarkonstellationen durch Interaktionen der Karrieren der Partner gekennzeichnet sind und entsprechende Leistungen der Abstimmung und Koordination erfordern (Rusconi & Solga, 2008; Dettmer & Hoff, 2005; Hoff, Grote, Dettmer, Hohner, & Olos, 2005).

Der heute verbreiteten Akzeptanz der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in den Werthaltungen steht im Alltag jedoch vielfach eine andere Praxis gegenüber, sobald die Themen Erziehung und Pflege praktisch relevant werden. Eine Traditionalisierung der Aufgabenverteilung im Verlauf von Beziehungen (Schulz & Blossfeld, 2010, S. 124-125) tritt vor allem nach der Geburt eines Kindes auf, wie Blossfeld beschreibt:

Der Hauptgrund für die Traditionalisierung ist die Geburt des ersten Kindes. Ab diesem Zeitpunkt fällt das System in gewissem Sinne normativ zurück. Das Interessante ist, dass die Paare zufrieden scheinen mit dieser Situation nach der Geburt des ersten Kindes. Viele Paare pflegen zunächst ein egalitäres, liberales Arrangement, aber nach der Geburt des ersten Kindes leben sie mit einem ganz anderen Muster weiter. Die meisten Paare und Frauen scheinen das irgendwie zu akzeptieren. (...) Ob diese Zufriedenheit bleibt, ist aber fraglich. (Blossfeld, 2008, S. 59)

Diese allgemeine Aussage der nach wie vor faktischen Übernahme der Erziehung von Kindern durch Frauen kann durch zwei Indikatoren illustriert werden. Das erst vor wenigen Jahren eingeführte Elterngeld wird mit einem Anteil von rund 80 Prozent zu einer großen Mehrheit von Frauen in Anspruch genommen (Statistisches Bundesamt, 2011b, S. 7). Und auf die Frage

„Wenn ein Kind krank ist, wer bleibt zu Hause?“ fällt in als „teiltraditionell“ beziehungsweise „modern“ bezeichneten Familien die Antwort zu 72 Prozent beziehungsweise 66 Prozent der Fälle ebenfalls deutlich aus: „(fast) immer“ die Frau (Zulehner, 2008, S. 45).

Ähnlich sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei einem anderen Aspekt der sogenannten Care-Aktivitäten: der Pflege von Angehörigen. Im Jahr 2007 waren in Deutschland etwa 2.25 Millionen Menschen pflegebedürftig und weitere 4.5 Millionen Personen benötigten regelmäßige Hilfe (Deutscher Bundestag, 2010, S. 186). Pflege findet zwar häufig in einem Pflegemix statt, aber knapp 70 Prozent der Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt (ebenda, S. 187). Die Hauptverantwortung für die häusliche Pflege von Angehörigen tragen in 80 bis 85 Prozent der Fälle Frauen (Schneekloth & Müller, 2000, S. 51; Gröning & Kunstmann, 2008, S. 39; Radtke-Röwekamp, 2008, S. 241). Während die „junge Familie“, in der die Erziehung von Kindern gesellschaftlich anerkannt ist, schon seit längerer Zeit Gegenstand der Debatte über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, ist die „späte Familie“, in der es um die Versorgung alter Familienmitglieder geht, in der politischen Diskussion bisher kaum ernsthaft angekommen (Radtke-Röwekamp, 2008, S. 247), obwohl sie ebenfalls große Anforderungen an die pflegenden Personen stellt.

Die hier beschriebene Situation, die Anerkennung der Gleichberechtigung auf einer normativ-kulturellen Ebene bei gleichzeitiger Fortsetzung geschlechtsspezifischer Muster der Zuweisung von familialen Aufgaben, hat Wetterer als „rhetorische Modernisierung“ bezeichnet, der eine Verschiebung des Kultur- und des Strukturzusammenhangs zugrunde liegt:

Das alltagsweltliche Differenzwissen, das also, was die Gesellschaftsmitglieder über den Unterschied der Geschlechter und die soziale Bedeutung der Geschlechterdifferenz wissen, ist (...) den Strukturen des Geschlechterverhältnisses und großen Teilen der sozialen Praxis ein ganzes Stück vorausgeeilt. Kulturelle Deutungsmuster und Selbstkonzepte, Geschlechterdiskurse und mit ihnen der diskursfähige, der explizite und explizierbare Teil der Geschlechternormen haben sich erkennbar von den ‚alten‘ Selbstverständlichkeiten verabschiedet und geschlechtshierarchische Verteilungsasymmetrien sind entschieden begründungsbedürftig geworden.

(Wetterer, 2003, S. 289)

Vor allem die jüngeren Männer und Frauen wissen und bekunden, dass es keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt, der eine Ungleichbehandlung begründen könnte. Und da mit der Selbstverständlichkeit der Benennung auch eine Selbstverständlichkeit des Wandels angenommen wird, werden die Differenzen nicht mehr thematisiert. Viele der „alten“ Mechanismen,

wie beispielsweise der Paarbildung, existieren jedoch nach wie vor weiter: Männer sind in Beziehungen älter, treten früher in den Beruf ein und verdienen in der Regel mehr, wie anhand des gender pay gap in Höhe von 23 Prozent gezeigt wurde. Dies hat Auswirkungen auch auf Entscheidungen in der Beziehung: Nach der Geburt des ersten Kindes ist in der Regel eine Rückkehr in die alten Konfigurationen festzustellen: Der Mann bleibt voll im Beruf, da er mehr Geld verdient, und die Frau bleibt zunächst ganz zu Hause und wird später in Teilzeit arbeiten, wie es die steigende Zahl der von Frauen aufgenommenen Teilzeitbeschäftigungen belegt, auf die in Kapitel 2.2 hingewiesen wurde. Das ist die gemeinsame, subjektiv „einsichtige“ Entscheidung des Paares (H. Krüger & Levy 2000, S. 386).

Dennoch: Mehr als früher, als Frauen der Zugang zur Erwerbssphäre zunächst aufgrund der mangelnden Qualifikation und später mit dem Hinweis auf die Mutterrolle verwehrt wurde, bleibt in der aktuellen Situation die Differenz zwischen der kulturellen und der sozialstrukturellen Ebene erkennbar, und sie bleibt daher brüchig, wie Wetterer beschreibt:

Die Konstellation, die mit der rhetorischen Modernisierung angesprochen ist, beruht zu einem guten Teil darauf, dass der alte Verdeckungszusammenhang brüchig geworden ist und sich die institutionelle Reflexivität nicht mehr einstellt, weil das Alltagswissen sich grundlegend verändert hat. Ihre unterschiedliche Natur jedenfalls mögen sich die jungen Frauen und Männer heute wohl eher nicht mehr „vorexerzieren“, schon gar nicht „wirkungsvoll“. Und genau das macht die Sache schwierig, vor allem in der Praxis. Womöglich exerzieren sich die Akteure vielfach immer noch das selbe vor, angestiftet durch Geschlechterarrangements, die zum herkömmlichen „doing gender“ weit mehr Gelegenheit bieten als zu irgend etwas anderem. Aber was sie da sehen, wenn sie sich anschauen, was sie tun und welche Effekte das hat, verweist nicht nur auf nichts mehr. Es bedürfte einer Begründung, die so leicht auch nicht mehr zu haben ist, weil sich das „doing gender“ zwar nicht in allen, aber doch in manchen seiner Spielarten gerade nicht mehr selbstverständlich einfügt in das heute anerkannte, auf Egalität, Gleichberechtigung und Partnerschaft setzende Differenzwissen.

(Wetterer, 2003, S. 295)

Mehr als zuvor bietet die Differenz von kultureller Anerkennung und sozialstrukturellen Fakten der familialen Arbeitsteilung Anlass zu Aushandlungsprozessen und Konflikten in Paarbeziehungen, die sich auch in gesellschaftlichen Diskursen wiederfinden. Hier stehen Versuche der Thematisierung und Anerkennung von Pflege- und Sorgetätigkeiten sowie einer sozialstrukturellen Gleichberechtigung der Geschlechter auf der einen Seite und Interventionen mit dem Ziel

einer kulturellen Re-Traditionalisierung des Geschlechterverhältnisses auf der anderen Seite gegenüber. Anstatt die Realität den weitgehend gewandelten Normen anzupassen, wird mit der zweiten Variante versucht, die Normen wieder so weit den hartnäckig fortbestehenden Fakten anzupassen, dass kein Konflikt mehr wahrgenommen wird.

Um nicht missverstanden zu werden: Es geht weder darum, den Pflege- und Sorgetätigkeiten sowohl in den „frühen“ als auch den „späten“ Familien ihren gesellschaftlichen Wert abzusprechen, noch soll gesagt werden, dass ihre Ausübung ohne einen persönlichen Gewinn oder Freude sein könnte. Ihre vor allem symbolische Anerkennung sowohl in der Gesellschaft allgemein als auch in Paarbeziehungen hat unter den gegebenen Verhältnissen jedoch erwerbsbiografische Folgekosten: Durch die geringere Erwerbstätigkeit kann bei späteren Bewerbungen weniger Berufserfahrung vorgewiesen werden. Auch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung kann eine „volle Erwerbstätigkeit“ in der Regel nicht ausgleichen. Teilzeitbeschäftigung ist, wie in Kapitel 2.1.3. beschrieben wurde, mit geringeren Quoten der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung verbunden, wodurch die kontinuierlich geforderte Aktualisierung von beruflichen Qualifikationen gefährdet ist. Ein weiteres Problem bei längerfristigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sind die verringerten Möglichkeiten der Knüpfung beruflicher Netzwerke. Dass die Institutionen der Erwerbssphäre an dem Leitbild der männlichen lebenslangen Vollzeitarbeit ausgerichtet sind (H. Krüger, 1995), führt bei Frauen, die häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten oder ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen unterbrechen, zu geringeren Einzahlungen in die Sozialsysteme und entsprechend niedrigere Sozialleistungen und Renten. Wer auch immer für einen längeren Zeitraum ganz oder teilweise aus der Erwerbssphäre ausscheidet, hat es mit zunehmender Dauer der Auszeit schwieriger, eine erwerbsbiografisch angemessene Position und Versorgung zu erreichen (Allmendinger, 1995).

Unter verschiedenen Gesichtspunkten – Qualifikation, Differenzen und Diskriminierung im Beruf sowie der Relation von Beruf und Privatleben – wurde ein Bild ungleichzeitiger Veränderungen im Geschlechterverhältnis gezeichnet. Angesichts des Beharrungsvermögens von gesellschaftlichen Institutionen und Aufgabenzuweisungen in Haushalt und Familie erscheint es nach wie vor verfrüht, von einer Überwindung des asymmetrischen Geschlechterverhältnisses jenseits von Werthaltungen auszugehen. Welche Chancen Frauen und Männer in der Erwerbssphäre haben, entscheidet sich zu einem wesentlichen Anteil nach wie vor jenseits der Erwerbssphäre in Aushandlungsprozessen der Paare über die Verteilung von Pflege- und Sorgearbeit in den „frühen“ und „späten“ Familien. Die gegenwärtig widersprüchliche Situation der allzu oft

nur rhetorischen Modernisierung des Geschlechterverhältnisses erlaubt keine einfachen Antworten und Entscheidungen.

Gegenwärtig stehen Brüche, Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten im Vordergrund und das macht es für diejenigen, die sich von der Idee der Gleichheit nicht verabschieden mögen, alles andere als einfacher. (Wetterer, 2003, S. 316)

2.6. Die IT-Branche als ein prototypischer Bereich des Wandels

Die IT-Branche gilt als ein Segment des Arbeitsmarkts, in dem die aktuellen Entwicklungen des Strukturwandels besonders gut beobachtet werden können, da viele der beschriebenen strukturellen Veränderungen hier deutlich ausgeprägt zu finden sind (Boes, 2003; Boes & Bultemeier, 2010; Pongratz & Voß, 2004; Eichmann, 2003, 2004; Helfen & L. Krüger, 2002; Voß & Weiß, 2005; Abel, Ittermann & Pries, 2005; Ewers, Hoff, Petersen & Geffers, 2006; Mayer-Ahuya, 2006; BITKOM & Roland Berger Strategy Consultants, 2007). Zusammenfassend wird die Annahme der herausragenden Bedeutung der IT-Branche für die Untersuchung von Prozessen des Strukturwandels mit folgenden Aspekten verbunden: a) der hohen wirtschaftlichen Bedeutung der Branche, b) dem großen Anteil an netzwerkartigen Kooperationen und projektformig organisierter Arbeit, c) der weitgehenden Implementierung neuer Formen der Organisation von Arbeit, mit der Gewährung einer weitreichenden Handlungsautonomie und Fokussierung auf die Resultatskontrolle, d) der in vielen Dimensionen vollzogenen Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, e) einer engen Verbindung von Arbeit und Kompetenzerwerb und f) neue Chancen in der Erwerbsarbeit für Frauen.

Im Folgenden wird ein Überblick der IT-Branche entlang einzelner in diesem Kapitel bereits allgemein beschriebener Aspekte des Strukturwandels gegeben. Die Zusammenschau muss aufgrund einer oft lückenhaften Datenlage an vielen Stellen fragmentarisch bleiben. Die Gründe für die unvollständigen Daten liegen insbesondere in Abgrenzungsproblemen der Branche gegenüber anderen Segmenten des Arbeitsmarkts und in Veränderungen der Erhebungsinstrumente. Die Schwierigkeit der Unterscheidung der Branche von anderen wird bereits durch die Vielzahl an verwendeten Bezeichnungen und Kurzformen für die Branche wie Information und Kommunikationstechnologien (IuK), New Economy, Multimedia-Branche und viele andere deutlich. Da die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sektorenübergreifend eingesetzt werden, ist zudem eine große Zahl von IT-Fachkräften auch außerhalb der IT-Bran-

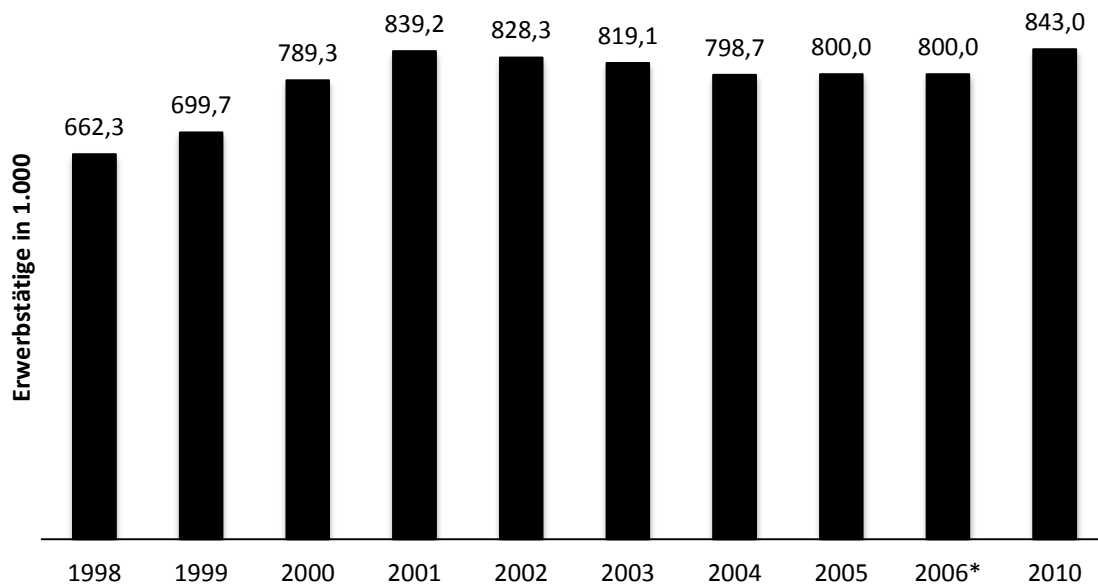
che beschäftigt (BITKOM & Roland Berger Strategy Consultants, 2007, S. 19). Je nach Institution und Definition von Berufsfeld und Branche werden daher Daten erhoben, die nicht oder nur bedingt aufeinander bezogen werden können. Dies erschwert die Erstellung von Zeitreihen zur Analyse von Entwicklungsprozessen. In den folgenden Darstellungen wird sich vor allem auf Daten des Statistischen Bundesamtes und des Branchenverbandes BITKOM bezogen.

Die Schilderungen der IT-Branche um die Jahrtausendwende ließen die Branche als nahezu vollständig von Risiko- oder Wagniskapital („Venture Capital“ – VC) finanziert erscheinen. Dieser Eindruck ist nur begrenzt richtig. Nach einer Darstellung von Frommann (2003) verzehnfachte sich der Umfang des Venture Capitals in den Bereichen der Computer Software von 90 Millionen Euro im Jahr 1997 auf 917.3 Millionen Euro im Jahr 2000. Im Zuge der Krise der IT-Branche brach diese Finanzierungsform jedoch stark ein, und das Volumen des Venture Capitals sank bis zum Jahr 2002 auf 215.5 Millionen Euro, Tendenz weiter fallend. Zahlen zum Anteil von mit Risikokapital finanzierten Unternehmen in der IT-Branche sind daher zur Jahrtausendwende vor dem Hintergrund der damaligen Dynamik zu bewerten. Der Anteil von Gründungen mit Fremdkapital wird für diesen Zeitraum mit 12 bis 13.5 Prozent angegeben (Funder & Dörhöfer, 2004, S. 124; Petersen, 2004, S. 38). Die hohen investierten Geldsummen sollten den kleinen Unternehmen dazu dienen, möglichst schnell mit ihren Produkten und Dienstleistungen eine Marktführerschaft zu erreichen, und damit Standards zu setzen, die ihrerseits die Position als Marktführer festigen. Eine schnelle Expansion, um den „first mover advantage“ nutzen zu können, war daher eine zentrale Forderung der Investoren und ein zentrales Leitmotiv in den Firmen während der Boomphase (Kühl, 2003). Mit der Krise der Branche verschwand das zeitweise leicht verfügbare Kapital auch wieder fast so schnell, wie es gekommen war. Dies hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Unternehmen. Der Traum von kontinuierlichen zweistelligen Wachstumsraten war ausgeträumt, und schnell übertrafen die Insolvenzen die Neugründungen (Petersen, 2004, S. 39). Auch wenn der Anteil an risikokapitalfinanzierten Unternehmen zeitweilig rapide angestiegen und diese Form der Unternehmensfinanzierung im Vergleich zu anderen Branchen höher gewesen sein mag, so kann doch der größere Teil der Firmen als „ganz normal“ finanziert gelten.

Die IT-Branche ist nach Angaben der BITKOM (2010, S. 1) mit 843.000 Arbeitsplätzen der zweitgrößte Arbeitgeber nach dem Maschinenbau, aber noch vor der Automobil- und Elektroindustrie. Die Zahl der Beschäftigten in der IT-Branche hat zwar insgesamt zugenommen,

unterlag in den vergangenen Jahren jedoch Schwankungen (Abb. 14). Nach den Zahlen der BITKOM nahm die Zahl der Erwerbstätigen in der Branche von 1998 bis 2001 von etwas mehr als 662.000 auf 839.000 zu, bevor zu Beginn des Jahrtausends die Branche in eine tiefe Krise stürzte und die Zahl der Erwerbstätigen bis zum Jahr 2005 auf 800.000 zurückging. Erst im Jahr 2010 erreichte die Zahl der Arbeitsplätze mit 843.000 wieder den Höchststand von etwa 10 Jahren zuvor.

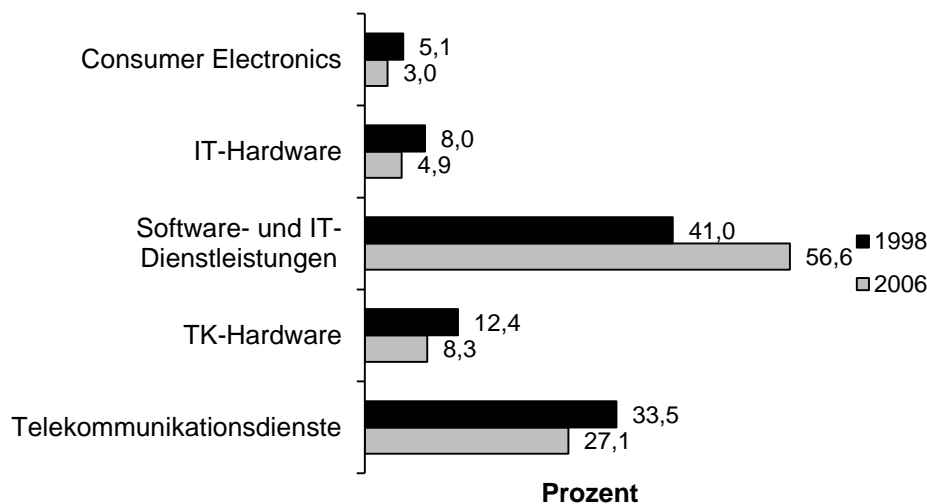
Abbildung 14: Erwerbstätige in der ITK-Branche (1998 – 2010)



*Quelle: BITKOM & Roland Berger Strategy Consultants, 2007, S. 18. *Zahl für 2006 geschätzt; BITKOM, 2010, S. 1.*

Die Dynamik der Zu- und Abnahme von Erwerbstätigen in den verschiedenen Segmenten der IT-Branche zeigt Unterschiede (Abb. 15). Innerhalb der Branche ist vor allem der Anteil von Erwerbstätigen im Bereich der Software- und IT-Dienstleistungen in den Jahren von 1998 bis 2006 deutlich von 41 auf 56.6 Prozent gestiegen, und ist damit der mit Abstand wichtigste Bereich der Branche. Ebenfalls bedeutsam ist das Segment der Telekommunikationsdienste, dessen Anteil jedoch von 33.5 auf 27.1 Prozent zurückgegangen ist.

Abbildung 15: Erwerbstätige nach Segmenten in der IT-Branche (1998 und 2006)



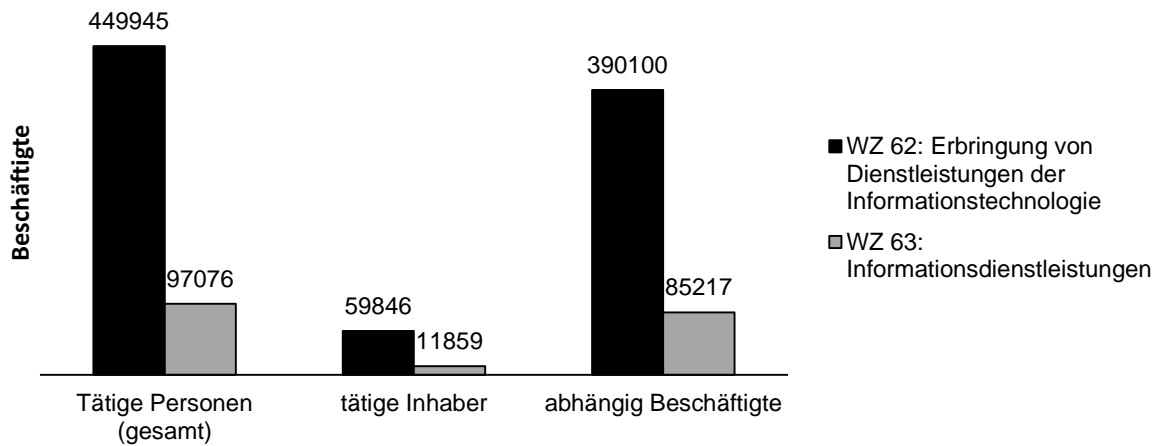
Quelle: BITKOM & Roland Berger Strategy Consultants, 2007, S. 16.

Der nach der Klassifikation der BITKOM größte Bereich der Software- und IT-Dienstleistungen korrespondiert weitgehend mit den Wirtschaftszweigen 62 („Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“) und 63 („Informationsdienstleistungen“) der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes. Anhand der Daten dieser zwei Wirtschaftszweige wird nachfolgend das für die vorliegende Arbeit wichtigste Kernsegment der IT-Branche beschrieben.

Zu den Tätigkeiten im Bereich „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ gehören unter anderem der Entwurf, die Planung, die Anpassung und die Pflege von Software und Computersystemen, der Betrieb von Computersystemen und von Datenverarbeitungsanlagen sowie sonstige mit der Datenverarbeitung verbundene Tätigkeiten (Statistisches Bundesamt, 2011c, S. 3). Dem Bereich der „Informationsdienstleistungen“ werden Tätigkeiten verbunden mit dem Betrieb von Suchmaschinen-Portalen, der Datenverarbeitung, dem Hosting (Betrieb) von Internetseiten und sonstiger Tätigkeiten zugerechnet, deren Ziel die Bereitstellung von Informationen ist (ebenda).

In dem größeren Bereich, der Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, waren 2008 rund 450.000 Erwerbstätige in 54.900 Unternehmen tätig. In dem kleineren Segment der Informationsdienstleistungen waren es etwa 97.000 Personen in 11.700 Firmen. Aus diesen Zahlen wird ersichtlich, dass in beiden Bereichen kleine Unternehmen das Bild dominieren – durchschnittlich waren pro Unternehmen acht Mitarbeiter/innen abhängig beschäftigt (Statistisches Bundesamt, 2011c, S. 3).

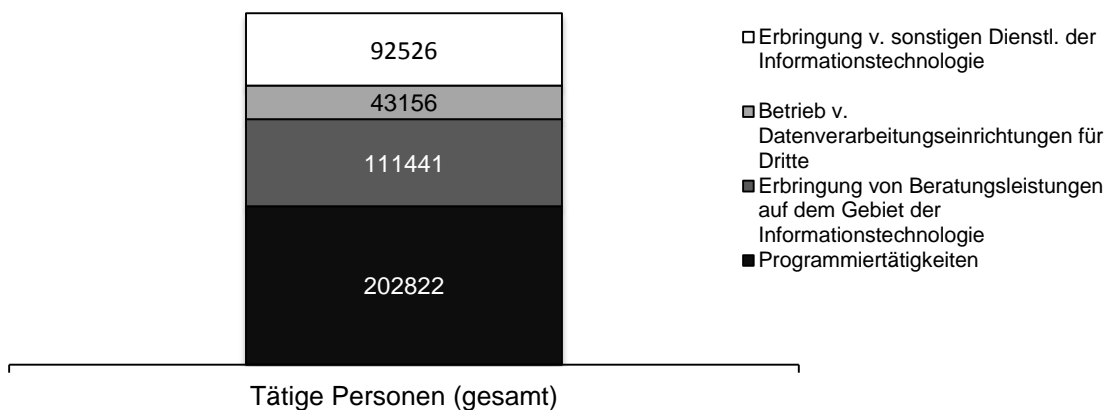
Abbildung 16: Tätige Personen in den Wirtschaftszweigen 62 und 63 (2008)



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2011c, S. 20 (Fachserie 9, Reihe 4.2).

Eine weitere Aufschlüsselung des Segments „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ (Abb. 17) zeigt, dass rund 203.000 Personen, etwa 45 Prozent aller Erwerbstätigen dieses Bereichs, mit Programmier Tätigkeiten befasst sind. Der zweite wichtige Teilbereich sind Beratungsleistungen auf dem Gebiet der Informationstechnologien, die von rund 111.000 Personen ausgeführt werden.

Abbildung 17: Tätige Personen im Wirtschaftszweig 62 (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie) nach Untergruppen (2008)



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2011c, S. 20 (Fachserie 9, Reihe 4.2).

In den Wirtschaftsbereichen „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologien“ und „Informationsdienstleistungen“ beträgt der Anteil abhängig Beschäftigter im Jahr 2008 86 bis 87 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2011c, S. 20). Unter den Beschäftigungsverhältnissen

ist, darauf wurde bereits in Kapitel 2.2. hingewiesen, das Modell der Vollzeitbeschäftigung dominant. In zwei Studien (Mayer-Ahuja, 2006; Funder & Dörhöfer, 2004, S. 127) werden die Anteile für die Vollzeitbeschäftigung mit etwas mehr als 80 Prozent angegeben. Der hohe Anteil an Vollzeitbeschäftigungen findet sich nach Funder und Dörhöfer (2004, S. 127) häufiger bei Männern (86 Prozent) als bei Frauen (76 Prozent). Auf die Abweichungen der Vollzeitbeschäftigung in den kleinen IT-Unternehmen gegenüber den Standards eines Normalarbeitsverhältnisses wurde ebenfalls bereits in Kapitel 2.2. hingewiesen.

Systematische Daten über die Implementierung von neuen Formen der Organisation und Kontrolle von Arbeit in den IT-Unternehmen liegen nicht vor, aber es gibt einzelne Untersuchungen, in denen von einer weiten Verbreitung einer projektförmigen Organisation der Arbeit berichtet wird (Eichmann, 2004, S. 75; Abel et al., 2005; BITKOM & Roland Berger Strategy Consultants, 2007, S. 139). Der Einsatz von standardisierten Führungsinstrumenten und Zielvereinbarungen scheint dagegen in den kleinen Unternehmen der Branche eher ungebräuchlich, wie die Daten aus 45 Betrieben der IT-Branche nahelegen, die im Rahmen des Projekts KOMPETENT (→ Kapitel 5.1.) untersucht wurden. Nur in vier dieser Unternehmen finden sich Zielvereinbarungssysteme und in weiteren vier Betrieben sind Zielvereinbarungen mit variablen Entgeltbestandteilen verbunden (Petersen, 2004, S. 106).

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der IT-Branche zeichnet sich durch einen hohen Anteil an Akademiker/innen und über lange Zeit auch von beruflichen Quereinsteiger/innen aus. Funder und Dörhöfer (2004, S. 126) geben den Anteil von Personen mit einem Hochschulabschluss in ihrer Erhebung mit fast 55 Prozent (Frauen: 47 Prozent, Männer: 58 Prozent) an. Bemerkenswert ist auch der von den Autor/innen angegebene Anteil von nur sechs bis sieben Prozent von Erwerbstätigen, die zu dieser Zeit über eine IT-spezifische Berufsausbildung verfügen. Der niedrige Anteil ist unter anderem in dem jungen Alter des Berufsfeldes und den erst in jüngerer Zeit etablierten Ausbildungswegen begründet. Viele der frühen Beschäftigten der Branche haben einen Weg über benachbarte Berufsfelder genommen oder haben sich das notwendige Wissen vollständig autodidaktisch angeeignet. Das Qualifikationsspektrum der Beschäftigten in ITK-Unternehmen hat sich in den letzten Jahren jedoch deutlich verändert: Im Jahr 2010 waren nur 17 Prozent der ITK-Beschäftigten Autodidakt/innen oder Quereinsteiger/innen. 34 Prozent der Beschäftigten besitzen eine duale Ausbildung, 49 Prozent haben einen Hochschulabschluss und dieser Anteil wird voraussichtlich weiter wachsen (BITKOM, 2010).

Die neue Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) weist zudem eine höhere Zahl von Berufen in diesem Berufsfeld auf als die vorherigen Klassifikationen. Die zwei parallelen und miteinander verbundenen Tendenzen der Höherqualifizierung und der Differenzierung des Berufsfeldes können als kennzeichnend für den Professionalisierungsprozess der Branche gelten.

Als neue Branche, in der viele der Kernmerkmale des Strukturwandels zu beobachten sind, ist die IT-Branche auch von großem Interesse für die Untersuchung von Geschlechterverhältnissen. Das Arbeitsmarktsegment kann als männlich dominiert gelten: Die Angaben zum Frauenanteil für die gesamte Branche schwanken zwischen 20 und 27 Prozent (Dostal, 2003; Funder & Dörhöfer, 2004, S. 124). Innerhalb der Branche zeigen sich horizontale und vertikale Segregationslinien: Im Sinne einer horizontalen Segregation lassen sich Präferenzen von Frauen und Männern für verschiedene Teilbereiche feststellen. Frauen finden sich eher in den „weichen“ Branchenfeldern, wie dem der Software-Programmierung oder den IT-Services, während der „Hardware-Bereich“ eher männlich dominiert ist (Funder & Dörhöfer, 2004, S. 125-126). Für die zwei bereits genannten Wirtschaftszweige der „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ und der „Informationsdienstleistungen“ liegen die Frauenanteile unter den abhängig Beschäftigten bei 26.9 und 38.5 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2011c, S. 39). Noch deutlicher sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den sogenannten „tätigen Inhabern“ der Unternehmen. Hier liegt der Frauenanteil mit 9.9 und 15.6 Prozent noch niedriger als bei den abhängig Beschäftigten (ebenda). Die Zahlen für die Inhaber/innen passen zu den Befunden der Untersuchung von Frauen in der ITK-Branche von Funder und Dörhöfer (2004, S. 127-128): Zwar finden sich in deren Erhebung in 60 Prozent der Unternehmen Frauen in einer Managementposition, die Geschäftsführung wird jedoch in 78 Prozent der Fälle ausschließlich von Männern übernommen. Diese Zahlen werden von den Autor/innen denn auch eher als Indiz für eine vertikale geschlechtshierarchische Segregation und gegen die Auflösung eines glass-ceiling-Effekts interpretiert (ebenda).

Weitere Aspekte der Benachteiligung von Frauen in den IT-Start-ups hat Schrapf im Rahmen des Forschungsprojekts KOMPETENT (→ Kapitel 5.1) untersucht. Sie hat eine Reihe von „harten“ und „weichen“ Faktoren der Diskriminierung von Frauen beschrieben, die hier im Anschluss an ihre Darstellung nur resultathaft benannt werden sollen (folgende Übersicht nach: Schrapf, 2006a, S. 240-257). Zu den harten Faktoren zählen in dieser Darstellung unter anderem:

- Zuweisung weniger privilegierter und unbeliebter Tätigkeiten. Frauen in der Softwareentwicklung müssen, auch bei gleicher Qualifikation, öfter als Männer unbeliebte und vom Status als niedriger eingestufte Tätigkeiten – wie beispielsweise die Dokumentation von Programmiercode – aktiv zurückweisen. Diese Auseinandersetzung nicht konsequent zu führen, bedeutet dauerhaft mit Aufgaben betraut zu werden, die in den Augen der anderen Programmierer/innen und Personen in Leitungsfunktionen einen geringeren Status besitzen und daher schlechter für Leitungspositionen qualifizieren.
- Ausschluss aus beziehungsweise fehlender Zugang zu professionellen Netzwerken. Für den Umfang der Netzwerkaktivitäten ließ sich in der Untersuchung kein wesentlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern finden. Die Netzwerke sind jedoch in der Regel qualitativ unterschiedlich: Die hinsichtlich beruflicher Veränderungen „hochwertigen“ Netzwerke, aus denen sich die Gründer/innen und Befragten in Leitungspositionen rekrutieren, sind im Falle der technisch qualifizierten Gründer die universitären Netzwerke. Im Fall der wirtschaftswissenschaftlich qualifizierten Gründer sind es vor allem die Netzwerke im Umfeld der Unternehmensberatungen. In beide Netzwerke „wachsen“ Frauen offenbar nicht selbstverständlich hinein, und ob sie es in späteren beruflichen Phasen tun, wenn gegebenenfalls Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen, erscheint fraglich.
- Extrem hohe Arbeitszeiten. Die extrem hohen Arbeitszeiten bedeuten vor allem für Frauen mit Kindern ein großes Problem, da es praktisch keine institutionelle Unterstützung für die Kinderbetreuung gibt. Die Einschränkung der Arbeitszeit von Frauen mit Kindern wird von anderen Personen in der Firma wahrgenommen und kann dazu führen, dass umfangreiche oder schwer einschätzbare Aufgaben nur selten an Frauen mit Kindern übertragen werden. Möglichkeiten „sich zu beweisen“ sind daher selten.

Als sogenannte „weiche“ Faktoren werden von Schraps die Marginalität in einer Männerdomäne, Akzeptanzprobleme und die männliche Kommunikationskultur benannt:

- Marginalität. Der geringe Anteil von Frauen in den IT-Start-ups führt bei vielen der Frauen zu einem Grundgefühl, „nicht selbstverständlich dazu zu gehören und als eine von wenigen Frauen unter Männern stets aufzufallen“ (Schraps, 2006a, S. 253). Die mit der Marginalität einhergehende besondere Sichtbarkeit der wenigen Frauen wird von einigen von ihnen jedoch auch als positiv im Sinne beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten angesehen.
- Akzeptanzprobleme. Frauen im Bereich der Softwareprogrammierung sehen sich im Unterschied zu Männern zunächst prinzipiell gefordert, ihr Können unter Beweis zu stellen. Schraps (2006a, S. 252) weist hier beispielhaft auf eine Programmiererin hin, die erst einen

Fehler in einem Programm entdecken muss, den ihre männlichen Kollegen nicht hatten finden können, um das Problem der fachlichen Anerkennung aus der Welt zu schaffen.

- Männliche Kommunikationskultur. Die in der Untersuchung befragten Frauen kamen mit Blick auf die männliche Kommunikationskultur zu unterschiedlichen Bewertungen. Zwar wird die Kommunikation unter anderem als „ruppig“ beschrieben und der meist reibungslosere Kommunikationsstil in frauendominierten Teams betont. Im Resümee wird jedoch darauf hingewiesen, dass sowohl Frauen als auch (etwas mehr) Männer die Arbeit in gemischt-geschlechtlichen Teams bevorzugen.

Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der IT-Branche finden sich also sowohl in der Sphäre des Berufs als auch im Verhältnis von Beruf und Privatleben. Für eine weitergehende Beschreibung von Geschlechterunterschieden sei auf die Darstellung der empirischen Befunde der vorliegenden Arbeit in Kapitel 6 verwiesen.

Als Resümee der Darstellung des Ausdrucks der einzelnen Aspekte des Strukturwandels in der IT-Branche können vor allem folgende Punkte hervorgehoben werden, aufgrund derer die IT-Branche als ein prototypischer Bereich des Wandels und damit als geeignet für die Untersuchung von neuen Anforderungen an die Gestaltung von Berufsbiografien gelten kann: Erstens besitzt die IT-Branche ein hohes wirtschaftliches Potenzial, das unter anderem in der zunehmenden Zahl an Beschäftigten zum Ausdruck kommt. Zweitens gibt es deutliche Hinweise auf die Verbreitung einer Organisation von Arbeit in Projekten, mit der eine weitreichende Autonomie in der Handlungsausführung und ein Fokus auf die Resultate (und weniger auf den Prozess) der Arbeitsausführung verbunden werden können. Daher sind drittens Prozesse der Subjektivierung und der Entgrenzung von Arbeit zu erwarten, mit denen neue Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsalltag und Erwerbsbiografie verbunden sind. Viertens sind schließlich Trends zur Höherqualifizierung und Differenzierung des Berufsfeldes zu erkennen. Als empirisch offen muss an dieser Stelle gelten, wieweit der mit der Differenzierung verbundene Trend zur Spezialisierung mit Anforderungen an die Organisation von Arbeitsprozessen verbunden werden kann, die eher fachlich unspezifische Kompetenzen erfordern. Schließlich lässt das zu erwartende hohe Qualifikationsniveau der weiblichen Befragten die Vermutung zu, dass hier Aushandlungsprozesse für die Verteilung von Arbeit im Bereich von Haushalt und Familie zu erwarten sind, die Auskunft über neue Möglichkeiten und Schwierigkeiten von Frauen bei der Gestaltung ihrer Berufsbiografie geben können.

3. Sozial- und individualwissenschaftliche Konzepte der Beschreibung von Berufsbiografien und empirische Befunde

Mit dem Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft haben sich auch die Erwerbsverläufe verändert, und Veränderungen lassen sich auch für die Konzepte zeigen, mit denen Erwerbsverläufe in den vergangenen Jahrzehnten beschrieben und analysiert wurden. Im folgenden Kapitel werden primär Konzepte zur Analyse und Beschreibung von Berufsbiografien und Lebensläufen aus der Soziologie, der Managementforschung sowie der Psychologie untersucht. Die Modelle und Theorien werden daraufhin analysiert, welche Dimensionen von Berufsbiografien sie thematisieren, ob und wenn ja welche Aussagen sie zu Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien machen, und schließlich, wie sie das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung der biografischen Verläufe fassen. Die Analyse der Konzepte wird durch einen Exkurs mit empirischen Befunden zur De-Institutionalisierung von Lebensläufen ergänzt.

Die Darstellung der Konzepte beginnt mit Ansätzen aus der Soziologie (→ Kapitel 3.1.). Als ein leitender Gedanke für die Untersuchung der Ansätze kann die Frage gelten, welche Bedeutung gesellschaftlichen Institutionen für die individuelle Gestaltung von Lebensläufen mit Blick auf die Strukturierung (berufs-)biografischer Abläufe zugewiesen wird. Als Referenzpunkt in der Diskussion über die Veränderung von Lebensläufen kann die These von der Institutionalisierung des Lebenslaufs (Kohli, 1985, 1988, 1994, 2000, 2003) gelten, die als erster Ansatz vorgestellt wird (→ Kapitel 3.1.1.). Für Kohli ist die Erwerbssphäre der wichtigste Strukturgeber oder Kern (Kohli, 2003, S. 530; Kohli, 1990, S. 222) im Ensemble der Institutionen, vor deren Hintergrund Lebensläufe gestaltet werden können (und müssen). Wo Kohli vor allem die Erwerbssphäre als strukturgebende Institution im Ensemble der Institutionen betont, wird aus feministischer Perspektive auf die Bedeutung des Geschlechts für die Gestaltung von Berufsbiografien hingewiesen, und die Vernachlässigung dieses Aspekts in dem Konzept von Kohli kritisiert (Becker-Schmidt, Knapp & Schmidt, 1984; H. Krüger, 1995; Sørensen, 1990; Geissler & Oechsle, 1995, 1996; Born, H. Krüger & Lorenz-Meyer, 1996; H. Krüger & Levy, 2000; Levy, 1997). Feministische Forschungsergebnisse zu Lebensläufen und Berufsbiografien werden in Kapitel 3.1.2. ebenso vorgestellt wie ein Modell, das die Verknüpfungen zwischen den Institutionen des Lebenslaufs besser zu fassen beansprucht: H. Krüger und Levy fassen den Lebenslauf als Statusbiografie (H. Krüger & Levy, 2000; Levy, 1977, 1996; H. Krüger, 2010), wodurch unter anderem die unterschiedliche Gewichtung der Aktivität von Männern und

Frauen als Teilhabe insbesondere an den Institutionen der Familie und des Erwerbssystems fassbar gemacht werden soll. Zum Abschluss des Überblicks der soziologischen Konzepte werden weitere Konzepte und „Zeitdiagnosen“ skizziert (→ Kapitel 3.1.3.), die in dieser Arbeit nicht ausführlich behandelt werden können. Vorgestellt wird hier unter anderem der Ansatz von Mayer, der vor allem die Bedeutung des Wohlfahrtsstaates für die Strukturierung von Lebensverläufen hervorhebt (K.-U. Mayer & Müller, 1989; K.-U. Mayer & Schoepflin, 1989; Clemens, 2010, S. 92-93). Außerdem wird in diesem Kapitel eine Reihe von Schlagworten und Zeitdiagnosen vorgestellt, die dem Spektrum der Modernisierungsthese zugerechnet werden können. Hierzu zählen beispielsweise die „Patchworkbiografie“ (C. Lutz, 1997) oder die „Basstelexistenz“ (Hitzler & Honer, 1994).

Im Anschluss an diese Konzepte, die aus einer soziologischen Perspektive eine Zunahme der Diskontinuität in Berufsbiografien beschreiben, soll in einem Exkurs (→ Kapitel 3.2.) der Frage nachgegangen werden, wie die unterschiedlichen Einschätzungen über die Stabilität und den Wandel von Institutionen, die Berufsbiografien strukturieren, auf der Grundlage empirischer Daten zu bewerten sind. Bereits im zweiten Kapitel war eine Vielzahl von Prozessen des Wandels insbesondere der Institution der Erwerbssphäre beschrieben worden: Veränderungen in den Wirtschaftssektoren, ein Trend zur Höherqualifizierung, ein Wandel der Erwerbsverhältnisse, verschiedene Paradigmenwechsel in der Organisation und Kontrolle von Arbeit, der Wandel der Berufe und schließlich Veränderungen der Geschlechterverhältnisse. In diesem Exkurs werden einzelne dieser Aspekte aufgegriffen und ergänzt, um zu einer Einschätzung der Wandlungsprozesse und deren Bedeutung für die Gestaltung von Berufsbiografien zu gelangen.

Im Anschluss an den Exkurs werden zwei Konzepte aus der amerikanischen Managementforschung (→ Kapitel 3.3.) vorgestellt, die den sogenannten Neuen Karrieren (new careers) zugerechnet werden. Behandelt werden die Theorien der „boundaryless career“ (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996a; Arthur, Khapova & Wilderom, 2005; Bird, 1994; → Kapitel 3.3.1.) und der „protean career“ (Hall, 1976, 2004; → Kapitel 3.3.2.). Gemeinsam ist diesen beiden Ansätzen, dass sie vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Veränderungen der 1980er und 1990er Jahren konzeptualisiert sind, die in ähnlicher Weise im Kapitel 2.3. ausgeführt wurden. Beide Konzepte beanspruchen, berufliche Verläufe vor dem Hintergrund zunehmender berufsbio-

grafischer – insbesondere betrieblicher – Diskontinuität angemessener zu erfassen, als dies ältere Ansätze können, die berufliche Karrieren vor allem durch die kontinuierliche Mitgliedschaft in einzelnen Unternehmen konzeptualisieren.

In dem darauffolgenden Kapitel (→ Kapitel 3.4.) werden Ansätze aus der Psychologie vorgestellt, mit denen die berufliche Entwicklung von Personen gefasst wird. War für die Untersuchung der soziologischen Konzepte die Frage nach dem Einfluss von Institutionen auf den äußeren Verlauf von Lebensläufen zentral, so stehen vor allem bei den früheren Ansätzen in der Psychologie die Merkmale von Personen stärker im Vordergrund. Das „Modell der erfolgreichen Berufswahl“ von Holland (1958, 1996, 1997; → Kapitel 3.4.1.) und auch das „Modell der Laufbahnentwicklung“ von Super (1953, 1957, 1980; → Kapitel 3.4.2.) können dabei zu jenen Ansätzen gezählt werden, die von eher stabilen Personeneigenschaften ausgehen. Das „Modell der Formen der Lebensgestaltung und Zielkonflikte“ von Hoff (Hoff, 2006; Hoff & Ewers, 2003; Härtwig & Hoff, 2010; → Kapitel 3.4.3.) zählt wie auch die gemeinsam in Kapitel 3.4.4. vorgestellten Modelle wie das „dynamische Modell der Lebensplanung im Berufs- und Privatleben“ von Abele (2002, 2003) und das „integrativ-kontrolltheoretische Modell mit beruflicher Autonomie als Entwicklungsziel“ von Hoff und Hohner (Hoff, 1982a, 1982b, 1986, 1992; Hoff & Hohner, 1992; Hohner & Hoff, 2008; Hohner, 1993, 2004) zu den neueren Ansätzen, die stärker eine Dynamik der Interaktion von Person und Umwelt betonen.

3.1. Soziologie: Lebenslauf- und Biografieforschung

Die Erwerbsverläufe von Menschen werden in der soziologischen Forschung von zwei Forschungssträngen mit unterschiedlich gelagerten Schwerpunkten und Zugängen untersucht: Im Zentrum des ersten Strangs, der Biografieforschung, stehen die subjektiven Lebens- und Erfahrungsgeschichten von Menschen, während das Erkenntnisinteresse des zweiten Zugangs, der Lebenslaufsoziologie, stärker darauf gerichtet ist, die „objektiven Tatsachen“, die Einflüsse der Gesellschaft auf Lebensläufe zu untersuchen (Sackmann, 2007; Clemens, 2010; Helferich, 2006). Der umfangreichere Strang der Lebenslaufforschung (Dausien, 1996, S. 78) konzentriert sich also eher auf die objektiven Ereignisse sowie typische soziale Strukturen des Lebenslaufs und ist methodisch stärker quantitativ ausgerichtet, wohingegen die Biografieforschung mit ihrem stärkeren Bezug auf einzelne Personen an interpretativen Methoden orientiert ist (Konietzka, 2010, S. 33). Den Einflüssen der Gesellschaft auf die Lebensläufe wird in der

Soziologie vor allem vermittelt über die Analyse der Konstitution, des Zusammenwirkens und der Veränderung von gesellschaftlichen Institutionen nachgegangen. Der Beschreibung der einzelnen Modelle der Institutionalisierung beziehungsweise De-Institutionalisierung wird daher zunächst ein kurzer Exkurs zur Einführung in das Konzept der Institution vorangestellt.

Institutionen können als Phänomene verstanden werden, die das soziale Handeln von Personen orientieren, indem sie bestimmte Verhaltensweisen fördern und andere behindern oder ausschließen (Hasse & Krücken, 2008, S. 163). Prozesse der Institutionalisierung lassen sich in verschiedenen Feldern finden. Sie können das Ergebnis von gesellschaftlichen Rationalisierungsprozessen (Kohli, 1985, S. 14) oder unreflektierten Prozessen eines „mit der Zeit erwartungsgenerierenden Gebrauchs von Routinen, Sitten und Gebräuchen“ (Hasse & Krücken, 2008, S. 166) sein, und schließlich können sie in verschiedenen Formen – beispielsweise in Gesetzen, Regelungen oder der Bildung von Organisationen – ihren Ausdruck finden. Je nach „Härtegrad“ einer Institution kann abweichendes Verhalten unterschiedlich scharfe oder folgenreiche Sanktionen nach sich ziehen (ebenda, S. 163-164). Der hier genannte „Härtegrad“ einer Institution kann im Sinne der Frage nach der subjektiven Bestimmung beziehungsweise der objektiven Bestimmtheit von Berufsbiografien als ein wesentliches Moment gelten. Für die Untersuchung von Erwerbsverläufen ist beispielsweise das Ergebnis der individuellen Teilnahme in den Institutionen des Bildungssystems und dem damit verbundenen Erwerb von Zertifikaten von außerordentlicher Relevanz für den Einstieg und die Teilnahme an einem hochgradig reglementierten Arbeitsmarkt.

In der Lebenslaufforschung war und ist es eine kontrovers diskutierte Frage, ob die historisch im Wandel begriffenen Varianten der Institutionalisierung des Lebenslaufs als Ergebnisse disparater, voneinander unabhängiger beziehungsweise nur lose gekoppelter Steuerungen sind, oder ob es sich um übergreifende „gesellschaftliche Regime“ handelt. Kohli (2003, S. 530) beispielsweise argumentiert in diese Richtung. Konietzka (2010, S. 280) hingegen vertritt die Ansicht, dass Lebensläufe durch unterschiedliche institutionelle Logiken geprägt werden und dass daher eher von einem Plural der Lebenslaufregime (Diewald, 2010) zu sprechen sei. In diesem Sinne besteht die Frage weniger darin, welche der Basisinstitutionen mit ihren Gliederungen die wichtigste ist – die Institutionen des Wohlfahrtsstaats, die Institutionen Erwerbsphäre oder die Familie? –, sondern verschiedene Konfigurationen institutioneller Anordnungen müssen in den Blick genommen und auf ihre Auswirkungen für den Lebenslauf untersucht

werden (Konietzka, 2010, S. 89-90). In der nachfolgenden Beschreibung der These des „institutionalisierten Lebenslaufs“ (von Kohli) und dem „Lebenslauf als Statusbiografie“ wird die unterschiedliche Thematisierung bestimmter – mit verschiedenen Institutionen vermittelter – Dimensionen von Lebensläufen erkennbar.

3.1.1. Der institutionalisierte Lebenslauf

In einer Reihe von Beiträgen hat Kohli (1985, 1988, 1994, 2000, 2003) seine These von der Institutionalisierung des Lebenslaufs vorgestellt, im Kontext der Individualisierungsthese vertort und einzelne Neubewertungen vorgenommen. Mit seiner These beschreibt er auf zwei Ebenen ein Regelsystem, das auf einer ersten Ebene die zeitliche Orientierung des individuellen Lebenslaufs an gesellschaftlichen Institutionen fasst und auf einer zweiten Ebene die lebensweltlichen Orientierungen und Perspektiven beschreibt (Kohli, 1985, S. 3). Auch wenn der zweite Aspekt stärker eine sozial-kulturelle Dimension und deren Verhältnis zu individuellem Handeln anspricht, kann der Ansatz von Kohli unter methodischen Gesichtspunkten vor allem dem Strang der quantitativ orientierten Lebenslaufforschung zugerechnet werden. Mit der Beschreibung einer „Normalarbeitsbiographie“³ (Kohli, 2003, S. 528) kann die These von Kohli als zentraler Referenzpunkt in der Frage über den Wandel und die Zunahme diskontinuierlicher Lebensläufe gelten.

Kohli arbeitet die Institutionalisierung des Lebenslaufs anhand struktureller Veränderungen beispielsweise des Lebensalters, des Familienzyklus und der Konstitution von Altersgrenzen (etwa der Schulpflicht, der Strafmündigkeit, dem Arbeitsmarktzugang oder dem Rentenalter) in einem historischen Rückblick über zwei Jahrhunderte bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts heraus (Kohli, 1985, S. 4-13; Kohli, 2003, S. 526). Den Prozess und die Zunahme der Institutionalisierung des Lebenslaufs analysiert Kohli vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Notwendigkeiten, auf die der Prozess einer zunehmenden Institutionalisierung von Lebensläufen verschiedene Antworten versprach (Kohli, 1985, S. 14-17): erstens die Rationalisierung staatlicher Leistungssysteme, des Wirtschaftens und der individuellen Lebensführung, zweitens die soziale Kontrolle vor allem der Arbeiter, indem ihnen eine biografische Perspektive geboten wird, drittens die Regelung der Nachfolge in Betrieben (Sukzession), wodurch ältere Mitarbeiter

³ Bisher wurde in der vorliegenden Arbeit nur die Schreibweise „Biografie“, „biografisch“ oder „berufsbiografisch“ verwendet. In vielen der referierten Texte ist jedoch noch die Schreibweise von „Biografie“ und darauf bezogener Variationen mit „ph“ gebräuchlich. Wo immer sich eng an der Darstellung der Autor/innen orientiert wird, wird auch deren Schreibweise verwendet, um Diskrepanzen zwischen direkten und indirekten Zitaten zu vermeiden.

planvoll durch jüngere ersetzt werden können und damit Konflikte über derlei Wechsel reduziert werden, sowie schließlich viertens die Integration verschiedener Lebensbereiche, vor allem der Bereiche der Familie und des Betriebs.

Die Analyse des historischen Prozesses der Institutionalisierung des Lebenslaufs lässt nach Ansicht von Kohli drei wesentliche Aspekte erkennbar werden (Kohli, 1985, S. 2-13; Kohli, 1990, S. 220-221):

1. *Kontinuität der Lebensspanne.* Im untersuchten Zeitraum von der Mitte des 18. bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts hat sich nicht nur die Lebensdauer der Menschen deutlich erhöht, vor allem hat die Varianz des Todesalters abgenommen und es ist zu einer Konzentration der Todesfälle im höheren Alter gekommen. Vor allem der letztere Aspekt ist eine notwendige Voraussetzung für längerfristige Lebensentwürfe, die bis dahin aufgrund der großen Streuung des Todesalters nur selten möglich waren.
2. *Sequenzialität von Lebensereignissen.* Individuelle biografische Ereignisse wurden im Laufe des Institutionalisierungsprozesses zunehmend an gesellschaftliche Altersgrenzen gebunden – Beispiele dafür sind die Schulpflicht, Altersgrenzen des Arbeitsmarkts oder der Renteneintritt. Da die Ereignisse chronologisch entlang des individuellen Alters geordnet sind, werden sie damit in hohem Maße erwartbar.
3. *Biographizität personeller Entwicklung.* Vor dem Hintergrund der Institutionalisierung des Lebenslaufs, unter anderem durch die Sequenzialisierung von Ereignissen, entsteht eine Erwartbarkeit von Ereignissen und Positionen und damit zugleich eine neue Offenheit für die Gestaltung individueller Biografien.

Auf die Bedeutung der beiden letzten Aspekte, der Sequenzialität beziehungsweise Chronologisierung von Lebensereignissen und der Biographizität personeller Entwicklungen, soll im Folgenden noch etwas genauer eingegangen werden.

Die Sequenzialität von biografischen Ereignissen ist nach Ansicht von Kohli in der modernen Gesellschaft planvoll um das Erwerbssystem in dessen Zentrum angeordnet, um das sich die anderen Phasen anlagern (Kohli, 1985, S. 14-15): Im Sinne einer Rationalisierung des Prozesses der Vorbereitung auf die Erwerbsphase steht vor der Erwerbsphase eine Phase der Vorbereitung durch das Bildungssystem, worauf in der produktivsten Phase des Lebens die Erwerbsarbeit selbst folgt, bis diese mit dem Nachlassen der individuellen Leistungsfähigkeit in den Ruhestand mündet, in dem von den Erträgen der Erwerbsphase gelebt wird. Es ist dies die klassische Dreiteilung des Lebenslaufs, die nach der Konzeption von Kohli durch die Kerninstitutionen des Bildungssystems, des Arbeitsmarktes und schließlich des Ruhestandes geprägt ist.

Das hohe Maß an Standardisierung und Institutionalisierung, das dieses System bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts erfahren hat, mit dem in der Erwerbssphäre unter anderem eine dauerhafte Vollzeitbeschäftigung in ein und demselben Betrieb verbunden war, führte zu dem, was – für die Männer – als „Normalarbeitsbiographie“ (Kohli, 2003, S. 528) bezeichnet wird. Für die Frauen beschreibt Kohli für die Phase des Fordismus unterschiedliche Formen von gänzlich fehlender oder nur eingeschränkter Erwerbstätigkeit und eine verbreitete „Normalfamilienbiographie“ (Kohli, 2003, S. 529).

Neben der Sequenzialisierung als Element der Institutionalisierung steht die Biographizität, die durch die Standardisierung von Abläufen im Zuge der Institutionalisierung entsteht. Dadurch, dass Ereignisse erwartbar werden – weil sie den Menschen einer Gesellschaft durch Institutionen nachgerade „aufgezwungen“ oder zumindest nahegelegt werden – wird zugleich ein Raum für die individuelle Planung und Gestaltung der eigenen Biografie eröffnet: „Zum einen konstruiert der institutionalisierte Lebenslauf nicht nur Sicherheit, sondern damit auch Zwang. Er erzeugt Handlungsfreiheit, in dem er Handlungsfreiheit beschränkt – das ist die bekannte Ambivalenz aller Institutionen“ (Kohli, 2003, S. 527).

Neben die Phänomene der äußeren Sequenzierung des Lebenslaufs durch gesellschaftliche Institutionen treten Phänomene auf der Ebene von „*lebensweltlichen Orientierungen und Perspektiven*“ (Kohli, 1985, S. 10), die als ein Wandel „*biographischer Perspektiven*“ (ebenda) bezeichnet werden. Parallel zu der Institutionalisierung des Lebenslaufs durch äußere Anordnungen habe demnach auch die Durchsetzung eines neuen psychischen Habitus stattgefunden. Am Beispiel der von Max Weber beschriebenen protestantischen Ethik illustriert Kohli das Entstehen eines neuen Verhältnisses der Menschen zu ihrem Lebensentwurf: Es sind demnach nicht mehr einzelne gute Taten, wie sie der katholische Laie vollbrachte, gefragt, vielmehr verlangt der neue Glaube von den Gläubigen eine konsequente und methodisch geplante Lebensführung zur Realisierung ihres Heils (Kohli, 1985, S. 11). Nicht mehr einzelne Taten allein haben einen Sinn, sondern das Leben als Ganzes wird zum Gegenstand der Reflexion und verlangt eine aktive „Sinn-Gebung“ und methodische Lebensführung: „das Leben wird vom Individuum als ‚entworfenes Projekt‘ begriffen“ (ebenda).

Kohli geht davon aus, dass die Bedeutung des Lebenslaufs stark zugenommen hat und dass der Lebenslauf selbst für die einzelnen Menschen zu einer Institution geworden ist (Kohli, 1985, S. 2). Damit wäre der Lebenslauf nicht nur durch Institutionen strukturiert, sondern „verlangt“

selbst im Sinne der handlungsorientierenden Funktion von Institutionen von seinen Träger/innen, den einzelnen Personen, eine Orientierung an der Chronologie der eigenen Lebenszeit.⁴ An diesem Punkt wird die Nähe der Institutionalisierungsthese zur Individualisierungsthese (Beck & Beck-Gernsheim, 1994b) deutlich: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs umfasst nicht nur die Kontinuität durch eine zunehmend sichere Lebensspanne, eine Erwartbarkeit von Ereignissen durch eine wachsende Sequenzialität, sondern auch eine Zunahme der Biographizität und damit einer größeren persönlichen Entfaltungsmöglichkeit (Kohli, 1994, S. 220). Biographizität bedeutet jedoch nicht allein eine Befreiung, sondern durch die Herauslösung aus alten institutionellen Mustern im Zuge der Modernisierung bedeutet die Institutionalisierung des Lebenslaufs zugleich den Übergang in eine Form der Vergesellschaftung, in der mit der Zunahme an Möglichkeiten der Zwang zur Entscheidung einhergeht: „Nicht mehr eine stabile *Lebenslage* verbürgt soziale Ordnung bzw. Kontrolle, sondern ein regelhafter – und damit verlässlich erwartbarer – *Lebenslauf*. Der Lebenslauf (als Ereignissequenz und zeitliche Perspektivität) konstituiert ein Vergesellschaftungsprogramm, das an den Individuen als neuen sozialen Einheiten ansetzt.“ (Kohli, 1994, S. 221).

Entsprechend den drei einleitend formulierten Untersuchungsgesichtspunkten – Dimensionen von Lebensläufen, Kontinuität und Diskontinuität sowie das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung – soll Folgendes resümiert werden: Kohli untersucht die Institutionalisierung des Lebenslaufs entlang der Dimensionen des Alters (beziehungsweise von Altersgrenzen), den Entwicklungen des Familienzyklus, der lebensweltlichen Orientierungen, aber auch der Konstituierung von Grenzen, insbesondere rund um die von ihm als zentral angesehene Institution der Erwerbsarbeit. Insbesondere die Trias von „Ausbildung – Arbeit – Ruhestand“ kann als Synonym für Erwartbarkeit und Kontinuität gelten. Aussagen über gesellschaftliche Einflüsse und damit äußere Strukturierung finden sich in zweierlei Hinsicht: Zunächst einmal kann die zunehmende Institutionalisierung von Lebensereignissen als äußerer Einfluss auf individuelle Verläufe bewertet werden. Ambivalent ist der von Kohli konstatierte Zugewinn an Biographizität – als Code personaler Entwicklung – mit dem zugleich der Zwang einhergeht, zwischen den durch die Freisetzung aus traditionellen Strukturen gewonnenen Freiheiten auch wählen zu müssen.

⁴ Sackmann (2007, S. 21) merkt zu dieser Feststellung an, dass das Phänomen der Orientierung an der Chronologie des eigenen Lebens und eine damit verbundene Planung in der wissenschaftlichen Diskussion nicht strittig wären, die Angemessenheit der Einstufung des Lebenslaufs als eigene Institution jedoch umstritten bleibt. Konietzka vertritt die Ansicht, dass die These des „Institutionencharakters des Lebenslaufs (...) über die Ebene empirischer Strukturen und Regelmäßigkeiten“ hinausgehe, und sie daher „mit Hilfe von empirischen Messdaten nur schwer zu widerlegen oder belegen“ (Konietzka, 2010, S. 278) sei.

Die These der Institutionalisierung des Lebenslaufs von Kohli kann nach wie vor als ein, wenn nicht der zentrale Referenzpunkt in der Debatte über die Konzeptualisierung und empirische Untersuchung von Lebensläufen gelten. Wie und in welchem Maß Lebensläufe aktuell durch Institutionen strukturiert werden, soll nicht mehr im Rahmen dieses Kapitels, sondern gesondert im Kapitel 3.2. anhand von empirischen Befunden behandelt werden. Doch zunächst wird im nachfolgenden Kapitel auf eine der zentralen Kritiken an der Konzeption der These des institutionalisierten Lebenslaufs, die Kritik an der unzureichenden Beachtung weiblicher Lebensrealitäten und –läufe, eingegangen. Dort werden zunächst Befunde über Berufsbiografien von Frauen und ein Modell vorgestellt, das Lebensläufe als Statusbiografien konzeptualisiert.

3.1.2. Lebenslauf als Statusbiografie: „Vergessene“ Verknüpfungen zwischen den Institutionen des Lebenslaufs

Die Berufsbiografien von Frauen und Männern in dieser Gesellschaft unterscheiden sich. Dass sich dieser Umstand in der These des institutionalisierten Lebenslaufs von Kohli nicht oder nur unzureichend abbildet, ist eine vielfach geäußerte Kritik (H. Krüger, 1995; Geissler & Oechsle, 1995; Born, H. Krüger & Lorenz-Meyer, 1996; Wohlrab-Sahr, 1993). In Kapitel 2.5. wurde gezeigt, dass der Arbeitsmarkt und die einzelnen Berufsfelder geschlechtsspezifisch horizontal und vertikal segregiert sind, und dass an Frauen und Männer unterschiedliche Anforderungen im Beruf und im Privatleben gestellt werden.

In einem ersten Schritt werden knapp einige Befunde und Modelle über weibliche Berufsbiografien vorgestellt, die vor allem die Bedeutung der doppelten Vergesellschaftung von Frauen durch die Institutionen Familie und Erwerbssphäre mit Blick auf deren Berufsbiografien thematisieren. Daran schließt eine Betrachtung institutioneller Differenzierungen zwischen den Geschlechtern im System der Ausbildung und der unterschiedlichen Opportunitätsstrukturen in Frauen- und Männerberufen an. In dem zweiten und letzten Schritt wird das Konzept des Lebenslaufs als Statusbiografie (Levy, 1977, 1996) konkretisiert auf die Anforderungen an weibliche Berufsbiografien vorgestellt (H. Krüger & Levy, 2000).

Die soziale Position und der berufliche Status von Frauen haben sich in den letzten hundert Jahren tief greifend verändert. Bereits die Frage, ob Frauen überhaupt am Erwerbsleben teilnehmen oder ob ihre „natürliche Bestimmung“ eigentlich die Familie sein sollte, wurde nicht

nur zu Beginn des letzten Jahrhunderts noch sehr kontrovers diskutiert (C. Mayer, 1992). Wenn überhaupt, dann sollten Frauen zu Beginn des letzten Jahrhunderts entweder nur vorübergehend und vor allem im Sinne eines „natürlichen Berufs“ (C. Mayer, 1992, S. 772) beruflich tätig werden. Auch 60 Jahre später, in den ersten Jahren der Bundesrepublik, wendet sich Franz Josef Würmeling, der erste Familienminister der Bundesrepublik, gegen den Zugang von Müttern zur Erwerbsarbeit: „Mutterberuf ist Hauptberuf ... und hat höheren Wert als jeder Erwerbberuf. Und niemand kann zwei Hauptberufe gleichzeitig ausfüllen“ (Würmeling, 1961, S. 2241-2243 & S. 2249-2251, zitiert nach: Beck-Gernsheim, 2010, S. 9). Die Realität sah anders aus, und das Entweder-oder war in der Regel ein Sowohl-als-auch von Beruf und Familie, wie nachfolgend gezeigt wird. Frauen waren und sind mehr als Männer nach wie vor mit zwei Rollenanforderungen konfrontiert: ihrer Position im Erwerbsleben auf der einen Seite und der Rolle als Mutter und Hausfrau auf der anderen Seite. Biografisch sind sie durch ihre Eingebundenheit in die beiden Basisinstitutionen des Arbeitsmarkts und der Familie mit einer „doppelten Sozialisation“ (Becker-Schmidt, Knapp & Schmidt, S. 1984) und widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert, die sich auch in ihrem inneren Erleben widerspiegeln. „Der doppelt *widersprüchlichen* Anforderungsstruktur auf seiten der gesellschaftlichen Bedingungen korrespondiert eine grundlegend *ambivalente* Konfliktstruktur auf subjektiver Seite“ fasst Dausien (1996, S. 76) die Konsequenzen dieser Anordnung für erwerbstätige Frauen im Anschluss an Becker-Schmidt (1983) zusammen.

In der Lebenslaufforschung war lange Zeit die Vorstellung dominant, dass Frauen diesen widersprüchlichen Anforderungen durch ein in Phasen beschreibbares Arrangement von beruflichen und privaten Verpflichtungen nachgehen würden. In ihrer bereits 1956 erschienenen Studie „Women’s Two Roles“ beschreiben Myrdal und Klein ein *2- beziehungsweise 3-phasiges Modell von weiblichen Lebensläufen* (Myrdal & Klein, 1998, S. 32): In einer ersten Phase – zwischen dem Verlassen der Schule und der Heirat – ein Zeitraum, für den etwa fünf bis sieben Jahre angegeben werden, arbeiten Frauen vergleichbar den Männern und verdienen wie diese ihren eigenen Lebensunterhalt. Auf diese erste Phase folgt eine zweite, in der sich zwei Gruppen von Frauen bilden: Eine erste, kleinere Gruppe von Frauen, die weiterhin arbeiten, aber zum größten Teil nicht heiraten. Und es gibt eine zweite Gruppe von Frauen, die heiraten, von denen ein Teil zusätzlich zur Hausarbeit erwerbstätig ist und ein anderer Teil, der als „Voll-Hausfrauen“ bezeichnet wird. Schließlich wird eine dritte Phase beschrieben, die zunächst einmal dadurch charakterisiert ist, dass die Kinder groß genug sind, und nicht mehr der vollen

Aufmerksamkeit bedürfen, was schließlich den Frauen die Möglichkeit eröffnet, wieder teilweise oder vollständig in den Beruf zurückzukehren. Wenn Frauen dies nicht tun, sondern weiterhin im Haushalt bleiben, wird das als 2-phasiger Verlauf gewertet – nach der ersten Phase der Ausbildung und Erwerbsarbeit endet die „berufliche“ Karriere im Haushalt. Wenn Frauen nach dem „Flüggeworden“ der Kinder wieder in den Beruf zurückkehren, dann handelt es sich nach dieser Konzeption um einen 3-phasigen Verlauf.

Derlei idealtypische Phasenmodelle zur Beschreibung von weiblichen Berufsbiografien sind vielfach kritisiert worden. Axhausen beispielsweise lenkt den Blick auf eine weitere „weibliche“ Verpflichtung, die Pflege von Angehörigen, und sie weist auf die Konsequenzen längerer beruflicher Auszeiten am Arbeitsmarkt hin, die einen unkomplizierten und qualifikationsangemessenen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben behindern (Axhausen, 1992, S. 70). Kritik an diesen Phasenmodellen üben auch Born, H. Krüger und Lorenz-Meyer, die in einer Studie über Lebensläufe von Frauen mit einem Alter von 60 Jahre vielfältige Sequenzmuster von Ein- und Ausstiegen aus dem Erwerbsleben oder Reduktionen und Steigerung der Erwerbstätigkeit gefunden haben, die sie durch das geschilderte 2- beziehungsweise 3-Phasenmodell nicht angemessen erfasst sehen (Born, H. Krüger & Lorenz-Meyer, 1996, S. 269).

Neben den Phasenmodellen lassen sich in der Forschung eine Reihe weiterer Konzeptionen zur Analyse und Beschreibung von weiblichen Berufsbiografien finden: „Halbirtetes Leben“, „Doppeltes Leben“, „Brüchiges Leben“, „Ungelebtes Leben“, „Leben für andere oder eigenes Leben?“, „Gebundene Lebenszeit“ und schließlich „Arbeitsleben“ – so fasst Dausien (1996, S. 44) verschiedene Ansätze zusammen, mit denen die objektiv häufiger unterbrochenen Lebensläufe, widersprüchlichen strukturellen Anforderungen und subjektiv erlebten Ambivalenzen beschrieben werden. Es kann hier nicht auf die einzelnen Labels und ihre Begründungen eingegangen werden. Als ein Resümee der verschiedenen Konzeptualisierungen von Biografien aus der Perspektive der Frauenforschung soll hier nur festgehalten werden, dass sowohl Männer- als auch Frauenbiografien in verschiedenen formellen und informellen Beziehungen in Beruf und Familie miteinander verknüpft sind – Frauen, weil sie in der Regel die Aufgaben in der Familie übernehmen, Männer, weil ihre Berufsbiografien in der Mehrzahl der Fälle ohne die Entlastung im Haushalt durch ihre Frauen nicht möglich wären. Während diese Verbindungen – oder eben gerade: Trennungen von Beruf- und Privatleben – bei Männern in den objektiven Daten zu einer Struktur führen, die von Kohli als Dreiteilung des Lebenslaufs beschrieben wird, fehlt für Frauen eine solch einheitliche Form (Dausien, 1996, S. 80). Entsprechend wird das Modell des institutionalisierten Lebenslaufs von Kohli aus feministischer Perspektive als auf den männlichen Lebenslauf verkürzt zurückgewiesen, wie beispielsweise H. Krüger ausführt:

Die lebensbiographischen Zwickmühlen, in die *Frauen* nicht nur bezüglich ihrer Lebensplanung, sondern auch der biographischen Gestaltung zwischen Arbeitsmarkt und Familie geraten, werden allenfalls in Exkursen abgehandelt. Im Theorieansatz [von Kohli; Anm. JG] verschwindet aber nicht nur der weibliche Lebenslauf aus der Analyse, sondern mit ihm die Familie als Institution selbst. Beides, Frau und Familie, läßt sich wegdenken, ohne daß dies der Theorie vom Lebenslauf Abbruch täte.

(H. Krüger, 1995, S. 199)

Während der Konflikt zwischen Beruf und Familie und dessen Konsequenzen für Berufsbiografien in der öffentlichen Diskussion vergleichsweise präsent ist, sind die Differenzierungen zwischen Frauen und Männern im *beruflichen Bildungssystem* und die unterschiedlichen *Opportunitätsstrukturen in Frauen- und Männerberufen* in der Regel weniger bekannt. Das Berufsbildungssystem, das für die meisten Menschen nach wie vor den zentralen Ort der Ausbildung darstellt, differenziert zwischen Frauen und Männern, wobei Frauen vor allem auf vollschulische Ausbildungen und Männer auf Ausbildungen im Dualen System verwiesen werden (Sackmann, 2007, S. 144). Diese Trennlinie zwischen den Geschlechtern im Berufsbildungssystem geht zurück bis auf die Zeit um die Wende zwischen dem 19. und dem 20. Jahrhundert. In dieser Zeit bestand die verbreitete Ansicht, dass die „staatsbürgerlichen Aufgaben der Frau in engem Zusammenhang mit ihrem Pflichtenkreis in der Familie“ (C. Mayer, 1992, S. 772) stehen sollten. Die Folgen der geschlechtsspezifischen Institutionalisierung von gesellschaftlichen Aufgaben und Ausbildungswegen lassen sich bis in die Gegenwart nachzeichnen (Sackmann, 2007, S. 145; C. Mayer, 1992, S. 786; Kuhnhenne, 2005).

Über den Rahmen der Ausbildung hinaus lassen sich weitere Unterschiede zwischen Frauen- und Männerberufen ausmachen, die nachhaltige Auswirkungen auf Berufslaufbahnen haben. Buchmann und Sacchi (1995) haben in ihrer Untersuchung von Berufslaufbahnen typische Verlaufsmuster oder „berufsspezifische Opportunitätsstrukturen“ (Buchman & Sacchi, 1995, S. 415; Hervorhebung getilgt, JG) von Frauen- und Männerberufen festgestellt, mit denen unterschiedliche Laufbahntypen verbunden sind. Buchmann und Sacchi konnten in ihrer Untersuchung nicht nur weniger weibliche Laufbahntypen finden, was auf eine geringere Anzahl beruflicher Optionen verweist, sondern diese waren in der Regel auch mit geringeren Aufstiegschancen verbunden als jene der Männer. Typisch für Frauen sei eine „traditionelle, tiefqualifizierte Dienstleistungslaufbahn“ beispielsweise als Verkäuferin, während für Männer eher die „Aufsteiger-Laufbahn“ spezifisch sei (Buchmann & Sacchi, 1995, S. 431-435). Aufgrund des

berufsstrukturellen Wandels der letzten Zeit weist Konietzka jedoch darauf hin, dass „Frauenberufe“ nicht mehr als ein „homogener Block“ (Konietzka, 2004, S. 282) wahrgenommen werden sollten, sondern inzwischen eine größere Varianz bei den Berufseinstiegs-, Aufstiegs- und Fortbildungschancen besteht (ebenda).

Frauen und Männer sind, das haben die Ausführungen in diesem und im Kapitel 2.5. gezeigt, nicht nur durch die geschlechtliche Arbeitsteilung in den Familien, sondern auch durch eine institutionelle Zuordnung zu spezifischen Berufen, durch Gelegenheitsstrukturen der Berufe sowie damit verbundener Laufbahnstrukturen in ihren beruflichen Entscheidungen institutionell unterschiedlich veranlassten Handlungsorientierungen ausgesetzt. Diese differenzierende und polarisierende Grundstruktur wird auch als „Dominanzstruktur“ (Dausien, 1996, S. 81) oder „Geschlecht als Masterstatus“ (H. Krüger & Levy, 2000, S. 384) bezeichnet.

Wie kann nun ein Modell oder Analyseraster aussehen, das den unterschiedlichen Anforderungen an Berufsbiografien von Frauen und Männern (besser) Rechnung trägt? Geht man vom Modell des institutionalisierten Lebenslaufs von Kohli aus, das im Kern ein „*Konsequenzmodell* des Lebenslaufs“ (H. Krüger & Levy, 2000, S. 380) ist, dann „findet die Familie als Lebenslauf-Institution keinen systematischen Platz. Sie passt nicht recht in das biographische Durchreichprogramm der anderen Institutionen, es sei denn als deren Vorläufer („Herkunftsfamilie“) oder, im weiblichen Lebenslauf, als deren „Unterbrechungsgeber““ (ebenda). Um weibliche Berufsbiografien nicht von vornherein als Ausnahmen zu konzeptualisieren, wie es das Modell von Kohli nahelegt, schlagen H. Krüger und Levy (2000) vor, *Lebensläufe als Statusbiografien* (Levy, 1977, 1996) zu konzeptualisieren, womit sie „biographisch wechselnde oder auch zeitgleich erfolgende Partizipation an unterschiedlichen Institutionen und den dort jeweils eingenommenen Positionen“ (H. Krüger & Levy, 2000, S. 382) fassen. Möglich werde dadurch auch ein Perspektivwechsel, weg von der Annahme einer „institutionenbedingten Kontinuierung des Lebenslaufs“ hin zu einer „Analyse von biographisch variantenreichen Balanceakten von Individuen, die für sie bedeutsame, aber möglicherweise das personale Anforderungsprofil gegenseitig strukturierende Mitgliedschaften in sozialen Feldern miteinander zu verbinden haben.“ (ebenda). Auf diese Weise soll die Institution Familie als ein Verknüpfungsort von unterschiedlich strukturierten Lebensläufen (H. Krüger & Levy, 2000, S. 381) gleichberechtigt neben die übrigen, Lebensläufe strukturierenden Institutionen gestellt werden. Lebensläufe werden hier also als multiple, teilweise gleichzeitige Einbindung in verschiedene Institutionen

gefasst, die sowohl durch die Analyse subjektiven Handelns als auch durch die Analyse von Struktur gewordenen Geschlechterordnungen anhand von drei Grundeinheiten zu untersuchen sind (H. Krüger & Levy, 2000, S. 382-384):

1. *Aktivitätsprofile.* Personen nehmen gleichzeitig an verschiedenen sozialen Feldern teil, bringen sich dort ein, und erfüllen an sie gestellte Erwartungen. Aktivitätsprofile fassen diese Konfigurationen von Teilnahmen als ein Ensemble, das sich im biografischen Verlauf ändern kann. Verschiebungen in den Konfigurationen können als Ausdruck sich wandelnder Anforderungen in unterschiedlichen Phasen des Lebens verstanden werden (beispielsweise beim Übergang vom Single-Dasein in eine feste Beziehung mit Verpflichtungen in der Familie, die mit Pflichten im Erwerbsleben in Konflikt geraten können).
2. *Unterschiedliche Gewichtungen einzelner Positionen und Rollen innerhalb eines Profils nach Geschlecht.* H. Krüger und Levy weisen hier auf unterschiedliche Verpflichtungsgrade hin, mit denen sich die Geschlechter konfrontiert sehen. Bei einer traditionellen Form der Familienorganisation steht hier für Frauen der Familien-, für Männer der Erwerbsstatus im Vordergrund. Durch die geschlechtsdifferenten Gewichtungen wird erkennbar, dass für Männer meist kein grundlegender Konflikt in den Konfigurationen der Aktivitätsprofile vorliegt, während die familiären Verpflichtungen für Frauen in der Regel eine Unterbrechung oder mindestens Einschränkung des Durchlaufens des Bildungs- und Erwerbssystems bedeuten.
3. *Institutionalisierung geschlechtsdifferenter Gewichtungen im Lebenslauf.* (Wie) Sind die geschlechtsspezifischen Gewichtungen in den Aktivitätsprofilen bereits zu einer Struktur geworden? Inwiefern haben die unterschiedlichen Zuständigkeitsprofile bereits Ausdruck in den anderen Institutionen des Lebenslaufs gefunden? Mit diesen Fragen kommen auch die eigenen Logiken der „anliegenden Institutionen“ und die Verknüpfungsprinzipien zwischen den Institutionen in den Fokus der Analyse. H. Krüger und Levy verweisen hier beispielsweise auf „Pflegezeitbegrenzungen von Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen; in der Zeitgestaltung von Schulen und Kindergärten; sekundär auch in den Öffnungszeiten von Geschäften und Ämtern“ (H. Krüger & Levy, 2000, S. 384), um auf die Möglichkeiten und Unmöglichkeiten der (teilweisen) Delegation von familialen Aufgaben hinzuweisen (ebenda).

Die Untersuchung von Aktivitäten in verschiedenen sozialen Feldern und deren Gewichtungen, die im biografischen Verlauf im Wandel begriffen sein können, aber vor allem auch geschlechtsspezifisch strukturiert sind, und schließlich die Analyse der zentralen und anliegenden

Institutionen des Lebenslaufs bietet aus Sicht von H. Krüger und Levy (2000, S. 393-395) folgende Möglichkeiten:

1. Familie als einen Ort zu sehen, in dem komplementär angelegte Lebensläufe miteinander koordiniert werden (müssen);
2. Geschlecht und dessen vielfältige Institutionalisierung mit den Konsequenzen für beide Geschlechter und die Relationalität von Lebensläufen thematisierbar zu machen;
3. von der Orientierung an der sequenziellen Abfolge von biografischen Ereignissen zu einer Thematisierung von Institutionenvernetzungen und deren Einflüsse während verschiedener biografischer Phasen zu gelangen;
4. über die institutionelle Verfestigung des Masterstatusprinzips werden nicht nur die Auswirkungen auf Lebensläufe von Personen in Familien, sondern auch von Alleinlebenden sichtbar, die sich mit den für komplementäre „Familienlebensläufe“ strukturierten Institutionen auseinandersetzen müssen.

Abschließend soll das vorgestellte Konzept noch einmal entlang der drei Aspekte der thematisierten Dimensionen, der Fassung von Kontinuität und Diskontinuität sowie dem Verhältnis subjektiver Bestimmung und objektiver Bestimmtheit resümiert werden. Den Lebenslauf als Statusbiografie zu thematisieren, betont die Notwendigkeit, den Einfluss verschiedener gesellschaftlicher Institutionen und deren Verknüpfungen auf Lebensläufe beziehungsweise Berufsbiografien von Frauen und Männern zu untersuchen. Der Unterschied zum Ansatz von Kohli besteht also nicht in der Frage, ob individuelle Lebensläufe durch bestehende, wirkmächtige gesellschaftliche Institutionen strukturiert werden – der Dissens besteht vor allem in der Auswahl der Institutionen und der mangelnden Berücksichtigung von deren gegenseitigen Verweisungen. Der Hinweis auf eine mögliche Ausdehnung oder Einschränkung der Beteiligung an einzelnen sozialen Feldern, insbesondere von Familie und Erwerbssphäre und deren Verknüpfung, lässt Kontinuität oder Diskontinuität nicht nur als Folge von diskreten Zuständen (beispielsweise: erwerbstätig – ja / nein, pflegend – ja / nein, erziehend – ja / nein oder in einer Ausbildungsphase – ja / nein), sondern auch als „kontinuierliche“ (im Sinne von anteilig) Verschiebung von Schwerpunkten erkennbar werden. Das Verhältnis von äußeren Einflüssen und individuellen Entscheidungen wird in diesem Ansatz relativ stark in Richtung der handlungsorientierenden Funktion von Institutionen und die Beantwortung von Rollenerwartungen in den verschiedenen sozialen Feldern beschrieben.

3.1.3. Weitere Ansätze

Im Bereich der Soziologie und der Sozialwissenschaften lassen sich eine Reihe weiterer Ansätze der Lebenslauf- und Biografieforschung finden, von denen nachfolgend nur wenige und das auch nur kursorisch vorgestellt werden können. Der Ansatz von K.-U. Mayer (K.-U. Mayer & Müller, 1989; K.-U. Mayer & Schoepflin, 1989) kann dabei als eine Variante des Institutionalisierungstheorems betrachtet werden, und dann gibt es eine Reihe von Schlagworten, wie die dem Spektrum der Modernisierungstheorie beziehungsweise der Postmoderne zugerechnet werden können, auf die anschließend eingegangen wird. Während der Ansatz von K.-U. Mayer von keiner besonderen Relevanz für die vorliegende Arbeit ist, interessieren die „Bastelbiographie“ (Hitzler & Honer, 1994) und die „Patchworkidentität“ (Keupp, 1988, 2006) als Beschreibungen von Biografien, die durch den Verlust von Kohäsion gekennzeichnet sind.

Eine Variante des Institutionalisierungstheorems vertreten K.-U. Mayer und Müller, die den Lebenslauf besonders durch *Interventionen des Wohlfahrtsstaates* beeinflusst sehen (K.-U. Mayer & Müller, 1989; K.-U. Mayer & Müller, 1994; K.-U. Mayer & Schoepflin, 1989; Clemens, 2010, S. 92-93). Aus der Perspektive dieses Ansatzes sind es vor allem die gesetzgeberischen Maßnahmen und Handlungen der (öffentlichen) Verwaltung, die auf eine sowohl formal-rechtliche als auch faktische Ordnung der Lebensverläufe, unter anderem durch die Setzung von Altersgrenzen, hinwirken. Der Unterschied dieses Ansatzes zu dem Individualisierungstheorem von Kohli ist jedoch eher graduell als grundsätzlich: Auch der Ansatz von Kohli setzt (wohlfahrts-)staatliche Interventionen und Steuerungsprozesse voraus. Er stellt aber weniger die Effekte staatlichen Handelns als die Entwicklungsdynamiken des Lebenslaufs auf der Ebene der Individuen in den Vordergrund seiner Betrachtungen (Konietzka, 2010, S. 60). Umgekehrt vertreten auch K.-U. Mayer und Müller (1994) nicht die Position, dass sich allein durch (gesetzliche) Vorschriften eine Standardisierung gesellschaftlicher Praxen herbeiführen ließe. Aber die vielfältigen Regelungssysteme bieten sowohl Individuen als auch anderen gesellschaftlichen Akteuren Orientierungspunkte, die zu einer Standardisierung von Lebensereignissen führen können (ebenda).

Aus jenem Strang der sozialwissenschaftlichen Debatte, der stärker die Prozesse gesellschaftlicher *De-Institutionalisierung*, *der Entstandardisierung von Lebensläufen und der Individualisierung von Lebensformen* (Beck, 2003; Beck & Beck-Gernsheim, 1994a) betont, sind eine

Reihe von Schlagwörtern und Zeitdiagnosen in den öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs eingebracht worden, deren Verbreitung sicherlich auch mit ihrer „Griffigkeit“ und einem allgemeinen subjektiven Empfinden einer zunehmenden Diskontinuität und Unsicherheit verbunden ist. Individualisierung als Befreiung – durch Auflösung traditioneller gesellschaftlicher Lebensformen – und zugleich Zwang – durch die Notwendigkeit, sich um das Nicht-mehr-vorgegebene tagtäglich selbst sorgen zu müssen – führen nach Ansicht von Beck und Beck-Gernsheim zu neuen Anforderungen an die Gestaltung von Biografien:

Die Normalbiographie wird damit zur „Wahlbiographie“, zur „reflexiven“ Biographie, zur „Bastelbiographie“. Das muss nicht immer gewollt sein, und es muß nicht gelingen. Bastelbiographie ist immer zugleich „Risikobiographie“, ja „Drahtseilbiographie“, ein Zustand der (teils offenen, teil verdeckten) Dauergefährdung.

(Beck & Beck-Gernsheim, 1994b, S. 13)

Die individualisierten und aus ihren kollektiven Strukturen herausgerissenen Menschen der Moderne sind mit einem „zur Freiheit verurteilten Leben“ (Hitzler & Honer 1994, S. 307) konfrontiert und müssen aus einer Art kulturellem „Supermarkt“ für Weltdeutungsangebote aller Art“ (Hitzler & Honer, 1994, S. 308) Sinnangebote mehr oder weniger frei für die Gestaltung ihres Lebensstils auswählen, ohne sich dabei dauerhaft binden zu können. Die „Bastler“ handeln dabei wenig systematisch, sie stückeln das Werk ihrer Biografie im Alltag und leben quasi nomadisch – für langfristige, gezielte Planungsprozesse zur Konstruktion von Sinnwelten ist der Bastler nicht in der Lage, wohl aber sehen ihn Hitzler und Honer versiert darin, aus den vorhandenen, mehr oder weniger vorgefertigten, Angeboten und Teilen einen eigenen Lebensstil zusammenzufügen – eben zu basteln (Hitzler & Honer 1994, S. 310-311). Die Bastelmentalität als postmoderner Schwebezustand (Gross, 1985) erscheint in dieser Zeit weniger ein Ausdruck der neuen Möglichkeiten zu sein als eher des Verlustes erodierender Sicherheiten:

Am Do-it-yourselfer, der Bretter und Latten im Selbermacherzentrum kauft, um sie zu Hause zusammenzuschrauben, erkennt man das Eigentümliche der Bastler-Mentalität aus anderer Perspektive. (...) Der originale Bastler ist gleichzeitig die personifizierte Kompensations- und Heimwehfigur einer von der Krise der Arbeitsgesellschaft geschüttelten bürokratisierten, anonymisierten, fremdgesteuerten Gesellschaft, der zumindest seine Wohnung, seinen Garten, sein Haus aus diversen Elementen zusammenbastelt, gegen die übergreifenden Entwürfe von Außen- und Innenarchitekten, Chefplanern und Chefideologen. (Gross, 1985, S. 78-79)

Der Auflösung der alten Ordnungen ist noch keine erkennbare neue gefolgt, und sowohl die Bastler als auch die Wissenschaftler/innen sehen sich mit der offenen Frage konfrontiert, „ob die Flicker des Fleckerlteppichs, die Teile des Puzzles schon als Indizien eines durchgreifenden, vielleicht nicht intersubjektiv thematisierten, aber insgeheim verbindlichen Paradigmas interpretiert werden können“ (Gross, 1985, S. 81), aus dem eine neue und verbindliche Grundordnung entsteht. Die Puzzleteile, „Fleckerl“ oder „Patches“ zu einer Patchworkidentität (Keupp, 1988, 2006) zusammenzufügen, kann denn auch als ein zentrales Thema der Post- oder Spätmoderne gelten. Wobei der Umgang mit der Erfahrung von Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Erwerbsleben nicht den einzigen, aber einen der wichtigen Schwerpunkte bildet (Keupp et al., 2006, S. 111-129). Erwerbsarbeit, insbesondere sichere Erwerbsarbeit, erodiere und werde knapp und durch diese Knappheit als umso bedeutender erfahren (ebenda, S. 123-124). In diesem Diskursraum an der Schnittstelle von Soziologie („Bastelexistenz“) und Sozialpsychologie („Patchworkidentität“) werden gesellschaftliche Sinnstrukturen auf der einen und individuelle Verarbeitungsformen auf der anderen Seite vor einem breiten Kontext von Themen miteinander verschränkt, die für die Subjekte und ihre Verortung in der Welt von Relevanz sind. Mit Blick auf das Feld der beruflichen Identität komme

... es zur *Destandardisierung der Erwerbsbiographie*. Die normale Berufsbiographie als Grundlage einer festen Berufsidentität gibt es kaum noch. Identitätstheoretisch zeigen sich immer mehr nicht-lineare Prozeßverläufe. Arbeitsidentität wird über mittelfristige Projekte hergestellt, die aufgegeben, umgeschrieben, aber auch nach längerer Zeit wieder aufgenommen werden können.

(Keupp et al., 2006, S. 128)

Zeitdiagnosen aus dem Umfeld der modernisierungstheoretischen Diskussion über Prozesse der Erosion gesellschaftlicher Institutionen stammen zum großen Teil aus den 1980er und 1990er Jahren. Und sie waren nicht selten geprägt von der Annahme einer sehr weitgehenden Destandardisierung von Berufsbiografien. Es gibt aber auch Vertreter der Lebensverlaufsforschung, wie beispielsweise der zu Beginn dieses Kapitels zitierte K.-U. Mayer, die diesen dramatisch gezeichneten Wandel, zumindest im Bereich der Erwerbssphäre, in den Strukturdaten so deutlich nicht zu erkennen vermögen (Brückner & K.-U. Mayer, 2005).

Bevor mit der Darstellung von Konzepten und Theorien über neue Karrieren und psychologische Theorien beruflicher Entwicklung begonnen wird, soll im folgenden Exkurs der Frage

nach dem aktuellen Stand der De-Institutionalisierung von Lebensläufen detaillierter nachgegangen werden.

3.2. Exkurs: De-Institutionalisierung von Lebensläufen – empirische Befunde

Allgemein wird mit Blick auf Veränderungen der Lebensverlaufsmuster für die Phase der Nachkriegszeit in der Bundesrepublik von einer bis in die 1960er Jahre andauernden Phase der Institutionalisierung und einer daran anschließenden Phase der De-Institutionalisierung ausgegangen, die schließlich zu einer neuerlichen Stabilisierung auf verändertem Niveau geführt habe (Clemens, 2010, S. 89). Verfolgt man die Diskussion über die „Institutionalisierung des Lebenslaufs“, so hat bereits Kohli in seinem ersten Beitrag über die Institutionalisierungsthese die Frage in den Raum gestellt, ob der von ihm beschriebene Trend der Chronologisierung nicht gerade im Begriff sei, sich abzuschwächen oder umzukehren (Kohli, 1985, S. 22-23). Rund 20 Jahre später, in einer Rückschau auf seine These und dem seitdem immer wieder prognostizierten Wandel, bleibt er bezüglich einer grundlegenden Veränderung skeptisch: „Ein Trend, der erst beginnt, lässt sich mit den Massendaten noch nicht wahrnehmen. Merkwürdig ist nur, dass die Zukunft jetzt schon so lange am Horizont hervorlugt, aber immer noch nicht richtig darüber hinauf steigen will“ (Kohli, 2003, S. 533). Geht also gar keine De-Institutionalisierung der Lebensläufe vor sich, wie es doch weithin angenommen wird? Im Jahr 2010, nur wenige Jahre nach der Feststellung von Kohli, dass es mit dem Wandel noch nicht so weit her sei, lässt sich eine deutlich andere Einschätzung des Wandels lesen:

Wesentliches, zentrales Moment des nun eingeschlagenen Weges ist eine kontinuierliche, in den letzten fünf, sechs Jahren sprunghafte Diskontinuierung des individuellen Arbeitslebens. Sie hat die durchschnittliche Biographiegestalt der Nachkriegsjahrzehnte wohl endgültig aufgehoben. (...) So greifen global-ökonomischer, politischer und kultureller Wandel ineinander und bedingen neue „Lebenslaufregimes“, neue Normalitäten und neue *Normen* der Lebenslaufgestaltung, die die Entscheidungen der Einzelnen ihrer Individualität wieder berauben, schließlich zur neuen Struktur gerinnen lassen. (Bolder, Epping, Klein, Reutter & Seiverth, 2010, S. 9-10)

Es ließen sich weitere aktuelle Zitate finden, in denen ein vielschichtiges Bild vom Stand der (De-)Institutionalisierung der Lebensläufe gezeichnet wird (Neuendorff & Ott, 2006; Behringer, Bolder, Klein, Reutter & Seiverth, 2004). Diese Debatte im Einzelnen nachzuzeichnen,

kann hier nicht geleistet werden. Aber es soll im Weiteren der Versuch unternommen werden, anhand von ausgewählten Indikatoren ein Schlaglicht auf einige Eckdaten des Strukturwandels zu werfen. Es wird dabei der Frage nachgegangen, ob sich in den letzten Jahrzehnten Prozesse identifizieren lassen, die auf relevante strukturelle Verschiebungen in den einzelnen sozialen Feldern und Institutionen oder auf eine Erosion geordneter Abfolgen von Lebensereignissen schließen lassen. Anschließend wird eine Einschätzung versucht, wie sich die – teilweise erstaunlich konstanten – Strukturdaten zum wahrgenommenen Wandel und einer „gefühlten De-Institutionalisierung“ von Lebensläufen verhalten.

3.2.1. Wandel (familiärer) Lebensformen

Nachfolgend werden einige zentrale Trends des Wandels von Beziehungsformen und der Familien nachgezeichnet. Der Wandel (familiärer) Lebensformen hat, darauf ist in den Kapiteln 2.5. und 3.1.2. hingewiesen worden, vor allem Einfluss auf die Berufsbiografien von Frauen, da sich darüber wesentlich die Aufgabenteilung in der Privatsphäre und damit die für die Erwerbsarbeit zur Verfügung stehende Zeit definiert.

Nach Schneider (2011, S. 259) lassen sich für die Entwicklung von familialen Lebensformen in Europa insgesamt sieben „Megatrends“ ausmachen: (1) eine Abkehr von der Ehe hin zur Gefährtenschaft, (2) steigende Scheidungsraten, (3) sinkende Geburtenraten, (4) ein Aufschub der Familiengründung bis ins vierte oder gar fünfte Lebensjahrzehnt, (5) ein Wandel der Geschlechterrollen als Übergang vom Patriarchat zur Gleichberechtigung, (6) Veränderung der intergenerationalen Beziehungen und schließlich (7) eine Stärkung der Individualrechte der Familienmitglieder gegenüber der Institution Ehe, wobei insbesondere auf eine Stärkung der Rechte der Kinder hingewiesen wird.

Neben den genannten Trends, von denen einige im Folgenden noch einmal aufgegriffen werden, zeigen sich nach Schneider sowohl eine große Konstanz als auch ein tief greifender Wandel in den familialen Lebensformen (Schneider, 2011, S. 252):

- Als sehr konstant können nach wie vor die Geschlechterrollen in der Familie gelten (in der zuerst die Frauen für die Erziehung der Kinder zuständig sind), genauso wie mit der Familie nach wie vor Werte wie Geborgenheit, Zugehörigkeit und Sicherheit verbunden werden. Ebenfalls verbreitet bleibt der Wunsch, in einer Zweierbeziehung zu leben.
- Veränderungen lassen sich in der abnehmenden Bedeutung von Ehe und Verwandtschaft, sowie eines gemeinsamen Haushalts feststellen, wohingegen Elternschaft und Solidarität

an Bedeutung gewinnen. Zu konstatieren ist eine Zunahme von Varianten, wie Familien gelebt und verstanden werden, was sowohl in unterschiedlichen Familienformen seinen Ausdruck findet als auch in einer größeren Vielfalt von Familienentwicklungen.

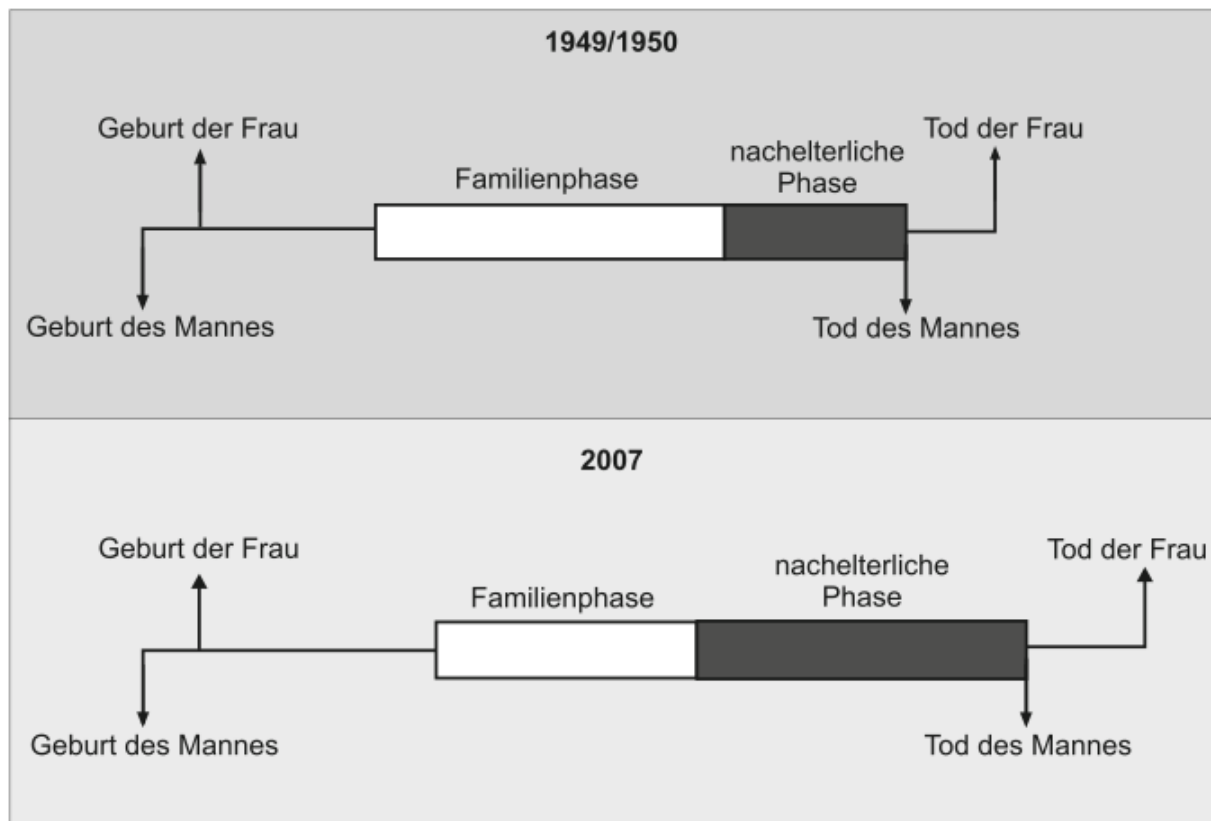
Wenn über die Entwicklung familialer Lebensformen berichtet wird, dann wird für die Instabilität von Ehen und Familien oft ein Rückgang an Verbindlichkeit verantwortlich gemacht und dieser als ein Indikator für Prozesse der De-Institutionalisierung der Familie herangezogen (Nave-Herz, 2010, S. 40-41). Oder es wird in Verbindung mit dem konstatierten Individualisierungsprozess stärker die Pluralität neuer Familienformen betont (ebenda). Beiden Perspektiven ist gemeinsam, dass sie von einem spezifischen, engen Familienbegriff ausgehen, der durch „eine bestimmte Rollenstruktur (nämlich das Zusammenleben von Vater, Mutter und Kind/ern) und eine spezifische funktionale Binnendifferenzierung, nämlich die eindeutige interne und externe Aufgabenteilung zwischen den Ehepartnern“ (Nave-Herz, 2010, S. 41) gekennzeichnet ist. Diese enge Definition von Familie mag in einer bestimmten historischen Epoche weitreichende Zustimmung gefunden haben – vor allem im „golden age of marriage“ in den 1960er Jahren (T. Meyer, 2011, S. 333; Nave-Herz, 2010, S. 47). Heute würde diese enge Definition wohl nur noch eine Minderheit angemessen bezeichnen, da sowohl alleinerziehende Eltern als auch Familien mit erwerbstätigen Müttern jenseits dieser Definition stünden (Nave-Herz, 2010, S. 41).

Selbst wenn der Wandel der letzten Jahrzehnte zu einer Zunahme verschiedener Familienformen geführt hat, so weist nichts darauf hin, dass es zu einer Auflösung „grundlegender Regelmäßigkeiten von Familienstrukturen und Familienentwicklungsmustern“ gekommen ist, und es macht auch nicht den Anschein, „dass sie sich in absehbarer Zeit auflösen werden“ (Schneider, 2011, S. 251). Kohli sieht in den Veränderungen der familialen Lebensformen denn auch „eher eine formale Strukturverschiebung (Zunahme nichtehelicher Lebensgemeinschaften auf Kosten der Ehe) als eine Umwälzung real praktizierter Lebensformen“ (Kohli, 2003, S. 534).

Eine wichtige Veränderung im Familienzyklus ist die Verkürzung der Familienphase (Abb. 18). Dieser Zeitraum setzt aufgrund längerer Ausbildungszeiten und dem Wunsch von Frauen, vor der Geburt erwerbstätig zu sein, nicht nur später ein (Meyer, 2011, S. 334), dieser Zeitraum hat sich in den letzten 60 Jahren aufgrund einer abnehmenden Zahl von Kindern und der gestiegenen Lebenserwartung verkürzt (Nave-Herz, 2010, S. 43). Konsequenzen hat der Wandel der Familienstruktur aufgrund der Rollenverteilung in den Familien vor allem für die Berufsbiografien von Frauen, die heute einen erheblich größeren Anteil ihres Lebens nicht mehr mit der

Pflege und Versorgung der Kinder verbringen müssen, sondern mehr als je zuvor die „nachelterliche Phase“ gestalten können – aber auch müssen, da auch an sie die Erwartung gerichtet ist, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen. Dass diese Erwartung – in sozial schlechter gestellten Familien ist es eher eine Notwendigkeit – nicht notwendig zu einer vollständigen beruflichen Auszeit führt, ist in Kapitel 3.1.2. ausgeführt worden.

Abbildung 18: Wandel der Familienstrukturen



Quelle: Nave-Herz (2009, S. 26), zitiert nach: Nave-Herz (2010, S. 44).

Als Fazit soll an dieser Stelle festgehalten werden, dass sich die Entwicklung der familialen Lebensformen sowohl durch Konstanz als auch durch weitreichende Veränderungen auszeichnet. Mit Blick auf die Gestaltung von Berufsbiografien ist die Verkürzung der Familienphase hervorzuheben, die vor allem für Frauen neue (berufs-)biografische Gestaltungsmöglichkeiten bietet – zu denen sie sich vor dem Hintergrund einer verbreiteten Akzeptanz des „adult worker models“ auch verhalten müssen. Perspektivisch erwartet Schneider eine weitere Pluralisierung der Lebensformen, die sich insbesondere in einer veränderten Binnendifferenzierung und Veränderungen an der Schnittstelle von Beruf und Familie ausdrücken wird (Schneider, 2011, S. 263).

3.2.2. Wandel der Erwerbssphäre

Veränderungen in der Erwerbssphäre, und weniger der Wandel privater oder familialer Lebensformen, bestimmen in der Regel die Debatten über die Kontinuität und Diskontinuität von Lebensläufen allgemein und von Berufsbiografien im Besonderen. Auf viele der in diesen Auseinandersetzungen zentralen Aspekte ist bereits im zweiten Kapitel eingegangen worden, weshalb hier nur wenige Punkte resümiert und ergänzt werden sollen, die als Indikatoren für eine De-Institutionalisierung des Lebenslaufs gelten können.

Als ein zentraler Indikator für die Erosion von Normalarbeitsbiografien wird in der Regel das Abschmelzen des Anteils von Normalarbeitsverhältnissen gesehen, das von 67 Prozent im Jahr 1988, über 62 Prozent im Jahr 1998 auf schließlich 60 Prozent im Jahr 2008 zurückging (Hoffmann & Walwei, 2000; Eichhorst et al., 2010). Etwa im gleichen Zeitraum, von 1988 bis 2009, nahm die Zahl der Teilzeiterwerbsverhältnisse von 2.1 auf 4.2 Millionen zu, wobei dieser Zuwachs jedoch nicht zulasten der Normalerwerbsverhältnisse ging, sondern fast ausschließlich auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückgeführt werden kann (→ Kapitel 2.2.). Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen wird entweder als eine Anpassung der Struktur weiblicher Lebensläufe an die „Normalarbeitsbiografie“ gewertet (Kohli, 2003, S. 532) oder aber es wird darin eine gleichzeitige Beteiligung von Frauen an den zwei Institutionen Beruf und Familie gesehen, was gerade dem „geregelten Nacheinander“ des institutionalisierten Lebenslaufs widerspricht (Brose, 2003, S. 592).

Bei der *Befristungsquote von Beschäftigungsverhältnissen* lässt sich ein Anstieg der Quote feststellen, die von 10.5 Prozent im Jahr 1992 auf 14.7 Prozent im Jahr 2008 (Rhein, 2010, S. 3) gestiegen ist, was als ein weiterer Indikator für eine zunehmende Beschäftigungsinstabilität und damit eine Zunahme von Diskontinuitäten in Berufsbiografien gelten kann. Bemerkenswerterweise hat in dem Zeitraum von 1992 bis 2008 die durchschnittliche *Betriebszugehörigkeit* von 15 bis 64jährigen Arbeitnehmer/innen nicht ab, sondern von 10.3 auf 10.8 Jahre zugenommen (Rhein, 2010, S. 4), was zunächst im Widerspruch zu der Annahme einer steigenden Diskontinuität in Berufsbiografien aufgrund der Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen steht. Die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit werde jedoch vor allem von jenen Personen mit einer langjährigen Beschäftigung beeinflusst, während die ohnehin kurzzeitig Beschäftigten häufiger den Betrieb wechseln (ebenda). Die Polarisierung von sehr langen Betriebszugehörigkeiten auf der einen und kurzen Betriebszugehörigkeiten auf der anderen Seite wird in den hochaggregierten Daten nicht erkennbar. Zu einer sehr ähnlichen Einschätzung der Entwicklung der Dauer von Betriebszugehörigkeiten kommen auch Rodrigues und Guest

(2010) bei der Sichtung dieses Indikators bei einem Vergleich verschiedener europäischer Länder, den USA und Japan. Für Deutschland stellen sie innerhalb des allgemeinen Trends einer schwach steigenden Dauer der Betriebszugehörigkeit Abweichungen bei einigen Gruppen der arbeitenden Bevölkerung fest: Demnach hat sich die betriebliche Mobilität bei Männern insgesamt, im Niedriglohnbereich und in einigen spezifischen Sektoren erhöht (Rodrigues & Guest, 2010, S. 1167).

Neben der betrieblichen Mobilität gilt schließlich auch die *berufliche Mobilität* als ein wesentlicher Indikator für die Flexibilisierungsthese. K.-U. Mayer, Grunow und Nitsche (2010, S. 377) kommen auf der Grundlage der Daten der Deutschen Lebensverlaufsstudie zu dem Ergebnis, dass zwar durchschnittlich 41 Prozent der Männer und 37 Prozent der Frauen in den ersten acht Jahren ihrer Erwerbstätigkeit den Beruf wechseln und dass dieser Anteil über die von ihnen untersuchten Kohorten variiert, „jedoch kein eindeutiger historischer Trend zu erkennen [ist]“ (ebenda). Unterschiede zeigen sich jedoch bei einer Differenzierung von direkten Wechseln, die von den Arbeitnehmer/innen selbst und – so die Annahme der Autor/innen – freiwillig vorgenommen werden, und indirekten Berufswechseln, bei denen zwischen dem alten und dem neuen Erwerbsverhältnis eine Unterbrechung von mindestens zwei Monaten liegt. Bei Unterbrechungen von zwei oder mehr Monaten gehen die Autor/innen von eher unfreiwilligen Berufswechseln aus. Während bei den direkten Wechseln in den letzten 30 Jahren junge Erwerbstätige ihren angestammten Beruf zugunsten eines anderen Berufs eher seltener aufgegeben haben, ist der Trend bei den indirekten Wechseln – im Einklang mit der Flexibilisierungsthese – umgekehrt: Hier zeigt sich bei den jüngeren Kohorten eine tendenziell kürzere Verweildauer in den Berufen (K.-U. Mayer, Grunow & Nitsche, 2010, S. 380-381). Insgesamt wird diese Entwicklung jedoch „dadurch überlagert und kompensiert, dass direkte berufliche Wechsel aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus seltener geworden sind“ (K.-U. Mayer et al., 2010, S. 398).

Die hier vorgelegte Darstellung von Makrodaten lässt für die gesamte erwerbstätige Bevölkerung keinen radikalen Bruch in der Struktur der Erwerbsbiografien erkennen – dafür erscheinen die Veränderungen in den aggregierten Datensätzen (noch) nicht deutlich genug. Um der abschließenden Diskussion über die wahrgenommene individuelle Unsicherheit bei gleichzeitig weitgehender empirischer Konstanz der Strukturdaten nicht zu weit vorzugreifen, soll an dieser Stelle nur auf zwei der hier getroffenen Anmerkungen aufmerksam gemacht werden: Rhein führt die gestiegene Betriebszugehörigkeit vor allem auf die langjährig beschäftigten Arbeitnehmer/innen zurück, die den Durchschnittswert hochhalten, während insbesondere die

Gruppe der kurzzeitig Beschäftigten dafür umso häufigere Wechsel erlebt. Dies wäre dann gegebenenfalls auch die Gruppe jener Personen, die von der gestiegenen Zahl indirekter Berufswechsel (nach einer Erwerbsunterbrechung) betroffen sind, von denen K.-U. Mayer, Grunow und Nitsche berichten. Wer diese Personen sind – in welcher Branche sie beispielsweise arbeiten –, ist auf der Grundlage der hier vorgestellten Daten nicht zu beantworten. Naheliegender ist es jedoch, in der Breite vor allem junge Beschäftigte zwischen 20 und 35 Jahren zu vermuten, bei denen der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Zeitraum zwischen 1995 bis 2009 deutlich angestiegen ist, wie in Kapitel 2.2. ausgeführt wurde. Vorläufig wäre die Darstellung der Strukturdaten dahingehend zu resümieren, dass in den vergangenen Jahrzehnten die Zahl diskontinuierlicher Berufsverläufe in begrenzten Segmenten des Arbeitsmarktes zugenommen hat und dass verschiedene Formen von Erwerbslosigkeit und unterbrochenen Berufsbiografien entstanden sind, die neben die weiterhin stark verbreitete Normalerwerbsbiografie getreten sind (Trischler & Kistler, 2010, S. 7; Frey et al., 2005, S. 274).

3.2.3. Übergänge und Altersgrenzen

Ein weiterer Aspekt zur Bewertung der Frage nach einer zunehmenden De-Institutionalisierung von Lebensläufen ist das Thema der *Übergänge und Altersgrenzen* zwischen den Institutionen des Bildungssystems und der Erwerbssphäre auf der einen und dem Ende der Erwerbsphase und dem damit verbundenen Übergang in den Ruhestand auf der anderen Seite. Es sind unter anderem diese Teilbereiche des Lebenslaufs, in denen Entstandardisierungen genannt werden (Sackmann, 2007, S. 22). Für die Übergänge vom Bildungssystem in den Beruf und vom Beruf in den Ruhestand lassen sich jeweils deutliche Unterschiede feststellen.

Der *Übergang aus der Schule in das Berufsbildungssystem* – in das Hochschulsystem oder die Systeme der dualen oder schulischen Ausbildung – hängt von verschiedenen sozialen Faktoren ab und gestaltet sich je nach dem höchsten erreichten Schulabschluss unterschiedlich (Lex & Zimmermann, 2011; Hillmert, 2010). Für Personen, die ohne Schulabschluss den Weg in das Ausbildungssystem suchen, führt dieser Weg zwar häufig in eine Ausbildung, die jedoch nur selten vollqualifizierend ist; fast die Hälfte dieser Personen gelangt zunächst in das Übergangssystem, für das ein Wachstum der Neuzugänge im Zeitraum von 1995 bis 2004 von 340.000 auf 500.000 Personen zu verzeichnen ist (Weil & Lauterbach, 2009, S. 332). Auch für Absolvent/innen der Schule mit Haupt- oder Realschulabschluss gestaltet sich der Übergang in das Ausbildungssystem nicht immer einfach. Vor allem Berufsfelder der Wissensgesellschaft – genannt werden hier technische oder qualifizierte Berufe im Dienstleistungssektor – sind Haupt-

und Realschülern verschlossen (Weil & Lauterbach, 2009, S. 335). Hinzu kommt, dass Haupt- und Realschüler häufig eine zweite Ausbildung absolvieren, die sie in der Regel jedoch nicht höher qualifiziert und die den Grund haben könnte, dass die zuvor absolvierte Ausbildung aufgrund schlechter Zugangschancen eher einen Ausweg denn eine gewollte Entscheidung darstellte (ebenda). Den größten Entscheidungsspielraum bei der Wahl des weiteren beruflichen Werdegangs haben Absolvent/innen des Gymnasiums, denen sowohl der Bereich der Hochschulen und Berufsakademien als auch der Berufsbildungssysteme offen steht. Beim Übergang zum Studium sind die soziale Herkunft, das Geschlecht und die schulischen Leistungen wichtige Einflussfaktoren, wobei Frauen und allgemein Personen ohne akademischen familiären Hintergrund nicht so oft ein Studium aufnehmen wie Personen aus einem Elternhaus mit mindestens einem akademischen Elternteil (Weil & Lauterbach, 2009, S. 336; Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2010, S. 118-119).

Beim *Übergang von der Ausbildung in den Beruf* zeigen sich Unterschiede bei den einzelnen Qualifikationsniveaus. Für Personen ohne Ausbildungsabschluss gilt, dass sie als „Unqualifizierte im Vergleich mit anderen Bildungsgruppen längere Übergangszeiten bis zur ersten stabilen Erwerbstätigkeiten [sic] aufweisen und sich das Übergangsalter im Vergleich der Geburtskohorten 1954-56, 1959-61, 1964 und 1971 erhöht (Hillmert 2001)“ (Weil & Lauterbach, 2009, S. 338). Insgesamt lassen sich für diese Personengruppe im zeitlichen Verlauf Schließungsprozesse des Arbeitsmarktes erkennen (ebenda). Für Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung galt der Übergang in die Erwerbstätigkeit lange Zeit als unproblematisch. In der letzten Zeit zeichnen sich jedoch auch hier Veränderungen beim Übergang ab, insbesondere in Berufe, die sowohl vom Inhalt als auch dem Status mit der Ausbildung übereinstimmen (Weil & Lauterbach, 2009, S. 339-341). Während hier lange von einer großen Übereinstimmung ausgegangen werden konnte, zeigt sich eine „Abschwächung dieses Zusammenhangs in der Kohortenfolge zwischen 1945 und 1985“ (Weil & Lauterbach, 2009, S. 341). Der Übergang von Absolvent/innen eines Hochschulstudiums in den Beruf kann im Vergleich zu den anderen genannten Gruppen als eher unproblematisch eingestuft werden – „Praktikakarrieren“ kennzeichnen demnach vor allem die orientierende Phase des Berufseinstiegs, Werkverträge und Honorartätigkeiten sind ebenfalls eher nachrangig (Weil & Lauterbach, 2009, S. 342).

Für das *Übergangsfeld aus dem Beruf in den Ruhestand* stellt Brüssig eine gestiegene Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/innen fest, was auf drei wesentliche Ursachen zurückgeführt wird: eine für ältere Erwerbstätige günstige demografische Situation, die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit und schließlich Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Rentenversicherung (Brüssig, 2009, S. 281). Die Reformen werden als „Paradigmenwechsel“ (Brüssig, 2009,

S. 282) bezeichnet, der eine grundlegende Abkehr von der bis dahin praktizierten Frühverrentungspolitik bedeutet, und der sich in Veränderungen in der Rentenversicherung (Sanktionierung des vorzeitigen Rentenbezugs durch Abschläge; Anhebung des Renteneintrittsalters wegen Arbeitslosigkeit), in der Arbeitsmarktpolitik (Senkung der maximal möglichen Bezugsdauer, Abschaffung der 58er-Regel) und durch die Einstellung der Förderung der Altersteilzeit ausdrückt (ebenda). Diese Reformen haben im Zeitraum von 2001 bis 2008 zu einer Anhebung der Erwerbsbeteiligung von 55- bis 64-Jährigen geführt (ebenda). Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch unter anderem beim Qualifikationsniveau: In der Altersgruppe lag die Erwerbsbeteiligung bei Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau bei 37.9 Prozent, mit mittlerem Niveau bei 52.5 Prozent und mit einem hohen Qualifikationsniveau schließlich bei 68.6 Prozent (ebenda). Brussig weist auch auf neuere Analysen der Beschäftigungsstabilität im Alter hin, die in Deutschland lange Zeit aufgrund rechtlicher Absicherung und starker Interessenvertretungen als sehr hoch galt, in den letzten Jahren jedoch abgenommen hat (Brussig, 2009, S. 285).

Übergänge zwischen den Institutionen der Schule, der Berufsbildung, dem Erwerbssystem und dem Ruhestand, so das Resümee, lassen also zum einen Tendenzen einer De-Standardisierung im Zeitverlauf erkennen, aber sie sind zugleich in sich nach erreichten Abschlüssen und damit verbundenen Qualifikationsniveaus differenziert, die ihrerseits wiederum sozial strukturiert sind (Konietzka, 2004; Hillmert, 2010, S. 51).

3.2.4. Zur Differenz von empirischem und wahrgenommenem Wandel von Lebensläufen

Von den drei hier skizzierten Aspekten – dem Wandel der familialen Lebensformen, den Wandlungsprozessen in der Erwerbssphäre und den Veränderungen an den Übergängen zwischen Schule, Berufsbildung, Arbeit und Ruhestand – stehen in der Diskussion über Prozesse der De-Institutionalisierung von Lebensläufen die Veränderungen im Kern der Erwerbssphäre im Vordergrund. Auffällig ist hier die verbreitete *Wahrnehmung einer Auflösung von Sicherheiten und Erwartbarkeiten* bei einer offenbar doch sehr großen Konstanz der Strukturdaten. Wie kommt diese Differenz zwischen Wahrnehmung und empirischen Daten zustande? „Ist das Ausmaß *gefühlter* De-Institutionalisierung also möglicherweise größer als das statistisch gemessene?“ (Brose, 2003, S. 584).

Sucht man hier nach Erklärungen, so ließen sich die Strukturdaten an verschiedenen Stellen anders interpretieren. Brose beispielsweise weist darauf hin, dass „inzwischen weniger als die Hälfte der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen“ (Brose, 2003, S. 591) arbeiten und dass nicht nur die Übergangsmuster an den Rändern der Erwerbsphase eine steigende Varianz aufweisen, sondern dass die Erwartung an ein „lebenslanges Lernen“ (Alheit & Dausien, 2002) der Beschäftigten und die Zunahme von Weiterbildungsaktivitäten im Kern der Erwerbsphase der von Kohli postulierten Dreiteilung des Lebenslaufs in Ausbildung – Arbeit – Rente widersprechen (Brose, 2003, S. 596). Dieser Argumentationsstrang mit dem Fokus auf unterschiedliche Bewertungen einzelner Aspekte des Strukturwandels soll jedoch nicht weiter verfolgt werden, da eine detaillierte Abwägung der Ausprägung einzelner Indikatoren, Methoden und Datengrundlagen den Rahmen des Exkurses sprengen würde.

Einen weiteren Einstieg zur Klärung der Differenz zwischen empirischer und wahrgenommener De-Institutionalisierung bietet der Zugang über subjektive Deutungsmuster von Stabilität und Wandel beziehungsweise Kontinuität und Diskontinuität. Brose argumentiert mit Blick auf die Konzeption des institutionalisierten Lebenslaufs, dass dieser nicht allein auf empirischen Regelmäßigkeiten basiere, sondern als handlungsorientierende Institution einer kulturellen Rahmung bedürfe, die das Handeln der Individuen lenkt (Brose, 2003, S. 593). Für das Handeln der Personen ist also nicht unbedingt die „objektive“ empirische, sondern die in gesellschaftlichen Deutungen enthaltene Realität relevant. Aber damit ist noch nicht die Differenz von objektiver und wahrgenommener De-Institutionalisierung erklärt. Frey, Hüning und Nickel (2005) argumentieren, dass der Schlüssel zum Verständnis der Diskrepanz auf der betrieblichen Ebene zu suchen sei. Die Autor/innen verweisen dabei auf Veränderungsprozesse, die sie mit den Schlagworten Dezentralisierung, Marktsteuerung, Internalisierung des Marktes und Entgrenzung von Arbeit charakterisieren (Frey et al., 2005, S. 270-272) – wie bereits in Kapitel 2.3. ausgeführt wurde. Sie kommen schließlich zu dem Resümee,

dass die strukturellen Veränderungen *in* den Unternehmen und *in* der Arbeit selbst dazu beitragen, das Gefühl von Unsicherheit bei den Beschäftigten entstehen zu lassen. Dies betrifft naturgemäß gerade die in noch relativ sicheren Beschäftigungsverhältnissen (sog. ‚Normalarbeit‘) stehenden Beschäftigten, welche sich auf der Makroebene zwar stabil zeigen, aber auf der Mikroebene des konkreten individuellen Arbeitsplatzes Momente von Unsicherheit und Ungewissheit aufweisen (Kratzer 2003).
(Frey et al., 2005, S. 273)

Die Erosion der „institutionellen Verfasstheit von Arbeit“ (ebenda) vollzieht sich in der Wahrnehmung der handelnden Individuen zumindest nicht allein durch die Einschätzung eines allgemeinen Wandels, sondern vor allem auch in der konkret erfahrbaren betrieblichen Praxis, in der ein geteiltes Bewusstsein über Veränderungsprozesse im persönlichen Nahraum entsteht.

3.2.5. Resümee

Das Unterfangen, ein Resümee zu ziehen, sieht sich mit einer Reihe, teilweise sehr grundlegender Fragen konfrontiert, die einleitend kurz referiert werden.

Eine der ersten offenen Fragen bei der Bewertung des vorgestellten Materials mit Blick auf eine Einschätzung von Wandlungsprozessen ist zunächst einmal die Frage des betrachteten Zeitraums. Kohli ging es mit seiner These vom institutionalisierten Lebenslauf „um eine große Erzählung in der *longue durée*, von der typischen Lebensform der vorindustriellen und protoindustriellen westlichen Gesellschaften des 18. und 19. Jahrhunderts zur Hochmoderne der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts“ (Kohli, 2003, S. 526). Wie sind vor diesem Hintergrund Veränderungen der vergangenen 50, 20 oder 10 Jahre zu bewerten? Sind aktuelle Trends nur „Ausbuchungen“ einer längeren Entwicklung? Ist es sinnvoll, aufgrund der Veränderungen von einem qualitativ neuen Lebenslaufregime zu sprechen, das an die einzelnen Individuen grundsätzlich andere Anforderungen in Bezug auf die Gestaltung ihrer Berufsbiografien stellt, als es das „alte“ getan hat? Wie viel muss sich bei den privaten Lebensformen, in der Erwerbssphäre und bei den Übergängen und Altersgrenzen ändern? Wie viel ist „viel“? Reicht es festzustellen, dass der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse zwischen 1988 und 2008 von 67 auf 60 Prozent gesunken ist? Wie viele Ehen müssen eingegangen und geschieden, wie viele Kinder „pro Frau“ oder Paar geboren werden und wie sind Veränderungen im Übergangsverhalten zwischen Schule, Berufsbildungssystem, Arbeitsmarkt und Ruhestand zu bewerten? In welchem Verhältnis stehen diese Makrodaten zu den in Kapitel 2.2. beschriebenen Prozessen der „Aushöhlung“ des Normalarbeitsverhältnisses und den in Kapitel 2.3. dargestellten Veränderungen in der Struktur der Unternehmen und den Formen der Kontrolle der Arbeit, die für das biografische Handeln der Individuen mitunter relevanter sind, als die durchaus vorhandene Konstanz vieler Makrodaten es erwarten ließe? Und schließlich: Ist es angesichts der großen Differenzen beim Durchlaufen der Institutionen des Bildungssystems, der Erwerbssphäre und schließlich dem Eintritt in den Ruhestand überhaupt sinnvoll, von einem Lebenslaufregime zu sprechen? Oder wäre es nicht angemessener, von verschiedenen, sozial strukturierten Lebenslaufregimes zu sprechen, die jeweils für sich mit Blick auf Prozesse der De-Standardisierung zu bewerten wären?

Angesichts dieser komplexen Konstellation von Themen muss eine vorläufige Antwort fragmentarisch bleiben, wird sich auf einige zentrale Aspekte beschränken, verschiedene Zusammenhänge außer Acht lassen und schließlich offene Enden hinterlassen, an denen weiter geforscht werden sollte.

Zum Einstieg soll der für diese Arbeit relevante Zeitrahmen auf die Veränderungen seit den 1970er beziehungsweise den 1990er Jahren festgelegt werden, wobei der Fokus auf den letzten 20 Jahren liegt. Es geht also an dieser Stelle nicht um eine „große Erzählung“ über einen Zeitraum von 200 Jahren, wie bei Kohli, sondern um Veränderungen in der jüngeren Vergangenheit. Das Erkenntnisinteresse dieser Forschungsarbeit ist kein in erster Linie soziologisches oder historisches, weshalb der Zeitraum kürzer gefasst werden kann und muss. Hinsichtlich struktureller Veränderungen war in Kapitel 2 gezeigt worden, dass es seit den 1970er Jahren, und mit neuer Dynamik seit den 1990er Jahren, auf verschiedenen Ebenen zu weitreichenden Prozessen der Restrukturierung von Unternehmen gekommen ist. Davon sind Einflüsse auf das alltägliche Arbeitshandeln und die Gestaltung von Berufsbiografien zu erwarten. Diese Veränderungen drücken sich, wie in den Kapiteln 3.2.1. bis 3.2.3. gezeigt wurde, nur bedingt in den hochaggregierten Makrodaten aus, was – darauf wurde in Kapitel 3.2.4. hingewiesen – jedoch für die Wahrnehmung der Menschen und der Bewertung alltäglicher und biografischer Handlungsoptionen durch sie nur von begrenzter Bedeutung ist. Für die Individuen sind unter anderem die Veränderungen im gesellschaftlichen Diskurs, der durch allgemeine wirtschaftliche Krisen, Schwierigkeiten großer Firmen gekennzeichnet ist, und vor allem betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen bei der Bewertung der eigenen Situation von größerem Interesse. Hinzu kommt, dass die hochaggregierten Strukturdaten in sich nicht homogen sind. Es gibt beispielsweise eine zunehmende Befristungsquote bei jüngeren Erwerbstätigen im Kohortenvergleich, aber zugleich auch eine insgesamt steigende, jedoch in sich differenzierte Dauer der Betriebszugehörigkeit. Hinzu kommt ein wachsender Anteil ungewollter beruflicher Mobilität. Bereits eine genauere Untersuchung der Strukturdaten offenbart also keine in sich geschlossene Tendenz einer Zunahme von Diskontinuitäten, sondern ist mindestens für die jeweiligen Indikatoren differenziert zu betrachten. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Differenzierungslinien steht daher immer auch die Frage im Raum, ob sinnvollerweise von einem Lebenslaufregime oder von mehreren verschiedenen Lebenslaufregimen gesprochen werden muss.⁵

⁵ In aktuellen Debatten zum Thema Intersektionalität wird daher eine Mehrebenenanalyse gefordert, mit der das Ineinandergreifen und die Interdependenz verschiedener sozialer Kategorien analysiert werden kann (Binder & Hess, 2011; H. Lutz, Herrera Vivar & Supik, 2010; Degele & Winker, 2011; Walgenbach, 2011).

Angesichts dieser auf eine zunehmende Differenzierung im Forschungsprozess ausgerichteten Debatten und den in den Kapiteln 2 und 3.2. vorgestellten Prozessen des Wandels soll folgendes Resümee gezogen werden:

- Es gibt einen großen Kern des Arbeitsmarkts, der nach wie vor mit einem Anteil von rund 60 Prozent der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen als relativ stabil gelten kann.
- Der Arbeitsmarkt befindet sich jedoch zugleich in einem Prozess zunehmender Diversifizierung, was sich unter anderem in einer deutlichen Steigerung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den jüngeren Kohorten und der (qualitativen) Aushöhlung des Normalarbeitsverhältnisses ausdrückt.
- Umstrukturierungen in den Unternehmen und in der Arbeit führen zu einer unmittelbar erfahrbaren De-Institutionalisierung der Verfassung von Arbeit und damit zu einem qualitativ neuen Gefühl berufsbiografischer Unsicherheit.
- An den Übergängen vom Bildungssystem in die Erwerbssphäre und aus dieser in den Ruhestand lassen sich auch auf der Ebene von Makrodaten Tendenzen einer De-Institutionalisierung ausmachen, die in hohem Maße entlang der Bildungsabschlüsse differenziert sind.
- Veränderungen der (familialen) Lebensformen haben zwar noch zu keinem grundlegenden Bruch bei der Verteilung der Aufgaben im Haushalt geführt, aber durch die Verkürzung der Familienphase und die Orientierung am „adult worker model“ verändern sich vor allem die Anforderungen an die Gestaltung von Berufsbiografien von Frauen.

Der Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft, so das vorläufige Resümee, hat (noch) nicht zu einer grundlegenden De-Institutionalisierung von Lebensläufen in der Breite der Gesellschaft geführt, zumindest dann nicht, wenn man ihn in den hochaggregierten Daten sucht. Unterhalb dieser Durchschnittswerte lässt sich jedoch eine fortschreitende soziale Differenzierung feststellen, die auf spezifische Lebenslaufregime verweist. Hilfreich erscheint hier auch ein Blick auf Entwicklungen in verschiedenen Branchen und Professionen, die in prototypischer Weise einen Ausblick auf mögliche Veränderungen geben können (beispielsweise Hoff, Grote, Dettmer, Hohner & Olos, 2005). Hinzu kommen Veränderungen auf der Ebene der Betriebe, die sich nur bedingt in den Makroindikatoren abbilden. Diese Restrukturierungen und Erosionen ehemals vorhandener Institutionalisierungen von Arbeit führen zu einer Wahrnehmung abnehmender Beschäftigungsstabilität, die sich nicht mit der Konstanz der Daten auf der Makroebene deckt (Frey et al., 2005). Der so wahrgenommene Prozess der De-Institutionalisierung von Lebensläufen führt gemeinsam mit den Reorganisationsprozessen in den Betrieben – Vermarktlichung, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit – auf der biografischen Ebene zu einem

„Wandel biographischer Skripte“ (Hardering, 2011, S. 121-143), die eine kurzfristigere Planung bei geringerer Sicherheit der Zielerreichung verheißen (Hardering, 2011, S. 95-100).

3.3. Managementforschung: „New Careers“

In den 1990er Jahren wurden von Vertreter/innen der amerikanischen Managementforschung Theorien über Neue Karrieren (new careers) formuliert, zu denen auch die Konzepte der *boundaryless career* (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996a) und der *protean career* (Hall, 1976; Hall & Mirvis, 1996; Hall, 2004; Kopelman, Feldman, McDaniel & Hall, 2012) zählen. Beide Theorien wurden vor dem Hintergrund der Veränderungen in der Wirtschaft der 1980er und 1990er Jahre entworfen, die zu neuen Arbeitsmarkt- und Unternehmensstrukturen geführt haben (DeFillippi & Arthur, 1994; Mirvis & Hall, 1996) und auf die hier bereits in Kapitel 2.3. eingegangen wurde. Die besondere Bedeutung der beiden Konzepte für den Kontext der vorliegenden Arbeit besteht daher unter anderem darin, dass die von ihnen beschriebenen Grundannahmen über den Strukturwandel der Arbeit jenen der vorliegenden Arbeit ähnlich sind. Mit den neuen Arbeitsmarktstrukturen und neuen Formen der Organisation von Arbeit werden neue Anforderungen und Erwartungen an die Erwerbstätigen verbunden, die in unterschiedlicher Art und Weise in den zwei genannten Konzepten ihren Niederschlag gefunden haben: Das Konzept der *boundaryless career* fokussiert vor allem auf berufsbiografische Bewegungen zwischen verschiedenen Arbeitgebern und damit verbundene Folgen. Der Ansatz der *protean career* beschreibt eine Karriereorientierung, die durch ein hohes Maß an Selbstbestimmung und einer Ausrichtung der Karriere an persönlichen Werten gekennzeichnet ist (Briscoe & Hall, 2006a, S. 1; Creed, Macpherson & Hood, 2011, S. 370). Beide Ansätze werden als voneinander unabhängige, aber miteinander verwandte Konzepte angesehen (Briscoe & Hall, 2006a, S. 1). Die Konzepte werden zunächst jeweils für sich vorgestellt und abschließend noch einmal gemeinsam diskutiert.

3.3.1. Boundaryless Career

Mit der Theorie der *boundaryless career* (grenzüberschreitende Karriere) wird ein Karrieretyp beschrieben, der vor allem nicht mehr an ein einzelnes Unternehmen gebunden ist. Der Karrieretyp der *boundaryless career* wird von Arthur daher auch als Antonym oder Gegenstück zur *bounded career*, der traditionellen Karriere innerhalb eines einzelnen Unternehmens, bezeichnet

(Arthur, 1994, S. 296). Die traditionelle Karriere innerhalb eines Unternehmens, mit gesicherten Arbeitsverhältnissen und einer ausgeprägten vertikalen Hierarchiestruktur schwindet nach Ansicht der Vertreter/innen dieser Theorie vor dem Hintergrund der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und den Unternehmensstrukturen (ebenda). Es wird daher vorgeschlagen, (boundaryless) careers nicht mehr als ein *intra*-organisationales, sondern vielmehr als ein *inter*-organisationales Phänomen zu untersuchen (Arthur & Rousseau, 1996b, S. 4-6).

Auch wenn mit der Theorie der boundaryless career vor allem der Wechsel zwischen Unternehmen betont wird, so ist diese doch nur eine von insgesamt sechs Aspekten, die Arthur vorschlägt (Arthur, 1994, S. 296; Arthur & Rousseau, 1996b, S. 6; eigene Übersetzung):

1. Karrieren bewegen sich über die (Organisations-)Grenzen verschiedener Arbeitgeber hinweg,
2. Anerkennung und Marktfähigkeit werden außerhalb der eigenen Organisation (dem eigenen Arbeitgeber) bezogen,
3. Karrieren werden durch außerorganisationale Netzwerke oder Informationen unterstützt,
4. traditionale Unternehmensgrenzen, wie Berichtspflichten an Vorgesetzte oder Unternehmenshierarchien, werden aufgebrochen,
5. Karriereoptionen werden aus persönlichen oder familiären Gründen zurückgewiesen,
6. Karrieren beziehungsweise die eigene Zukunft werden unabhängig von strukturellen Hindernissen subjektiv als grenzenlos wahrgenommen.

Gemeinsam ist diesen Aspekten, dass Karrieren als unabhängig und nicht gebunden an traditionale Karriereprinzipien begriffen werden (ebenda).

Der Ansatz der boundaryless career unterscheidet sich von anderen Karriereansätzen unter anderem darin, dass die ihm zugrunde liegende Perspektive nicht allein auf individuelle Karrieren ausgelegt ist, auch wenn der Ansatz vor allem unter diesem Gesichtspunkt rezipiert wird. Neben den auf die einzelnen Karrieren bezogenen Aspekten werden auch die Bedeutung des Wissensaustauschs zwischen verschiedenen Firmen und allgemeiner von Firmenbeziehungen, die durch wechselndes Personal zustande kommen, thematisiert (Arthur & Rousseau, 1996b, S. 13). Arthur etwa bemüht das Bild von „berufsbiografischen Fäden“ unterschiedlicher Farbe, Stärke und Textur, die in das „Gewebe“ von Firmen eintreten, um es an anderer Stelle zu verlassen, und beim Einstieg in eine weitere Firma die beiden Firmen miteinander zu verbinden (Arthur, 1994, S. 303). Für bestimmte Wirtschaftsregionen, wie etwa Silicon Valley, werden die verschwimmenden Grenzen zwischen den Firmen als regionaler Vorteil gegenüber anderen Regionen dargestellt, da für die Unternehmen so die Möglichkeit bestehe, Wissen, Fähigkeiten

und Technologien zu rekombinieren und aus diesen Experimenten zu lernen (Saxenian, 1996). Mehr als andere Theorien über berufliche Karrieren eröffnen vor allem die frühen Texte dieses Ansatzes eine stark organisationsanalytische Perspektive auf den Wechsel von Beschäftigten zwischen Firmen.

Mit Blick auf die Thematisierung von individuellen Karrieren stehen bei diesem Ansatz die Entwicklung von karrierebezogenen Kompetenzen (DeFillippi & Arthur, 1994; Bird, 1994), die mit den Wechseln der Organisationen verbunden sind, und Einstellungen (Briscoe & Arthur, 2006b; Briscoe, Hall & Frautschy DeMuth, 2006) im Vordergrund. Auf diese einzelnen Aspekte wird nachfolgend noch einmal genauer eingegangen.

Die Überlegungen zu den *career competencies*, den karrierebezogenen Kompetenzen, werden vor dem Hintergrund der Entwicklung von „Firmenkompetenzen“ und deren strategischer Relevanz beziehungsweise Bedeutung im Wettbewerb entwickelt (Bird, 1994; DeFillippi & Arthur, 1994, S. 308-309). Die drei Kompetenzbereiche „Know-why“, „Know-how“ and „Know-whom“ verweisen auf die Felder der Firmenkultur, des Firmen-Know-hows und schließlich von Netzwerken (DeFillippi & Arthur, 1994, S. 308-309 und S. 317-320; siehe auch: DeFillippi & Arthur, 1996, S. 117-118):

- *Know-why*-Kompetenzen beziehen sich auf Karrieremotivationen, den persönlich wahrgenommenen Sinn in der Arbeit und die Identifikation mit dem Unternehmen. Ein häufiges Ziel in Unternehmen besteht darin, die individuellen Vorstellungen der Beschäftigten durch geeignete Interventionen mit der Vision des Unternehmens in Einklang zu bringen. Während eine hohe Identifikation bei den bounded careers naheliegend ist, erscheint diese enge Bindung für boundaryless careers weniger zwingend und aufgrund der häufig kurzfristigeren Beschäftigung gegebenenfalls unangemessen: Hier kann eine bewusste Abkoppelung der eigenen Motivationen von den Unternehmenszielen sinnvoll sein.
- *Know-how*-Kompetenzen fassen die für die Aufgabe relevanten Fertigkeiten und Wissensbestände, die bei Beschäftigten in bounded careers oft vergleichsweise spezialisiert sind. Boundaryless careers eröffnen durch die häufigeren Unternehmenswechsel nach Ansicht der Autoren die Möglichkeit, ein Portfolio von Fertigkeiten und Erfahrungen zu sammeln.
- *Know-whom*-Kompetenzen rücken die beruflichen Netzwerke der Personen in den Fokus. Für Personen mit bounded careers sind diese Netzwerke zu einem relevanten Anteil innerhalb der eigenen Organisation, hierarchisch strukturiert und vorgegeben. Bei den boundaryless careers ist zu erwarten, dass durch die häufigeren Wechsel ein stärker inter-organisa-

tionales berufliches Netzwerk entsteht, das eher nicht-hierarchisch ist und sich aus den beruflichen Kooperationen entwickelt. Während intraorganisationale Netzwerke für traditionelle Karrieren innerhalb eines Unternehmens notwendig sind, sind sie für berufliche Karrieren über Organisationsgrenzen hinweg von vergleichsweise nachgeordneter Relevanz.

Ein Überblick der idealtypisch zugespitzten Kompetenzprofile der bounded und der boundaryless career findet sich in Tabelle 3.

Tabelle 3: Kompetenzprofile von bounded und boundaryless careers

Competency	Career profile	
	Bounded	Boundaryless
Know-why Identity	Employer-dependent	Employer-independent
Know-how Employment context Work context	Specialized Specialized or flexible in both profiles	Flexible
Networks Locus Structure	Intra-organizational Hierarchic Prescribed	Inter-organizational Non-hierarchic Emergent

Quelle: DeFillippi & Arthur, 1994, S. 317.

Die Differenz dieser zwei Profile illustrieren die Autoren an einem Beispiel (DeFillippi & Arthur, 1994, S. 320): Kennzeichnend für die bounded career wäre beispielsweise eine unternehmensbezogene Identität („Ich bin IBM-Ingenieur.“), der seine Arbeit firmenspezifisch verrichtet (Arbeiten werden „auf die IBM-Art“ verrichtet), der seine Netzwerke in der „IBM-Familie“ sucht und sich an der IBM-Firmenhierarchie orientiert. Die idealtypische boundaryless career wäre hingegen charakterisiert durch eine arbeitgeberunabhängige Identität („Ich bin Softwareingenieur.“), Kompetenzen werden flexibler und weniger arbeitsplatzspezifisch erworben, und die Netzwerke dieser Personen wären vor allem firmenübergreifend und nicht-hierarchisch.

Im Verlauf der Theorieentwicklung über boundaryless careers standen zunächst vor allem die Wechsel zwischen den Unternehmen und berufliche Kompetenzprofile im Fokus. Eine weitergehende Ausarbeitung des Konzepts der boundaryless career, bei der explizit zwischen einer physischen Mobilität und einer psychologischen Mobilität – im Sinne von *Einstellungen* – unterschieden wurde, folgte erst relativ spät (Sullivan & Arthur, 2006). Auf der Grundlage unterschiedlich starker Ausprägungen der physischen und der psychologischen Dimension konstruieren Sullivan und Arthur ein Modell, mit dem die Frage nach dem Vorliegen oder

Nicht-Vorliegen einer boundaryless career nicht mehr als „Entweder-oder“-Frage zu beantworten ist, sondern anhand der unterschiedlichen Ausprägungen verschiedene Konfigurationen auf den jeweiligen Kontinua erkennbar werden (Sullivan & Arthur, 2006, S. 23).

Um die mit einer boundaryless career assoziierte Einstellung zu messen, wurden von Briscoe, Hall und Frautschy DeMuth zwei Skalen konstruiert: Die erste fokussiert allgemein auf ein „boundaryless mindset“, womit die generelle Bereitschaft, über Unternehmensgrenzen hinweg zu arbeiten, gemeint ist (Briscoe et al., 2006, S. 33). Eine zweite Skala wurde entworfen, um die Stärke des Interesses, den Arbeitgeber zu wechseln, zu messen (ebenda). Empirische Studien mit den beiden Skalen zeigen, dass die Konstrukte über Karrierephasen und Kontexte variieren, sodass darauf geschlossen werden kann, dass es sich bei den erhobenen Konstrukten um Einstellungen und nicht um Persönlichkeitseigenschaften handelt (Briscoe et al., 2006, S. 44).

Die Theorie der boundaryless career soll abschließend anhand der zwei Aspekte der physischen und der psychischen Mobilität auf ihre empirische Geltung hin befragt werden. Hinsichtlich der physischen Mobilität wurde einleitend bereits darauf hingewiesen, dass die boundaryless career vor allem als Gegenteil zur bounded organizational career entworfen wurde, deren Existenz angesichts der strukturellen Veränderungen der Arbeitsmärkte und Unternehmen einem Ende entgegen zu gehen schien:

The organizational career appeared to be the dominant employment form through the mid-1980s. It isn't dominant anymore. Firms today cannot promise a lifelong career, or anything close to it; people can no longer expect such a prospect.

(Arthur & Rousseau, 1996b, S. 4)

Auch wenn von Arthur an anderer Stelle die Sinnhaftigkeit der Untersuchung von organisationsinternen Karrieren von deren Vertreter/innen nicht infrage, sondern die Theorie der boundaryless career als ein zweiter, alternativer Ausgangspunkt dargestellt wird (Arthur, 1994, S. 297), so kommt in obigem Zitat doch zum Ausdruck, was in vielen Texten dieses Ansatzes ein verbreiteter Subtext ist: Die beruflichen Karrieren des 21. Jahrhunderts werden boundaryless careers sein, weil sie durch häufige Wechsel des Arbeitgebers gekennzeichnet sein werden. Das Argument zunehmender (physischer) Überschreitungen von Betriebsgrenzen im Laufe einer Karriere wird jedoch unter anderem von Rodrigues und Guest (2010) infrage gestellt. In ihrer Sichtung von Daten zu Beschäftigungsdauern in den USA, Japan und Europa

über den Zeitraum von 1992 bis 2006 kommen sie zu dem Schluss, dass die These einer Zunahme von boundaryless careers aufgrund gesteigener beruflicher Mobilität nicht zu halten sei:

The growth of boundaryless careers, broadly defined in terms of increased mobility between employers, is not supported by empirical evidence. Job tenure and turnover have remained relatively stable in Europe, Japan, and the United States. Moreover, job mobility has not increased among those who traditionally benefited from organizational career opportunities, namely managers and professionals.

(Rodrigues & Guest, 2010, S. 1168)

Auf die Grenzen der Aussagekraft von hoch aggregierten Strukturdaten für die Wahrnehmung von Stabilität und Instabilität der Beschäftigung wurde bereits in Kapitel 3.2., insbesondere in den Teilkapiteln 3.2.4. und 3.2.5. eingegangen. Auch wenn die Wahrnehmung der Individuen eine andere sein mag: Die Strukturdaten lassen es zweifelhaft erscheinen, dass sich Berufsbiografien für die breite Erwerbsbevölkerung bereits grundlegend von der organisationalen oder bounded zur boundaryless career verändert hätten. Allenfalls in einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes lassen sich Veränderungen erkennen, die auf eine verstärkte berufliche Mobilität hinweisen: Für Deutschland verweisen Rodrigues und Guest auf eine abnehmende Beschäftigungsdauer bei jüngeren und kurzzeitig beschäftigten Personen und bei Männern zwischen 55 bis 64 Jahren (Rodrigues & Guest, 2010, S. 1167). Sie verweisen auf eine steigende Beschäftigungsdauer bei Frauen über 25 Jahren (ebenda). Eine gestiegene Mobilität zwischen Jobs sehen die Autoren bei Männern, Beschäftigten im Niedriglohnbereich und in einzelnen Sektoren (ebenda). Bei einem relevanten Teil dieser Gruppen – beispielsweise den Männern in ihrem letzten Berufs Jahrzehnt oder den Beschäftigten im Niedriglohnsektor – erscheint es fraglich, ob der berufliche Wechsel im Sinne einer positiven beruflichen Entwicklung mit einer Akkumulation beruflicher Kompetenzen – dem Know-why, Know-how und Know-whom – interpretiert werden kann, oder ob eine gestiegene berufliche Mobilität bei dieser Gruppe nicht häufig erzwungen und eher in beruflichen Kontexten vor sich geht, die zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen nur wenig beitragen. Da die Realisierung einer boundaryless career von hohen Anforderungen und mit viel Stress verbunden ist, mag diese Karriereform nach Ansicht von DeFillippi, Arthur und Bird eventuell nur für stärker unternehmerisch orientierte Personen geeignet sein (DeFillippi & Arthur, 1994, S. 312; Bird, 1994, S. 342-343). Dies entspräche am ehesten derjenigen Gruppe, die von den verschiedenen Autor/innen im Diskursfeld der boundaryless career als Beispiele angeführt werden: Softwareprogrammierer/innen im Silicon Valley (Arthur, 1994, S. 296; DeFillippi & Arthur, 1994, S. 314; Saxenian, 1996), Personen in der

Wirtschaftsprüfungsbranche, die dort in den „Big Six“ der Branche arbeiten (DeFillippi & Arthur, 1994, S. 314) oder Studierende mit einem Schwerpunkt in den Wirtschaftswissenschaften beziehungsweise dem mittleren Management eines Großunternehmens (Briscoe, et al., 2006).

Während die physische Mobilität über die verfügbaren Strukturdaten zu Beschäftigungsdauern und betrieblicher Mobilität vergleichsweise gut nachvollzogen werden kann, gestaltet sich diese Einschätzung bei der psychologischen Mobilität schwieriger. Da die entsprechenden Skalen erst spät entwickelt wurden, gibt es keine Zeitreihen, die Auskunft über eine Zu- oder Abnahme entsprechender Einstellungen als Folge des Strukturwandels von Unternehmen und Arbeitsmarkt geben könnten. Als Limitation der Untersuchung, die zur Konstruktion der Skalen für die Erhebung der entsprechenden Einstellung führte, geben die Autor/innen an, dass sich ihre Forschung allein auf die Erhebung von Karriere Einstellungen, nicht jedoch auf berufliches Handeln bezogen habe (Briscoe et al., 2006, S. 44).

Die Begrenzung des Geltungsbereichs des Modells *boundaryless careers*, auf die mit Rodrigues und Guest (2010) aufmerksam gemacht wurde, ist auch von den Kritikern nicht als eine grundlegende Zurückweisung dieses Ansatzes intendiert. Vielmehr gilt es nach deren Ansicht, die neue Perspektive auf berufliche Karrieren als einen alternativen Forschungszugang zu jenen Untersuchungen über Karrieren in Organisationen wahrzunehmen, und die Bedeutung von Grenzen der Beschäftigung, des Beschäftigungsortes, des Arbeitsvertrages und nicht zuletzt der Familie als multiple, simultane Effekte zu untersuchen (Rodrigues & Guest, 2010, S. 1170).

Die Theorie der *boundaryless career* thematisiert die physische und die psychologische Überschreitung von betrieblichen Grenzen sowie den Erwerb verschiedener Kompetenzen (Know-how, Know-why und Know-whom). Mit Blick auf die Struktur von Berufsbiografien geht sie von einer zunehmenden Zahl an Diskontinuitäten bei der Dimension des Betriebs aus, ohne dass diese Grenzüberschreitungen selbst Gegenstand eigener Erhebungen wären. Physische Wechsel zwischen Betrieben werden eher als Folge von Umstrukturierungen des Arbeitsmarkts und von Unternehmen als Kontexte und Begründung für die Zunahme von beruflichen Karrieren dieses Typs benannt. Insgesamt kann das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung jedoch als ambivalent bezeichnet werden: Frühe Formulierungen der Theorie erwarten die Zunahme dieses Karrieretyps vor allem als Folge von Umstrukturierungsprozessen. Spätere konzeptionelle Überlegungen, die auf der Ebene von Einstellungen ein

boundaryless mindset und die Bereitschaft, die Firma zu wechseln thematisieren, bedürfen dieser Voraussetzung nicht.

3.3.2. Protean Career

Als protean career wird ein Karrieretyp beschrieben, für dessen Gestaltung zuerst die Person – und nicht die Organisation für die sie arbeitet – verantwortlich ist, deren wichtigste Werte Freiheit und Wachstum, und bei der die wichtigsten Erfolgskriterien subjektiv (psychologischer Erfolg) und nicht objektiv (Position oder Gehalt) sind (Hall, 2004, S. 4). Pate für die Bezeichnung der protean career stand der griechische Gott Proteus, der nach Bedarf seine Form wandeln konnte (Hall & Mirvis, 1996, S. 20). Wie zuvor die boundaryless career, so wird auch die protean career als eine Antwort auf die sich wandelnden Arbeitsmarkt- und Unternehmensstrukturen der 1980er und 1990er Jahre verstanden. Eine wachsende Beschäftigungsunsicherheit (Hall & Mirvis, 1996, S. 18) und das Verschwinden der traditionellen Unternehmenskarriere läuten das Ende eines bis dahin bestimmenden Karriereverständnisses ein: „The career as we once knew it – as a series of upward moves, with steadily increasing income, power, status and security – has died” (Hall, 1996, S. 1).

Da nicht mehr zuerst das Unternehmen die Karrieren der einzelnen Personen formt, ist es nun die Person, die ihre eigene Karriere gestalten muss (Hall, 2004, S. 4). Damit geht auch ein verändertes Verhältnis zum Arbeitgeber, ein gewandelter „psychologischer Vertrag“, einher, der sich von einem relationalen zu einem transaktionalen wandelt und von Kurzfristigkeit und Ergebnisorientierung gekennzeichnet ist (Hall & Mirvis, 1996, S. 17). In der idealtypischen Gegenüberstellung von protean und traditional career (Tab. 4) stehen bei der protean career Merkmale wie der zentrale Wert des persönlichen Freiheitsgewinns (im Unterschied zum Aufstieg in der Organisation), eine hohe berufliche Mobilität (anstatt der Kontinuität in der Organisation), das Commitment zur professionellen Tätigkeit (anstelle des organisationsbezogenen Commitments) und vor allem subjektive Erfolgskriterien – psychological success – anstelle des Erreichens beruflicher Positionen und eines hohen Einkommens im Vordergrund (ebenda).

Tabelle 4: Merkmale von protean und traditioneller Karriere

Issue	Protean career	Traditional career
Who's in charge?	Person	Organization
Core values	Freedom growth	Advancement
Degree of mobility	High	Lower
Success criteria	Psychological success	Position level Salary
Key attitudes	Work satisfaction professional commitment	Organizational commitment

Quelle: Hall, 1976, S. 202; zitiert nach: Hall, 2004, S. 4.

Die neuen Karrieren, die durch eine größere berufliche Mobilität gekennzeichnet seien, verlangen von den Subjekten die Ausbildung bestimmter Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen. Um der wachsenden Zahl an beruflichen Veränderungen gerecht werden zu können, benötige es der Bereitschaft und der Kompetenz, kontinuierlich und lebenslang zu lernen (Hall & Mirvis, 1996, S. 24 und S. 31). Im Sinne einer kontinuierlichen Entwicklung von Kompetenzen erscheint es den Autoren daher sinnvoll, dass die Personen etwa alle fünf Jahre die eigenen Routinen überprüfen (Hall & Mirvis, 1996, S. 32) und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen. Doch auch technologische Veränderungen und schnellere Produktwechsel können dazu führen, dass berufliche Karrieren zunehmend in kleinere Etappen zerfallen, die unter der Perspektive der Kompetenzentwicklung durch eine Abfolge von mehreren Phasen – Erkundung-Ausprobieren-Etablierung-Meisterschaft (exploration-trial-establishment-mastery) – gekennzeichnet sind, die sich in verschiedenen beruflichen Feldern wiederholen (Hall & Mirvis, 1996, S. 33-34). Dieser Entwicklungsmodus führt zu einem vor allem horizontalen Wachstum der Karriere durch eine Erweiterung von Kompetenzen und Kontakten, und nicht zu der traditionellen, auf einen beruflichen Aufstieg orientierten Laufbahn (Hall & Mirvis, 1996, S. 34).

Für die Realisierung einer protean career benötigen die Menschen weiterhin einen „persönlichen Kompass“ (Hall & Mirvis, 1996, S. 24; Hall, 2004, S. 3), um dem eigenen Leben eine Richtung zu geben. Das Kriterium, anhand dessen auch der berufliche Erfolg zu bewerten ist, ist nicht mehr die Erhöhung des Gehalts oder das Erreichen einer Position, sondern der psychologische Erfolg, der sich an dem Erreichen subjektiver Zielvorstellungen orientiert (Hall, 2004, S. 3; Hall & Mirvis, 1996, S. 26).

Als zentrale Metakompetenzen für die nach eigenen Werten ausgerichtete protean career gelten „adaptability“ und „identity (or self-awareness)“ (Hall, 2004, S. 6; Hall & Mirvis, 1996, S. 32). Wichtig sei, dass die beiden Kompetenzen gleichermaßen ausgebildet werden, da das Fehlen einer Kompetenz oder ein Missverhältnis zwischen den beiden Metakompetenzen zu nachteil-

gen Interaktionseffekten führen könne (Tab. 5): Ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit (adaptability) bei einer gering ausgeprägten Selbst-Wahrnehmung (identity) würde zu einem reaktiven Befolgen fremder Zielsetzungen führen, was als „chameleon behavior“ bezeichnet wird, während die eigenen Zielsetzungen verloren gingen (Hall, 2004, S. 6).

Tabelle 5: Protean careers: Interaktionseffekte der Metakompetenzen „adaptability“ und „self-awareness“

Behavioral Responses		Adaptability	
		HI	LO
Self Awareness	HI	PRO-ACTIVITY; “SMART” PERFORMANCE;	Paralysis; Blocking; Avoidance
	LO	Reactivity; Chameleon Behavior	RIGIDITY; PERFORMING TO ORDERS

Quelle: Hall, 2004, S. 7.

Um die Ausprägung einer proteischen Orientierung (protean orientation) messen zu können, haben Briscoe, Hall und Frautschy DeMuth einen Career Orientation Index mit zwei zentralen Faktoren entwickelt (Briscoe & Hall, 2006b; Hall, 2004, S. 7; Briscoe et al., 2006). Mit dem ersten Hauptfaktor wird erfasst, inwieweit die individuellen Wertvorstellungen leitend und maßgeblich für die Bewertung von Karriereerfolg sind – dieser Faktor wird als „values driven“ bezeichnet (Briscoe & Hall, 2006b, S. 8). Der zweite Hauptfaktor, „self-directed“, misst die Ausprägung der Einstellung, die eigene Karriere selbst zu managen (ebenda). Je schwächer ausgeprägt die inneren Maßstäbe sind, desto häufiger sei zu erwarten, dass externe Standards „geborgt“ würden; und je weniger ausgeprägt eine proaktive Karrieregestaltung sei, desto wahrscheinlicher sei die Suche nach Unterstützung für die Gestaltung der eigenen Karriere (Briscoe et al., 2006, S. 31).

Den Entstehungskontext der Theorie der protean career formulieren die Autor/innen praktisch identisch, wie jenen der boundaryless career – ausgegangen wird von einer gestiegenen Beschäftigungsunsicherheit und einer Reduktion von Hierarchieebenen in den vertikal integrierten Großunternehmen durch Dezentralisierung. Die Formulierung des Ansatzes fokussiert anders als bei dem Ansatz der boundaryless career jedoch stärker auf die Einstellungen, Fähigkeiten

und Kompetenzen der Personen, die als Voraussetzung für eine wertegeleitete und selbstgesteuerte Karriere gelten. Die faktisch konstante Beschäftigungsstabilität (→ Kapitel 3.2.2. und Kapitel 3.1.1.) kann daher zwar auch hier nicht als Ausweis der Verbreitung beziehungsweise der Nichtverbreitung herangezogen werden. Die Beschäftigungsstabilität erscheint für diesen Ansatz jedoch nicht so zentral wie in der Begründung der boundaryless career, die explizit das Überschreiten von Unternehmensgrenzen als (ein) Kernelement formuliert.

Aussagen zur empirischen Verbreitung von Einstellungen im Sinne einer protean career macht Hall (2004, S. 8), wenn er darauf hinweist, dass entsprechende Einstellungen nicht mit dem Geschlecht, wohl aber mit beruflicher Mobilität und Berufserfahrung korrelieren. Einschränkungen bei der Befähigung, eine protean career zu realisieren, formulieren Hall und Mirvis, wenn sie auf die kognitiven Voraussetzungen eines solchen Karrieretyps aufmerksam machen: Mit Verweis auf Kegan (1994; zitiert nach Hall & Mirvis, 1996, S. 24-25) merken sie an, dass zur Bewältigung der neuen Anforderungen ein kognitives Niveau erforderlich sei, das der größere Teil von Probanden in den Untersuchungen von Kegan nicht erreicht habe. Zudem konstatieren die Autoren, dass es nach wie vor eine große Zahl an berufstätigen Personen gebe, die nicht zuerst intrinsisch, sondern extrinsisch orientiert seien (Mirvis & Hall, 1996, S. 90). Sie postulieren daher, dass es zwei Karrierepfade geben würde: den „High“ und den „Low-Involvement Career Track“ (ebenda), die letztlich jedoch nicht exklusiv zu denken seien. Sie weisen hier auf die von verschiedenen Firmen angebotenen Möglichkeiten hin, über einen Zeitraum von einigen Jahren in weniger vereinnahmenden (lower-involvement) Jobs zu arbeiten und gegebenenfalls später wieder intensiver in die Arbeit einzusteigen (ebenda).

Die Theorie der protean career hat in der Diskussion über neue Karrieren – mehr noch als das Modell der boundaryless career – Akzente gesetzt, und es lassen sich verschiedene Verknüpfungen zu theoretischen Konzepten finden, die in Kapitel 2.3.2. über den Wandel der Kontrolle der Arbeit oder in Kapitel 2.4. über den Wandel der Berufe vorgestellt wurden. Kernelemente der protean career finden sich teilweise vollständig übernommen, an anderer Stelle als Elemente oder sinngemäß in verschiedenen Theorien oder Modellen. Einige dieser Verknüpfungslinien sollen – skizzenartig und anhand von exemplarischen Beiträgen – nachgezeichnet werden. Eine der Verbindungen führt über das Konzept der Employability. Nicht nur in der vielgestaltigen deutschen Debatte über die Employability von Personen steht hier die Erwerbsorientierung im Zentrum (Kraus, 2006, S. 264), auch in dem hier beispielhaft ausgewählten Modell von Fugate, Kinicki und Ashford (2004) wird der proteische Gedanke der Wandelbarkeit vor allem unter

dem Gesichtspunkt betont, dass er für Personen in beruflichen Übergangssituationen von großer Bedeutung sei – sprich: wenn diese sich in unsicheren Zeiten den neuen Anforderungen in der Arbeit und auf dem Arbeitsmarkt stellen müssen. Eine andere Fortführung der Theorie der protean career stellt der Ansatz von Kopelman, Feldman, McDaniel und Hall (2012) dar, die für eine „achtsame Steuerung einer Karriere mit Herz“ plädieren, und emphatisch für eine Ausrichtung der Karriere an eigenen Wünschen, der Freude in der Arbeit und die Verortung der beruflichen Karriere im Gesamtkontext einer Biografie werben.

In dem *Employability*-Modell von Fugate et al. wird direkt auf die Theorie der protean career Bezug genommen (Fugate et al., 2004, S. 15). In ihrem Entwurf von Employability als psychosozialem Konstrukt integrieren sie zwei Kernelemente der protean career – die Faktoren der beruflichen Identität (self-awareness) und der persönlichen Anpassungsfähigkeit (adaptability). Zu diesen zwei Komponenten kommt in dem Modell noch ein dritter Faktor hinzu: das soziale und das Humankapital, in das verschiedene individuelle Faktoren eingehen, von denen die Ausbildung und berufliche Erfahrung als am wichtigsten bewertet werden (Fugate et al., 2004, S. 23-25). Hier lassen sich zum einen enge Verbindungen zu der „Knowing-whom“-Kompetenz der boundaryless career nachzeichnen, die ebenfalls als Mittel zur Bildung sozialen Kapitals angesehen wird (DeFillippi & Arthur, 1994, S. 309-310). Die Betonung der weit gefassten Selbststeuerung der eigenen beruflichen Karriere unter dem Blickwinkel der Entwicklung und Pflege der eigenen Employability korrespondiert auch mit den drei Merkmalen des von Voß und Pongratz beschriebenen Arbeitskraftunternehmers (Pongratz & Voß, 2003, S. 24; in der vorliegenden Arbeit: Kapitel 2.3.2.): der Selbstkontrolle, der Selbstökonomisierung und der Selbstrationalisierung. Insbesondere der Aspekt der Selbstökonomisierung, der auf eine „aktiv zweckgerichtete ‚Produktion‘ und ‚Vermarktung‘ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Betrieben“ (Pongratz & Voß, 2003, S. 24) ausgerichtet ist, kann – biografisch fortgeschrieben – im Sinne einer eigenverantwortlichen Entwicklung beruflicher Kompetenzen zum Zwecke des Erhalts individueller Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Spanne der Erwerbsbiografie gelesen werden. Diese Verbindungslinie der protean career über das Konstrukt der Employability und das Konzept des Arbeitskraftunternehmers als neuem Typus der Ware Arbeitskraft kann als eher reaktiv-funktionale Antwort auf die geschilderten Prozesse des Strukturwandels gelesen werden: Als Konsequenz der Entsicherung der Beschäftigungsverhältnisse und den Wandel von einer direkten zu einer indirekten Steuerung wird die Entstehung einer Subjektform konstatiert (oder propagiert), die auf die neuen Anfor-

derungen durch Anpassung, Wandel, eigenverantwortliche Entwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und vermehrte Selbststeuerung reagiert – und das auf einer alltäglichen (Arbeitskraftunternehmer, Employability) und auf einer berufsbiografischen Handlungsebene (Employability, protean career).

Als einen expliziten Kontrapunkt zu einem reaktiven Karrieremodell verstehen Kopelman et al. (2012) ihren Beitrag „*Mindfully negotiating a career with a heart*“. Ihnen geht es nicht allein um Anpassungsfähigkeit an Erfordernisse des Arbeitsmarktes oder berufliche Zufriedenheit – es geht vielmehr sehr explizit darum, die eigene berufliche Karriere im Wortsinne „zu lieben“ und daher auch eine Begrifflichkeit zu verwenden, die den stark negativ konnotierten Begriffen entgegen gestellt werden können:

When we speak about loving one’s career, we are referring to something fundamentally more enduring and exuberant than mere job satisfaction. Whereas job satisfaction implies basic “liking” of a particular job held at a specific point in time, “loving” a career means having a long-term passion for the work that spans multiple jobs, across multiple points in time. (...) Focusing on love of rather than satisfaction with one’s career is valuable because we currently lack a set of strongly positive terms to mirror strongly negative concepts such as job burnout.

(Kopelman et al., 2012, S. 163)

Diese Ausrichtung knüpft an einen Kern des Konzepts der proteischen Karriere an, den Hall an anderer Stelle als „calling“ (Hall, 2004, S. 9) – als Berufung – beschrieben oder bereits früh, in Anlehnung an Shepard, als „the path with a heart“ (Shepard, 1984; zitiert nach: Hall, 1996, S. 7; Hall, 2004, S. 9) bezeichnet hat. Trotz – oder gerade wegen – der Entsicherung von Arbeitsverhältnissen, der Restrukturierung von Unternehmen und Arbeitsmärkten und damit verbundenen negativen Folgen für Erwerbstätige wird sich hier für die Verfolgung eines „Weges mit Herz“ ausgesprochen, um nicht nur eine berufliche Karriere zu verfolgen, die zufrieden macht, sondern eine, die geliebt wird. Als „path“, als „Weg“, wird in diesem Konzept das gesamte Leben in seiner zeitlichen Dimension und den Bereichen der Arbeit, der Familie und der persönlichen Erfahrungen verstanden (Kopelman et al., 2012, S. 163). Eine solche Karriere hat drei Dimensionen (Kopelman et al., 2012, S. 164): Erstens bedarf es einer proteischen Karriereorientierung mit den zwei Aspekten der Selbststeuerung und der Orientierung an den eigenen Werten, zweitens muss die Ausübung der Arbeit selbst starke positive Emotionen wie Freude und Begeisterung auslösen können, und schließlich, drittens, muss die berufliche Karriere in das gesamte

Leben, das über das Arbeitsleben hinausgeht, einer Person passen. Über den (erneuten) Rekurs auf Shepard wird die Theorie der protean career damit (wieder) stärker auf die Erfahrung des alltäglichen Arbeitshandelns ausgerichtet, in dem über eine größere Zeitspanne jene positiven Emotionen gesucht und erreicht werden sollen, die zugleich als „Nahrung“ (sustenance) für die umfassendere Karriere dienen sollen (Kopelman et al., 2012, S. 165-166). Die zweite Erweiterung der protean career ist eine inhaltliche mit Bezug auf ein umfassenderes Spektrum, in das die berufliche Karriere eingebettet ist – das gesamte Leben einer Person mit Familie, Gemeinschaft und Freizeit beziehungsweise Muße (Kopelman et al., 2012, S. 166). Eine solche Karriere zu verfolgen, verlange beständige und bedachte Aushandlungen mit Blick auf die Dimensionen der proteischen Orientierung, nämlich der Verfolgung positiver Emotionen im Arbeitsalltag und der Integration der beruflichen Karriere in das gesamte Leben (Kopelman et al., 2012, S. 167).

Dieser Zugang zur Gestaltung von (Berufs-)Biografien widersetzt sich der Funktionalisierung individueller Wandelbarkeit durch die Erfordernisse des Arbeitsmarktes. Die Entwicklung oder Erhaltung von Employability, der Selbstkontrolle, der Selbstökonomisierung oder auch der Selbstrationalisierung erscheinen hier im besten Fall Mittel zum Zweck der Befriedigung tiefer innerer Bedürfnisse, auf deren Verfolgung eine Karriere durch den „gut check“ (Kopelman et al., 2012, S. 168), das „Bauchgefühl“ befragt werden sollte. Verbindungen zu anderen theoretischen Konzepten der Analyse neuer Formen der Kontrolle von Arbeit lassen sich hier zu den Konzepten der Entgrenzung persönlicher Ziele und Strebungen oder auch der Subjektivierung von Arbeit ziehen. Sofern man die Erfahrung von Arbeit und die Gestaltung von Biografien nicht von vornherein dichotom als Realisierung einer Unterwerfung unter neue Steuerungsformen *oder* als Verwirklichung eigener Ziele, Strebungen und Ansprüche in der Arbeit begreift, dann kann diese Interpretation einer bis auf den Arbeitsalltag konkretisierten protean career als Versuch einer von ständigen Aushandlungsprozessen begleiteten widersprüchlichen Realisierung von Zwängen, gesellschaftlichen Nahelegungen, verinnerlichten Normen und der Suche nach einem „Weg mit Herz“ interpretiert werden.

Die zwei letzten Interpretationen beziehungsweise Weiterentwicklungen der protean career kennzeichnen die Ambivalenz, in der sich die Theorie der protean career von Anfang an bewegt. Den einen Ausgangspunkt bilden die Restrukturierungen des Arbeitsmarktes und der Unternehmen, wodurch die Sicherheiten und Perspektiven einer kontinuierlichen, traditionellen Karriere schwinden. An diese äußeren, sich im Wandel befindlichen Umstände knüpft der Argumentationsstrang an, der die individuelle Wandlungsfähigkeit als Voraussetzung einer beruflichen Existenz unter den neuen Bedingungen betont. Der zweite Ausgangspunkt der protean

career, der auch in früheren Texten angelegt ist, aber im Prozess der Operationalisierung des Konzeptes (über die Faktoren der Wertegeleitetheit und Selbststeuerung der Karriere) in den Hintergrund getreten ist, ist das, was als „path with a heart“ beschrieben wird. Die Verbindung dieser zwei Aspekte in der Metapher der protean career dürfte die Theorie sowohl für jene Personen interessant gemacht haben, die nach einem Konzept für einen neuen Typus von Karrieren gesucht haben, der durch Freisetzung, Eigenverantwortlichkeit und Wandelbarkeit gekennzeichnet ist. Dies sind durchaus verbreitete Topoi in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik um die Jahrtausendwende. Und die Theorie dürfte auch für jene Personen interessant sein, die sich – mal mehr, mal weniger berechtigt – Hoffnungen auf die Realisierung einer „Karriere ihres Herzens“, wie es unter anderem das US-amerikanische Versprechen des „pursuit of happiness“ nahelegt, machen.

Im Kern werden mit der Theorie der protean career drei inhaltliche Dimensionen thematisiert: die Metakompetenzen (adaptability und identity), die Dimension beruflicher Einstellungen (values driven und self-directedness) sowie die Dimension des (subjektiven) psychologischen Erfolgs. Unter dem Gesichtspunkt der Struktur wird von diskontinuierlichen, horizontalen Berufsbiografien ausgegangen, die, wenn sie nicht durch äußere Einflüsse unterbrochen werden, von den jeweiligen Personen etwa alle fünf Jahre zur Disposition gestellt werden sollten, um ein thematisch breites Wachstum von Kompetenzen realisieren zu können. Das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung der Karriere bleibt, wie auch bei der Theorie der boundaryless careers, ambivalent: Zum einen werden die Restrukturierungen des Arbeitsmarkts und der Unternehmen als Ausgangspunkt sich in beständigem Wandel befindlicher beruflicher Karrieren benannt, und dennoch wird in dieser Theorie die Orientierung an eigenen Zielen und Maßstäben zum Kernmoment beruflicher Veränderungen erhoben.

3.3.3. Resümee

Die beiden Konstrukte der boundaryless und der protean career bauen auf vergleichbare Annahmen eines organisationalen Wandels und Veränderungen von Beschäftigungsstrukturen auf: eine abnehmende Beschäftigungsstabilität und die Abgrenzung von einem Karrieretyp, der als traditionale, vertikale Karriere in einem einzelnen Großunternehmen beschrieben wird, die es aufgrund von Prozessen der Dezentralisierung und damit einhergehender Verflachung der Hie-

rarchien nicht mehr geben werde. Mit Blick auf die Folgen dieser Prozesse, die auch als Prozesse der De-Institutionalisierung gelesen werden können, geben beide Theorien Antworten, die sich teilweise überschneiden, an anderen Stellen jedoch unterschiedliche Schwerpunkte aufweisen. Nachfolgend wird noch einmal auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Theorien eingegangen: Zuerst werden mögliche Kombinationen von Einstellungen, die mit der boundaryless beziehungsweise der protean career assoziiert werden, vorgestellt. Danach werden Relationen der Einstellungen der boundaryless und der protean career mit objektivem und subjektivem Berufserfolg beschrieben. Zum Abschluss soll eine Einschätzung der Relevanz dieser beiden Ansätze aus dem Spektrum der new careers versucht werden.

Die Konzepte der boundaryless und der protean career sind unterschiedliche Theorien, die dennoch relevante Schnittmengen besitzen (Briscoe & Hall, 2006b, S. 6). Während bei der protean career die Orientierung an eigenen Werten und der pro-aktiven Selbststeuerung der eigenen Berufsbiografie im Vordergrund stehen (Hall, 2004, S. 8), sind es bei der boundaryless career die Dimensionen der psychischen oder psychologischen Mobilität (Sullivan & Arthur, 2006). Die Unterschiedlichkeit dieser vier Faktoren haben Briscoe et al. (2006) anhand verschiedener Studien nachweisen können. Briscoe und Hall haben auf der Grundlage von Ausprägungen dieser Faktoren verschiedene Kombinationen entworfen, die sie als jeweils eigene Karriereprofile bezeichnen, und denen sie Namen wie „Lost/Trapped“, „Fortressed“, „Wanderer“, „Idealist“, „Organization man / woman“, „Solid citizen“, „Hired gun / hired hand“ oder schließlich „Protean career architect“ gegeben haben (Briscoe & Hall, 2006b, S. 10-15). Eine Person, der das Profil „Trapped / Lost“ zugeschrieben wird, zeichnet sich beispielsweise durch eine niedrige Ausprägung auf allen vier genannten Faktoren aus – also einem niedrigen Grad der Selbstbestimmung bei der Karrieregestaltung, einer schwachen Orientierung an eigenen Werten und die Person weist zudem eine geringe Neigung zu psychologischer und physischer Mobilität auf. Personen wie diese sehen die Autoren als vor allem reaktiv und dem Wandel der Umgebung ausgesetzt an. Als zweites Beispiel sei noch das Profil „Organization man / woman“ kurz umrissen. Diesen Personen attestieren die Autoren eine hohe Bereitschaft zum individuellen Management der eigenen Karriere, die jedoch wenig an eigenen Werten ausgerichtet sei, da diese nicht besonders gut geklärt seien. Bezüglich der Faktoren boundaryless career sei bei diesen Personen eine geringe Neigung zu erkennen, das eigene Unternehmen zu verlassen, die Bereitschaft, von dem gesicherten Ort über die Grenzen des Unternehmens zu kooperieren, sei jedoch stärker ausgeprägt (Briscoe & Hall, 2006b, S. 13-14). Mit den einzelnen Konfigurationen wer-

den unterschiedliche biografische Perspektiven verbunden, und es werden Hinweise für mögliche Interventionen durch eine Berufsberatung gegeben. Als ein Resümee der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der zwei Theorien kommen Briscoe und Hall zu der Bewertung, dass die mit der boundaryless career assoziierten Faktoren stärker berufliche Möglichkeiten betonen, während die mit der protean career verbundenen Aspekte stärker die Handlungsfähigkeit (agency) der Individuen hervorheben (Briscoe & Hall, 2006b, S. 16).

In diese Richtung – die Verbindung von Faktoren der boundaryless career mit beruflichen Optionen und die Verbindungen von Merkmalen der protean career mit individueller Handlungsfähigkeit – geht auch eine Untersuchung von Volmer und Spurk (2011), die den Zusammenhang von Karriere Einstellungen im Sinne einer protean oder boundaryless career mit subjektivem und objektivem Berufserfolg untersucht haben. In der Studie, die an einem Sample von 116 Personen – im technischen Sektor tätig, die meisten mit einem Hochschulabschluss und mehrjähriger Berufserfahrung (Volmer & Spurk, 2011, S. 211 und S. 214) – durchgeführt wurde, waren sowohl die genannten Karriere Einstellungen als auch Maße subjektiven und objektiven beruflichen Erfolgs erhoben worden. Für die Einschätzung des subjektiven Karriereerfolgs wurde eine Skala zur Einschätzung beruflicher Zufriedenheit (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990) eingesetzt, und es wurde der Vergleich des beruflichen Erfolgs zu anderen Kolleg/innen als weiteres Maß herangezogen. Als Maße des objektiven Berufserfolgs wurden das Jahreseinkommen und Beförderungen erhoben (Volmer & Spurk, 2011, S. 211). Die Untersuchung ergab, dass Personen, die ihre Berufskarrieren stärker selbst steuern, zufriedener sind und ihren Erfolg höher einschätzen als den ihrer Kolleg/innen (Volmer & Spurk, 2011, S. 216). Zweitens konnte ein positiver Zusammenhang von der Bereitschaft, das Unternehmen zu wechseln, und dem Jahreseinkommen festgestellt werden (ebenda). Zusammenfassend sehen die Autor/innen eine Verbindung von subjektivem Karriereerfolg und proteischen Berufseinstellungen auf der einen und einem Zusammenhang von objektivem Berufserfolg mit Einstellungen einer boundaryless career auf der anderen Seite (ebenda). Hinsichtlich der Nützlichkeit der Konzepte und der Skalen kommen sie zu dem Schluss, „dass eine differenzierte Betrachtung beider Laufbahneinstellungen durchaus prognostischen Wert bezüglich der Erreichung von Berufserfolg besitzt.“ (Volmer & Spurk, 2011, S. 217).

Welche Bedeutung haben nun die Theorien der boundaryless und der protean career für die Erforschung von Berufsbiografien? Die als Ausgangspunkt unterstellte Zunahme von betrieblichen Wechsellern, wie sie mindestens für die physische Mobilität als Aspekt der boundaryless career vorausgesetzt werden kann, lässt sich empirisch nicht nachweisen. Zumindest für den Zeitraum von 1992 bis 2006 war hier eine weitgehende Konstanz der Beschäftigungssicherheit bezogen auf die gesamte Erwerbsbevölkerung festgestellt worden. Nur für einige Teilsegmente und –gruppen konnte in diesem Zeitraum Veränderungen konstatiert werden (→ Kapitel 3.2.2. und 3.3.1.). Die weiteren Merkmale sowohl der boundaryless als auch der protean career sind jeweils spezifische Einstellungen, die an verschiedenen, aber einer letztlich übersichtlichen Zahl von Gruppen untersucht wurden: Studierende der Wirtschaftswissenschaften einer privaten Universität, MBA-Studierende, Personen aus dem mittleren Management eines größeren Unternehmens aus dem Produktionssektor, Studierende einer öffentlichen Universität (Briscoe et al., 2006), Studierende aus den Sozialwissenschaften (Creed, Macpherson & Hood, 2011) oder hoch qualifizierte Angestellte im technischen Sektor (Volmer & Spurk, 2011). Neben empirischen Untersuchungen von Ausprägungen der jeweiligen Einstellungen wurden an verschiedenen Stellen Hinweise auf spezifische Gruppen und Segmente des Arbeitsmarktes gegeben, an denen die Autor/innen die Voraussetzungen der boundaryless career gegeben sahen: Dies waren Softwareprogrammierer/innen im Silicon Valley (Arthur, 1994, S. 296; DeFillippi & Arthur, 1994, S. 314; Saxenian, 1996), Personen in der Wirtschaftsprüfungsbranche (DeFillippi & Arthur, 1994, S. 314) oder in der Filmindustrie (Jones, 1996). Insgesamt stehen damit vor allem hoch qualifizierte Gruppen im Zentrum des Interesses, denen allgemein aufgrund ihrer Ressourcen mehr und bessere berufliche Optionen zur Verfügung stehen dürften.

Ihre nicht zu leugnende Wirkung im Diskurs über den Wandel von Erwerbsbiografien dürften die beiden Theorien also nicht allein wegen einer gesicherten empirischen Grundlage erreicht haben. Ihre Verbreitung und auch Nützlichkeit dürfte nicht zuletzt darin bestehen, dass ihre metaphorischen Bezeichnungen (Inkson, 2006) aus Sicht ihrer Vertreter gut geeignet sind, bestimmte Erzählungen über und Verbindungen zwischen Phänomenen zu artikulieren, wie sie durch exaktere Konstrukte nicht zu erreichen sind (Briscoe & Hall, 2006b, S. 15). Werden die Unschärfen von Metaphern berücksichtigt (Inkson, 2006, S. 60), und begreift man die Bezeichnungen wie „boundaryless“, „protean“ oder auch die Namen der einzelnen Profile wie „Lost“, „Idealist“ oder „Protean Career Architect“ in ihrer wissenschaftlichen Funktion als das, was sie sind: (Ideal-)Typisierungen, die nicht durch Abstraktionsprozesse aus der Empirie gewonnen, sondern aus Strukturannahmen abgeleitet worden sind, und die Relationen und Konflikte zwi-

schen verschiedenen Lebenssphären kaum abbilden können, da der Fokus deutlich auf der Erwerbssphäre liegt, dann haben diese Konzepte auch wegen ihrer Anknüpfungsfähigkeit an die alltägliche Wahrnehmung vieler Menschen durchaus heuristischen Wert für die Untersuchung von Berufsbiografien. Weitergehende Überprüfungen der heuristischen Nützlichkeit der Konzepte auch für Karrieren von niedrig qualifizierten Personen und eine systematische Ausarbeitung von potenziellen Konflikten zwischen der Berufs- und der Privatsphäre wären wichtige Erweiterungen dieser Ansätze.

3.4. Psychologie: Theorien Beruflicher Entwicklung

In diesem Kapitel werden Theorien beruflicher Entwicklung vorgestellt. Berufliche Entwicklung wird hier im Anschluss an Hohner und Hoff verstanden als „wechselseitige Beeinflussung von externen beruflichen Bedingungs- bzw. Anforderungskonstellationen und von internen Faktoren der Persönlichkeit beziehungsweise Identität (zum Beispiel von Motiven, Strebungen, Zielen, Kompetenzen)“ (Hohner & Hoff, 2008, S. 827). Dieser Definition von beruflicher Entwicklung liegt ein interaktionistisches Verständnis wechselseitiger Beeinflussung von Umwelt und Personen im alltäglichen und berufsbiografisch bedeutsamen Handeln zugrunde, sodass Berufsbiografien letztlich Resultate vorgängiger Interaktionen darstellen (ebenda).

Wie schon die soziologischen Konzepte und die Modelle der Managementforschung sollen auch die Theorien beruflicher Entwicklung daraufhin untersucht werden, welche Dimensionen von Berufsbiografien sie thematisieren, welche Aussagen über Kontinuität und Diskontinuität sie formulieren und schließlich wie sie das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung von Berufsbiografien fassen. Nachfolgend werden drei Theorien beruflicher Entwicklung ausführlicher vorgestellt: Erstens das Modell der erfolgreichen Berufswahl von Holland (Holland, 1958, 1996, 1997; → Kapitel 3.4.1.), zweitens das Modell der Laufbahnentwicklung von Super (Super, 1953, 1957, 1980, 1990; → Kapitel 3.4.2.) und drittens das Modell der Lebensgestaltung und Zielkonflikte von Hoff (Hoff, 2006; Dettmer, Hoff, Grote, & Hohner, 2003; Dettmer, Hoff, Lurse, & Olos, 2003; Hoff & Ewers, 2003; Härtwig & Hoff, 2010; → Kapitel 3.4.3.).⁶ Im Kapitel 3.4.4. wird kurz auf zwei weitere Theorien beruflicher Entwicklung eingegangen, die für den Fortgang der vorliegenden Arbeit nicht von zentraler Bedeutung sind.

⁶ Die Auswahl der Theorien beruflicher Entwicklung orientiert sich sowohl an deren Bedeutung im (internationalen) Diskurs als auch an ihrer Relevanz für die Entwicklung der Fragestellung als auch für den empirischen Teil dieser Arbeit. Übersichten von Theorien beruflicher Entwicklung finden sich bei Leung (2008), Brown und Brooks (1990), bei Brown und Associates (2002) sowie mit einem stärkeren Fokus auf den deutschsprachigen Kontext bei Hohner und Hoff (2008). Eine ähnliche Auswahl von Theorien wie in dieser Arbeit findet sich in der ebenfalls im Arbeitszusammenhang der Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie entstandenen Dissertation von Olos, die psychologische Theorien beruflicher Entwicklung mit Blick auf das Thema der beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit untersucht hat (Olos, 2011).

Bei diesen beiden Konzepten handelt es sich um das Modell der dynamischen Lebensplanung (Abele, 2002, 2003) und um das integrativ-kontrolltheoretische Modell von Hoff und Hohner (Hoff, 1982a, 1982b, 1986, 1992; Hoff & Hohner, 1986, 1992; Hoff, Lempert, & Lappe, 1991; Hohner, 1993, 2004; Lappe, Hoff, & Lempert, 1991).

3.4.1. Modell der erfolgreichen Berufswahl

Bereits in den 1960er Jahren hat Holland seine Theorie der erfolgreichen Berufswahl – verstanden als eine Passung zwischen sechs verschiedenen Persönlichkeitstypen und ebenso vielen Umwelttypen – entwickelt und seitdem mehrfach überarbeitet (Holland, 1958, 1996, 1997). Das Modell kann durch folgende vier Kernelemente zusammengefasst werden (Holland, 1996, S. 397; Weinrach & Srebalus, 1990, S. 40-41):

1. Individuen lassen sich charakterisieren durch ihre Zugehörigkeit zu einem von insgesamt sechs Persönlichkeitstypen (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising und Conventional).
2. Arbeitsumgebungen lassen sich ihrerseits in sechs idealtypische Umgebungen mit gleichlautenden Bezeichnungen differenzieren.
3. Jeder der genannten Persönlichkeitstypen wird in dem ihm korrespondierenden Umgebungstyp den größten Erfolg haben und sich am besten entwickeln. Je größer die Kongruenz von Persönlichkeitstyp und Umgebungstyp, desto größer wird die Arbeitszufriedenheit und die Kontinuität der Beschäftigung sein; umgekehrt wird ein Missverhältnis zu Unzufriedenheit und einer diskontinuierlichen Berufsbiografie führen.
4. Das berufliche Handeln wird bestimmt durch die Interaktion von Persönlichkeitstyp und Umgebung.

Laut Holland werden die Persönlichkeitstypen bereits in der frühen Kindheit durch erste Aktivitäten angelegt und entwickelt, die auch durch genetische Unterschiede beeinflusst und die Interaktion mit verschiedenen Umwelten verstärkt werden (Holland, 1997, S. 19). Aus diesen ersten kindlichen Aktivitäten und Erfahrungen entwickeln sich zunächst längerfristige Interessen und Kompetenzen, die schließlich zu einer Person mit charakteristischem Selbstkonzept, spezifischen Werten, Persönlichkeitseigenschaften und einer eigenen Weltwahrnehmung führen (ebenda). Die Beschreibung der sechs Typen erfolgt entlang verschiedener Dimensionen, wie beispielsweise a) beruflichen und außerberuflichen Präferenzen, b) Lebenszielen und Wertvorstellungen, c) Selbstwahrnehmung (wie beispielsweise musische Fähigkeiten zu besitzen)

und d) Problemlösungsstile (Holland, 1997, S. 21-28). Eine ähnliche Charakterisierung der Persönlichkeitstypen findet sich in Tabelle 6, die neben den Präferenzen und persönlichen Wertvorstellungen und der Selbstwahrnehmung auch die Sicht von Dritten auf Personen des jeweiligen Typs beschreibt. Da die Beschreibungen der einzelnen Typen in der Tabelle sehr plastisch sind, soll hier auf eine gesonderte Darstellung ebenso verzichtet werden wie auf weiterführende Beschreibungen der Umgebungstypen (dazu: Holland, 1997, S. 43-48).

Tabelle 6: Persönlichkeitstypen der Theorie der erfolgreichen Berufswahl (Holland)

Attribute	Personality type					
	Realistic	Investigative	Artistic	Social	Enterprising	Conventional
Preferences for activities and occupations	Manipulation of machines, tools and things	Exploration, understanding and prediction or control of natural and social phenomena	Literary, musical or artistic activities	Helping, teaching, treating, or serving others through personal interaction	Persuading, manipulating, or directing others	Establishing or maintaining orderly routines, application of standards
Values	Material rewards for tangible accomplishments	Development or acquisition of knowledge	Creative expression of ideas, emotions or sentiments	Fostering the welfare of others, social service	Material accomplishment and social status	Material or financial accomplishment and power in social, business, or political arenas
Sees self as	Practical, conservative, and having manual and mechanical skills – lacking social skills	Analytical, intelligent, skeptical and having academic talent – lacking interpersonal skills	Open to experience, innovative, intellectual – lacking clerical or office skills	Emphatic, patient, and having interpersonal skills – lacking mechanical ability	Having sales and persuasive ability – lacking scientific ability	Having technical skills in business or production – lacking artistic competencies
Others see as	Normal, frank	Asocial, intellectual	Unconventional, disorderly, creative	Nurturant, agreeable, extroverted	Energetic, gregarious	Careful, conforming
Avoids	Interaction with people	Persuasion or sales activities	Routines and conformity to established rules	Mechanical and technical activity	Scientific, intellectual, or abstruse topics	Ambiguous or unstructured undertakings

Quelle: Holland, 1997, S. 402.

Mit Blick auf die Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien finden sich in dem Modell von Holland einige Ausführungen, die es für die vorliegende Untersuchung besonders interessant machen. Eine zentrale Aussage des Modells ist, dass die Stabilität und nicht die Veränderung eines Persönlichkeitstyps der Normalfall ist. Auch wenn Holland auf die Nähe zu den sehr stabilen „Big Five“ hinweist (Holland, 1996, S. 402-403), so erscheint die Stabilität des Persönlichkeitstyps vor allem auch ein Effekt der Interaktion mit Umwelten zu sein, die, nachdem sie einmal ausgesucht wurden, ihrerseits einen Zustand zu stabilisieren suchen, um etablierte Verknüpfungen aufrechtzuerhalten:

In short, stability is the norm – because workers soon become active seekers of a limited range of congruent jobs *and* because employers discourage change through common hiring practices and biases of age, appearance, sex, training and work history. Family, friends, coworkers and relatives also press for stability because they usually have a stake in a worker’s income, friendship and power. (Holland, 1997, S. 12-13)

Kontinuität im Sinne des Modells von Holland bedeutet dabei nicht notwendig die Kontinuität an einem konkreten Arbeitsplatz. Als Kontinuität wird hier sowohl der Verbleib in der gleichen Beschäftigung als auch in Erwerbsverhältnissen des gleichen Umgebungstyps verstanden (Holland, 1997, S. 397). Holland verweist hier auf eine Untersuchung, wonach in einer repräsentativen Erhebung 79 Prozent von insgesamt 5.812 Arbeitsplatzwechseln innerhalb einer der sechs idealtypischen Umgebungskategorien vollzogen wurden (Holland, Sorenson, Clark, Nafziger & Blum, 1973; zitiert nach: Holland, 1997, S. 397).

Die Ähnlichkeit von Arbeitsumgebungen lässt sich im Modell von Holland dabei nicht nur innerhalb eines Umgebungstyps bestimmen. Neben der Unterscheidung in sechs verschiedene Persönlichkeits- beziehungsweise Umgebungstypen verspricht die Anordnung der sechs Typen in einer hexagonalen Struktur, in der die Distanz der einzelnen Typen zueinander reflektiert wird, auch Ähnlichkeiten und Unterschiede beziehungsweise die Distanz zwischen den einzelnen Typen zu beschreiben (Holland, 1997, S. 6; Cole, Whithney, & Holland, 1971; Holland & Gottfredson, 1992; Holland, Johnston, Hughey, & Asama, 1991). Personen mit einer klaren beruflichen Identität haben es nach diesem Modell einfacher, ihre Nähe beziehungsweise Distanz zu den jeweiligen Arbeitsumgebungen einzuschätzen und entsprechende berufliche Entscheidungen zu treffen (Holland, 1996, S. 403).

Schließlich verspricht das Modell, einen Hinweis darauf zu geben, welche der Persönlichkeitstypen berufliche Veränderungen und Arbeitslosigkeit besser bewältigen können. In der Rangfolge Social, Enterprising, Artistic, Investigative, Conventional und Realistic seien Personen

der jeweiligen Typen besser in der Lage, aufgrund von interpersonalen Fertigkeiten die mit diesen Situationen verbundenen Probleme zu bewältigen (Holland, 1997, S. 38).

Insgesamt kann das Modell von Holland zwar als ein am interaktionistischen Paradigma ausgerichtetes Modell beruflicher Entwicklung angesehen werden, dennoch scheint die Annahme einer größeren Konstanz von Präferenzen, Zielen, Wertvorstellungen und Kompetenzen leitend (Hohner & Hoff, 2008, S. 833). Die Theorie von Holland kann zu den wichtigsten Theorien beruflicher Entwicklung mit internationaler Bedeutung gezählt werden, die vielfach empirisch untersucht wurde (Leung, 2008, S. 118-120; Weinrach & Srebalus, 1990, S. 48). Auch wenn empirische Befunde kulturübergreifender Untersuchungen das Modell prinzipiell bestätigen, so erscheint es Leung dennoch erforderlich, die Klassifikation an die lokalen beruflichen und Bildungskontexte anzupassen (Leung, 2008, S. 120).

Welche Impulse kann die Theorie von Holland für die weitere Untersuchung geben? Mit Blick auf die Struktur von Berufsbiografien thematisiert das Modell von Holland Kontinuität und Diskontinuität zuallererst als Effekte einer erfolgreichen oder misslungenen Berufswahl, die sich als Maß der Kongruenz von Persönlichkeits- und Umwelttypen darstellen. Für beide Seiten, sowohl die Person- als auch die Objektseite liegen differenzierte Erhebungsinstrumente vor, die im Laufe der letzten Jahrzehnte mehrfach überarbeitet und empirisch an verschiedenen Untersuchungsgruppen getestet wurden. Die Seite der Personen wird dabei über Präferenzen von Aktivitäten und Beschäftigungen sowie über Wertvorstellungen und Lebensziele beschrieben. Die Seite der Umwelt lässt sich durch Voraussetzungen, Anforderungen und Belohnungen beschreiben, die den jeweiligen Persönlichkeitstyp am besten zur Entfaltung kommen lassen und ihn in seiner Entwicklung unterstützen. Ein weiterer Aspekt, unter dem die Struktur von Berufsbiografien thematisiert wird, ist deren Kontinuität: Diese kann nicht nur als Stabilität der Beschäftigung in einem einzelnen Unternehmen, sondern erweitert auch als Kontinuität der Beschäftigung in Unternehmen einer der sechs Umwelttypen verstanden werden. Das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung der beruflichen Entwicklung wird zuallererst als Effekt der Passung von Person und Umwelt thematisiert: Eine große Kongruenz führt zu beruflicher Kontinuität, die durch ein positives Zusammenwirken von Person und Umwelt verstärkt wird, während ein Missverhältnis zu geringer Zufriedenheit und damit einer steigenden Wahrscheinlichkeit von beruflichen Veränderungen führt. Außerdem wirken weitere Faktoren aus der beruflichen und außerberuflichen Umwelt förderlich auf die berufliche

Kontinuität ein: So haben beispielsweise Lebenspartner/innen und Kolleg/innen ein Interesse an dem Fortbestand für sie verlässlicher Situationen, die für sie vorteilhaft sind. Die Reaktion von Holland auf Prognosen von zunehmend diskontinuierlichen Erwerbsbiografien ist denn auch eher pessimistisch: Er betont die Bedeutung vorhandener Dispositionen sowie die Schwierigkeit, sich der eigenen Geschichte zu entledigen, und er sieht Menschen daher zunehmend zum Opfer von strukturellen und sozialen Verwerfungen werden (Holland, 1996, S. 404). Die Annahme einer hohen Konstanz der Persönlichkeitstypen in diesem Modell kollidiert mit der Anforderung, sich schnell auf neue Umgebungen einzustellen, und das damit verbundene Missverhältnis von Person und Umgebung wird damit zu einem Quell von Unzufriedenheit, der wiederum zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechsel führt.

3.4.2. Modell der Laufbahnentwicklung

Im Fokus der Theorie von Super (1953, 1957, 1980, 1990; Super, Savickas & Super, 1996) steht nicht wie bei Holland die Passung zwischen Person und Beruf, sondern die Entwicklung einer Person und ihres Selbst-Konzeptes über die gesamte biografische Laufbahn. Diese Entwicklung ist nach Super gekennzeichnet durch verschiedene Stadien (life stages), die durch das Einnehmen von insgesamt neun wichtigen Rollen (roles) in vier wichtigen sozialen Feldern (theaters) beschrieben werden (Super, 1980).

Im Kontext dieser Arbeit ist die Theorie der beruflichen Entwicklung von Super aus mindestens zwei Gründen von besonderem Interesse: Erstens ist sie keine „statische“ Theorie: Veränderung oder Diskontinuität, nicht Stabilität beziehungsweise Kontinuität, werden damit als normale Entwicklung vorausgesetzt. Und zweitens thematisiert die Theorie über die verschiedenen Rollen und sozialen Felder ein breites Spektrum von Inhalten, womit von vornherein die Einbettung der beruflichen Entwicklung in einen breiteren biografischen Rahmen angelegt ist.

Bevor eingehender auf die Laufbahnstadien, die als konzeptioneller Rahmen der Theorie von Super gelten können (Leung, 2008, S. 120), eingegangen wird, sollen zunächst die Rollen und sozialen Felder – als für die Stadien konstitutive Elemente – beschrieben werden.

Als erstes Element seiner Theorie benennt Super *neun soziale Rollen* (Super, 1980, S. 283): (1) Kind, (2) „Lernender“ (im Original: „Student“, was sich sowohl auf die Schule, das College als auch die Universität bezieht), (3) „Freizeitmensch“ („Leisureite“ – eine auch im Original un-

scharfe Bezeichnung, mit der ein Mensch bei Freizeitaktivitäten bezeichnet wird), (4) Staatsbürger, (5) Arbeiter (beinhaltet auch arbeitslose Arbeiter und Nicht-Arbeitende), (6) Ehegatte, (7) Hausfrau / Hausmann, (8) Elternteil und schließlich (9) Rentner / Pensionär. Diese Aufzählung betrachtet Super nicht als abschließend, noch ist er der Ansicht, dass alle Menschen in ihrem Leben jede dieser Rollen einnehmen (Super, 1980, S. 284). Die Rollen seien auch nicht an einzelne Geschlechter gebunden, aber in unterschiedlichem Maße biologisch (wie beispielsweise die Rolle der Mutter) oder sozial determiniert, wobei die soziale Bestimmtheit durch soziale Prozesse veränderbar sei (ebenda). Mit jeder dieser Rollen sieht Super ein Bündel spezifischer Erwartungen verbunden (Super, 1980, S. 285), die in den *vier wichtigsten sozialen Feldern* (theaters), (1) dem „Heim“ (home), (2) der Gemeinschaft (community), (3) der Schule (inklusive College und Universität) und (4) dem Arbeitsplatz an die Personen gerichtet werden (Super, 1980, S. 284). Die einzelnen Rollen werden meist in einem der mit ihnen verbundenen sozialen Felder wahrgenommen (ebenda).

Die Rollen und die damit verbundenen Erwartungen können sich nach diesem Modell aus verschiedenen Gründen ändern: Betrachtet man beispielsweise die Rolle der Erwerbsperson, dann kann diese sich verändern, wenn der Arbeitsplatz gewechselt wird (Super, 1980, S. 285-286). Eine einzelne Rolle kann auch mehrfach bestimmt sein, wenn etwa zu unterschiedlichen Tageszeiten bei zwei verschiedenen Arbeitgebern gearbeitet wird (ebenda). Zu verschiedenen Zeitpunkten eines Lebens können außerdem unterschiedliche Rollen zeitgleich eingenommen werden – zu Beginn des Lebens mag es allein die Rolle des Kindes sein, während später die Rollen des Ehepartners, des Erwerbstätigen und des Vaters oder der Mutter gleichzeitig eingenommen werden können (Super, 1980, S. 283). Während solcher Phasen der multiplen Besetzung von Rollen wird deren Interdependenz ersichtlich, wenn sie miteinander in Konflikt geraten, weil ihre gleichzeitige Ausübung etwa aufgrund zeitlicher Limitierungen nicht oder nur begrenzt möglich ist:

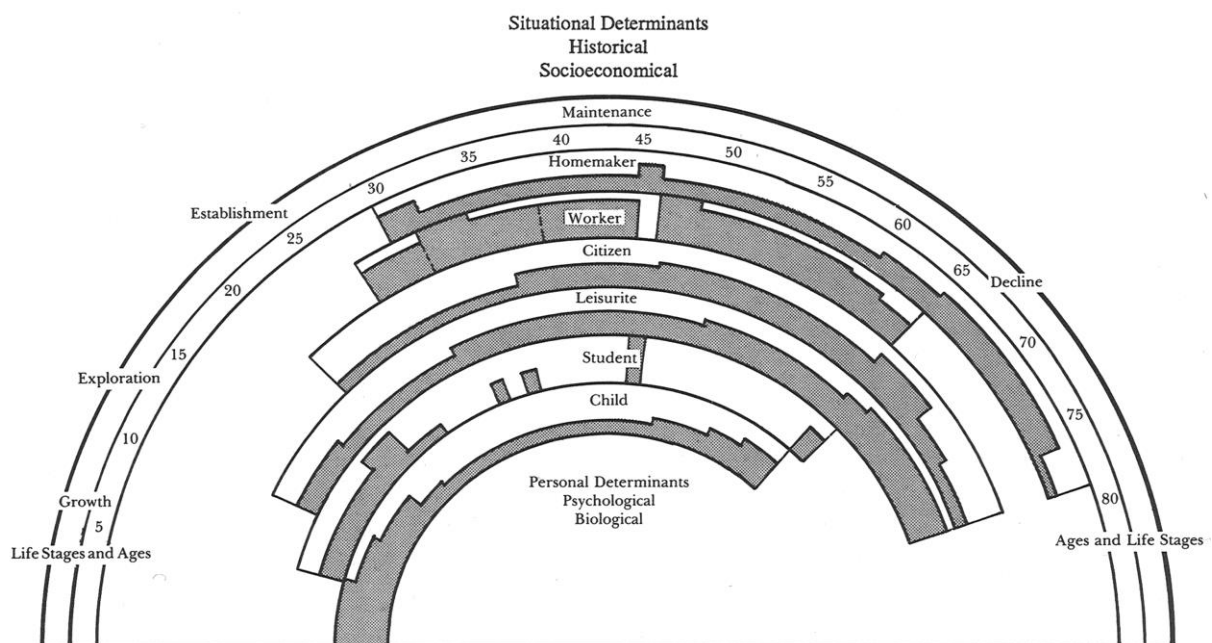
The fact that, willy nilly, people play several roles simultaneously (during the same day, month, and life stage), in several theaters, means that occupation, family, community and leisure roles have impact on each other. Success in one facilitates success in others, and difficulties in one role are likely to lead to difficulties in another, although success bought at too high a price may cause failure in another.

(Super, 1980, S. 287)

Über die gesamte Lebensspanne hinweg sieht Super die einzelnen Rollen durch eine Zu- und Abnahme ihrer Bedeutung gekennzeichnet, die sich auch in dem Umfang der Zeit ausdrückt,

die ihnen in den einzelnen Abschnitten des Lebens – den *Laufbahnstadien* (life stages) – zukommen (Super, 1980, S. 288). Insgesamt benennt Super fünf dieser Stadien: (1) das Wachstums- und Explorationsstadium (growth), (2) das Explorationsstadium (exploration), (3) das Etablierungsstadium (establishment), (4) das Erhaltungsstadium (maintenance) und schließlich (4) das Rückzugsstadium (decline) (Super, 1980, S. 289; Übersetzungen: Hohner & Hoff, 2008, S. 835). Die zeitliche Abfolge der Laufbahnstadien entspricht dabei typischerweise der Nennung in der Aufzählung und findet sich illustriert in dem von Super entwickelten Life-Career Rainbow (Abb. 19).

Abbildung 19: Laufbahnstadien / Life-Career Rainbow (Super)



Quelle: Super, 1990, S. 212.

Zusätzlich zu den Laufbahnstadien beschreibt die Theorie biografische *Entscheidungspunkte* (decision points), die vor oder zu dem Zeitpunkt der Aufnahme einer neuen Rolle eintreten, einzelne Stadien beenden oder Veränderungen in ihnen herbeiführen können (Super, 1980, S. 291). In diesen Entscheidungspunkten sieht Super biografische Begegnungen mit situationalen auf der einen und personalen Bestimmungsfaktoren (determinants) auf der anderen Seite reflektiert (Super, 1980, S. 294-295). Super (ebenda) unterscheidet die Bestimmungsfaktoren auf der Situationsseite als entweder entfernt („remote“; beispielsweise Sozialstruktur, ökonomische Bedingungen, sozioökonomische Organisationen) oder unmittelbar („immediate“; beispielsweise Beschäftigung, Schule, Gemeinschaft und Familie). Diese Unterscheidung in entfernte und unmittelbare Faktoren findet sich spiegelbildlich auch für die personale Seite: als

entfernt vom Entscheidungsprozess wird das biologische Erbgut (biological heritage) bezeichnet, während zu den unmittelbaren Faktoren Aspekte wie Intelligenz, spezifische Begabungen, akademische / schulische Leistungen, Bedürfnisse, Werte, Interessen, Einstellungen, Selbst-Wahrnehmung und Situations-Wahrnehmung gezählt werden (ebenda).

Das von Super beschriebene Modell – mit den Elementen der Rollen, der sozialen Felder sowie der Laufbahnstadien und den Entscheidungspunkten – ist als analytischer Rahmen zunächst unabhängig von konkreten empirischen Ausprägungen. Für empirische Untersuchungen der Berufsreife (career maturity) wurde das Career Development Inventory (CDI) entwickelt, mit dem auf verschiedenen Skalen Aspekte wie Karriereplanung, die Wahrnehmung und Nutzung von Ressourcen, Kenntnisse über die Arbeitswelt und Entscheidungsprozesse und schließlich die bevorzugte Beschäftigung erhoben werden (Patton & Lokan, 2001, S. 34).⁷

In seiner inzwischen fast fünfzigjährigen Geschichte wurde das Modell von Super in vielfältigen empirischen Erhebungen untersucht (im Überblick: Leung, 2008, S. 121-122; Super, 1990, S. 226-236; Patton & Lokan, 2001), auf die hier nur unter zwei Gesichtspunkten eingegangen werden soll: die Anwendbarkeit des Modells auf verschiedene Gruppen und die Bedeutung des Geschlechts für Laufbahnmuster.

- Mit Blick auf den sozioökonomischen Status von Personen fasst Super die Ergebnisse von Untersuchungen der Berufsreife dahin gehend zusammen, dass die Berufsreife nicht signifikant mit dem sozioökonomischen Status in Verbindung stehe (Super, 1990, S. 227-229), wohl aber davon auszugehen sei, dass Personen aus ärmeren Bevölkerungsgruppen instabilere oder durch vielfache Versuche gekennzeichnete Karrieremuster aufweisen (Super, 1990, S. 228).
- Als Minderheitengruppe wird im Überblick von Super auf die Gruppe der schwarzen Bevölkerung eingegangen. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen größtenteils eine Bestätigung des Modells – beispielsweise bei schwarzen Personen der Mittelschicht –, in einzelnen Fällen jedoch auch Abweichungen, etwa bei benachteiligten Schwarzen (Super, 1990, S. 235).
- Patton und Lokan kommen in ihrem Überblick verschiedener Studien zu dem Schluss, dass der sozioökonomische Status für die Ausprägung der Berufsreife bedeutsamer sei als der ethnische Hintergrund (Patton & Lokan, 2001, S. 38).

⁷ Bei Patton und Lokan findet sich auch ein kurzer historischer Abriss der Entwicklung des Instruments und seiner Vorgänger, dem Vocational Development Inventory-AS (VDI-AS) und dem Career Maturity Inventory.

- Mit Blick auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen Untersuchungen in der Regel leichte Vorteile für Frauen bei der Berufsreife insbesondere auf den kognitiven Skalen des CDI (Super, 1990, S. 234; Patton & Lokan, 2001, S. 37). In diesem Kontext weist Super darauf hin, dass Karrieremuster lange Zeit ausschließlich für Männer vorlagen, und dass für Frauen aufgrund ihrer Rolle als Gebärende andere Karrieremuster typisch seien (Super, 1990, S. 234), die in Tabelle 7 aufgeführt sind.

Tabelle 7: Laufbahnmuster von Frauen und Männern

Frauen	Männer
stable homemaking;	stable;
conventional or traditional (working, followed by marriage and full-time homemaking);	conventional;
stable working, double-track (working while homemaking);	multiple trial.
interrupted (perhaps now the common or conventional pattern of working, homemaking and again working, either while homemaking or after having given up homemaking);	
unstable (recycling);	
multiple-trial.	

Quelle: Super, 1990, S. 234; eigene Darstellung.

Super kommt zu dem Schluss, dass die Theorie der Laufbahnstadien prinzipiell für beide Geschlechter anwendbar ist, jedoch die unterschiedlichen Karriereverläufe aufgrund von Schwangerschaften und anderen Lebensumständen berücksichtigt werden müssen (ebenda). Hohner und Hoff machen darauf aufmerksam, dass mit den von Super beschriebenen Laufbahnmustern genau „jene Muster berücksichtigt [werden], die bis in die zweite Hälfte des letzten Jahrhunderts für Frauen als normativ leitend galten“ (Hohner & Hoff, 2008, S. 835) und auf die auch in Kapitel 3.1.2. eingegangen wurde.

Die Theorie von Super hat inzwischen eine Geschichte von rund 50 Jahren, und sie wurde und wird nach wie vor als eine der wichtigsten Theorien beruflicher Entwicklung eingestuft (Brown, 1990, S. 354; Leung, 2008, S. 123; Hohner & Hoff, 2008). Hervorgehoben wird an der Theorie unter anderem, dass sie nicht nur eine im engeren Sinne Theorie der beruflichen Entwicklung darstellt, sondern über die verschiedenen Rollen und sozialen Felder einen weitaus umfassenderen Rahmen spannt, in dem die berufliche Entwicklung im Kontext von Rollen im Lebenslauf verhandelt wird (Brown, 1990, S. 354). Der umfassende Ansatz von Super bringt es mit sich, dass die einzelnen Elemente und Perspektiven nicht immer fest in ein in sich geschlossenes

Theoriegebäude integriert sind. Super bestätigt dies selbst, wenn er seine Theorie als eine Sammlung verschiedener theoretischer Elemente aus der Entwicklungs-, der differentiellen, der Persönlichkeits-, der Sozial- und der phänomenologischen Psychologie bezeichnet, die durch das Selbst-Konzept und durch Lerntheorien miteinander verbunden seien (Super, 1990, S. 199).

Mit Blick auf die vorliegende Arbeit und die Frage, welche Aussagen die Theorie von Super zu den Dimensionen, zur Struktur und zum Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung von Berufsbiografien macht, ließe sich eine große Zahl einzelner und qualitativ teilweise sehr unterschiedlicher Aspekte aufzählen. In den Arbeiten von Super finden sich Ausführungen zu Rollen, zu sozialen Felder, zu Laufbahnstadien, über Entscheidungspunkte und ein Entscheidungsmodell sowie eine Ordnung personaler und situativer Bestimmungsfaktoren (Super, 1980, S. 290-295). Seinen Ausführungen zu Entscheidungsprozessen oder der Entwicklung eines Selbst-Konzeptes liegt dabei ein prinzipiell interaktionistisches Verständnis zugrunde (Super, 1953, S. 190; Super, 1980, S. 295; Super, 1990, S. 203), womit zugleich eine Verortung der Theorie hinsichtlich der Frage gegeben ist, inwiefern Berufsbiografien eher durch eine subjektive Bestimmung oder eine objektive Bestimmtheit gekennzeichnet sind. Die Antwort: sowohl als auch und je nach dem. Aussagen über die Struktur von Berufsbiografien beziehungsweise von Lebensläufen finden sich einmal in der grundsätzlichen Annahme über das Vorhandensein der fünf Laufbahnstadien (Wachstum, Erkundung, Etablierung, Erhaltung und Rückzug), die – wenn auch nicht notwendig für jede Person in gleicher Weise – mit spezifischen Entwicklungsaufgaben und damit auch Veränderungen der Person verbunden sind. In diesem Sinne ist die Veränderung beziehungsweise die Diskontinuität im biografischen Verlauf der Normalfall. Wird die Frage nach der angenommenen Struktur von Berufsbiografien stärker auf den im engeren Sinne berufsbiografischen Strang bezogen – die Rolle als Erwerbstätige/r (worker) – dann liegt dem Modell eher die Annahme einer großen beruflichen Kontinuität zugrunde. Dies ist zum einen der Struktur und zeitlichen Ausprägung der Rolle des „Worker“ im Life-Career Rainbow (Abb. 19) zu entnehmen, die durch eine große Kontinuität gekennzeichnet ist, zum anderen dem Hinweis auf die andere Strukturiertheit der weiblichen Berufsbiografien, die erst nachträglich und als vom männlichen Modell abweichende, stärker durch Diskontinuitäten gekennzeichnete Verläufe beschrieben werden. Auch wenn in den konzeptionellen Annahmen eher das Bild einer kontinuierlichen Rolle als Erwerbstätiger durchscheint, so weist Super doch auf stärker durch Diskontinuitäten geprägte Verläufe hin, die durch mehrfache Versuche, in ein Arbeitsverhältnis zu gelangen, geprägt sind (Super, 1990, S. 228).

3.4.3. Modell der Lebensgestaltung und Zielkonflikte

Im Zentrum des Modells von Hoff (Hoff, 2006; Hoff, Dettmer, Grote, & Hohner, 2002; Dettmer, Hoff, Grote, & Hohner, 2003; Dettmer, Hoff, Lurse, & Olos, 2003; Hoff & Ewers, 2003; Härtwig & Hoff, 2010) stehen Ziele auf verschiedenen Handlungsebenen (alltäglich, alltagsübergreifend und biografisch bedeutsam), Konflikte zwischen Zielen und der Versuch der Bewältigung von Konflikten durch die Realisierung unterschiedlicher Formen der Lebensgestaltung.

Das Modell von Hoff bietet für die vorliegende Arbeit folgende Möglichkeiten: Mit dem Modell lässt sich zunächst eine Verbindung zwischen den soziologischen Schlüsselkonzepten des Wandels der Arbeit (der „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ von Arbeit, der „kontrollierten Autonomie“, der „Internalisierung des Marktes“ und schließlich der These vom „Arbeitskraft-Unternehmer“ – siehe dazu: Kapitel 2.3.2.) und einer psychologischen Theorieebene und Begrifflichkeit herstellen. Konkret etwa können damit folgende Fragen formuliert werden: Was bedeutet es für Personen in alltagsübergreifender und biografischer Perspektive, wenn sie im Sinne der Subjektivierung von Arbeit ihre gesamten persönlichen Ressourcen, einschließlich ihrer Ziele und Strebungen in den Dienst der Arbeit stellen? Und was geschieht, wenn neben die Anforderungen der Arbeit andere Interessen und Ziele treten, etwa wenn im Privatleben eine dauerhafte Partnerschaft mit Kindern Zeit und Aufmerksamkeit verlangt? Die so gewonnene Begrifflichkeit ermöglicht die Operationalisierung von Zielen und motivationalen Orientierungen sowie die Beschreibung der Veränderung von Zielen im biografischen Verlauf und schließlich eine Untersuchung der Versuche der Bewältigung von Konflikten durch die Realisierung unterschiedlicher Formen der Lebensgestaltung.⁸

Das Modell von Hoff wird nachfolgend in drei Schritten dargestellt. Zunächst werden die Konzepte zu persönlichen Zielen auf den Ebenen des alltäglichen, des alltagsübergreifenden und schließlich des biografisch bedeutsamen Handelns eingeführt. Dann werden Ausführungen zu

⁸ Die folgende Wiedergabe des Modells von Hoff ist in erster Linie auf die Darstellung des Konzeptes ausgerichtet. Die hier nur kurz angerissene Verknüpfung zu den Prozessen und Schlüsselkonzepten des Strukturwandels der Arbeit wird in Kapitel 5.1. noch einmal ausführlicher aufgegriffen, in dem der Forschungskontext dieser Arbeit – das Projekt KOMPETENT – beschrieben wird. Inhaltlich werden die hier vorgestellten Begriffe und Konzepte vor allem in Kapitel 6.2. wieder aufgenommen und kurz rekapituliert, um sie dann mit den empirischen Ergebnissen der Untersuchung zu verbinden. Für den Entstehungskontext ist auf das Projekt „PROFIL – Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“ am Institut für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie der FU Berlin hinzuweisen (Hoff, Hohner, & Dettmer, 1998; Hoff, Hohner, Dettmer, & Grote, 1999; Hoff, Dettmer, Grote, & Hohner, 2002).

Zielkonflikten auf und zwischen den verschiedenen Handlungsebenen und Lebenssphären vorgestellt. Schließlich wird das Konzept der Formen der Lebensgestaltung als Versuch der Bewältigung von (Ziel-)Konflikten beschrieben.

Ausgangspunkt des Zielmodells ist der Grundgedanke einer *hierarchisch-sequenziellen Ordnung*, in der Ziele grob sowohl nach ihrer zeitlichen Reichweite als auch nach ihrer jeweiligen Über- beziehungsweise Unterordnung in Relation zu anderen Zielen verortet werden können (Hoff, 2006, S. 254; Härtwig & Hoff, 2010, S. 32). Aus hierarchisch übergeordneten Zielen lassen sich Teilziele ableiten und daraus können gegebenenfalls wiederum Ziele mit einer geringeren zeitlichen Reichweite ausgegliedert werden, bis diese schließlich auf der untersten Ebene der Operationen in Handlungen umgesetzt werden (Hoff, 2006, S. 254). Der sequenzielle Charakter dieser Operationalisierung von übergeordneten Zielen bis hin zur Ebene der kaum noch bewusst gesteuerten Einzelhandlungen wird von den Personen erkannt und planvoll in seinen einzelnen Schritten umgesetzt (ebenda). Der Begriff „Ziele“ wird in diesem Zusammenhang zunächst in einem weiten Sinne verwendet: Er umfasst Konzepte wie die „personal projects“, „strivings“ oder „Lebensziele“ und „life-tasks“, auf die nachfolgend noch einmal eingegangen wird. Der Grund für die Verwendung eines weiten Zielbegriffs besteht in der nur beschränkten Möglichkeit einer eindeutigen zeitlichen Ordnung der Konzepte (Hoff & Ewers, 2003, S. 135). Grob lassen sich jedoch die drei Ebenen des alltäglichen, des alltagsübergreifenden und des biografisch bedeutsamen Handelns voneinander unterscheiden (Hoff, 2006, S. 254-258; Hoff & Ewers, 2003, S. 135; Härtwig & Hoff, 2010, S. 32):

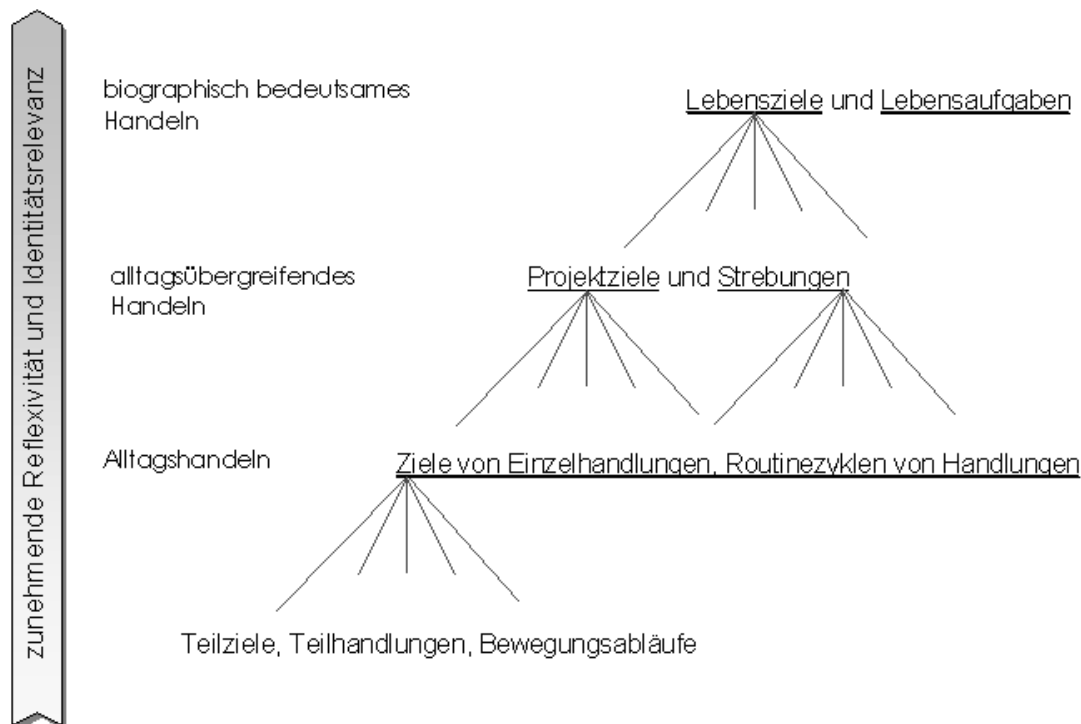
- *Alltagshandeln* (Tages- und Wochenablauf). Auf dieser Ebene ist das Handeln durch wiederkehrende Routinezyklen gekennzeichnet (Cranach, Kalbermatten, Indermühle, & Gugler, 1980; Hacker, 1998; Volpert, 1999).
- *Alltagsübergreifendes Handeln* (Monats- und Jahresablauf). Auf der nächsthöheren Ebene des alltagsübergreifenden Handelns sind die zwei Konzepte der persönlichen Projekte (personal projects) von Little (1983, 1993) und der Strebungen (strivings) von Emmons (1989) zu verorten. (Persönliche) Projekte haben Projektziele, aus denen Teilziele abgeleitet und die in ihrer Gesamtheit bis zu einem bestimmten Zeitpunkt, einem identifizierbaren Endpunkt des Projektes, umgesetzt werden müssen (Hoff, 2006, S. 255). Hoff weist darauf hin, dass hier auch sprachlich eine große Nähe zur Arbeitswelt besteht. Arbeit wird immer häufiger in Projektform organisiert und die Projekte der Unternehmen – ganz im Sinne der Subjektivierung von Arbeit – sollen zu persönlichen Projekten werden (ebenda). Während Projekte im Allgemeinen einen erkennbaren Beginn und ein bestimmtes Ende haben, sind

Strebungen (strivings) durch sich wiederholende Handlungen gekennzeichnet, die im zeitlichen Verlauf stabil bleiben, sich abschwächen oder sich verstärken können (Hoff, 2006, S. 256). Hoff weist darauf hin, dass Strebungen „stärker als kurzfristige Ziele auf Emotionen, sowie auf Wert- und Moralvorstellungen von Personen“ (ebenda) verweisen, womit die Grenze von einem zweckrationalen Verständnis von Zielen und emotional-motivationalen Aspekten des Handelns berührt ist.

- *Biografisch bedeutsames Handeln* (Lebenslauf). Auf der obersten Ebene des Modells sind die sogenannten „Lebensziele“ angesiedelt, deren Übergang zu Projekten und Strebungen durchaus fließend sein kann (Hoff, 2006, S. 256). Hoff nennt hier mit Verweis auf Austin und Vancouver (1996) sowie Locke und Latham (1990) das Beispiel des beruflichen oder Karriereerfolgs, der sowohl als ein kontinuierliches Bestreben oder als ein zeitlich sehr langfristiges Projekt formuliert werden kann (Hoff, 2006, S. 256-257). Weiterhin verortet Hoff den von Cantor (1994) eingeführten Begriff der „life-tasks“ auf dieser Modellebene (Hoff, 2006, S. 257). Die von Cantor beschriebenen „Lebensaufgaben“ – wie beispielsweise die Berufsfindung oder die Gründung einer Familie – ließen sich ihrerseits als Ziele formulieren (ebenda).

Einen Überblick der Handlungsebenen und der Hierarchie von Zielen bietet die Abbildung 20.

Abbildung 20: Handlungsebenen und Hierarchien von Zielen



Quelle: Hoff, 2006, S. 258.

Ziele sind in unterschiedlichem Maße bewusst. Nach Hoff und Ewers kann davon ausgegangen werden, dass in der Zielhierarchie höher stehende Ziele – auf den Ebenen des alltagsübergreifenden und biografisch bedeutsamen Handelns – den Personen häufiger bewusst sind, da für die Erreichung übergeordneter Ziele ein regelmäßiger Abgleich der Ziele von Einzelhandlungen mit dem zu erreichenden übergeordneten Ziel erforderlich ist (Hoff & Ewers, 2003, S. 136). Durch das Nachdenken über die Relationen von einzelnen Zielen zueinander, über die gesamte „Zielstruktur“ und das Handlungsgefüge kann eine Person über sich selbst reflektieren (Hoff, 2006, S. 258). Hoff (2006, S. 259-260) weist auf verschiedene Varianten möglicher Formen der Selbst-Reflexion hin:

- Erstens besteht die Möglichkeit eines retrospektiven Vergleichs auf einer, wie Hoff es nennt, „biographisch-vertikalen Ebene der ‚personalen Identität‘“ (Hoff, 2006, S. 259). Hier setzte eine Person frühere Ziele zu heutigen ins Verhältnis. Dieser biografische Rückblick auf Kontinuitäten und Veränderungen der eigenen Ziele und des Handelns kann zu der Erkenntnis führen, dass eine äußerlich diskontinuierlich erscheinende Biografie, deren Wechsel selbst herbeigeführt wurden, keinesfalls als gebrochen, sondern gegebenenfalls als Ausdruck der kontinuierlichen Verfolgung von Zielen zu bewerten ist (ebenda).
- Eine zweite Variante besteht nach Hoff (ebenda) darin, prospektiv über „possible selves“ (Markus & Nurius, 1986) nachzudenken, und die Lebensziele und Handlungsstränge mit diesem Bild ebenso ins Verhältnis zu setzen wie das Alltagshandeln, und dieses auf seine Zweckdienlichkeit zur Erreichung des Bildes von sich selbst in der Zukunft hin zu beurteilen.
- Drittens existiert nach Hoff (2006, S. 259-260) die Möglichkeit, dass Menschen auf einer horizontalen Ebene ihre Ziele in der Gegenwart über ihre verschiedenen sozialen Rollen – wie beispielsweise am Arbeitsplatz, als Eltern, im Freundes- und Bekanntenkreis oder in weiteren sozialen Rollen – hinweg vergleichen. Diese Reflexion über die eigene „soziale Identität“ könne zu der Erkenntnis führen, dass manche Aspekte des Handelns über die verschiedenen Rollen hinweg gleich blieben, oder aber sie werden als widersprüchlich erfahren (ebenda). Insbesondere dieser horizontale Vergleich von Zielen und Handlungen in der Gegenwart wird von Hoff als zentraler Ausgangspunkt der noch darzustellenden Überlegungen zu Konflikten von Zielen und deren Bewältigung angesehen:

Je stärker persönliche Ziele in der Gegenwart kollidieren (...), desto stärker werden diese Ziele zum Gegenstand des Nachdenkens und Vergleichens gemacht, und es

kommt möglicher Weise zur Bildung übergeordneter Ziele (...), die zu einer Veränderung der Lebensgestaltung als Strategie der Konfliktbewältigung führen können.

(Hoff, 2006, S. 260)

- Eine vierte Form des Vergleichs von Zielen liegt nach Hoff in der Möglichkeit, die eigenen Ziele und Strebungen mit externen Anforderungen, von Dritten gesetzten Zielvorgaben, Normen und Rollenerwartungen ins Verhältnis zu setzen (Hoff, 2006, S. 260).

Bereits in den einführenden Bemerkungen zu dem hier vorgestellten Modell war darauf hingewiesen worden, dass es die Möglichkeit bietet, eine Brücke zwischen den beschriebenen Konzepten der neuen Formen der Kontrolle der Arbeit und deren Folgen für das Handeln der einzelnen Personen zu schlagen. Genau darauf weist Hoff hin, wenn er darauf eingeht, dass die neuen Formen der Kontrolle der Arbeit – hier: Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit – implizieren,

... dass immer häufiger jenes Handeln im Arbeitsalltag und in der Berufsbiographie extern gefordert wird, das auch den persönlich leitenden Zielen von Autonomie, von Selbstorganisation, Selbstverantwortung, Selbstkontrolle, Selbstverwirklichung, von motivationaler und emotionaler Bindung an die eigene Arbeit etc. entspricht.

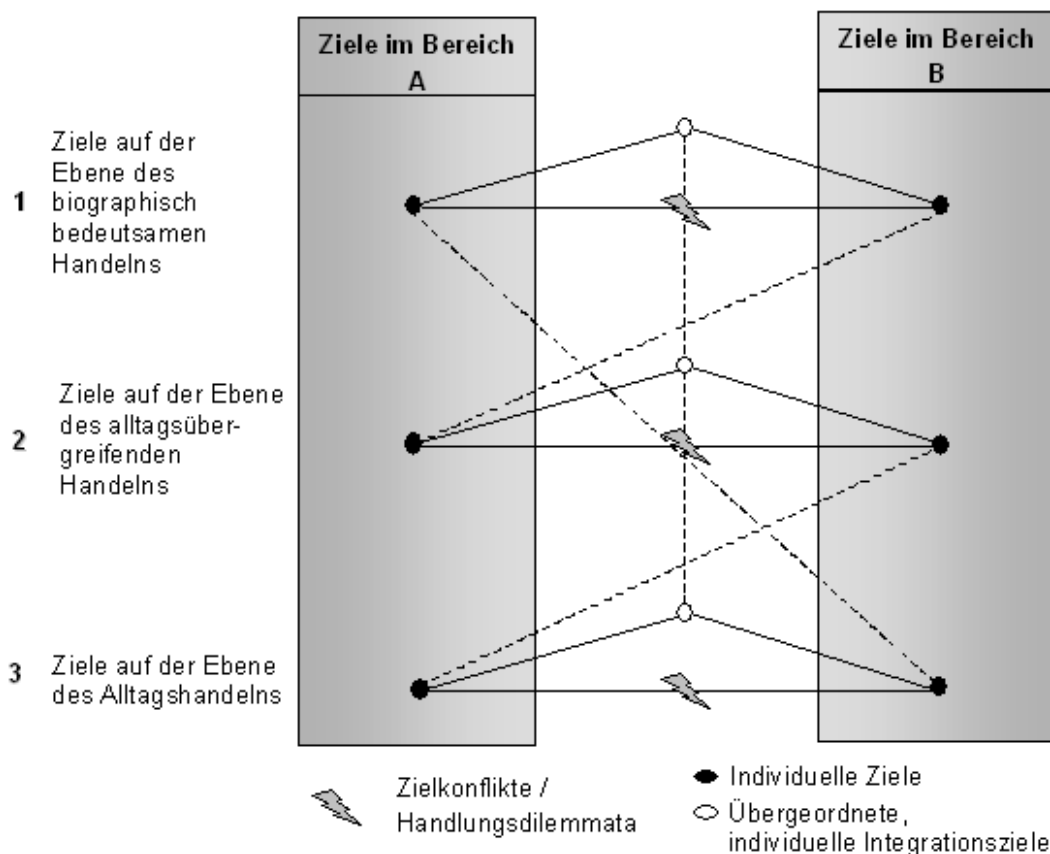
(Hoff, 2006, S. 260)

Doch was bedeutet diese – folgt man den idealtypischen soziologischen Konzepten – praktisch vollständige Durchdringung persönlicher Ziele durch externe Anforderungen, Erwartungen, Vorgaben und Normen für die individuelle Lebensgestaltung? Ist eine nachgerade ausschließliche Orientierung an marktförmig-zweckrationalen Zielen auf Dauer durchzuhalten? Und was passiert, wenn neben die Ziele in der Sphäre des Berufs im Privatleben der Wunsch nach einer festen Partnerschaft oder der Familiengründung tritt? Unter anderem Fragen wie diese bilden den Ausgangspunkt des Projekts KOMPETENT ab (→ Kapitel 5.1.) und sollen in dieser Arbeit empirisch erst in Kapitel 6.3.2. beantwortet werden. An dieser Stelle der Arbeit wird zunächst der Grundgedanke der Lebensgestaltung als Konfliktbewältigung vorgestellt, um daran anschließend die drei Hauptformen der Lebensgestaltung – der Entgrenzung, der Segmentation und der Integration – zu beschreiben.

Der Grundgedanke, verschiedene Formen der *Lebensgestaltung als Versuch der Bewältigung von Konflikten* zu begreifen, nimmt nach Hoff (2006, S. 267) seinen Ausgangspunkt bei der

von Emmons, King und Sheldon (1993) formulierten Erkenntnis, dass Konflikte zu einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens führen. Doch Konflikte müssten, so Hoff, nicht nur als Belastung gesehen werden, sondern können durchaus die positive Funktion haben, vorhandene Widersprüche stärker in das Bewusstsein zu rufen, und sie damit potenziell zum Gegenstand möglicher Reflexionen und Konfliktlösestrategien werden zu lassen (Hoff, 2006, S. 267). Konflikte zwischen Zielen aus verschiedenen Bereichen des Lebens – in der Abbildung 21 als „Blitze“ gekennzeichnet – können auf allen drei Ebenen des Handelns oder zwischen verschiedenen Ebenen vorliegen (Hoff, 2006, S. 268). Eine Möglichkeit, einen Zielkonflikt zwischen verschiedenen Lebensbereichen zu entschärfen, besteht nach Hoff darin, sogenannte „Integrationsziele“ (Hoff, 2006, S. 267) zu bilden. Die Bildung dieser Form von Zielen beziehungsweise der Lösung eines Konfliktes unterscheidet Hoff explizit von Kompromisse“, bei denen miteinander in Konflikt stehende Ziele nach wie vor bestehen bleiben, weil sie jeweils nur mit Abstrichen realisiert werden (Hoff, 2006, S. 268). Die besondere Qualität der übergeordneten Integrationsziele besteht nun gerade darin, dass sich die subjektive Bedeutung der zuvor konfliktierenden Ziele im Prozess der Bildung von Integrationszielen relativiert und sich dadurch der Konflikt entschärft (ebenda).

Abbildung 21: Zielkonflikte und Integrationsziele



Quelle: Hoff, 2006, S. 268.

Die Bildung von Integrationszielen stellt jedoch nur eine mögliche Variante der Bewältigung von Zielkonflikten dar. Die nachfolgend beschriebenen Formen der Lebensgestaltung können jeweils für sich als ein spezifischer Versuch der Reduktion von Beeinträchtigungen des Wohlbefindens durch Zielkonflikte gelten. Bei der Darstellung wird sich auf die Kerngedanken der drei Hauptformen der Lebensgestaltung beschränkt, um Doppelungen mit der späteren und mit empirischen Beispielen angereicherten Beschreibung in Kapitel 6.2.3. zu vermeiden. Unterschieden werden drei Hauptformen der Lebensgestaltung: die Entgrenzung, die Segmentation und die Integration, die nachfolgend im Anschluss an Hoff (2006, S. 261-270) referiert werden.

- *Entgrenzung.* Bei der ersten Hauptform der Lebensgestaltung, der Entgrenzung, lassen sich keine unterschiedlichen Lebensstränge und damit auch Konflikte zwischen verschiedenen Strängen feststellen. Die Ziele und das Handeln im Beruf und Privatleben werden nicht getrennt wahrgenommen, weshalb sinnvollerweise auch nicht von Lebenssträngen im Plural gesprochen werden kann. „Berufliche“ Ziele können als im höchsten Maße identisch mit persönlichen Zielen gelten, und es verbleiben nur wenige im engeren Sinne außerberufliche Lebensbereiche. Wenn Lebensstränge dergestalt miteinander „verschmelzen“, mag es zwar weiterhin Konflikte geben, aber diese sind keine Konflikte zwischen unterscheidbaren Lebenssträngen, sondern Konflikte innerhalb eines einzigen Strangs, der in der Regel durch „berufliche“ Anforderungen gekennzeichnet ist. Konflikte könnten hier beispielsweise sowohl auf der gleichen Handlungsebene (etwa konfligierende Anforderungen zweier parallel laufender Projekte) oder zwischen verschiedenen Handlungsebenen (etwa zwischen dem biografischen Ziel, eine profitable Firma aufzubauen, aber im Alltag Zeit mit unbezahlten Tätigkeiten zu verbringen, die eher dem Ziel folgen, Arbeit entsprechend eigener Maßstäbe zu realisieren) auftreten. Diese Hauptform lässt sich in insgesamt drei Subformen unterteilen: die Entgrenzung als Verschmelzung, die extrem arbeitszentrierte Entgrenzung und die relativierte Entgrenzung. Die genauen Beschreibungen der Subformen finden sich in Kapitel 6.3.2.2. zusammen mit den empirischen Ergebnissen.
- *Segmentation.* Bei der Hauptform der Segmentation bestehen in der Wahrnehmung der Personen zwei klar voneinander unterscheidbare Lebensstränge des Berufs und des Privatlebens. Konflikte zwischen diesen Strängen werden dadurch vermieden, dass der berufliche und der private Lebensstrang im Denken, Fühlen und Handeln bewusst voneinander „zeitlich, räumlich, inhaltlich und sozial strikt voneinander“ (Hoff, 2006, S. 269) getrennt werden. Unterschieden werden ein arbeitszentrierter und ein ausbalancierter Subtyp, die ausführlicher in Kapitel 6.3.2.3. beschrieben werden.

- *Integration.* Die dritte Hauptform der Lebensgestaltung wird als Integration bezeichnet. Wie auch bei der Segmentation werden bei dieser Variante der berufliche und der private Lebensstrang bewusst voneinander unterschieden. Der zentrale Unterschied zur Segmentation besteht darin, dass im Handeln dauerhaft Koordinationsleistungen vollbracht werden müssen, wie es beispielsweise bei der Abstimmung der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen mit beruflichen Anforderungen charakteristisch ist. Diese Form der Lebensgestaltung entwickelt sich in der Regel vor dem Hintergrund intensiver und dauerhafter Konflikte zwischen den beiden Lebenssträngen. Die Bildung von Integrationszielen oder auch die Entwicklung einer entsprechenden Strebung, die sowohl die eigenen Ziele als auch das Handeln stets unter dem Kriterium der Vereinbarkeit der Lebenssphären organisiert, kann als eine Voraussetzung dieser Arrangements angesehen werden. Auch bei dieser Form werden ein arbeitszentrierter und ein ausbalancierter Subtyp unterschieden, deren Beschreibungen sich in Kapitel 6.3.2.4. finden.

Hoff und Ewers weisen darauf hin, dass sich das beschriebene Konfliktmodell und die Varianten der Konfliktlösung auch für die Modellierung von Zielkonflikten in Paarbeziehungen eignen (Hoff & Ewers, 2003, S. 150-152). Durch die wachsende Zahl von Dual Career Couples erhöhen sich zugleich die potenziellen Konflikte in Partnerschaften, deren Versuche der Bewältigung in analoger Weise durch eine Segmentation, Integration oder Entgrenzung der Ziele beider Partner beschreibbar seien (Hoff & Ewers, 2003, S. 151).

Das Modell der Lebensgestaltung und der Zielkonflikte von Hoff ist mit dem Hinweis eingeführt worden, dass es in besonderem Maße geeignet ist, über eine differenzierte Beschreibung von Zielen anhand ihrer zeitlichen Reichweite, dem Grad ihrer Bewusstheit, ihrer Zugehörigkeit zu einzelnen Lebenssphären und der mit ihnen potenziell verbundenen Konflikte eine Brücke zwischen den neuen Anforderungen des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft auf der einen und Prozessen einer beruflichen Entwicklung und damit verbundenen Theoriebildung auf der anderen Seite zu schlagen. Ziele, Zielkonflikte und Formen der Lebensgestaltung stehen damit im Zentrum dieses Modells. Über die Ziele hinaus bestehen jedoch vielfältige Verbindungen zu der Ebene des Handelns und den damit verbundenen praktischen Konflikten, Widersprüchen und Dilemmata – etwa wenn auf begrenzte zeitliche Ressourcen und damit Unvereinbarkeiten zwischen Zielen (beziehungsweise dem Handeln) innerhalb einzelner Sphären oder zwischen verschiedenen Sphären und sozialen Rollen hingewiesen wird. Mit Blick auf die

Struktur von Berufsbiografien verweist Hoff auf die Möglichkeit, dass von außen brüchig erscheinende berufliche Verläufe subjektiv als durchaus kontinuierlich wahrgenommen werden können, wenn etwa die Wechsel selbst herbeigeführt werden, um damit ein subjektiv wichtig erscheinendes Ziel zu verfolgen.⁹ Die berufliche Entwicklung ist nach diesem Modell das Ergebnis von Interaktionen – Einflüssen im Beruf und Privatleben auf der einen und verschiedenen Formen von Zielen auf der anderen Seite, die sich im biografischen Verlauf dynamisch und durch die Reflexion von Konflikten verändern können.

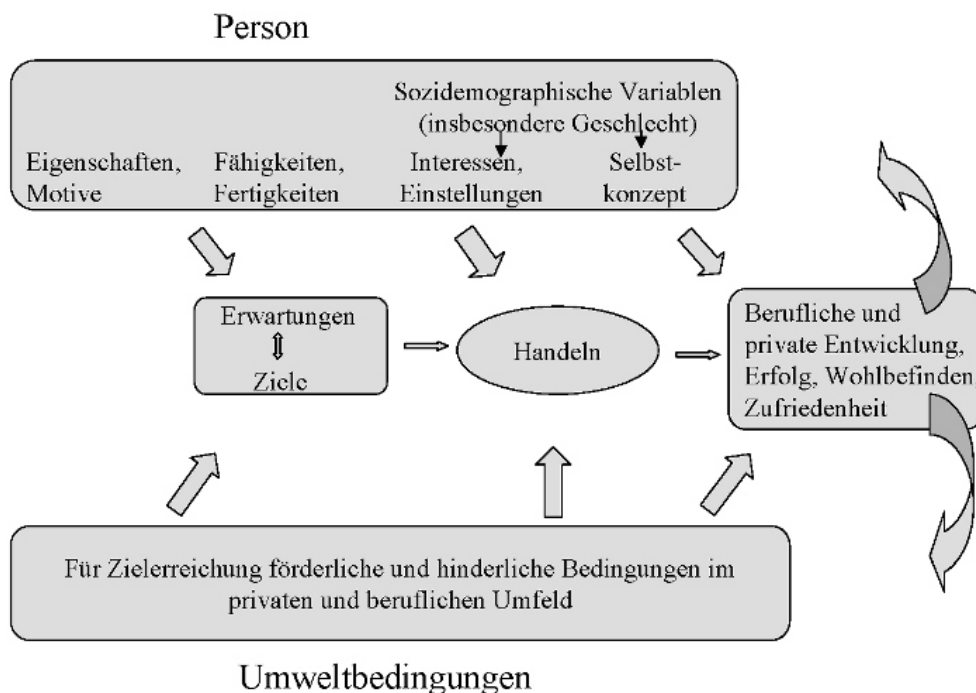
3.4.4. Weitere Ansätze

Aus dem Spektrum psychologischer Modelle der beruflichen Entwicklung werden nachfolgend zwei weitere Ansätze dargestellt: das dynamische Modell der Lebensplanung im Berufs- und Privatleben von Abele (2002, 2003) sowie das integrativ-kontrolltheoretische Modell von Hoff und Hohner (Hoff, 1982a, 1982b, 1992; Hoff & Hohner, 1986, 1992; Hohner, 1993, 2004, 2006).

Das *Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben* bildet gemeinsam mit dem Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht ein integratives theoretisches Modell der Laufbahnentwicklung (BELA-M) (Abele, 2002). Bei dem Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung steht nicht die Berufswahl, „sondern die *Zeit nach* der Berufsausbildung“ (Abele, 2002, S. 110) im Fokus. Berufliches Handeln wird in diesem Modell als das Ergebnis der Interaktion von Personvariablen und Merkmalen der Umwelt gesehen (Abele, 2003, S. 162). Die nachfolgende Darstellung (Abb. 22) gibt einen Überblick der verschiedenen Komponenten des Modells und die Wirkrichtung der einzelnen Einflüsse.

⁹ Entsprechende Beispiele finden sich in Kapitel 6.3.1., in dem auf die Veränderungen der beruflichen Strebungen eingegangen wird.

Abbildung 22: Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben



Quelle: Abele, 2002, S. 111.

Eine Überschneidung zwischen dem Modell von Abele und jenem von Hoff besteht in dem handlungstheoretischen Bezugsrahmen (Abele, 2003, S. 162) sowie der herausgehobenen Bedeutung von Zielen und persönlichen Projekten (Abele, 2002, S. 111-112; Abele, 2003, S. 163). Hervorzuheben ist an dem Modell die dezidierte Berücksichtigung des Geschlechts in dem zweiten Teilmodell – dem Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht. Das Geschlecht wird hier anhand von drei verschiedenen Aspekten untersucht (Abele, 2002, S. 166-167): (1) das Geschlecht als biologisches Merkmal, (2) das Geschlecht als Merkmal, mit dem eine Person einer bestimmten Gruppe von Personen und damit verbundenen Zuschreibungen zugeordnet wird und schließlich (3) das Geschlecht als psychologisches Merkmal, als „Innenperspektive“ (Abele, 2002, S. 167) und Teil des Selbstkonzeptes der einzelnen Person. Die systematische konzeptionelle Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht findet in den von Abele dargestellten Hypothesen und Befunden ihren Ausdruck in differenzierten Aussagen etwa über die widersprüchliche weibliche Geschlechtsrolle, die besseren Möglichkeiten für Frauen berufstätig zu sein, aber kaum eine Karriere verfolgen zu können, sowie unterschiedliche Karriereoptionen und Erwartungen an die Geschlechter (Abele, 2003, S. 168-174). Abele folgert daher, dass Frauen es, aufgrund des bei ihnen häufiger zu findenden Motivmixes beziehungsweise der widersprüchlichen Rollenerwartungen, schwerer haben, Ziele planvoll umzusetzen oder dass sie sich im Prozess des Handelns häufiger umorientieren (Abele, 2003, S. 174-175). Außerdem

weist Abele darauf hin, dass Akademikerinnen in der Regel mit ebenfalls beruflich ambitionierten und gut ausgebildeten Männern Partnerschaften eingehen, und dass diese Konstellation zu der Frage führt, wie zwei ambitionierte Berufslaufbahnen miteinander zu vereinbaren sind (Abele, 2003, S. 175; siehe auch die Anmerkungen in Kapitel 2.5.3. zu Dual Career Couples).

Mit dem Modell von Abele kann die berufliche Entwicklung von Personen anhand einer Vielzahl von Personvariablen und Umweltbedingungen beschrieben werden. Berufliche Entwicklung wird auch in diesem Modell in dem umfassenderen Kontext der Lebensplanung untersucht, wodurch die unterschiedlichen Motivkonstellationen von Frauen und Männern, deren Interaktionen und schließlich unterschiedliche Karrierepfade erkennbar werden.

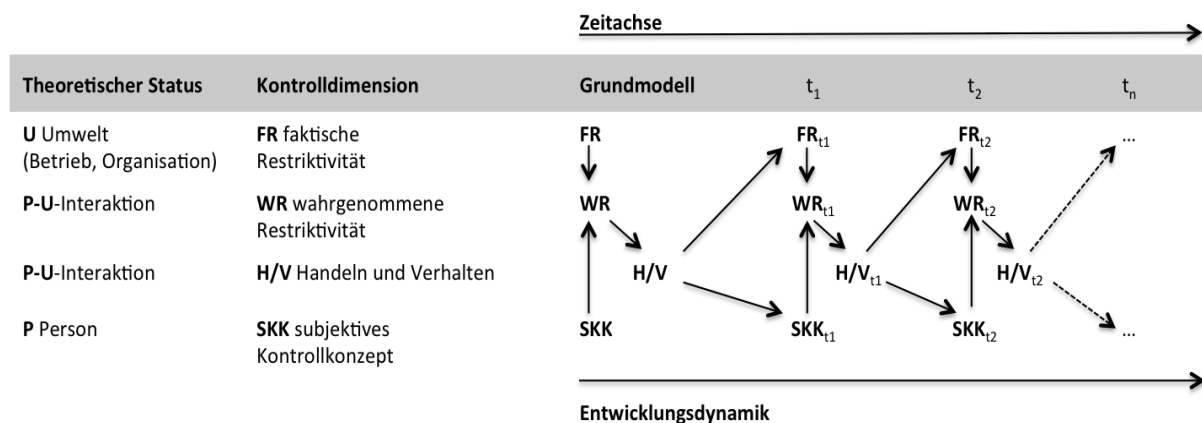
Kernelemente des *integrativ-kontrolltheoretischen Modells* von Hoff und Hohner (Hoff, 1982a, 1982b, 1992; Hoff & Hohner, 1986, 1992; Hoff, Lempert, & Lappe, 1991; Hohner, 1993, 2004, 2006; Hohner & Hoff, 2008, S. 837-838; Lappe, Hoff, & Lempert, 1991) sind das subjektive Kontrollkonzept von Personen sowie eine integrative und dynamische Perspektive, die Interaktionen zwischen Umwelt und Personen sowie deren gegenseitige Veränderung über lange Zeiträume in einem Modell fasst (Hohner, 2006, S. 32-33). Die theoretisch-konzeptionelle Grundlage des Modells bilden die Arbeiten von Hoff (1982a, 1982b, 1992) über Formen des Kontrollbewußtseins, die auch Gegenstand der Untersuchung im Projekt KOMPETENT (→ Kapitel 5.1. und 5.3.2.1.; Ewers & Hoff, 2002b) waren. Im Anschluss an Hoff (1992, S. 56-75) sowie Hoff und Hohner (1992, S. 8-14) sollen hier nur die Grundformen des Kontrollbewußtseins vorgestellt werden. Zunächst sind hier zwei Grundformen eines deterministisch-rigiden Kontrollbewußtseins zu nennen: Bei der *internalen* Variante des deterministisch-rigiden Kontrollbewußtseins stellen Personen bei der Erklärung von Relationen zwischen der eigenen Person, der Umwelt und dem eigenen Handeln vor allem eigene Einflüsse – beispielsweise Fähigkeiten oder Eigenschaften, eigene Anstrengungen – in den Vordergrund. Demgegenüber wird von Personen, die der Variante der deterministisch-rigiden-*externalen* Form zugewiesen werden, der Einfluss der Umwelt – von allgemeinen Bedingungen über wichtige Personen oder technische, sachliche Notwendigkeiten – als bestimmend für das eigene Verhalten benannt. Eine weitere Grundform stellt die *fatalistisch-schwankende* Form dar, bei der vor allem eine Determination durch unvorhersehbare Faktoren – Zufälle, Glück, Pech oder „Schicksal“ – als Kernelement der Erklärung von Verhalten benannt wird, und eine Unterscheidung in interne und/oder externe Faktoren (siehe oben) nachrangig ist. Bei der letzten Grundform handelt es sich um die

interaktionistisch-flexible Grundvorstellung des Kontrollbewußtseins, für die eine „Verknüpfung von Person und Umwelt im Handeln“ (Hoff & Hohner, 1992, S. 10) charakteristisch ist. In der Erklärung des Handelns selbst werden hier gleichzeitig äußere Einflüsse und innere Strebungen als zielgerichtet wirksam beschrieben, der Mensch wird zugleich als Subjekt und Objekt seiner Umwelt verstanden (ebenda, S. 11). Kennzeichnend ist hier ebenfalls die Vorstellung, dass die Bedeutung interner wie externer Faktoren erstens nicht als vollständig determinierend und zweitens von Situation zu Situation unterschiedlich verstanden wird.

Hohner und Hoff weisen darauf hin, dass das integrativ-kontrolltheoretische Konzept als eine Ergänzung des Modells von Abele verstanden werden kann (Hohner & Hoff, 2008, S. 837) und das Modell stärker auf die „Genese und Entwicklung *autonomer Potenziale* von Menschen im Zusammenhang mit Chancen und Restriktionen in Arbeit, Beruf und Privatleben“ (Hohner, 2006, S. 32) ausgerichtet sei.

In dem Modell werden vier Ebenen unterschieden, die in (Abb. 23) zu sehen sind:

Abbildung 23: Kontrolltheoretisch fundiertes Modell zur integrativen Entwicklung von Personen und Organisationen



Quelle: Hohner, 2006, S. 32.

- *Ebene der Umwelt.* Auf dieser Ebene der „faktischen Restriktionen“ werden Einschränkungen des Handelns als „objektive Kontrolle“ (Hohner, 1993, S. 372) gefasst, die sich wiederum auf unterschiedlichen Ebenen – dem Arbeitsplatz, dem Betrieb und auf der überbetrieblichen Ebene – beschreiben lassen (Hohner, 1993, S. 373-375).
- *Ebene der Person.* Auf der Ebene der Person wird über das subjektive Kontrollkonzept die für einzelne Personen jeweils charakteristische Einschätzung des Person-Umwelt-Verhältnisses erfasst (Hohner, 1993, S. 376).

- *Ebene der wahrgenommenen / perzipierten Restriktivität.* Die Wahrnehmung von faktischen Restriktionen oder beruflichen Handlungsmöglichkeiten ist interindividuell unterschiedlich und wird daher von der Ebene der Umwelt unterschieden (Hohner, 2006, S. 33; Hohner & Hoff, 2008, S. 837).
- *Ebene des Handelns / Verhaltens.* Auf dieser Ebene der Interaktion von Person und Umwelt wirken das individuelle Kontrollkonzept auf der einen und die Wahrnehmung von Restriktionen auf der anderen Seite zusammen (Hohner, 2006, S. 33). Sofern ein stärker internes Kontrollkonzept und die Wahrnehmung von Handlungsmöglichkeiten vorliegen, kann eher von dem Entstehen eines (proaktiven) Handelns ausgegangen werden (ebenda), während ein eher externes Kontrollkonzept zu einem eher reaktiven Verhalten führen wird.

Die Interaktion von Person und Umwelt, vermittelt über die zwei Ebenen der wahrgenommenen Restriktivität und des Handelns / Verhaltens und modelliert über einen längeren Zeitraum, lässt die dynamische Perspektive und damit die Annahme der Veränderbarkeit sowohl der Umwelt- als auch der Personen-Seite des Interaktionsprozesses erkennbar werden.

Das Modell integriert vier analytisch zu trennende Ebenen mit dem Ziel, an verschiedenen Stellen des Interaktionsprozesses Autonomie und deren Einschränkung identifizieren zu können (Hohner & Hoff, 2008, S. 837). Ziel dieses auch auf eine integrative Laufbahnberatung (Hohner, 2006) und Personalentwicklung (Hohner, 1993) ausgerichteten Modells ist die Förderung beruflicher Autonomie (Hohner & Hoff, 2008, S. 837).

3.5. Resümee

In den vorangehenden Unterkapiteln wurden ausgewählte Konzepte und Modelle über Lebensläufe und Berufsbiografien aus den Disziplinen Soziologie und Psychologie sowie der Managementforschung vorgestellt. Das nachfolgende Resümee ist darauf gerichtet, Aussagen zur Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien aus der Perspektive der vorgestellten Konzepte zusammenzutragen. Die Darstellung ist gegliedert entlang der thematisierten Dimensionen, der Aussagen über Kontinuität und Diskontinuität und schließlich dem Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung der Berufsbiografien – den Aspekten, anhand derer die einzelnen Konzepte untersucht wurden. Eine Übersicht bietet die Tabelle 8.

Tabelle 8: Übersicht von Konzepten über Lebensläufe und Berufsbiografien aus Soziologie, Managementforschung und Psychologie

	Inhalt (Dimensionen)	Struktur (Kontinuität und Diskontinuität)	Strukturgeber der Berufsbiografien (subjektive Bestimmung versus objektive Bestimmtheit)
Soziologie			
Institutionalisierter Lebenslauf (Kohli)	Erwerbssphäre als Strukturgeber im Gesamt der Institutionen, Altersgrenzen, Bildungssystem, Übergänge, Familienzyklus	Kontinuität durch Institutionalisierung; Diskontinuität durch Prozesse der De-Institutionalisierung	Institutionen (insbesondere Arbeitsmarkt) und Individuum (Biographizität und Individualisierung)
Lebenslauf als Statusbiografie (Levy / H. Krüger & Levy)	Familie, Erwerbssphäre , Verknüpfungen zwischen Familie und Erwerbssphäre sowie anliegender Institutionen	Diskontinuität als Veränderung der Teilhabe an verschiedenen sozialen Feldern	Institutionen (insbesondere Familie, Arbeitsmarkt und Anliegerinstitutionen)
New Careers			
Boundaryless Career (Arthur)	physische und psychologische Mobilität (Betriebswechsel; Einstellungen: „boundaryless mindset“ und Bereitschaft zum Betriebswechsel)	Annahme des „Endes“ betrieblich „gebundener“ hin zu interorganisationalen Karrieren und damit zunehmender (betrieblicher) Diskontinuität	gleichzeitige Betonung von Diskontinuität durch Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft und durch Individuen, die Betriebsgrenzen zu überschreiten suchen
Protean Career (Hall)	psychologischer Erfolg; Metakompetenzen: Anpassungsfähigkeit (adaptability) und Selbst-Wahrnehmung (identity)	Annahme des „Endes“ traditionaler und maßgeblich durch Unternehmen gelenkter hin zu selbst-gesteuerten Karrieren	Diskontinuität durch Individuen, die „ihren Weg gehen“ und zugleich Diskontinuität durch Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft
Psychologie			
Modell der erfolgreichen Berufswahl (Holland)	Persönlichkeitstypen (RIASEC) und Umgebungstypen sowie deren Passung	Kontinuität wird von eher konstanten Personeneigenschaften und Umwelt gestützt; Kontinuität als Kontinuität des Verbleibs in Organisationen eines gleichen Typs	grundsätzlich interaktionistische Perspektive, aber Betonung der Interessen der Personen
Modell der Laufbahnentwicklung (Super)	Laufbahnstadien , soziale Rollen, soziale Felder, Selbst-Konzept	Diskontinuität im biografischen „Durchlauf“ der Laufbahnstadien, sonst Annahme eher konstanter Erwerbsverhältnisse	grundsätzlich interaktionistische Perspektive, Veränderungen von Biografien durch Erwartungen und Aufgaben in verschiedenen Stadien des Lebens
Modell der Zielkonflikte und Formen der Lebensgestaltung (Hoff)	Ziele, Zielkonflikte, Formen der Lebensgestaltung (Beruf und Privatleben), Kompetenzen zur reflexiven Bewältigung von Zielen	Stabilität und Wandel von Zielen und Strebungen sowie Formen der Lebensgestaltung; biografische Kontinuität (auch) als Ergebnis selbstgewählter Veränderungen	interaktionistisches Grundverständnis, bei gleichzeitiger Betonung der Bedeutung von individuellen Zielsetzungen, von Zielklarheit und Kompetenzen zur Konfliktbewältigung und Bildung von Integrationszielen

Von den verschiedenen Ansätzen wird eine große Bandbreite an *Dimensionen* behandelt, die als relevant für die Modellierung von Berufsbiografien angesehen werden: Arbeitsmarkt, Familie, Bildungssystem, Ruhestand, soziale Rollen, Einstellungen zur Bereitschaft über Unternehmensgrenzen hinweg zu arbeiten oder den Betrieb zu wechseln, individuelle Anpassungsfähigkeit und Selbst-Wahrnehmung, Persönlichkeitstypen, Lebenslaufstadien, Ziele und Zielkonflikte sowie Formen der Lebensgestaltung. Folgende Perspektiven erscheinen hilfreich bei dem Versuch einer Ordnung dieser Vielfalt von Untersuchungsdimensionen:

1. *Konstitutive versus Kontextdaten*. Relativ offensichtlich und aufgrund der unterschiedlichen disziplinären Verortung der einzelnen Ansätze ist es wenig verwunderlich, dass mit den jeweiligen Zugängen unterschiedliche Erkenntnisinteressen verbunden sind. Während beispielsweise für die Untersuchung der These des institutionalisierten Lebenslaufs Veränderungen in der Erwerbssphäre (beispielsweise die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, Veränderung von Übergängen oder die Zu- oder Abnahme beruflicher oder betrieblicher Wechsel) konstitutiv sind, stellen derlei Daten für die Konzepte der New Careers eher Kontextdaten dar, die als Begründung für die Untersuchung von Einstellungen – als eigentliche konstitutive Daten – herangezogen werden. Vereinfachend ließen sich auch sozialwissenschaftliche (aus der Soziologie) und eher individualwissenschaftlich orientierte Ansätze (New Careers und Psychologie) gegenüberstellen.
2. *Bedeutung von Geschlecht als analytischem Zugang*. Mit der Auswahl der untersuchten Dimensionen sind immer auch Annahmen über deren Bedeutung für Konstitution von Lebensläufen beziehungsweise Berufsbiografien verbunden. Grob vereinfachend lässt sich sagen, dass das Geschlecht bei den Ansätzen des institutionalisierten Lebenslaufs, der New Careers und dem Modell der erfolgreichen Berufswahl als nachrangig eingeordnet werden kann. Eine große oder zumindest größere Bedeutung hat diese Perspektive hingegen bei den Ansätzen des Lebenslaufs als Statusbiografie, dem Modell der Zielkonflikte und Formen der Lebensgestaltung sowie bei dem Modell der Laufbahnentwicklung, bei denen explizit unterschiedliche soziale Felder und Rollen sowie damit verbundene Verpflichtungen und im unterschiedlichen Maß auch Konflikte thematisiert werden.

Unter dem Aspekt von *Kontinuität und Diskontinuität* in Lebensläufen und Berufsbiografien finden sich bei den einzelnen Ansätzen verschiedene und sich teilweise widersprechende Sichtweisen, die durch spezifische Annahmen der einzelnen Modelle begründet sind.

Als Referenzpunkt in der Diskussion über die (Dis-)Kontinuität von Erwerbsbiografien kann der Ansatz von Kohli gelten. Dessen Annahme der Institutionalisierung des Lebenslaufs ist eng mit der Vorstellung einer Normalarbeitsbiografie verbunden, die durch die Dreiteilung des Lebenslaufs in jeweils für sich kontinuierliche Phasen der Bildung, der Erwerbsarbeit und des Ruhestands gekennzeichnet ist. Tendenzen der De-Standardisierung in der Erwerbssphäre (Zunahme verschiedener Formen von Wechseln) und bei den Übergängen zwischen dem Bildungssystem, der Erwerbssphäre und dem Ruhestand werden allgemein als Erosion der Normalbiografie interpretiert. Die Vorstellung einer Zunahme von Diskontinuität ist hier also zuerst durch eine wachsende Zahl von berufsbiografischen Wechseln und Auflösung standardisierter Abläufe geprägt. Ein Ansatz wie der von Levy und H. Krüger, mit dem Lebensläufe als Statusbiografien konzipiert werden, ist weniger darauf ausgerichtet, eine Quantifizierung von Wechseln zu erfassen, sondern vielmehr auf eine Erweiterung der in das Grundkonzept einbezogenen Institutionen. Besonders hervorgehoben wird hier die Institution der Familie, die für weibliche Erwerbsbiografien in der Regel eine wichtige Institution darstellt, die im Dreiklang Ausbildung-Arbeit-Rente (Kohli) jedoch nicht berücksichtigt wird. Diskontinuität wird hier als ein – vor allem für Frauen – durchaus normaler Wechsel zwischen verschiedenen sozialen Feldern und damit verbundenen Erwartungen konzipiert.

Eine andere Perspektive auf das Verhältnis von Kontinuität und Diskontinuität in Erwerbsbiografien nehmen die Vertreter der Konzepte der New Careers ein. Vor allem in den frühen Texten dominiert die Konstatierung einer Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiografien als Begründung für die Entwicklung der neuen Konzepte. Die Begründung durch eine sich verändernde Umwelt tritt in den späteren Ausführungen jedoch eher in den Hintergrund und weicht einer Argumentation, die vor allem die betriebliche Diskontinuität auch als Ausdruck einer individuellen Bereitschaft zum Wechsel von Organisationen beziehungsweise der Verwirklichung eines „path with a heart“, also der persönlichen beruflichen Selbstverwirklichung begreift. Was zunächst ein unausweichlicher Zwang zu sein scheint – häufigere, eher extern herbeigeführte berufliche Wechsel – wird von diesen Theorien vielfach als Chance formuliert. Beispielhaft sei hier auf Kompetenzgewinne durch neue Kontexte und die schnellere Steigerung des Einkommens durch betriebliche Wechsel hingewiesen.

Auch die drei ausführlicher vorgestellten psychologischen Modelle enthalten teilweise sehr unterschiedliche Aussagen zum Verhältnis von Kontinuität und Diskontinuität. Im Modell der erfolgreichen Berufswahl gilt die richtige Passung von Person und (Arbeits-)Umwelt als Voraussetzung für eine kontinuierliche Berufsbiografie. Eine mangelnde Passung hingegen führt eher zu Unzufriedenheit und schließlich zu einer betrieblichen Diskontinuität. Bemerkenswert

ist hier der Hinweis von Holland auf eine Kontinuität in „Umwelttypen“ – sprich: Unternehmen eines gleichen Typs. Wechsel zwischen ähnlichen und möglichst zum Personentyp passenden Betrieben sieht Holland nicht unbedingt als eine berufliche Diskontinuität an, da das Grundprinzip der richtigen Passung in diesem Fall gewahrt bleibt. Interessant ist hier also weniger der Wechsel an sich, als vielmehr die Stabilität oder Veränderung des Passungsverhältnisses, das potenziell auch durch eine sich wandelnde Umwelt gestört werden kann. Im Modell der Laufbahnentwicklung von Super ist Veränderung – oder eben Diskontinuität – durch den Wechsel zwischen verschiedenen Stadien des Lebens im Grunde vorausgesetzt. Nimmt man die soziale Rolle als Erwerbstätiger im Career Rainbow von Super als Indikator für eine dem Modell zugrunde liegende Annahme von Kontinuität oder Diskontinuität von Erwerbsarbeit, so liegt diesem Modell eher die Orientierung an einer (männlichen) Normalbiografie zugrunde. Der Hinweis auf quantitativ unterschiedliche temporale Ausprägungen der insgesamt neun wichtigsten sozialen Rollen weist jedoch auch darauf hin, dass Kontinuität oder Diskontinuität im Kern keine Zustände darstellen, die entweder gegeben sind oder nicht. Vielmehr lässt sich die Parallelität der gleichzeitig eingenommenen Rollen auch als dynamische und sich wandelnde Konfiguration deuten, deren Anpassung im biografischen Verlauf durch sich verändernde Aufgaben und Möglichkeiten auf der einen und persönlichen Entscheidungen auf der anderen Seite gekennzeichnet ist. In dem Modell der Zielkonflikte und Formen der Lebensgestaltung von Hoff schließlich werden unter anderem die (beruflichen) Strebungen sowie die Formen der Lebensgestaltung als dynamisch und damit potenziell diskontinuierlich angesehen. Berufliche Strebungen können konstant bleiben, sich verstärken oder abschwächen. Veränderungen der Formen der Lebensgestaltung können als Ausdruck sich wandelnder Zielkonflikte verstanden werden, die im Verlauf einer (Berufs-)Biografie sowohl durch Modifikationen im Zielsystem der Personen als auch durch veränderte Anforderungen auf der Seite der Umwelt zustande kommen können. Schließlich weist Hoff darauf hin, dass berufliche Wechsel – Diskontinuitäten – auch als Ausdruck der kontinuierlichen Verfolgung etwa einer beruflichen Strebung gelten können. Kontinuität oder Diskontinuität, das lässt diese Darstellung erkennen, können in Berufsbiografien je nach Modell in unterschiedlicher Weise Ausdruck finden, wie hier abschließend noch einmal beispielhaft zugespitzt werden soll: In dem auf makrostrukturelle Veränderungen ausgerichteten Modell der Institutionalisierung des Lebenslaufs kann die Zunahme von Wechseln des Betriebs als eine Zunahme von diskontinuierlichen Erwerbsbiografien interpretiert werden. Sofern diese Wechsel zwischen Unternehmen des gleichen Umgebungstyps (im Sinne von Holland) geschehen, ließe sich darin gegebenenfalls ein kontinuierlicher Verlauf erkennen. Dies würde umso mehr gelten, wenn sich beispielsweise in einem Segment des Arbeitsmarkts ein

struktureller Wandel der Unternehmensstrukturen ausmachen ließe, der Personen dazu bewegt, das alte „Passungsverhältnis“ dadurch wieder herzustellen – also eine Kontinuität zu verfolgen –, dass diese Personen einen Wechsel des Betriebs vornehmen. In ähnlicher Weise ließe sich ein Wechsel des Betriebs als Ausdruck der kontinuierlichen Verfolgung einer Strebung interpretieren, die beispielsweise auf die Erreichung eines hohen Einkommens oder verlässliche Arbeitszeiten gerichtet sein könnte.

Mit den letzten Hinweisen auf die Bedeutung von persönlichen Zielen und Strebungen ist zugleich die Frage nach dem *Verhältnis von subjektiver Bestimmung und objektiver Bestimmtheit* angesprochen. Kohli beschreibt dieses Verhältnis einerseits als strukturiert durch gesellschaftliche Institutionen – durch die Chronologisierung beziehungsweise Sequenzialisierung von Lebensereignissen. Zugleich beschreibt er jedoch einen Prozess der Individualisierung und Biographisierung, der den Lebenslauf als Institution als prinzipiell deutungsoffen – und damit in der Verantwortung der einzelnen Subjekte – verortet. Der Ansatz von H. Krüger und Levy, der den Lebenslauf als Statusbiografie beschreibt, sieht die Individualisierungs-These hingegen durch die Verbundenheit der Individuen durch Eigenlogiken der Institutionen in ihrer Bedeutung relativiert (H. Krüger & Levy, 2000, S. 379). Betont wird von H. Krüger und Levy vor allem die Institution der Familie, in der verschiedene Lebensläufe miteinander koordiniert werden müssen – wodurch der individuellen Handlungsfreiheit vor allem von Frauen nach wie vor eigene Grenzen gesetzt sind. Die Modelle von Arthur und Hall, die Konzepte der *boundaryless* und der *protean career*, beschreiben sowohl eine äußere Strukturierung von Berufsbiografien durch die Zunahme von Wechseln des Betriebs als auch eine zunehmende Strukturierung von Berufsbiografien durch die Subjekte. Berufliche Veränderungen durch die Individuen werden hier mit Einstellungen – wie der Bereitschaft zum Wechsel des Betriebs oder der Orientierung an eigenen Wertvorstellungen – in Verbindung gebracht. Den psychologischen Modellen liegt allen ein prinzipiell interaktionistisches Verständnis beruflicher Entwicklung zugrunde, und eine grundsätzliche Einschätzung des jeweiligen Anteils von Personen und Umwelt beim Zustandekommen des Handelns beziehungsweise Verhaltens wird in der Regel nicht vorgenommen. Durch eine stärkere Fokussierung auf die Person-Seite – beispielsweise durch eine differenzierte Beschreibung von Eigenschaften, Einstellungen, Zielen und Kontrollkonzepten oder der Betonung der Berufswahl im Modell von Holland – steht hier der individuelle Anteil am alltäglichen oder biografischen Handeln im Vordergrund.

4. Fragestellung und Konzeption der Untersuchung

In dieser Arbeit werden Berufsbiografien im IT-Bereich auf verschiedene Formen der Kontinuität und Diskontinuität untersucht. Die leitende These der Untersuchung ist, dass das Hauptkennzeichen des Wandels von Berufsbiografien in der Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität beziehungsweise in einer wachsenden Vielfalt von verschiedenen Formen einer Kontinuität und Diskontinuität liegt, die einander wechselseitig beeinflussen. Diese zentrale These wird nachfolgend vor dem Hintergrund des im zweiten Kapitel beschriebenen Strukturwandels der Arbeit und den im dritten Kapitel untersuchten Modellen zur Beschreibung und Analyse von Lebensläufen und Berufsbiografien weiter ausgeführt und in Forschungsfragen transformiert, die empirisch untersucht werden können.

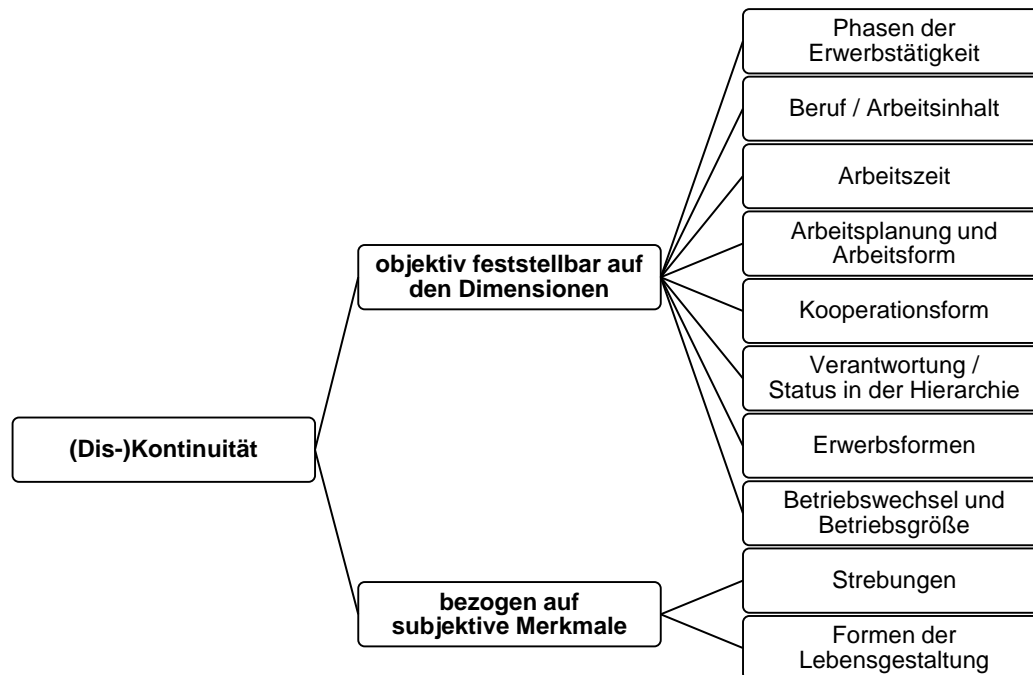
Die Argumentation der vorliegenden Arbeit hat im Kern drei miteinander verbundene Elemente: Erstens bedarf es für die Untersuchung von Berufsbiografien einer *Erweiterung der Dimensionen, anhand derer die Kontinuität und Diskontinuität biografischer Verläufe beschrieben wird*. Diese Erweiterung der Dimensionen bedeutet zugleich die konsequente Abkehr von einem Verständnis von Kontinuität und Diskontinuität, das Berufsbiografien auf einem einzelnen Kontinuum zwischen den zwei Polen einer vollkommenen Stabilität auf der einen und einer vollständigen Diskontinuität auf der anderen Seite verortet. Zweitens ist es für die Bewertung von Veränderungen in Berufsbiografien von herausgehobener Bedeutung, ob diese Veränderungen durch äußere Einflüsse oder durch die Realisierung von Zielen und Strebungen der Personen geprägt sind. Dies ist keine Frage eines Entweder-oder, sondern dürfte sich in der Regel als ein mehr oder weniger konflikthafte, ambivalentes oder widersprüchliches *Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung* darstellen. Das dritte Element besteht in der Zusammenführung der ersten beiden Elemente, der Beschreibung von *Konfigurationen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität* in Berufsbiografien. Diese drei Kernelemente und die mit ihnen verbundenen Fragestellungen werden nachfolgend genauer dargestellt.

Fragen zu den einzelnen Dimensionen zur Beschreibung von Berufsbiografien

Kontinuität oder Diskontinuität von Berufsbiografien werden vor allem mit Wechseln des Betriebs, des Berufs oder des Beschäftigungsverhältnisses assoziiert. Die Analyse der Modelle zur Beschreibung von Lebensläufen und Berufsbiografien im dritten Kapitel hat jedoch gezeigt, dass es eine Reihe anderer Merkmale gibt, die für die Entwicklung von Berufsbiografien relevant sind. Zudem wurden im zweiten Kapitel, bei der Beschreibung des Strukturwandels der

Arbeitsgesellschaft, weitere, unter anderem für die neue Form der Organisation und Kontrolle von Arbeit charakteristische Aspekte hervorgehoben. Die *Erweiterung der Dimensionen zur Beschreibung von Berufsbiografien* im Rahmen dieses Forschungsvorhabens speist sich aus diesen beiden Quellen. Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien sind sowohl objektiv als auch bezogen auf subjektive Merkmale feststellbar. Einen Überblick der Dimensionen zur Beschreibung von Berufsbiografien bietet Abbildung 24.

Abbildung 24: Dimensionen von Kontinuität und Diskontinuität



Fragen und Thesen bezogen auf objektiv feststellbare Dimensionen

Auf einer ersten Dimension lassen sich *Phasen der Erwerbstätigkeit* sowohl anhand ihrer Häufigkeit als auch ihrer Dauer bestimmen. Von berufsbiografischer Relevanz sind dabei vor allem Unterbrechungen von einem Jahr oder länger, da hier sowohl der Aus- als auch der Wiedereinstieg als eine deutliche Zäsur gelten können. Wie häufig sind diese längeren Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und wie sind sie begründet?

Veränderungen hinsichtlich des *Berufs beziehungsweise der Adäquanz des Arbeitsinhalts* sollen auf einer zweiten Dimension untersucht werden. Die Betrachtung dieses Aspekts ist in mehrfacher Hinsicht interessant: In den ersten Jahren der schnell wachsenden IT-Branche waren viele der dort tätigen Personen unter dem Gesichtspunkt ihrer Qualifikation berufliche Quereinsteiger/innen. Üben diese Personen sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich des Niveaus adäquate Tätigkeiten aus? Welche beruflichen Chancen haben diese Quereinsteiger/innen in

den Zeiten der Krise der IT-Branche? Anders formuliert: Werden die Quereinsteiger/innen in der Branche bleiben oder sind sie die ersten, die gehen müssen?

Auf einer dritten Dimension wird die *Arbeitszeit* erhoben. Sie kann als ein wichtiger Indikator für die Untersuchung entgrenzter aber vor allem auch arbeitszentrierter Formen der Lebensgestaltung gelten. Interessant ist bei diesem Aspekt auch eine Differenzierung nach unterschiedlichen Erwerbsformen: Arbeiten Gründer/innen von Unternehmen mehr als Alleinselbstständige oder abhängig beschäftigte Mitarbeiter/innen? Oder macht die Unterscheidung der Erwerbsformen keinen Unterschied in der IT-Branche, in der ohnehin eine sehr hohe Arbeitszentrierung anzunehmen ist?

Mit den neuen Formen der Organisation und Kontrolle von Arbeit werden unter anderem zwei charakteristische Aspekte verbunden: Erstens die gestiegene Anforderung, die eigene Arbeit selbst zu strukturieren, also stärker konzeptionell zu arbeiten und nicht allein ausführend tätig zu sein. Und zweitens wird von einer zunehmend projektförmigen Organisation der Arbeit ausgegangen. Diese zwei Aspekte werden als vierte Dimension der *Arbeitsplanung und Arbeitsform* analysiert. Mit Blick auf eine Veränderung dieser zwei Aspekte im Zeitverlauf soll untersucht werden, ob sich der Anteil ausführender und konzeptioneller Tätigkeiten verändert. Außerdem stellt sich die Frage, ob die Arbeit in kleinen Unternehmen mit einer häufig projektförmigen Organisation der Arbeit nicht gerade durch eine dauerhafte Kombination von ausführenden und konzeptionellen Tätigkeiten gekennzeichnet ist.

Auf einer fünften Dimension schließlich lässt sich analysieren, welche *Formen der Kooperation* von den Befragten zu verschiedenen Zeitpunkten eingegangen werden. Zu unterscheiden sind hier mindestens die Hauptformen des Teams in einem Unternehmen sowie die Form des Soloselbstständigen, der gegebenenfalls in mehr oder weniger losen Netzwerkstrukturen kooperiert. Welche Bewegungen zwischen den Kooperationsformen lassen sich im Zeitverlauf feststellen und welche Varianten der Hauptformen der Kooperation lassen sich beschreiben?

Formale Hierarchien waren in den meisten IT-Start-ups nicht besonders deutlich ausgeprägt und wurden oft explizit abgelehnt. Faktisch haben Formen der Über- und Unterordnung jedoch genauso existiert wie damit verbundene Verantwortlichkeiten – unabhängig davon, ob diese auch zu jedem Zeitpunkt wahrgenommen wurden. Auf einer sechsten Dimension soll daher die *Verantwortung beziehungsweise der Status einer Person in der Hierarchie* eines Unternehmens untersucht werden. Lassen sich Tendenzen einer kontinuierlichen Zunahme von Verantwortung im Sinne eines Aufstiegs in der Organisation feststellen?

Die siebte Dimension bezieht sich auf *Erwerbsformen* und ist eng verbunden mit den beiden zuletzt dargestellten Dimensionen der Kooperationsformen, dem Status in der Hierarchie aber vor allem auch dem beruflichen Streben nach Autonomie. Wechsel zwischen den verschiedenen Erwerbsformen (selbstständige Gründer/in, Alleinselbstständige oder Mitarbeiter/in) können als wichtige berufsbiografische Veränderungen mit weitreichenden Folgen gelten. Welche Erwerbsformen werden bevorzugt und welche Wechsel zwischen den Erwerbsformen lassen sich beobachten?

Als achte Dimension sollen schließlich *Betriebswechsel und Veränderungen der Betriebsgröße* untersucht werden. Wechsel des Betriebs sind im Rahmen dieser Untersuchung nicht nur für sich interessant. Sie werden auch mit Blick auf die Größe und die oft beschriebene besondere Qualität der Atmosphäre in den kleinen IT-Start-ups bedeutsam. Denn: Was geschieht mit dieser besonderen oft als familiär bezeichneten Atmosphäre, wenn die kleinen Unternehmen dynamisch wachsen? Wenn das Selbstverständnis der Befragten gut zu den Strukturen und der Atmosphäre der kleinen Unternehmen passte, dann stellt sich die Frage, wie die Personen darauf reagieren, wenn durch Veränderungen der Unternehmensumwelt diese Passung von Person und Umwelt (im Sinne des Modells der erfolgreichen Berufswahl von Holland) infrage gestellt wird. Würden die Personen ihrerseits einen Wandel vollziehen und ihre Vorstellungen der neuen Umwelt anpassen (können), oder würden sie gegebenenfalls versuchen, das alte Passungsverhältnis durch den Wechsel in ein kleineres Unternehmen wieder herzustellen? Schließlich sind Wechsel des Betriebs mit Blick auf eine Berufsbiografie, wenn auch nicht unbedingt einschneidende, so doch wichtige und klar identifizierbare Ereignisse, mit denen weitere Veränderungen verbunden sein können. Werden diese Wechsel daher eher durch äußere Faktoren herbeigeführt oder sind sie eher Ausdruck zielgerichteten Handelns der Personen?

Fragen und Thesen bezogen auf subjektive Merkmale

Im Hinblick auf subjektive Personmerkmale werden Veränderungen der beruflichen Strebungen und der Formen der Lebensgestaltung untersucht, wie sie im Rahmen der Darstellung der Theorie der beruflichen Entwicklung von Hoff in Kapitel 3.4.3. in ihren Grundzügen beschrieben wurden. Die vorliegende Arbeit knüpft dabei an die Untersuchungen beruflicher Strebungen und Formen der Lebensgestaltung an, die für die erste Phase der Erhebung im Rahmen des Projekts KOMPETENT bereits untersucht wurden (Ewers, 2005, 2006a; Ewers et al., 2006; Schrapf & Hoff, 2008). In der vorliegenden Arbeit geht es jedoch nicht nur darum, die Entwicklungen dieser Dimensionen im Längsschnitt zu untersuchen. Vielmehr lassen sich mit den beiden subjektiven Merkmalen weitere Thesen und Fragen verbinden.

Die *beruflichen Strebungen* werden zunächst im Anschluss an Ewers in die Hauptbereiche der fachlich-inhaltlichen, autonomiebezogenen, sozialen, kontextbezogenen sowie in die Restkategorie der weiteren Strebungen unterteilt, die ihrerseits weiter differenziert werden. Untersucht werden soll zum einen die Ausprägung der verschiedenen Strebungen zwischen den beiden Erhebungen des Projekts KOMPETENT. Findet eine Veränderung der beruflichen Strebungen statt oder können sie als weitgehend stabil angesehen werden? Welche Strebungen lassen sich im Rahmen der zweiten Erhebung häufiger identifizieren und für welche Strebungen lässt sich eher ein Rückgang verzeichnen? Neben der Veränderung im Längsschnitt sind die beruflichen Strebungen als teils sehr allgemeine, teils sehr spezifische Formulierungen von Wünschen und Zielvorstellungen der Befragten an ihre berufliche Umgebung zu verstehen. Diese Zielvorstellungen können ihrerseits in den weiteren Zusammenhang der beruflichen und privaten Lebensgestaltung eingebettet sein. Welche Vorstellungen von beruflicher Autonomie formulieren die Befragten? Welche Verbindungen zwischen beruflichen Strebungen und „objektiven“ Dimensionen lassen sich beschreiben? Ändern sich die fachlich-inhaltlichen Interessen? Welche beruflichen Umwelten und Kontexte werden von den Befragten als erstrebenswert angesehen? Lassen sich auch hier Veränderungen feststellen?

Mit der Untersuchung der *Formen der Lebensgestaltung* werden nicht nur die Gestaltung der Lebensbereiche des Berufs und des Privatlebens jeweils für sich, sondern gerade auch die Relationen zwischen diesen Bereichen in den Fokus gerückt.¹⁰ Damit repräsentieren sie in dieser Arbeit die Anforderung an eine Theorie beruflicher Entwicklung, Berufsbiografien im Kontext der Anforderungen an Personen in verschiedenen sozialen Feldern zu berücksichtigen, wie es beispielsweise Levy und H. Krüger, aber auch Super und Abele explizit in ihren Modellen formulieren. Von besonderem Interesse ist hier die Frage, ob sich entgrenzte und stark arbeitszentrierte Formen der Lebensgestaltung auf Dauer durchhalten lassen oder ob sich bereits innerhalb des Untersuchungszeitraumes Veränderungen feststellen lassen. Abschließend lässt sich die Frage stellen: Welche Bedeutung haben Lebensgestaltungsformen wie die der Integration für die berufliche Entwicklung?

¹⁰ Die Dimension der (individuellen) Form der Lebensgestaltung unterscheidet sich von den anderen genannten Dimensionen insbesondere durch ihre weitaus größere Komplexität, da die Formen der Lebensgestaltung selbst auf der Grundlage mehrerer Dimensionen bestimmt werden (→ Kapitel 6.3.2.1.), und dazu auch Aspekte zählen, die nicht als „subjektiv“ zu klassifizieren sind. Die Formen der Lebensgestaltung in dieser Untersuchung den subjektiven Dimensionen zuzuordnen, geschieht insbesondere mit der Intention, das aktive Moment bei der Gestaltung der Relation der beiden Lebenssphären hervorzuheben.

Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung

Lebensläufe und Berufsbiografien sind das Ergebnis einer gegenseitigen Beeinflussung „objektiver“ äußerer Anforderungen, Bedingungen oder Einflussnahmen auf der einen und subjektiver Intentionen, Interessen und Ziele auf der anderen Seite. Dieses Verhältnis lässt sich mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in den im dritten Kapitel beschriebenen Konzepten finden – die einen betonen die Bedeutung äußerer Einflüsse wie gesellschaftlicher Institutionen, andere heben stärker die Entscheidungen und Ziele der Personen hervor. Im konkreten Einzelfall ist das Verhältnis äußerer Einflüsse und subjektiver Handlungsmöglichkeiten zunächst einmal prinzipiell empirisch offen. Die Ausführungen beispielsweise zum Geschlechterverhältnis in der Arbeitswelt im Kapitel 2.5. oder zu Berufsbiografien von Frauen in Kapitel 3.1.2. haben jedoch gezeigt, dass sich trotz der prinzipiellen Offenheit zentrale Tendenzen in den gesellschaftlichen Handlungsstrukturen ausmachen lassen und Unterschiede zwischen Gruppen nicht notwendig zufällig sind. Entsprechend gilt es bei der Einschätzung beruflicher Werdegänge eine „gesellschaftstheoretisch informierte Offenheit“ zu pflegen. Ist eine Berufsbiografie stärker durch von der Person ausgehende oder durch externe Einflüsse strukturiert? Welche äußeren und inneren Einflüsse sind besonders bedeutsam? Da das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung in den Berufsbiografien eng mit Veränderungen beziehungsweise der Stabilität auf den einzelnen Dimensionen verwoben ist, leitet diese Einschätzung unmittelbar weiter zu den Konfigurationen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität.

Konfigurationen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität

Nach der differenzierten Beschreibung von Veränderung und Stabilität auf den einzelnen Dimensionen und der qualifizierten Einschätzung einzelner Berufsbiografien mit Blick auf deren Strukturierung durch äußere und innere Einflüsse kann schließlich zur Ausgangsfrage zurückgekehrt werden: Welche Formen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien lassen sich differenziert beschreiben? Wie beeinflussen sich die Ausprägungen auf den einzelnen Dimensionen? Welche äußeren Einflüsse und subjektiven Merkmale tragen zur Herausbildung der Konstellationen in besonderem Maße bei?

Bevor auf die Ergebnisse der empirischen Untersuchung der hier vorgestellten Forschungsfragen eingegangen wird, werden im folgenden Kapitel zunächst der Forschungskontext und die Forschungsmethoden dargelegt.

5. Forschungskontext und Forschungsmethoden

Die Darstellung des methodischen Vorgehens erfolgt in vier Schritten: Zuerst wird der Kontext dieser Arbeit, das Forschungsprojekt „Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung – Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich (KOMPETENT)“ vorgestellt und es wird auf wichtige Forschungsarbeiten hingewiesen, die im Rahmen des Projektes entstanden sind (→ Kapitel 5.1.). Dann schließen methodologische Bemerkungen zur Wahl der Forschungsmethoden an (→ Kapitel 5.2.). In den beiden darauf folgenden Kapiteln werden das Vorgehen bei der Akquise der Untersuchungsteilnehmenden und die Erhebungsmethoden geschildert (→ Kapitel 5.3.). Abschließend werden die qualitativen und quantitativen Auswertungsmethoden (→ Kapitel 5.4.) beschrieben.

5.1. Forschungskontext: Das Projekt KOMPETENT

Das Forschungsprojekt „Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich (KOMPETENT)“ wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Die als Längsschnittuntersuchung angelegte Studie lief über einen Zeitraum von etwa fünf Jahren – von 2001 bis 2006. Über die Ausgangsüberlegungen, Fragestellungen und Ergebnisse wurde in verschiedenen Publikationen berichtet (im Überblick: Ewers & Hoff, 2002a; Ewers, Hoff, Geffers, Petersen & Schraps, 2006).¹¹ Die folgende Darstellung gibt einen Überblick zum Forschungshintergrund, den Eckdaten und den wichtigsten Forschungsarbeiten des Projekts.

Als zentrale Themenbereiche des Projekts KOMPETENT lassen sich vier Fragestellungen ausmachen (Hoff & Ewers, 2006, S. 10-12): Erstens wurde das Untersuchungsfeld IT-Branche ausgewählt, da in dieser Branche wesentliche Veränderungen im Rahmen des Strukturwandels der Arbeitswelt zu identifizieren waren, und die dort Erwerbstätigen „ihr alltägliches Arbeitshandeln ebenso wie ihr berufsbiografisch bedeutsames Handeln wahrscheinlich in besonders

¹¹ Für die Entwicklung der Forschungsfragen und das Projektdesign zeichnen Ernst Hoff und Eyko Ewers verantwortlich, die mit dem Beginn des Projekts zunächst durch Olaf Petersen und Ulrike Schraps als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sowie studentische Beschäftigte und Praktikant/innen verstärkt wurden. Während dieser Zeit kam auch ich zunächst als Forschungspraktikant zum Forschungsprojekt und war unter anderem an der Erprobung der Erhebungsinstrumente und der Durchführung einzelner Interviews beteiligt und habe mich im Rahmen meiner Diplomarbeit mit den Auswertungsmethoden des Projekts befassen können (Geffers, 2002, 2008). Mit dem Ausscheiden von Eyko Ewers und Olaf Petersen aus dem Projekt habe ich in der zweiten Projektphase als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Redaktion des Projektsammelbandes mitgewirkt (Ewers, Hoff, Geffers, Petersen, & Schraps, 2006) und den größeren Teil der Interviews der zweiten Erhebung durchgeführt.

starkem Maße an den Imperativen des Marktes, an ökonomischer Effizienz sowie an den Forderungen nach Autonomie, Selbstverantwortung, Selbstkontrolle, Selbstmotivation, nach fachlich-professionell hohen Qualitätsstandards, nach Flexibilität und nach permanenter Lern- und Innovationsbereitschaft“ (Hoff & Ewers, 2006, S. 10) ausrichteten. Da die zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Untersuchungen des Forschungsfeldes in der Regel soziologisch und theoretisch ausgerichtet waren und weniger zwischen den strukturellen Anforderungen an das Handeln und den handlungsleitenden Orientierungen der Personen selbst unterschieden wurde, bestand ein Anliegen der Studie darin, die persönlichen Ziele, Strebungen und Orientierungen im Handeln, sowie die Kompetenzen der Personen in diesem Feld zu untersuchen.

Der zweite zentrale Fragenkomplex bezieht sich auf die Untersuchung des Verhältnisses von Arbeit und Freizeit beziehungsweise die Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die bis zum Projektbeginn vorliegenden Beschreibungen in den Medien charakterisierten die Erwerbstätigen in der IT-Branche als äußerst arbeitszentriert und als Personen, für die Arbeit den Lebensinhalt darstellt und deren soziale Beziehungen außerhalb des Erwerbslebens nicht existent oder zumindest deutlich nachrangig sind. Im Kern bestand die Frage darin, ob die Befragten tatsächlich derart arbeitszentriert und entgrenzt leben, wie es in den Medien berichtet wird.

Eng verbunden mit dieser Frage ist der dritte Themenbereich: Die meisten der untersuchten Personen sind zum Zeitpunkt der ersten Erhebung etwa Anfang 30, und sie befinden sich damit in einer Lebensphase, in der sie mit verschiedenen „Entwicklungsaufgaben“ konfrontiert sind: Im beruflichen Lebensstrang steht die Etablierung in der Arbeitswelt an, und zugleich sind sie im privaten Lebensstrang mit sozialen Erwartungen konfrontiert, die auf das Eingehen fester Partnerschaften und gegebenenfalls die Gründung einer Familie gerichtet sind. Entsprechend betonen Hoff und Ewers das Interesse zu untersuchen, wie die Befragten mit den sich aus diesen widerstreitenden Anforderungen ergebenden Konflikten umgehen würden:

Können und wollen Personen, die derart arbeitszentriert leben, eine solche Form der Lebensgestaltung auch noch „durchhalten“, wenn sie älter werden, feste Partnerschaften eingehen oder gar Kinder haben? Gibt es hier Unterschiede zwischen Frauen und Männern? Ergeben sich aus Partnerschaft und Familiengründung ungleiche berufliche Chancen für Frauen und Männer in diesen zukunftsweisenden Tätigkeitsfeldern? Wie entwickeln sich die zuvor genannten „inneren“ Merkmale, d. h. die identitätsrelevanten Strebungen, die persönlichen Ziele und die Kompetenzen im Kontext der gesamten Lebensgestaltung? (Hoff & Ewers, 2006, S. 11)

Mit dem Blick auf die widerstreitenden Anforderungen zwischen Beruf und Privatleben wird an die konflikttheoretische Perspektive angeknüpft, die bereits in der Darstellung des Modells beruflicher Entwicklung von Hoff in Kapitel 3.4.3. beschrieben wurde. Im Rahmen des vierten Themenkomplexes ist die Untersuchung von Konflikten zu sehen, die nicht zwischen der beruflichen und der privaten Lebenssphäre zu verorten sind, sondern innerhalb des beruflichen Lebensstrangs: Gemeint sind damit jene Konflikte, die sich in den kleinen IT-Start-ups beispielsweise dann entwickeln, wenn die Unternehmen schnell expandieren und grundlegende Veränderungen in ihrer Struktur und Kultur auftreten. Von Interesse ist der Zusammenhang zwischen organisationalen und „individuellen, intrapsychischen Konflikten“ (Hoff & Ewers, 2006, S. 11).

Nach der Darstellung der Ausgangsüberlegungen des Forschungsprojekts wird ein kurzer Überblick der wichtigsten Merkmale und Eckdaten der Untersuchung gegeben. Die Studie ist als Längsschnittstudie angelegt, zu deren Beginn und Ende ausführliche Interviews geführt werden. Wenn im Folgenden von der „ersten“ oder „zweiten“ Erhebung gesprochen wird, dann handelt es sich um diese Interviews. Im Rahmen der ersten Erhebung (2001 – 2002) wurden insgesamt 85 Gründer/innen, Mitarbeiter/innen und Alleinselbstständige zu ihren Arbeits- und Lebensverhältnissen interviewt. An der zweiten Erhebung (2005 – 2006) nahmen 51 Personen teil. Im Zeitraum zwischen den Befragungen wurde den Teilnehmenden eine Onlineerhebung angeboten, auf die sie jederzeit zugreifen konnten, um berufliche und private Veränderungen zeitnah zu dokumentieren. Auf eine ausführliche Darstellung der Untersuchungsgruppe der ersten Erhebung kann hier verzichtet werden (siehe dazu: Ewers, Hoff, Petersen & Schrap, 2006, S. 42-45). Die ausführliche Beschreibung der Untersuchungsgruppe der vorliegenden Arbeit findet sich im sechsten Kapitel. Für einen ersten Eindruck werden nur einige demografische Angaben sowie Informationen zu den Qualifikationen, Tätigkeitsinhalten und Erwerbsformen der Teilnehmenden der ersten Erhebung resümiert.

- Bei den 85 Befragten der ersten Erhebung handelt es sich um 54 Männer und 31 Frauen. Das Durchschnittsalter beträgt 33 Jahre. Die Untersuchungsgruppe kann als hoch qualifiziert angesehen werden: 88 Prozent der Befragten haben das Abitur erworben, weitere acht Prozent die Fachhochschulreife. Die Studienfächer der Befragten – 76 der 85 Befragten haben studiert oder studieren zum Zeitpunkt der ersten Erhebung – verteilen sich relativ gleichmäßig auf die geistes- und sozialwissenschaftlichen, die technisch-naturwissenschaftlichen und die wirtschaftswissenschaftlichen Fächer.

- Der mit 33 Befragten größte Anteil der Gruppe ist im Bereich der Softwareentwicklung beschäftigt, weitere 27 Personen in den Bereichen Vertrieb, Marketing, Public Relations und Human Resources und die verbleibenden 25 Personen haben ihren Tätigkeitsschwerpunkt in den Bereichen Akquise, Strategie und Finanzen. Unter den Befragten finden sich 36 Gründer/innen (darunter sieben Alleinselbstständige) und 49 Mitarbeiter/innen.
- Die 85 Befragten der ersten Erhebung stammen aus 45, meist jungen und kleineren Unternehmen. Der Großteil dieser Unternehmen hat weniger als 20 Beschäftigte, der Produkt- und Dienstleistungsschwerpunkt liegt vor allem im Bereich der Softwareentwicklung. Ein Drittel der Unternehmen beschäftigt mehr als 40 und drei Unternehmen mehr als 100 Personen. Eines der größeren Unternehmen ist ein IT-Großunternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten, das zu Vergleichszwecken ausgewählt wurde. Ziel dieser Kontrastierung ist es, einen Eindruck zu bekommen, welche der Befunde für die IT-Branche allgemein und welche für kleinere und mittlere Unternehmen als typisch gelten können.

Für die vorliegende Arbeit werden nur die Berufsbiografien derjenigen Teilnehmenden ausgewertet, mit denen beide Interviews geführt wurden. Signifikante Verzerrungen zwischen der ersten und der zweiten Erhebung hinsichtlich Alter, Geschlecht oder Erwerbsform lassen sich nicht feststellen.

Aus den reichhaltigen Befunden des Projektes kann hier nur auf eine Auswahl hingewiesen werden. Hervorzuheben sind die Dissertationen von Eyko Ewers, Olaf Petersen und Ulrike Schrapf. Der Darstellung der Dissertationen ist der Hinweis voranzustellen, dass die Arbeiten sich ausschließlich auf die erste Erhebung als Datengrundlage beziehen, also im Unterschied zu der vorliegenden Arbeit Quer- und keine Längsschnittanalysen darstellen.

- **Arbeit als Lebensinhalt? Zur Situation von Gründern und Mitarbeitern kleiner IT-Unternehmen.** Eyko Ewers hat in seiner Dissertation die Formen der Lebensgestaltung, die subjektiven Kontrollvorstellungen, die beruflichen Strebungen und Motive sowie die beruflichen Kompetenzen der 85 Befragten der ersten Erhebung untersucht. Von besonderem Interesse für die vorliegende Arbeit sind seine Beschreibungen und Analysen der beruflichen Strebungen, Motive sowie der Formen der Lebensgestaltung: Auf der Grundlage seiner Ergebnisse wird die Untersuchung dieser Merkmale für die zweite Erhebung fortgeführt (→ Kapitel 6.3.).

Quellen: Ewers (2005, 2006a, 2006b)

- **Unternehmensentwicklung zwischen Hierarchie und Egalität: Dynamik, Konflikte und Commitment in IT-Start-ups.** Olaf Petersen hat sich in seiner Dissertation nicht den Biografien der Befragten gewidmet; im Zentrum seiner Arbeit stehen vielmehr die Beschreibung und Analyse der Organisations- und Kooperationsformen in den Unternehmen. Vom Zeitpunkt der Gründung der einzelnen Betriebe werden Phasen der Expansion, Krisen und die mit ihnen verbundenen Konflikte bis zur ersten Erhebung rekonstruiert und analysiert. Zentral für die Untersuchung ist die Frage, wie sich in den Unternehmen das Verhältnis von Egalität und Hierarchie gestaltet, und ob sich eher kooperative oder konfrontative Formen der Konfliktaustragung finden lassen. Von besonderem Interesse für die vorliegende Arbeit sind seine Analysen von Konflikten, die sich durch ein schnelles Wachstum der Unternehmen und damit verbundener Veränderungen der Unternehmensstruktur und der Unternehmenskultur ergeben. Wie anhand der Untersuchung von Wechseln zwischen den Betrieben im weiteren Verlauf der vorliegenden Arbeit noch zu zeigen sein wird, kann die Größe von 30 Mitarbeiter/innen und damit verbundener Veränderungen der Struktur und der Atmosphäre in den Unternehmen als eine „kritische Grenze“ und als ein relevantes Kriterium für berufliche Veränderungen hinsichtlich der Dimension des Betriebs angesehen werden (→ Kapitel 6.2.8. und → Kapitel 6.3.1.4.).

Quellen: Petersen (2004; 2006) und Petersen, Hoff & Ewers (2005)

- **Frauen und Männer im IT-Bereich – Mehr Chancengleichheit durch neue Arbeitsformen?** Ulrike Schraps hat in ihrer Dissertation die neuen Anforderungen an die Lebensgestaltung der jungen Beschäftigten in den IT-Start-ups und daraus resultierende Einflüsse auf die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern untersucht. Schraps weist auf zwei Unterschiede zwischen den Geschlechtern hin: Der erste Unterschied zeigt sich nach der Geburt eines Kindes, was für die Mütter einen deutlich höheren Koordinationsaufwand von Beruf und Privatleben bedeutet, während die Väter durch ihre Partnerinnen von den familiären Verpflichtungen so weit entlastet werden, dass sie auch nach der Geburt eines Kindes das Verhältnis von Beruf und Privatleben weiterhin arbeitszentrierter gestalten können, als dies den Müttern möglich ist. Der zweite Unterschied verweist auf unterschiedliche berufliche Werdegänge durch ein anderes Qualifikationsprofil, schlechtere Zugänge zu beruflichen Netzwerken im IT-Bereich, geschlechtsrollenkonforme Platzierungsprozesse und die Bedeutung extremer Arbeitszeiten. Für die vorliegende Arbeit ist eine Vielzahl der Befunde der Arbeit von Ulrike Schraps von großer Bedeutung, auf die an den entsprechenden Stellen hingewiesen wird.

Quellen: Schraps (2006a, 2006b, 2006c, 2008)

Schließlich sind im Kontext des Projekts eine größere Zahl von Diplomarbeiten entstanden, von denen an dieser Stelle nur auf drei für die vorliegende Arbeit thematisch relevante hingewiesen werden kann: Sowohl Florian Junge (2004) als auch Ute Krienke (2007) haben sich in ihren Diplomarbeiten mit den Biografien der im Rahmen des Projekts untersuchten Personen befasst. Für die Analyse der in der vorliegenden Arbeit untersuchten Strebungen der Befragten (→ Kapitel 6.3.1.) ist zudem die Diplomarbeit von Christian Härtwig (2007) hervorzuheben, der die Dynamik der persönlichen Ziele der Befragten im Längsschnitt untersucht hat.

5.2. Methodologische Vorbemerkungen

Das vorliegende Forschungsvorhaben hat zum Ziel, (neue) Konstellationen von Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien zu untersuchen, sie anhand qualitativ verschiedener Dimensionen zu beschreiben und ihr Zustandekommen im Strukturwandel der Arbeit verständlich zu machen. Unter methodologischen Gesichtspunkten steht daher nicht zuerst die statistische Prüfung von Hypothesen im Vordergrund, auch wenn eine solche systematische Untersuchung von Unterschieden und Zusammenhängen ihren Platz in der Untersuchung hat. Das Vorgehen und die Zielsetzung orientieren sich stärker an den Arbeiten von Blumer (1969) und seinen Überlegungen zu der Verwendung von „sensitizing concepts“ in den Sozialwissenschaften:

[T]he concept must guide one in developing a picture of the distinctive expression... One moves out from the concept to the concrete distinctiveness of the instance instead of embracing the instance in the abstract framework of the concept. This is a matter of filling out a new situation or of picking one's way in an unknown terrain. The concept sensitizes one to this task, providing clues and suggestions. (Blumer, 1954, S. 8)

Für diese Form der Begriffsbildung und Theorieentwicklung bedarf es zunächst einer vorläufigen Strukturierung des Problemfeldes, um auf diesem Weg die Wahrnehmung der Forschenden für das Feld zu „sensibilisieren“ – das wurde in dieser Arbeit durch die Auswahl zentraler Untersuchungsdimensionen und die Formulierung von Forschungsfragen vorgenommen. Im weiteren Verfahren bleibt das Vorwissen offen gegenüber der Empirie, und erst in der Auseinandersetzung mit der Empirie entscheidet sich, welche Bedeutung den einzelnen Aspekten des Untersuchungsgegenstands zukommt. Für die Psychologie hat Witzel (1989, 2000) dieses Vorgehen in seiner Konzeption des problemzentrierten Interviews beschrieben. Einen weiteren Orientierungspunkt für das Forschungsvorgehen – diesmal vor allem mit dem Fokus auf die

Auswertung der Daten – war die Bildung von Handlungstypen, wie sie von Weber (1985) konzeptionell entwickelt und von Gerhardt (1986, 2001) aus dessen Arbeit für eine der vorliegenden Untersuchung vergleichbare empirische Forschung herausgearbeitet wurde. Die Bildung von Typen „wird dabei zum Bindeglied zwischen Empirie und Theorie und damit zur Grundlage einer empirisch begründeten Theoriebildung“ (Kelle & Kluge, 1999, S. 37).

Im Folgenden wird die Auswahl der Erhebungs- und Auswertungsmethoden noch einmal spezifischer begründet. In den Kapiteln 5.3. und 5.4. werden die Einzelmethoden und das Vorgehen beschrieben.

Wahl der Erhebungsmethoden

Die zentrale Erhebungsmethode sind leitfadengestützte Interviews auf deren unterschiedliche Schwerpunkte in Kapitel 5.3.2.1. eingegangen wird. Im Fortgang der Untersuchung wurde eine stärkere Standardisierung der Erhebung und Quantifizierung der Daten vorgenommen, und damit sowohl bei der Erhebung als auch in der Auswertung eine Form von Daten produziert, die auch für eine statistische Auswertung geeignet ist.

Für die erste Erhebung sprechen vor allem zwei Gründe für eher offene Erhebungsmethoden: Erstens war das Untersuchungsfeld noch weitgehend unbekannt, weshalb vor allem in der ersten Erhebung die Untersuchung auf eine *Exploration* des Forschungsfeldes ausgerichtet war und entsprechend Erhebungsmethoden gewählt wurden, mit denen der Zugang zu den subjektiven Sinnsetzungen der befragten Personen und noch unbekanntem Phänomenen im Feld möglich war (Hopf, 2000; Hoff, 1989; Mayring, 2002, S. 66-76; Flick, von Kardorff & Steinke, 2000). Der zweite Grund für die Wahl von überwiegend qualitativen Erhebungsmethoden ist durch die im letzten Kapitel benannten *Forschungsgegenstände* begründet: Für die Erhebung subjektiver Kontrollvorstellungen und subjektiver Konzepte von Kompetenzen, sowie biografischen Entwicklungsprozessen aus der Sicht der Befragten sind ebenfalls Methoden angezeigt, die den Befragten Raum geben, ihnen wichtige Zusammenhänge darzustellen. Aufgrund der Vorüberlegungen und der ausgewählten Konzepte fiel die Wahl auf Leitfadeninterviews mit halbstrukturierten, biografischen und themenzentrierten Teilen, auf die in Kapitel 5.3.2.1. genauer eingegangen wird.

In der zweiten Erhebung wurde – im Sinne einer *Veränderungsmessung* – an der Erhebung der meisten Merkmalsbereiche festgehalten. Auf der Grundlage der Auswertung der ersten Interviews konnten einige Präzisierungen von Fragen und Standardisierungen der Erhebung von Themenbereichen vorgenommen werden, um die Erhebung und Auswertung zu erleichtern. Die

stärkere Standardisierung findet ihren Ausdruck unter anderem in der Entwicklung des Balance-Fragebogens, zu dem sich weitere Informationen im Kapitel 5.3.2.2. befinden. Das zentrale Erhebungsinstrument der zweiten Erhebung bleibt das leitfadengestützte Interview, da auch gegenüber den Veränderungen in den Erwerbsbiografien eine prinzipielle Offenheit der Erhebung sinnvoll erscheint und einige der Forschungsgegenstände grundsätzlich offenere Formen der Erhebung erfordern.

Die kontinuierliche Begleitung der Untersuchungsteilnehmenden zwischen den beiden Erhebungen durch eine Onlinebefragung bietet vor allem die Möglichkeit, biografische Ereignisse zeitnah zu erheben und in den Interviews der zweiten Erhebung auf diese Veränderungen einzugehen. Durch die Rekonstruktion der (berufs-) biografischen Veränderungen mithilfe der präzisen Zeitangaben und Stichworte der Befragten lassen sich zwei zentrale Probleme retrospektiver Befragungen besser kontrollieren: die Fehleranfälligkeit der Erinnerung der Befragten und Prozesse der Umdeutung von Ereignissen in der retrospektiven Erzählung (Klein & Fischer-Kerli, 2000). Im Kapitel 5.3.2.3. werden weitere Hinweise zur Onlinebefragung gegeben.

Wahl der Auswertungsmethoden

Im Vordergrund des Auswertungsprozesses stehen mit den Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse und der empirischen Typenbildung Verfahren, die vor allem auf eine systematische Ordnung von Einzelfällen durch Fallvergleiche und die *Beschreibung* eines sozialen Phänomens gerichtet sind. Die eingesetzten Methoden zur *statistischen Prüfung* von Unterschieden und Veränderungen in den Daten unterstützen die Analyse von Regelmäßigkeiten. Entsprechend findet in der vorliegenden Arbeit keine Gegenüberstellung „quantitativer“ und „qualitativer“ Methoden statt, vielmehr wird die explorativ-beschreibende Anlage des Projekts durch statistische Verfahren ergänzt, um empirische Regelmäßigkeiten von Zufällen zu unterscheiden. Die Integration qualitativer und quantitativer Ansätze in der Forschung wird in der letzten Zeit zunehmend thematisiert und auf verschiedene Aspekte des Forschungsprozesses bezogen (Tashakkori & Teddlie, 2009; Mayring, 2001; Kelle & Erzberger, 2000). Die vorliegende Untersuchung folgt der Integration qualitativer und quantitativer Methoden. Hervorgehoben werden sollen hier die von Kelle und Erzberger (2000) benannten Varianten zur Integration von qualitativen und quantitativen Forschungsergebnissen: Die Konvergenz, die Komplementarität und die Divergenz. Alle drei Varianten des Verhältnisses der qualitativen und der quantitativen Ergebnisse bieten Möglichkeiten, die Daten und die daraus gezogenen Schlussfolgerungen

noch einmal unter einem anderen Gesichtspunkt zu betrachten, gegebenenfalls neu zu bewerten und das vorhandene Bild vom Untersuchungsfeld zu präzisieren.

Quantitative Verfahren finden in dem vorliegenden Forschungsvorhaben erstens bei der Analyse von Daten Anwendung, die mit Blick auf die objektiven Dimensionen erhoben wurden (→ Kapitel 6.2.). Eine Verknüpfung mit den qualitativen Methoden wird im Verlauf der Darstellung vor allem dort sichtbar, wo die Analyse der Ziele und Strebungen auf spezifische objektive Dimensionen der Arbeitskontexte verweist. Die eingesetzten statistischen Testverfahren werden in Kapitel 5.4.2. vorgestellt.

Die zweite Form der Kombination qualitativer und quantitativer Analyseschritte findet sich in der empirischen Typenbildung selbst. Das wird meist übersehen, da die empirische Typenbildung der „verstehenden Soziologie“ (Weber, 1985) und damit in der Regel dem qualitativen Forschungsansatz zugerechnet wird. Tatsächlich unterscheidet Weber zwischen einer „Kausaladäquanz“ und einer „Sinnadäquanz“ des sozialen Handelns. Handlungstypen müssen demnach sowohl eine gewisse Regelmäßigkeit des Ablaufs beziehungsweise ihres Vorkommens haben, als auch das Kriterium der Sinnadäquanz erfüllen. Erst die Sinnadäquanz erhebt einen in den Merkmalsausprägungen erkennbaren empirischen Zusammenhang über eine statistische Regelmäßigkeit, die für sich nicht sinnvoll zu interpretieren wäre; umgekehrt verlangt Weber eine angebbare Häufung verständlichen Handelns, um diesen Ablauf als Handlungstypus anzuerkennen:

Eine richtige kausale Deutung *typischen* Handelns (verständlicher Handlungstypus) bedeutet: daß der als typisch behauptete Hergang sowohl (in irgendeinem Grade) sinnadäquat erscheint wie (in irgendeinem Grade) als kausal adäquat festgestellt werden kann. Fehlt die Sinnadäquanz, dann liegt selbst bei größter und zahlenmäßig in ihrer Wahrscheinlichkeit präzise angebbarer Regelmäßigkeit des Ablaufs (des äußeren sowohl wie des psychischen) nur eine *unverstehbare* (oder nur unvollkommen verstehbare) *statistische* Wahrscheinlichkeit vor. Andererseits bedeutet für die Tragweite soziologischer Erkenntnisse selbst die evidenteste Sinnadäquanz nur in dem Maße eine richtige *kausale* Aussage, als der Beweis für das Bestehen einer (irgendwie angebbaren) *Chance* erbracht wird, daß das Handeln den sinnadäquat erscheinenden Verlauf *tatsächlich* mit angebbarer Häufigkeit oder Annäherung (durchschnittlich oder im „reinen“ Fall“) zu nehmen *pfllegt*. Nur solche statistische Regelmäßigkeiten, welche einem *verständlichen* gemeinten Sinn eines sozialen Handelns entsprechen, sind (im hier gebrauchten Wort-sinn) verständliche Handlungstypen...

(Weber, 1985, S. 5-6)

Eine Konkretisierung dieser Grundgedanken der Bildung von Handlungstypen für die soziologische¹² Forschung findet sich bei Gerhardt (1986, 2001). Auch wenn das Verfahren der empirischen Typenbildung aus der „verstehenden Soziologie“ kommt, findet sich das Grundprinzip der empirischen Typenbildung auch in anderen Disziplinen, unter anderem der Psychologie. Kelle und Kluge (1999) haben das Verfahren in einer allgemeineren Form beschrieben, die im Kapitel 5.4. vorgestellt wird.

5.3. Akquise und Erhebungsmethoden

Im folgenden Abschnitt werden zunächst das Vorgehen bei der Akquise der Untersuchungsteilnehmenden (→ Kapitel 5.3.1.) und anschließend die verschiedenen Erhebungsmethoden des Projekts beschrieben (→ Kapitel 5.3.2.). Sowohl das Vorgehen bei der Akquise als auch die einzelnen Erhebungsmethoden sind an verschiedenen Stellen dokumentiert worden (Ewers & Hoff, 2002a, 2002b; Brümman, 2003; Petersen, Schrap, Ewers, Hoff & Geffers, 2005; Ewers et al., 2006) und werden hier zusammenfassend dargestellt.

5.3.1. Akquise der Untersuchungsteilnehmenden

Die erste Erhebungsphase des Projekts KOMPETENT im Jahr 2001 fiel in einen Zeitraum, in dem sich viele IT-Start-ups in existenziellen Krisen befanden – die sogenannte „dot-com-Blase“ war geplatzt und das bis dahin relativ gut verfügbare Kapital zur Finanzierung der Unternehmen in der Branche war knapp geworden. Entsprechend erfreulich war letztlich die Resonanz auf die Interviewanfragen aus dem Projekt, die im Nachhinein vor allem auf die Relevanz des Themas für die Teilnehmenden und eine persönliche Ansprache zurückgeführt werden konnte. Der persönlichen Ansprache gingen umfangreiche Recherchen über die Berliner IT-Branche und die einzelnen Unternehmen voraus, die zunächst per Email und mit dem Hinweis auf die Homepage des Projekts angeschrieben wurden.¹³ Wenn ein grundlegendes Interesse zur Teilnahme an der Studie bestand, folgte auf die erste Kontaktaufnahme in der Regel ein Telefonat mit weiteren Hinweisen zum geplanten Interview und es wurde ein Interviewtermin vereinbart. Grundsätzlich wurde den Befragten die Wahl des Ortes für das Interview überlassen,

¹² Mit dem Verhältnis von diesen interpretativ-soziologischen Ansätzen und Verfahren der Typenbildung in der Psychologie haben sich Reimer (2003a, 2003b) und Geffers (2002, 2008) auseinandergesetzt.

¹³ Die URL des Projekts lautete www.projekt-kompetent.de. Die Domain wurde inzwischen eingestellt, die Inhalte der Internetseite sind auf der Homepage des Arbeitsbereichs Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie der Freien Universität Berlin dokumentiert: <http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/arbpsych/projekte/kompetent/index.html> [9.7.2011]

das dann oft an den Arbeitsorten der Befragten stattfand. Auf diese Weise konnten auch Eindrücke des jeweiligen Unternehmens gewonnen werden, die zusätzlich zu den Beschreibungen der Interviewpartner/innen etwas über die Kultur des Unternehmens aussagten und in den Kurzprotokollen der einzelnen Interviews vermerkt wurden. Die Befragten wurden im Rahmen des Treffens darum gebeten, sich an der Onlinebefragung zu beteiligen und für ein zweites Interview zur Verfügung zu stehen.

Für die Interviews der zweiten Erhebung, die hauptsächlich im Jahr 2006 durchgeführt wurden, waren die Befragten erneut per Email oder Telefon kontaktiert worden. Insgesamt war die Resonanz auf die Anfragen zu einem zweiten Interview überaus positiv, was auf verschiedene Gründe zurückgeführt werden kann: Erstens war das erste Interview von den meisten Befragten positiv aufgenommen worden, da für sie persönlich wichtige Themen angesprochen wurden. Zweitens hatten sich 61 von 85 Befragten an der Onlinebefragung beteiligt. Auch wenn der Grad der Beteiligung unterschiedlich war, so kann das Instrument, abgesehen von seiner Funktion zur Datenerhebung, auch als ein Mittel zur Bindung der Teilnehmenden an die Studie gelten. Den positiven Seiten stand vor allem ein negativer Einfluss gegenüber, der die Zahl der Teilnehmenden an der zweiten Erhebung reduzierte: die berufliche Mobilität der Befragten und damit verbundene Wechsel des Lebensmittelpunktes. Durch diese geografische Mobilität – mit Zielen innerhalb und außerhalb Deutschlands – war es nicht möglich, alle Personen zu interviewen, die sich zur Teilnahme an einem zweiten Interview bereit erklärten.

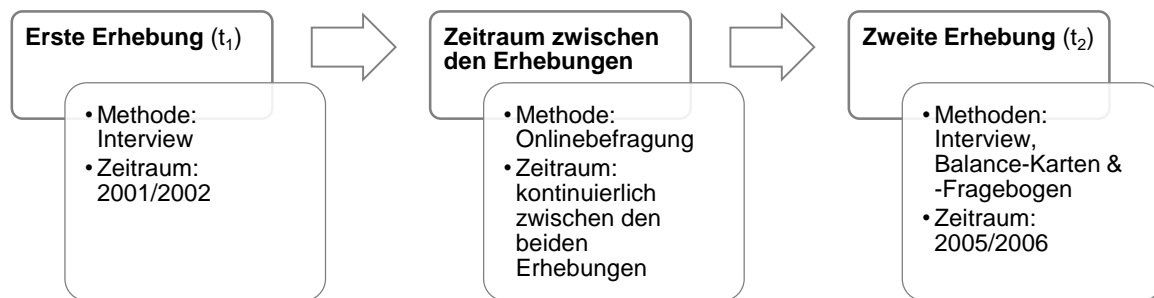
Mit Blick auf die Untersuchung von Kontinuitäten und Diskontinuitäten in den Erwerbsbiografien der Untersuchungsteilnehmenden wird die Diskontinuität also allein dadurch unterschätzt, dass nur jene Entwicklungsverläufe von Personen Eingang in die Studie finden konnten, die entweder in Berlin geblieben waren, Berlin vorübergehend verlassen hatten, aber zurückgekehrt waren, oder das Interview zum Anlass nahmen, Berlin zu besuchen.

Von den 85 Befragten konnten nach langer Recherche 79 Personen für die zweite Erhebung kontaktiert werden, sechs Befragte waren aufgrund veränderter Kontaktdaten nicht mehr auffindbar. Von den 79 Personen waren 63 – dies entspricht einem Anteil von rund 80 Prozent – zu einem zweiten Interview bereit. Für die zweite Erhebung konnten 53 Personen interviewt werden, von denen drei nicht in die Auswertung eingingen: In zwei Fällen hatte dies technische Gründe bei der Erhebung, und im dritten Fall wurde ein Befragter aus der Untersuchungsgruppe ausgeschlossen, da er zum Zeitpunkt der ersten Erhebung erst 18 Jahre alt war, noch zur Schule ging und damit deutlich jünger war als alle anderen Befragten. Die Untersuchungsgruppe der vorliegenden Arbeit umfasst daher 50 Personen. Sie wird im Kapitel 6 näher beschrieben.

5.3.2. Erhebungsmethoden

Die Darstellung der Erhebungsmethoden beginnt mit der Beschreibung der Leitfadeninterviews der ersten und der zweiten Erhebung (→ Kapitel 5.3.2.1.), die das wichtigste Instrument der Datenerhebung darstellen. Ein Teil des zweiten Interviews ist der „Balance-Fragebogen“ (→ Kapitel 5.3.2.2.), mit dem in einer standardisierten Form die wichtigsten Merkmale der Arbeits- und Lebensgestaltung erhoben werden. Auf die Onlinebefragung wird im Anschluss an die Darstellung der Interviews eingegangen (→ Kapitel 5.3.2.3.), auch wenn sie chronologisch gesehen zwischen den beiden Interviews liegt. Einen Überblick der Erhebungszeitpunkte beziehungsweise –räume und der Erhebungsmethoden des Projekts KOMPETENT bietet die Abbildung 25.

Abbildung 25: Erhebungszeitpunkte und –methoden des Projekts KOMPETENT



5.3.2.1. Leitfadeninterviews

Die Beschreibung der Interviews erfolgt in drei Abschnitten: Zunächst wird auf die Strukturierung der Interviews unter methodischen Gesichtspunkten eingegangen, da diese Grundstruktur für beide Interviews – von dem Balance-Fragebogen und dem Wert-Entscheidungs-Dilemma im zweiten Interview abgesehen – weitgehend identisch ist. Auch inhaltlich gibt es zwischen den beiden Interviews kaum Veränderungen. Im Anschluss an die Darstellung der Gliederung unter methodischen Gesichtspunkten wird die thematische Aufteilung des ersten Interviews beschrieben, um dann in der Beschreibung des zweiten Interviews auf Veränderungen einzugehen.

Strukturierung der Interviews unter methodischen Gesichtspunkten

Für die erste Erhebung im Rahmen des Projekts KOMPETENT mit einer explorativen Zielsetzung ist das Leitfadeninterview als Erhebungsinstrument besonders geeignet. Mit den zu Be-

ginn des Kapitels vorgestellten theoretischen Ausgangsüberlegungen und Gegenstandsbereichen sind unterschiedliche Zugänge und Interviewtechniken verbunden – manche Themen erfordern einen narrativen Ansatz, andere sind über einen themenzentrierten Zugang zu erreichen und wieder andere Themen sind am besten im Rahmen von halbstrukturierten Interviewpassagen zu erheben. Entsprechend lässt sich der Interviewleitfaden unter methodischen Gesichtspunkten grob in drei Bereiche unterteilen:

(A) *Halbstrukturierte Interviewteile* (Hoff & Hohner, 1992; Hoff, Hohner, Dettmer & Grote, 1999; Büssing, 1992) mit Fragen

- zur zeitlichen Struktur des (Arbeits-)Alltags, zur Beschreibung und zur subjektiven Bewertung der eigenen Arbeitssituation, der laufenden Projekte und der eigenen Firma,
- zur Wahrnehmung und Bewertung der in der Arbeit erforderlichen sowie der eigenen Strebungen und Kompetenzen,
- zu subjektiven Kontrollvorstellungen,
- zu subjektiven Relationen der Lebenssphären und
- zur subjektiven Bewertung der eigenen Freizeit (sowie der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit)

(B) *Biographische Interviewteile* (Hoff, Lempert & Lappe, 1991) mit Fragen

- zum beruflichen und außerberuflichen Werdegang,
- zur Beschreibung von Jahresverläufen und von selbst wahrgenommener Kompetenzentwicklung im Kontext der Unternehmen und der sozialen Umfeldler jenseits der Arbeit und
- zur Zukunft, d.h. zu Zielen und Projekten im beruflichen und im privaten Bereich, möglichen Hindernissen, Realisierungschancen usw.

(C) *Problemzentrierte Interviewteile* (Witzel, 1989) mit Fragen

- zu Macht im Unternehmen,
- zu intra- und interpersonalen Konflikten und zu
- wahrgenommenen Lebensproblemen und Bewältigungsstrategien im beruflichen und privaten Bereich

(Ewers et al., 2006, S. 45-46)

Innerhalb der einzelnen Themenbereiche wird ein Konstruktionsprinzip „vom Allgemeinen hin zum Besonderen“ (Ewers et al., 2006, S. 46) verfolgt. Ziel ist es, durch einleitende erzählgenerierende Fragen zunächst den Befragten ein möglichst großes Maß an Freiheit bei der Verbalisierung und Strukturierung des Themas zu geben. Erst später wird durch die Interviewenden gegebenenfalls mittels eigener Strukturierungen und Spezifizierungen das Thema dynamisch im Austausch mit den Befragten konkretisiert (Hoff, 1989, S. 164-165). Die Interviews wurden in der Regel von zwei Personen geführt, was folgende Gründe hat: Erstens sind die Interviews mit einer durchschnittlichen Dauer von etwa zwei Stunden in der ersten und circa einer Stunde in der zweiten Erhebung sehr umfangreich, sodass ein Wechsel des „Gesprächspartners“ beziehungsweise der „Gesprächspartnerin“ im Verlauf des Interviews sehr vorteilhaft ist. Diese Konstellation von zwei Interviewenden und einem/einer Befragten erweist sich aber auch aus weiteren Gründen als sinnvoll: Die Interviews können so von einer/m der Interviewenden „geführt“ werden, während die zweite Person nicht nur das Aufzeichnungsgerät kontrollieren, sondern auch das Gespräch beobachten und gegebenenfalls eingreifen kann, um beispielsweise eine Ebene der Metakommunikation zu eröffnen (Hoff, 1989, S. 171-181). Durch diesen Übergang von einer dyadischen zu einer triadischen Gesprächskonstellation kann die Kommunikation qualitativ grundsätzlich verändert und beispielsweise ein Teil der Künstlichkeit der Interviewsituation aufgelöst werden, indem die zwei Interviewenden ein „gleichberechtigtes“ Gespräch über ein Thema beginnen und für die befragte Person die Möglichkeit besteht, sich bei Bedarf in das Gespräch einzuklinken und damit nicht ausschließlich auf die Beantwortung von Fragen verwiesen zu sein.

Interviewleitfaden der ersten Erhebung

Der erste Interviewleitfaden (Ewers & Hoff, 2002b) umfasst fünf Themenbereiche: (1) Angaben zur Person und zum beruflichen Werdegang, (2) aktuelle berufliche Tätigkeit, (3) Motive und Kompetenzen, (4) Privatleben und Verhältnis der Lebenssphären sowie (5) Zukunftsvorstellungen. Nachfolgend wird ein Überblick der einzelnen Bereiche gegeben (ausführlich: Ewers & Hoff, 2002b; Ewers et al., 2006).

Die Interviews werden eingeleitet mit der persönlichen Vorstellung der Interviewenden, Hinweisen zur Anonymisierung der Daten und *Fragen zur Person und zum beruflichen Werdegang*. Im Einzelnen werden hier die üblichen Fragen zur Person wie Alter, Familienstand, Kinder und Alter der Kinder, Beruf des Partners beziehungsweise der Partnerin sowie Angaben zur

Haushaltsführung abgefragt. An diese ersten Fragen schließt die Bitte an, den beruflichen Werdegang vom Abschluss der Schule über Ausbildung und Studium, bisherige Erwerbsverhältnisse und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bis hin zur aktuellen beruflichen Tätigkeit und die Entwicklung im jetzigen Unternehmen zu beschreiben. Am Ende des Abschnitts stehen Fragen nach einer persönlichen Einschätzung des bisherigen Werdegangs, wie beispielsweise die folgenden Fragen:

(5) Wenn Sie jetzt noch einmal ihren bisherigen beruflichen Werdegang insgesamt betrachten: Würden Sie dann sagen, dass es bei Ihnen eher kontinuierlich und unkompliziert („glatt“) aufwärts ging? Dass es eher gleichbleibend oder auch abwärts ging? Oder würden Sie sagen, dass alles eher diskontinuierlich („komplizierter“) verlief, dass es Brüche gab und immer wieder auf und ab ging?

[InterviewerIn kann die Verlaufsform bzw. Kontinuität / Diskontinuität auch gestisch unterstützen.]

(6) Wie **bewerten** Sie diesen Verlauf für sich persönlich? Warum?

(Ewers & Hoff, 2002, S. 14)

Von besonderem Interesse sind an diesem Punkt des Interviews die Beschreibungen von selbst initiierten beziehungsweise von außen beeinflussten beruflichen Veränderungen und Übergängen zwischen den einzelnen Stationen. Für die bessere Einschätzung der beruflichen Veränderung hinsichtlich des Verhältnisses von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung ist auch der Abschnitt zu den subjektiven Kontrollvorstellungen von Bedeutung.¹⁴ Gegenstand dieser Interviewpassage ist die Frage nach den bestimmenden Einflüssen für den beruflichen Werdegang in seiner Gesamtheit, also ob dieser stärker oder überwiegend durch äußere, eigene, unvorhersehbare oder alle Einflüsse zusammen bestimmt wurde. Die Frage wird durch die Vorlage von vier Karten unterstützt, auf denen die vier Optionen mit kurzen Beispielen illustriert sind. Die Befragten werden dann gebeten, die Karten nach Wichtigkeit zu ordnen und anhand von Beispielen zu erläutern. Das hier beschriebene Verfahren war bereits in einer früheren Untersuchung entwickelt und erprobt worden (Hoff & Hohner, 1992).

In dem darauffolgenden Teil des Interviews stehen das *Unternehmen und die aktuelle berufliche Tätigkeit* im Mittelpunkt. Einleitend wird versucht, sich anhand der Beschreibung von Produkten oder Dienstleistungen einen Überblick über das Unternehmen zu verschaffen. Darauf

¹⁴ Siehe dazu das in Kapitel 3.4.4. vorgestellte integrativ-kontrolltheoretische Modell von Hoff und Hohner.

folgen detaillierte Fragen an die Untersuchungsteilnehmenden zu deren Arbeitsinhalt (Haupt- und Nebentätigkeiten), zu ihren Arbeitszeiten (Umfang und Lage im Tages-, Wochen- und Monatsverlauf), der Arbeitsorganisation (Projektförmigkeit der Arbeit, Einzel- oder Teamarbeit, Kontrolle der Arbeit) und der Zusammenarbeit (Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleg/innen, „Atmosphäre“ in der Firma, Konkurrenz und Verhältnis von Frauen und Männern in der Firma).

Anhand dieser Fragen lässt sich ein guter Überblick von einem „typischen Arbeitstag“ und den Anforderungen an die Befragten sowie deren Versuche, mit diesen Anforderungen umzugehen, gewinnen. Dadurch konnten nicht nur Hinweise zusammengetragen werden, ob und in welchem Maße Hinweise auf eine Entgrenzung von Arbeit vorlagen, sondern auch, ob sich Tendenzen zur „kontrollierten Autonomie“ (Vieth, 1995) finden ließen.

Im dritten Teil des Interviews wird auf die *Motive und Kompetenzen* der Befragten eingegangen. Je nach bisherigem Verlauf des Interviews beziehungsweise der Erwerbsform (Gründer/in, Alleinselbstständige oder Mitarbeiter/in) wird danach gefragt, welche Motive für die Gründung oder die Bewerbung von/bei einem Unternehmen ausschlaggebend waren und was den Befragten an ihrer Arbeit besonders wichtig ist. Weitere Fragen in diesem Bereich beziehen sich auf die Identifikation der Befragten mit dem Produkt und dem Unternehmen.

Im darauffolgenden Teilabschnitt werden die Interviewten differenziert nach ihren subjektiven Vorstellungen von beruflichen Kompetenzen befragt. Welche Kompetenzen erachteten sie für ihre Arbeit als wichtig und welche waren ihrer Meinung nach allgemein in der IT-Branche von besonderer Bedeutung? Die offene Erhebung wird in dem Moment durch die Vorlage von Karten unterstützt, auf denen zur Anregung einige Bereiche („Fachliches Wissen“, „Praktisches Können“, „Emotionaler Bereich“, „Organisatorisch-planerischer Bereich“, „Reflexion über das eigene Handeln, die eigene Person und das eigene Leben“) beispielhaft angeführt sind. Es wird die Bitte an die Befragten gerichtet zu erzählen, was sie unter den einzelnen Bereichen verstehen und welche der Bereiche sie als besonders wichtig erachten. Der Bereich der beruflichen Kompetenzen schließt ab mit Fragen zur Bedeutung von „Lernen“ und nach den Lernstationen, an welchen sich vor allem die beruflichen Kompetenzen angeeignet wurden.

Am Ende des dritten Abschnitts des Interviews stehen Fragen zu Belastungen und Problemen im Berufsalltag sowie deren Bewältigung. Die Fragen werden sowohl allgemein formuliert als auch konkret auf bereits im Interview berichtete Belastungen oder Probleme bezogen – beispielhaft können hier hohe Arbeitszeiten, Konflikte in den Unternehmen, Nicht-Planbarkeit der

Arbeit und die Selbstführung mit der Gefahr der Selbstausbeutung genannt werden. Am Ende steht die Frage nach der Einschätzung der aktuellen Situation nach der ersten Phase der Ernüchterung in der IT-Branche sowie die Bitte, sich die gesamte berufliche Situation noch einmal zu vergegenwärtigen und eine Einschätzung der persönlichen Zufriedenheit zu geben.

Der vorletzte Abschnitt des Interviews beginnt mit Fragen zur Bedeutung des *Privatlebens und dem Verhältnis der Lebenssphären*. Haben die Befragten überhaupt so etwas wie Freizeit oder ein Privatleben? Was ist ihnen daran besonders wichtig und wird das Privatleben geplant, gibt es feste Termine oder „ergibt“ sich das Privatleben eher dann, wenn gerade nicht gearbeitet wird? Von besonderem Interesse sind zudem Fragen, die sich auf das Verhältnis der Lebenssphären richten, also ob von den Befragten „Arbeit und Freizeit“ beziehungsweise „Beruf und Privatleben“ unterschieden werden und ob es Situationen oder Bereiche gibt, wo dies besser oder schlechter möglich ist – und wie die Befragten mit dem Verhältnis zufrieden sind. Am Ende des Abschnitts steht eine Kartenabfrage zu den Relationen zwischen den beiden Sphären, in der mögliche Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben thematisiert werden.

Zum Abschluss des Interviews wird in einem letzten Teil getrennt für beide Lebenssphären nach *Zukunftsvorstellungen* – unter anderem nach kurz-, mittel- und langfristigen Zielen, künftigen Formen der Lebensgestaltung, Hoffnungen, Wünschen und möglichen Konflikten bei deren Realisierung – gefragt. Die Aussagen über persönliche Pläne in beiden Lebenssphären werden detailliert aufgenommen, um im zweiten Interview nach deren Realisierung, dem Fortgang der Zielerreichung, nach Zielveränderungen oder aber der Aufgabe von Zielen zu fragen.

Interviewleitfaden der zweiten Erhebung

Der Aufbau des Interviewleitfadens der zweiten Erhebung (Petersen et al., 2005) reflektiert sowohl das grundsätzliche Anliegen des längsschnittlichen Erhebungsdesigns, Veränderungen zu untersuchen, als auch die Aufnahme neuer Themen, die sich aus der Analyse der Interviews der ersten Erhebung ergeben. Außerdem sind einige Fragen des ersten Interviews präzisiert und standardisiert worden.

Inhaltlich ist der Leitfaden in folgende Bereiche gegliedert: (1) berufliche Veränderungen und persönliche Entwicklung, (2) Formen der Lebensgestaltung (mithilfe eines eigens entwickelten Erhebungsinstruments „Balance“) und (3) einer „Pro-Contra-Diskussion“ zu einem Wert-Entscheidungs-Dilemma. Auf zwei Unterschiede zwischen den beiden Interviewleitfäden sei vor

der Beschreibung der einzelnen Bereiche hingewiesen: Erstens werden Fragen zur Entwicklung der Unternehmen nicht mehr gestellt, da die persönliche Entwicklung der Befragten und nicht die der Unternehmen im Zentrum des Forschungsanliegens steht. Da – wie noch zu zeigen sein wird (→ Kapitel 6.2.8.) – der Großteil der Befragten zwischen den Erhebungen das Unternehmen gewechselt hat, hätte die Untersuchung der Entwicklung der Betriebe eines anderen Forschungsvorgehens bedurft. Zweitens kann in diesen Interviews auf eine ausführliche Beschreibung des beruflichen Werdegangs verzichtet werden, da dieser bereits im ersten Interview erhoben wurde. Anstelle der ausführlichen Rekonstruktion der beruflichen Entwicklung seit dem Schulabschluss kann sich nun auf die Veränderungen seit der ersten Erhebung beschränkt werden.

Am Anfang des zweiten Interviews werden *berufliche Veränderungen und die persönliche Entwicklung* der Befragten seit dem ersten Interview thematisiert. Auf die erneute Erhebung der soziodemografischen Daten kann hier weitgehend verzichtet werden, da beispielsweise Veränderungen wie die Geburt eines Kindes oder Veränderungen der Partnerschaft im Laufe des Interviews angesprochen werden. Die Rekonstruktion der beruflichen Veränderungen erfolgt mit Unterstützung der ausgewerteten Daten der Onlinebefragung, die den Befragten vorgelegt werden. Anhand dieser Grundlage können Veränderungen zeitlich präzise und gegebenenfalls unterschiedliche Bewertungen zum Zeitpunkt des Eintrags in der Onlinebefragung und der jetzigen Interviewsituation besprochen werden. Außerdem wird nach der Realisierung beruflicher und privater Ziele gefragt, die am Ende des ersten Interviews aufgenommen wurden. Von besonderem Interesse sind Schilderungen vom Umgang mit Zielkonflikten und deren Auswirkungen auf die persönliche Zielstruktur der Befragten.

Im nächsten Teilabschnitt wird auf die persönliche Lern- und Kompetenzentwicklung eingegangen. Im Zentrum stehen Fragen nach den wichtigsten Lernerfahrungen und der Art der Kompetenzaneignung und der damit verbundenen Lernkontexte. Nachdem zum Zeitpunkt der ersten Erhebung von den Befragten kaum von einer Nutzung formaler Qualifikationswege berichtet wurde, war hier von Interesse, ob sich die Haltung zum und das Vorgehen beim Lernen geändert hat und ob die Befragten eine Veränderung ihres Kompetenzprofils zwischen den beiden Erhebungen beschreiben würden.

Am Ende des ersten Interviewabschnitts stehen wieder Fragen zur Bilanzierung des Berufsverlaufs und zu den subjektiven Kontrollvorstellungen. Während die subjektiven Kontrollvorstel-

lungen auf die gleiche Weise erhoben werden wie in der ersten Erhebung, wird bei Beschreibungen von eher diskontinuierlichen Berufsverläufen durch weitere Fragen auf bestimmende Ereignisse und das persönliche Erleben dieser Veränderungen eingegangen:

(12) Welche Ereignisse waren aus ihrer Sicht für diesen kontinuierlichen / diskontinuierlichen Werdegang ausschlaggebend?

Zusatzfragen bei *diskontinuierlichen* Werdegängen:

(12a) Haben Sie die äußeren beruflichen Veränderungen und Wechsel auch als innere „Brüche“ erlebt? Falls ja, waren diese „Brüche“ gewollt und absehbar oder kamen sie ganz unerwartet?

(12b) Inwieweit erscheint für Sie ihr weiterer beruflicher Werdegang planbar oder unsicher? Was verstehen Sie grundsätzlich unter „Planbarkeit“ bzw. „Unsicherheit“ mit Blick auf ihre Berufsplanung? Und wie bewerten Sie das?

(12c) Betrachten Sie ihren weiteren beruflichen Werdegang eher optimistisch, eher pessimistisch oder ambivalent? Und warum?

(Petersen et al., 2005, S. 19-20)

Im zweiten Abschnitt des Interviews werden die *Formen der Lebensgestaltung* mithilfe eines eigens entwickelten Instruments erhoben, das aus einer Kartenabfrage zur Relation von Beruf und Privatleben sowie aus einem Fragebogen zur Erhebung von Daten zur Arbeits- und Lebenssituation besteht, auf den gesondert im Kapitel 5.3.2.2. eingegangen wird. Hinsichtlich des Gesamtumfangs der erhobenen Daten sind in diesem „Balance“-Fragebogen viele Themenbereiche enthalten, die in der ersten Erhebung in offenen und halbstrukturierten Fragen zu den Arbeitszeiten, zu Partnerschaftsarrangements und weiteren Aspekten des beruflichen und des privaten Lebensstrangs sowie zu deren Relation erhoben wurden.

Für die Bestimmung der Formen der Lebensgestaltung werden den Befragten zunächst die einzelnen Haupt- und Subformen der Lebensgestaltung vorgestellt, um sie dann zu bitten, ihre Lebensgestaltungsform sowohl für die aktuelle Situation als auch retrospektiv für den Zeitpunkt der ersten Erhebung zu bestimmen. Erst im Anschluss an die Einschätzung der Befragten wird die vom Projekt vorgenommene Zuordnung zu den Formen der Lebensgestaltung genannt und es werden gegebenenfalls vorhandene Differenzen erörtert.

Den Abschluss des Interviews bildet die „*Pro-Contra-Diskussion*“ zu einem *Wert-Entscheidungs-Dilemma*. Mit diesem Teil des Interviews wird zum einen an vorherige Arbeiten angeknüpft (Hoff et al., 1991), als auch dem Umstand Rechnung getragen, „dass subjektiv bedeutungsvolle Kompetenzvorstellungen von IT-Beschäftigten mit Hilfe einer bloß inhaltlich-funktionalistischen Kompetenztaxonomie (Erpenbeck & Heyse 1996, 1999) kaum adäquat abgebildet werden können“ (Petersen et al., 2005, S. 8). Diesem Defizit wird mit einem methodischen Design begegnet, mit dem auch stärker die präskriptiven Aspekte von Handeln, normative Positionen und die moralische Urteilsfähigkeit der Befragten erfasst werden können. Ausgangspunkt ist eine moralpsychologische Forschung im Sinne von Kohlberg (1981, 1984). Orientiert wird sich an dem Instrument der Dilemma-Diskussion (Lind, 2003; Lempert, 1982, 2004). Inhaltlich richtet sich das Dilemma an typischen Handlungs- und Zielkonflikten in der IT-Branche aus. Als Beispiele lassen sich konfligierende Positionen hinsichtlich der Qualität und ethischen Verantwortbarkeit von Produkten und Dienstleistungen oder Konflikte zwischen Hierarchie und Egalität (Petersen, 2004) nennen, von denen in den Interviews der ersten Erhebung berichtet wurde. Für die Untersuchung der Erwerbsbiografien im Rahmen der vorliegenden Arbeit ist die Dilemma-Diskussion vergleichsweise nachrangig. Anzumerken ist jedoch, dass vor allem die an die Diskussion anschließenden Fragen „Wurden Sie in ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn schon einmal mit einer vergleichbaren Konfliktsituation konfrontiert? Wie haben Sie sich in dieser Situation verhalten?“ (Petersen et al., 2005, S. 27) oft inhaltlich sehr aufschlussreiche Erzählungen hervorrief, die vor allem hinsichtlich der Untersuchung autonomiebezogener Strebungen und dem Verständnis von Verantwortung wichtige Hinweise lieferte.

5.3.2.2. Balance-Fragebogen

Nachdem durch die Auswertung der ersten Interviews ein klares Bild über relevante Einflussgrößen der Formen der Lebensgestaltung gewonnen werden konnte, wurde für die zweite Erhebung ein Fragebogen entwickelt, in dem die wesentlichen Aspekte zur Bestimmung der Formen der Lebensgestaltung und der persönlichen Ziele zusammengefasst sind. Zentral sind Fragen unter anderem zu den Themen Arbeitszeit, Urlaub, zu beruflichen Flexibilitätsanforderungen, zum bei der Arbeit empfundenen emotionalen Druck und zu Veränderungswünschen bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Außerdem wird das Verhältnis von Beruf und Privatleben für die Personen erfasst, und es wird differenziert nach der häuslichen Arbeitsteilung in vorhandenen Beziehungen mit und ohne Kinder gefragt. Schließlich wird auf Einschränkungen im Beruf

zugunsten des Privatlebens und umgekehrt eingegangen. Am Ende der Checkliste stehen Fragen zu den beruflichen sowie privaten Zielen und zu solchen Zielen, die sowohl das Privat- als auch das Berufsleben betreffen.

5.3.2.3. Onlinebefragung

Zwischen den beiden Erhebungen stand den Befragten eine Onlinebefragung zur Verfügung, in die sie sich jederzeit einloggen und dort berufliche oder private Veränderungen vermerken konnten. Damit konnten Veränderungen zeitnah dokumentiert werden, um Problemen retrospektiver Befragungen wie beispielsweise Erinnerungseffekten zu begegnen. Die Onlinebefragung wurde von Kerstin Brümman (2003) konzipiert und implementiert.

Die Onlinebefragung ist deutlich stärker standardisiert und orientiert sich inhaltlich an den Themenbereichen der Interviews: Abgefragt werden Veränderungen der beruflichen Situation, die Entwicklung von Kompetenzen, Veränderungen in der Freizeit und der Relation von Beruf und Privatleben und abgeschlossene und zukünftige Projekte. Den Abschluss bildet eine offene Frage, in der die Befragten über weitere wichtige Entwicklungen berichten können. Die Abbildung 26 zeigt einen Ausschnitt der Onlinebefragung.

Abbildung 26: Onlinebefragung (Ausschnitt)

Online-Fragebogen

ID:

[Schon angemeldet?](#) [ID vergessen?](#)

Berufliche Situation: Was hat sich verändert?

Jobwechsel/ Arbeitgeberwechsel	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
Position/ Verantwortlichkeitsbereich	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
Tätigkeitsbereich/ Inhalt	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
Arbeitszeit	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
Arbeitsorganisation	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
Teamarbeit/ -zusammensetzung/ -klima...	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
Arbeitsbedingungen	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein

Erläuterung (was?/wie?/warum?) und persönliche Bewertung der Punkte, die Sie mit "ja" beantwortet haben:

Die Auswertung der mittels der Onlinebefragung erhobenen Daten wurde von Ive Zander (2006) geleistet. In seiner Ergebnispräsentation verweist er unter anderem auf eine hohe Beteiligungsquote von etwa 75 Prozent der Befragten, eine insgesamt gute Akzeptanz der Methode und auf verschiedene Trends und Veränderungen in den Biografien der Befragten. Diese konn-

ten später in der Zweitbefragung bestätigt werden: Festgestellt wurden beispielsweise eine relativ hohe Quote von Wechseln des Betriebs und auch Veränderungen von Formen der Lebensgestaltung, die von einer Abnahme entgrenzter und einer Zunahme von stärker segmentierenden Formen der Lebensgestaltung zeugen. Abgesehen von diesen Trendaussagen lieferte die Onlinebefragung Skizzen von biografischen Verlaufsberichten der einzelnen Befragten, die als Einstieg in das zweite Interview genutzt wurden, um die Veränderungen zwischen den beiden Erhebungen zu rekonstruieren. Da zwar viele, aber nicht alle Befragten der zweiten Erhebung auch an der Onlinebefragung teilgenommen hatten, konnte sie auch nicht systematisch als eigene Datenquelle für die vorliegende Untersuchung genutzt werden. Neben der Unterstützung bei der gemeinsamen Rekonstruktion der Veränderungen zwischen der ersten und zweiten Erhebung konnte die Onlineerhebung jedoch bei einigen Fällen dabei behilflich sein, berufsbiografische Veränderungen – wie beispielsweise Wechsel des Betriebs oder ein Umzug in eine andere Stadt – hinsichtlich der Bestimmung von Zeitpunkten von Veränderungen präzise angebar zu machen. Dadurch konnten Unsicherheiten bei der Auswertung reduziert werden.

5.3.2.4. Abschließende Bemerkungen zur Datenerhebung

Der Überblick der erhobenen Merkmalsbereiche und der dafür verwendeten Methoden verweist zugleich auf eine große Fülle an Material als auch auf Daten unterschiedlicher Qualität, sowohl im Sinne der Gegenstandsbereiche als auch des Skalenniveaus. Bevor auf das Vorgehen bei der Auswertung der Daten eingegangen wird, soll auf Auswirkungen der leicht veränderten Erhebung durch Anpassungen der Interviewleitfäden der ersten und der zweiten Erhebung hingewiesen werden, die im Zuge der Auswertung spürbar wurden: Im ersten Interview werden zwei Themenbereiche stärker thematisiert als im zweiten Interview. Dabei handelt es sich um die einleitenden biografisch-narrativen Passagen und die Fragen zur Entwicklung der Organisation. Umgekehrt werden im zweiten Interview der Bereich außerhalb der Erwerbssphäre, das Verhältnis der beiden Lebensstränge und die häusliche beziehungsweise familiäre Aufgabenteilung, stärker thematisiert. In der Auswertung der Interviews – so viel sei hier im Rahmen der Beschreibung der Erhebungsmethoden vorausgeschickt – wurde eine Verschiebung dadurch spürbar, dass einige berufliche Strebungen (→ Kapitel 6.3.1.) im ersten Interview deutlicher erkennbar werden als im darauffolgenden. Insbesondere biografisch früh angelegte fachlich-inhaltliche und autonomiebezogene motivationale Orientierungen werden in den stärker narrativen Sequenzen häufiger und deutlicher ausgeführt. Fragen zum Verhältnis von Egalität und Hierarchie in den Unternehmen bewegen häufiger zu Ausführungen, die im Sinne sozialer und

kontextbezogener Strebungen interpretiert werden können. Die detailliertere Erhebung der Aufgabenteilung im Haushalt und der Familie lässt wiederum berufliche Einschränkungen zugunsten des Privatlebens und motivationalen Orientierungen sichtbar werden, die auf eine Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gerichtet sind.

5.4. Auswertungsmethoden

Das Vorgehen bei der Auswertung der erhobenen Daten wird in drei Schritten vorgestellt: Zuerst werden die wesentlichen Schritte der inhaltsanalytischen Auswertung beschrieben (→ Kapitel 5.4.1.). Im Anschluss daran wird ein Überblick der verwendeten statistischen Methoden gegeben, mit denen Zusammenhänge, Unterschiede und Veränderungen in den Daten untersucht werden (→ Kapitel 5.4.2.). Den Abschluss bildet die Beschreibung des Prozesses der empirischen Typenbildung (→ Kapitel 5.4.3.).

5.4.1. Inhaltsanalytische Auswertung

Vor der inhaltsanalytischen Auswertung stand die vollständige Transkription der Interviews, die nach festen Konventionen durchgeführt wurde und auch die Anonymisierung der Daten beinhaltete. Die Transkription der jeweils 50 Interviews der ersten und der zweiten Erhebung führte zu einem Textkorpus von rund 5.300 Normseiten (mit jeweils 1.500 Zeichen). Grundsätzlich wurden bei der inhaltsanalytischen Auswertung der Interviews und der weiteren Verarbeitung der Daten alle Interviewteile gesichtet, auch wenn der Großteil der verwertbaren Informationen in den jeweils thematisch einschlägigen Interviewpassagen zu finden war. Da es sich jedoch bei der vorliegenden Arbeit um eine Re-Analyse bereits erhobener Interviews handelt, konnte für die Verfolgung des Ziels einer möglichst lückenlosen Datenbasis nicht darauf verzichtet werden, auch in den thematisch weniger einschlägigen Passagen nach gesicherten Informationen zu suchen. Zur technischen Unterstützung der Auswertung des umfangreichen Materials wurde auf das Programm Atlas.ti (Version 5.2.) zurückgegriffen.

Die inhaltsanalytische Auswertung des Materials orientiert sich an dem von Mayring (1991, 1994, 2002) vorgeschlagenen Vorgehen, war aber immer auch geprägt von Erfordernissen der fallvergleichenden empirischen Typenbildung, die den größeren Auswertungsrahmen darstellt. In der konkreten Praxis bedeutet dies, dass die Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse –

Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung (Mayring, 2002, S. 115) – verbunden werden mit dem Prinzip des systematischen Fallvergleichs der empirischen Typenbildung (Kelle & Kluge, 1999). Das Vorgehen beim *Zusammenfassen* des Materials besteht beispielsweise darin, durch den kontrastierenden Vergleich von Äußerungen der einzelnen Befragten zu einem Thema über die Abstraktion der Einzelaussagen induktiv Kategorien zu bilden oder in den Prozess eingebrachte Kategorien auszudifferenzieren. Dieses Vorgehen führte unter anderem zu einer Aufgliederung der Kategorie „Kooperationsform“, in der unterschiedliche Freiheitsgrade in der Teamarbeit herausgearbeitet werden konnten. In Verbindung mit den Grundformen der Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung werden systematisch besonders ähnliche und verschiedene Fälle miteinander verglichen, um auf diesem Weg die Kategorien durch die Konstruktion von Subkategorien auszudifferenzieren (Kelle & Kluge, 1999, S. 67-74) und theoretisch weiterzuentwickeln.

Das geschilderte Vorgehen wurde im Rahmen der ersten Untersuchung vom gesamten Projektteam verfolgt und zunächst nur anhand von 10 Fällen durchgeführt, um auf diesem Weg sowohl zu einem differenzierten Auswertungsmanual (Petersen, Ewers, Schrapf & Hoff, 2002) als auch einem gemeinsamen Verständnis des Untersuchungsgegenstandes, respektive der einzelnen Auswertungskategorien zu kommen. Erst im Anschluss an die Erarbeitung des Manuals wurden alle Fälle entsprechend der gebildeten Kategorien ausgewertet. Für die Auswertung der Daten der vorliegenden Arbeit wurden ebenfalls zunächst 10 Fälle untersucht und ein für die Fragestellung angemessenes Auswertungsinstrumentarium entwickelt.

Sofern man diese Phase der Verdichtung der Daten als einen systematisch ersten Schritt der Auswertung ansieht – es handelt sich ja um einen grundsätzlich iterativen Prozess –, folgen darauf zwei weitere Verfahren der Auswertung: Die Analyse empirischer Regelmäßigkeiten beziehungsweise die statistische Prüfung von Zusammenhängen sowie Veränderungen und schließlich die Bildung von Typen. Für die statistische Prüfung der Daten bedurfte es der Transformation der qualitativen Daten in nominal- oder ordinalskalierte Daten (Bortz & Döring, 2006, S. 298; Mayring, 1994), mit denen inferenzstatistische Operationen durchgeführt werden konnten, auf die im folgenden Kapitel eingegangen wird.

5.4.2. Statistische Auswertungen

In der vorliegenden Arbeit werden die Biografien von 50 Befragten im Längsschnitt untersucht. Diese Zahl ist für eine qualitative Untersuchung als durchaus hoch zu bewerten und ermöglicht

zusätzlich zu den qualitativen Analysen auch den begrenzten Einsatz quantitativer Methoden, deren Funktion und Einsatzmöglichkeiten im Folgenden beschrieben werden.

Die erste Funktion quantitativer Analysen besteht in der Untersuchung von Zusammenhängen und Unterschieden von Merkmalsausprägungen sowohl innerhalb der beiden Querschnitte als auch im Vergleich der beiden Erhebungen. Grenzen werden diesen Untersuchungen durch die Anforderungen der statistischen Verfahren gesetzt: Der Einsatz parametrischer Verfahren ist aufgrund der Verletzung verschiedener Voraussetzungen durchgängig nicht möglich. Für die Untersuchung der Querschnitte und des Längsschnitts können daher nur die sogenannten non-parametrischen Verfahren verwendet werden (Bortz & Lienert, 2008; Field, 2009):

- Für die Untersuchung der *Querschnitte* waren dies vor allem der Chi-Quadrat-Test (χ^2) für Nominaldaten und der U-Test von Mann-Whitney für ordinalskalierte Daten. Die Anwendung des Chi-Quadrat-Tests war nur in seltenen Fällen möglich, da die erwarteten Häufigkeiten in den Mehrfeldertafeln oft nicht der Anforderung von mindestens fünf erwarteten Fällen entsprachen. In diesen Fällen wurde auf den Fisher's Exact Test / Fisher-Yates-Test (Fisher, 1934; Yates, 1984; Agresti, 1992; Bortz & Lienert, 2008, S. 84-88) zurückgegriffen, der diese Anforderung nicht zur Voraussetzung hat¹⁵.
- Für die Untersuchung von Zusammenhängen und Unterschieden im *Längsschnitt* wurden der Wilcoxon signed-rank Test und der Test of Marginal Homogeneity angewandt.

Auch wenn mit den non-parametrischen Verfahren Möglichkeiten der statistischen Datenanalyse eröffnet werden, die nicht nur kleinen Untersuchungsgruppen angemessener sind, sondern überhaupt ihre (statistische) Untersuchung ermöglichen, werden diese Verfahren nur dort eingesetzt, wo dies angesichts der Fragestellung, Fallzahl, Datenqualität und Spezifität der Fragestellung sinnvoll erscheint. Wo statistische Analysen durchgeführt werden, geschieht dies mit der Unterstützung des Programms SPSS (Version 19).

¹⁵ Die Verwendung der sogenannten „exact tests“ wird in den letzten Jahrzehnten häufiger diskutiert, was unter anderem mit dem für diese Verfahren hohen Rechenaufwand, der Entwicklung von Computern und entsprechender Software begründet wird (Agresti, 1992, S. 131). Non-parametrische Verfahren sind auf die spezifischen Erfordernisse kleiner Stichproben zugeschnitten, bei denen die Voraussetzungen für den Einsatz der bekannteren parametrischen Verfahren in der Regel verletzt werden. Fisher, der als ein Pionier in der Entwicklung dieser Verfahren gelten kann, betont diese mangelnde Eignung der auf große Stichproben zugeschnittenen Verfahren für Untersuchungen mit kleinen Fallzahlen: „Little experience is sufficient to show that the traditional machinery of statistical processes is wholly unsuited to the needs of practical research. Not only does it take a cannon to shoot a sparrow, but it misses the sparrow! The elaborate mechanism built on the theory of infinitely large samples is not accurate enough for simple laboratory data. Only by systematically tackling small sample problems on their merits does it seem possible to apply accurate tests to practical data.“ (Fisher, 1934, S. vii).

Die zweite Funktion der quantitativen Analyse von Daten bestand in der Untersuchung von empirischen Regelmäßigkeiten im Rahmen der Konstruktion der empirischen Typen. Aufgrund der relativ hohen Zahl von sechs Typen wurden manchen Typen jedoch nur drei oder vier Befragte zugeordnet, sodass auf die statistische Prüfung von Zusammenhängen verzichtet und sich auf deskriptive Statistiken beschränkt wurde. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die Perspektive auf die Daten im Prozess der Typenbildung eine andere ist, als sie gerade für die Merkmalsvergleiche innerhalb der Querschnitte und des Längsschnitts vorgestellt wurde: Bei der Bildung von Typen werden Konfigurationen von Merkmalen in den Biografien zueinander ins Verhältnis gesetzt, während die im Rahmen dieser Arbeit möglichen statistischen Untersuchungen auf die unterschiedlichen Ausprägungen einzelner Merkmale oder auf Zusammenhänge zwischen ihnen bezogen sind.

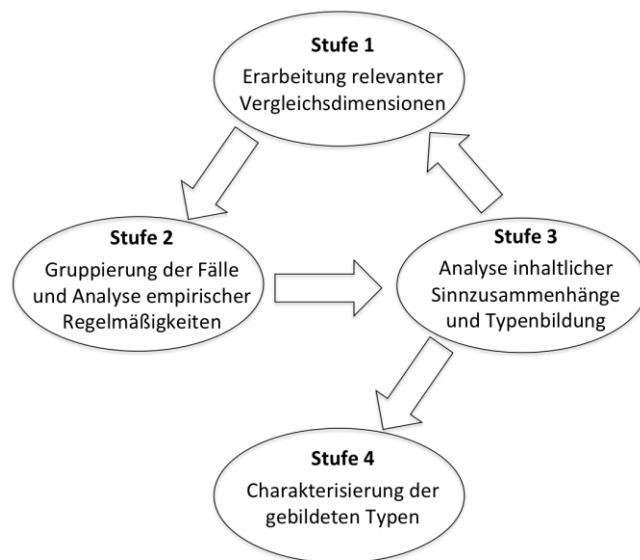
5.4.3. Empirische Typenbildung

In diesem Kapitel werden die Grundgedanken der Bildung von Typen sowie ein vierstufiger Prozess ihrer Konstruktion in Anlehnung an Kelle und Kluge (1999) beschrieben.

Methodologisch gesehen stellen Typen und Typologien Ordnungsbegriffe und –systeme der empirischen Forschung dar, mit denen beobachtete oder erschlossene Gegenstände nach ihrer Ähnlichkeit sortiert werden. Im Unterschied zu anderen Ordnungsbegriffen – wie beispielsweise „Gattung“ oder „Klasse“ – müssen diese einzelnen Gegenstände (in dieser Untersuchung: die einzelnen Fälle) nicht entweder unter diese fallen oder nicht unter sie fallen, sondern diesen Begriffen nur *mehr oder weniger entsprechen* (McLaughlin & Lübbe, 1996, S. 363). In dieser Bestimmung der Ähnlichkeit der einzelnen Fälle mit einem konstruierten Typ ist das zentrale Konstruktionsprinzip – die vergleichende Kontrastierung von Fällen – erkennbar, wodurch ähnliche Fälle zusammengefasst und unterschiedliche Fälle voneinander getrennt werden. Die Unterscheidung der Fälle wird anhand von Kategorien und Merkmalsausprägungen vorgenommen, mit dem Ziel, Gruppen zusammenzustellen, bei denen die Fälle eines Typs möglichst ähnlich („interne Homogenität“) und im Verhältnis zu den anderen Fällen möglichst unterschiedlich („externe Heterogenität“) sind.

Für die Arbeit im Projekt KOMPETENT und bei der Konstruktion der Typen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in den Erwerbsbiografien wurde sich an dem vierstufigen Modell empirischer Typenbildung von Kelle und Kluge orientiert (Abb. 27), das entsprechend den Erfordernissen angepasst und im Folgenden beschrieben wird.

Abbildung 27: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung



Quelle: Kelle & Kluge, 1999, S. 82.

Stufe 1: Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen

Die Unterscheidung der einzelnen Fälle wird anhand von Vergleichsdimensionen vorgenommen, die sowohl durch die Fragestellung und Vorannahmen in den Forschungsprozess eingebracht werden (und gegebenenfalls überarbeitet werden), als auch durch Dimensionen, deren Relevanz erst durch den Vergleich der einzelnen Fälle erkennbar wird. Die für diese Arbeit relevanten Dimensionen sind in Kapitel 4 vorgestellt worden und werden im Kapitel 6 empirisch beschrieben.

Stufe 2: Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten

Im zweiten Schritt werden die einzelnen Fälle entsprechend der Merkmalsausprägungen nach Ähnlichkeit sortiert. Die einzelnen Gruppen werden hinsichtlich empirischer Regelmäßigkeiten untersucht. Dieser Schritt entspricht dem Kriterium der Kausaladäquanz, die Weber für die Konstruktion von Handlungstypen einfordert.

Stufe 3: Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und Typenbildung

Das zweite Kriterium, die Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge, entspricht Webers Forderung nach Sinnadäquanz, die ihm als Voraussetzung gilt, um die empirischen Regelmäßigkeiten „sinnvoll“ interpretieren zu können und sie nicht nur als statistische Zusammenhänge konstatieren zu müssen. Die Analyse der Sinnzusammenhänge verlangt auf der Ebene der Einzelfälle eine Rekonstruktion des Zustandekommens der Merkmalskonfiguration und auf der Ebene der Typen eine angemessene Zusammenfassung ähnlicher Konfigurationen.

Stufe 4: Charakterisierung der gebildeten Typen

Nachdem die Abfolge der ersten drei Stufen so lange wiederholt wird, bis keine neuen Erkenntnisse mehr zu erwarten sind, werden die Typen anhand der für sie charakteristischen Konfigurationen von Merkmalsausprägungen und Sinnzusammenhänge beschrieben. Zur Illustration der Typen werden einzelne Fallbeispiele ausgewählt, an denen verschiedene Aspekte der Beschreibungen des jeweiligen Typs erkennbar sind, aber auch individuelle Abweichungen von den konstruierten Typen sichtbar werden.

Der Beschreibung dieses Ablaufs ist hinzuzufügen, dass durch die von Kelle und Kluge gewählte Bezeichnung des Modells als „Stufenmodell“ der iterative beziehungsweise hermeneutisch-zirkuläre Charakter des Prozesses verloren geht (Ewers et al, 2006, S. 54), der in der Darstellung des Modells und der Beschreibung durch Kelle und Kluge deutlich ist:

Bei diesem Modell handelt es sich allerdings *nicht* um ein starres und lineares Auswertungsschema. Die einzelnen Stufen bauen zwar logisch aufeinander auf – so können die Fälle erst den einzelnen Merkmalskombinationen zugewiesen werden, wenn der Merkmalsraum durch die vorherige Erarbeitung der Vergleichsdimensionen bestimmt worden ist –, sie können jedoch mehrfach durchlaufen werden. So wird man vor allem bei der Analyse der inhaltlichen Sinnzusammenhänge (Stufe 3) auf weitere Merkmale (Stufe 1) stoßen, die zu einer Erweiterung des Merkmalsraums und damit zu einer neuen Gruppierung der Fälle führen (Stufe 2), die wiederum einer inhaltlichen Analyse unterzogen werden muß... (Kelle & Kluge, 1999, S. 82-83)

5.4.4. Anmerkungen zur Verallgemeinerbarkeit

Wie für das Gesamtprojekt (Ewers et al., 2006, S. 55), so sind auch für die vorliegende Analyse einige Anmerkungen hinsichtlich der Repräsentativität der Daten und der Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse angebracht. Die für eine qualitative Untersuchung durchaus hohe Fallzahl ermöglicht eine differenzierte Beschreibung der Untersuchungsgruppe und einzelne inferenzstatistische Analysen. Letztere erlauben begrenzte Aussagen über statistische Zusammenhänge und Veränderungen von Merkmalsausprägungen zwischen den verschiedenen Erhebungszeitpunkten und auch über Korrelationen zwischen zwei Merkmalen.

Trotz der für eine qualitative Untersuchung großen Zahl an Fällen sind verallgemeinernde Aussagen im Sinne einer statistischen Repräsentativität für die Situation von Gründer/innen und

Beschäftigten in den IT-Start-ups nicht möglich. Was die inhaltliche – qualitative – Beschreibung der einzelnen Dimensionen und Typen betrifft, kann angesichts der hohen Fallzahl von einer relativ guten Erfassung des empirischen Raums ausgegangen werden. Die Aussagen sind daher unbenommen ihrer Häufigkeit als Beschreibung von Handlungsstrukturen aussagekräftig. Wie häufig die beschriebenen Konstellationen – Typen – der Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Erwerbsbiografien in der Realität zu finden sind, kann aufgrund der Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe (→ Kapitel 6) und der Fallzahl nur bedingt beantwortet werden. Im Sinne einer argumentativen oder strukturellen Verallgemeinerung (Markard, 1993, S. 36) ließe sich sagen, dass überall dort, wo ähnliche Strukturen wie in dem Untersuchungsfeld zu finden sind, die Erwerbstätigen vor vergleichbare Fragen zur Gestaltung ihrer Arbeit, ihrer Lebensgestaltung und ihrer Berufsbiografie gestellt sein werden. Zu erwarten sind ähnliche Strukturen beispielsweise in kleineren und mittleren Unternehmen im Bereich von Unternehmensberatungen, Marktforschungsunternehmen und wissenschaftsnahen Ausgründungen von Universitäten, beispielsweise im Bereich der Biotechnologie und anderen naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen. Die fortschreitende Verbreitung der in Kapitel 2 beschriebenen Prozesse des Strukturwandels lässt jedoch auch in anderen Bereichen des Arbeitsmarkts Strukturen erwarten, die Erwerbstätige mit mehr oder weniger vergleichbaren Herausforderungen an die Gestaltung ihrer Berufsbiografien konfrontieren. Für all jene Personen mögen die im folgenden Kapitel beschriebenen Ergebnisse vor allem als Heuristiken dienlich sein; für repräsentative Studien bieten die Ergebnisse differenziert beschriebene Merkmalskonfigurationen, die der Hypothesenbildung dienen können.

6. Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Die Darstellung der empirischen Ergebnisse erfolgt in zwei Schritten: Zuerst werden in den Unterkapiteln 6.1. bis 6.3. die demografischen Daten der Untersuchungsgruppe sowie die Veränderungen auf den objektiven und subjektiven Dimensionen zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten vorgestellt. Im Anschluss daran wird in dem Unterkapitel 6.4. die Typologie einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in den Berufsbiografien in der IT-Branche beschrieben. Grundsätzlich werden damit in der Analyse der Daten und in der Darstellung zwei Perspektiven eingenommen: Erstens, eine dimensionale – in den Kapiteln 6.1. bis 6.3.¹⁶, und zweitens eine fallbezogene, idiografische Perspektive – im Kapitel 6.4.. Dabei werden in den Kapiteln 6.2. und 6.3. fast ausschließlich Vergleiche zwischen den Befunden für die Gesamtgruppe zu den beiden Erhebungszeitpunkten vorgenommen – es geht hier also um querschnittliche Beschreibungen von Ausprägungen der einzelnen Merkmale anhand von Mittelwerten und Häufigkeitsverteilungen für die Gesamtgruppe. Längsschnittliche Betrachtungen individueller biografischer Verläufe werden in diesen Abschnitten nur in einzelnen Fällen zur Illustration von Prozessen herangezogen, die den Ergebnissen im Querschnitt zugrunde liegen. Die Ergebnisse der im eigentlichen Sinn längsschnittlichen Analyse werden im Kapitel 6.4. mit der Darstellung der Typen von Berufsbiografien präsentiert.

6.1. Allgemeine Beschreibung der Untersuchungsgruppe

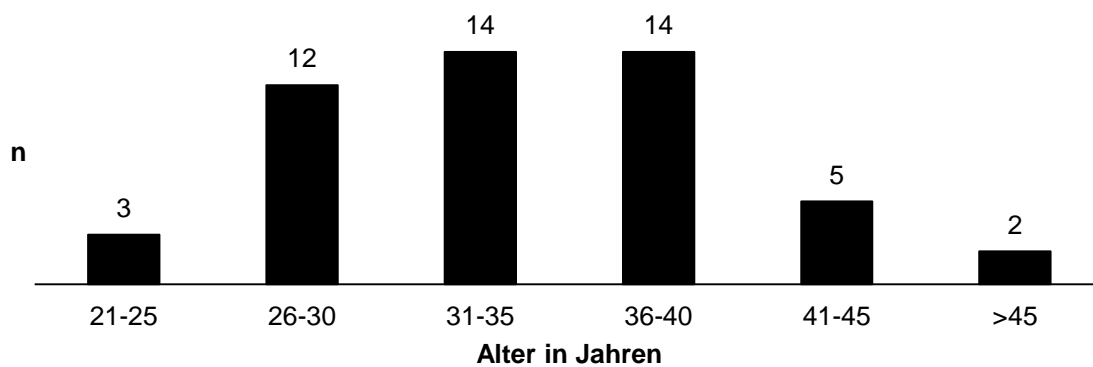
Im Rahmen der allgemeinen Beschreibung der Untersuchungsgruppe werden die demografischen Daten, die Bildungstitel beziehungsweise die formalen Qualifikationen und die Berufserfahrung der insgesamt 50 Personen berichtet, deren Berufsbiografien untersucht werden.

6.1.1. Geschlecht, Alter und Kinder im Haushalt

An der Untersuchung nahmen insgesamt 50 Personen teil, davon sind 31 Männer und 19 Frauen. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer/innen beträgt zum Zeitpunkt der ersten Erhebung 34.2 Jahre ($SD = 6.15$). Männer sind mit durchschnittlich 33.7 Jahren ($SD = 6.96$) etwas jünger als Frauen mit 35.2 Jahren ($SD = 4.56$); dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

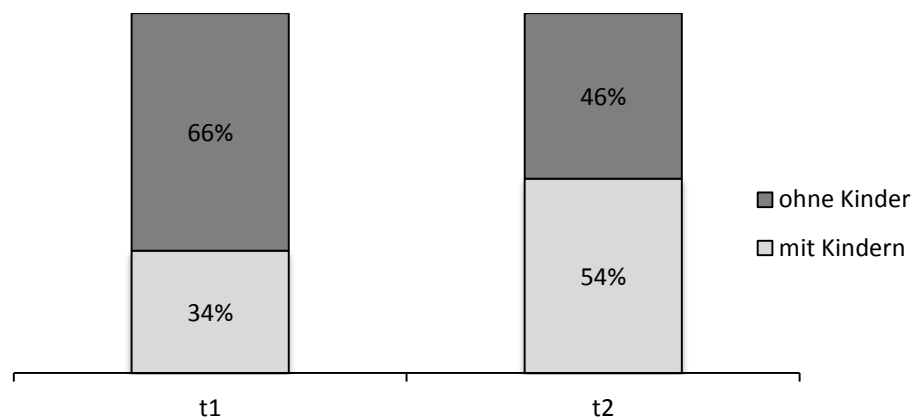
¹⁶ Eine Ausnahme bildet das Unterkapitel 6.3.2., in dem die Formen der Lebensgestaltung beschrieben werden. Diese Formen der Lebensgestaltung sind für sich bereits das Ergebnis einer fallvergleichenden Typenbildung, wie sie auch in Kapitel 6.4. zu finden ist.

Abbildung 28: Alter der Befragten (t₁)



Zum ersten Erhebungszeitpunkt haben bereits 17 Befragte, davon sieben Frauen und 10 Männer, eine Familie mit Kindern gegründet. Diese Zahl wächst zum zweiten Erhebungszeitpunkt auf 27 Personen und damit von 34 auf 54 Prozent.

Abbildung 29: Anteile der Haushalte mit Kindern (t₁ und t₂)



Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich bei der Familiengründung nicht feststellen. Ein signifikanter Unterschied ($U = 21.00$, $z = -2.296$, $p < .05$; $r = -.11$) zeigt sich jedoch beim Anteil der übernommenen Kinderbetreuung, den Frauen mit durchschnittlich 44 Prozent und Männer mit durchschnittlich 21 Prozent angeben.¹⁷

6.1.2. Bildungstitel / formales Qualifikationsniveau

Im folgenden Abschnitt werden die Befunde zu den Schulabschlüssen, Berufsausbildungen, Studienabschlüssen und zur Studienfachwahl sowie zu postgradualen Abschlüssen beschrie-

¹⁷ Dies ist das Ergebnis auf die Frage 13.1. des BALANCE-Fragebogens (→ Kapitel 5.2.4.). In dieser Frage wurde darum gebeten anzugeben, wie groß der Eigenanteil, der Anteil des Partners / der Partnerin und gegebenenfalls der Anteil Dritter an der Betreuung der Kinder ist.

ben. Aus der Darstellung wird erkennbar, dass der Zugang zur IT-Branche für viele der technisch orientierten Befragten oft über benachbarte Disziplinen, beispielsweise Mathematik und Physik oder über Ingenieurstudiengänge, führt. Außerdem werden im Sinne der Untersuchung von Berufsbiografien in der IT-Branche auch jene Tätigkeiten und Berufsverläufe erfasst, die nicht als techniknah gelten können. Beispiele hierfür sind Tätigkeiten im Management, im Bereich Human Resources oder im Kreativbereich, die eher wirtschaftswissenschaftliche beziehungsweise geistes- und sozialwissenschaftliche Qualifikationen voraussetzen.

Schulabschlüsse und Ausbildungen

Von den 50 Personen der Untersuchungsgruppe haben 48 zum ersten Erhebungszeitpunkt eine schulische Hochschulzugangsberechtigung, davon 43 Personen die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung (Abitur) und fünf Befragte die Fachhochschulreife. Nur zwei Personen besitzen keine schulische Hochschulzugangsberechtigung.

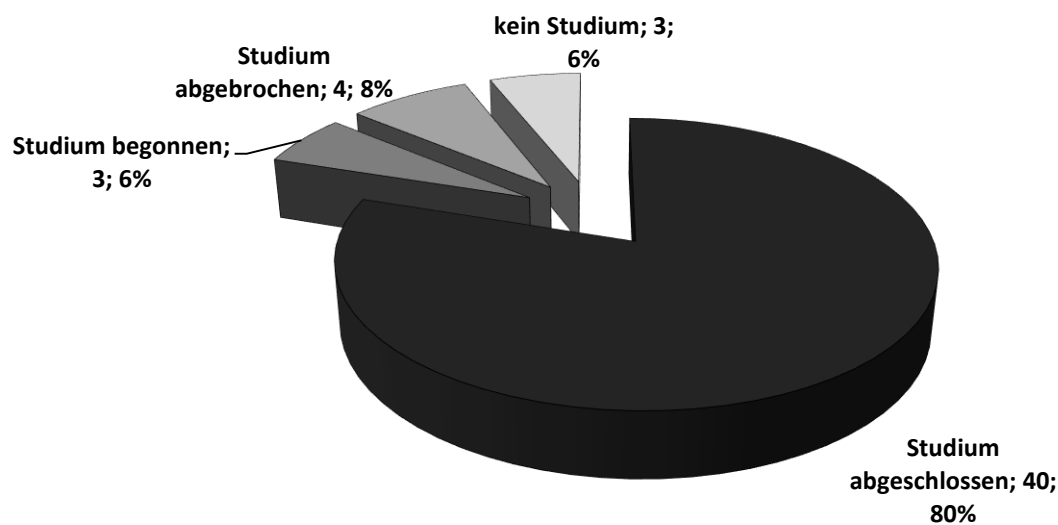
Der Weg zur allgemeinen beziehungsweise fachgebundenen Hochschulreife verläuft nicht für alle Befragten kontinuierlich im Rahmen einer ununterbrochenen schulischen Ausbildung. Für etwa ein Viertel der Befragten, 14 Personen, folgt auf den Realschulabschluss zunächst eine berufliche Erstausbildung, und erst in einem weiteren Schritt wird die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife erworben. Bei der fachlichen Ausrichtung der 14 Ausbildungen zeigt sich ein durchaus heterogenes Bild: Drei Befragte sind ausgebildete Bank- und Industriekaufmänner beziehungsweise –frauen, jeweils zwei Befragte sind Datenverarbeitungsfacharbeiter/innen oder haben eine Offiziersausbildung absolviert, und die verbleibenden neun Ausbildungen sind weit gestreut: Augenoptiker/in, Buchhändler/in, Dreher/in, Grünanlagenfacharbeiter/in, Hotelfachmann/-frau, Steuerfachhilfe/in und Tontechniker/in.

Bis zur ersten Erhebung haben 11 Personen nach ihrer ersten Ausbildung eine weitere Qualifizierung durch die Aufnahme eines Studiums unternommen. Bei sieben Personen bedeutet dieser Schritt einen Bruch mit ihrem vorherigen Beruf, wie beispielsweise im Fall der Augenoptikerin, die ein wirtschaftswissenschaftliches Studium abschloss oder der Industriekaufmann, der ein Diplom in einer Naturwissenschaft erwarb. Bei vier Personen baut das Studium auf die bereits abgeschlossene Ausbildung auf – beispielhaft können hier der Datenverarbeitungsfacharbeiter, der Informatik studierte oder der Bankkaufmann, der nach seiner Ausbildung ein Studium der Wirtschaftswissenschaften aufnahm, genannt werden.

Hochschulabschlüsse, Studienfächer und postgraduale Abschlüsse

Das hohe Qualifikationsniveau der Untersuchungsgruppe zeigt sich in dem Anteil von Hochschulabsolvent/innen: 40 Personen haben zum ersten Erhebungszeitpunkt bereits ein Hochschulstudium absolviert und weitere drei Personen studieren neben ihrer Erwerbstätigkeit. Von den verbleibenden sieben Personen haben vier bereits ein Studium begonnen, es aber wieder abgebrochen. Drei Personen haben nie ein Studium aufgenommen. Ein signifikanter Geschlechterunterschied hinsichtlich der Aufnahme oder des Abschlusses eines Studiums lässt sich nicht feststellen.

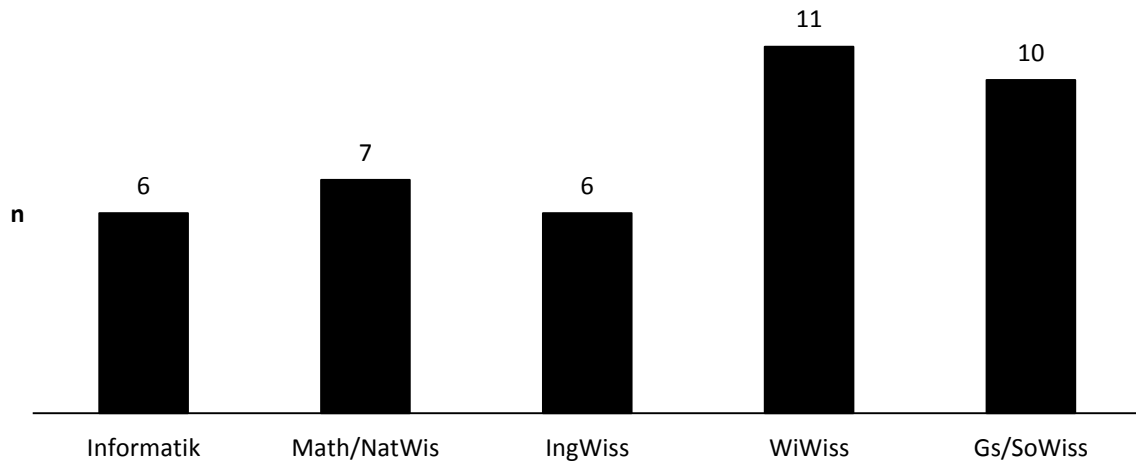
Abbildung 30: Studienabschlüsse (t₁)



Neben Aufnahme und Abschluss eines Studiums wurde untersucht, in welchen Studienfächern die Abschlüsse erworben wurden. Die Studienfächer werden zu diesem Zweck in fünf Gruppen zusammengefasst: Die erste Gruppe (*Informatik*) umfasst die Informatiker/innen inklusive der Wirtschafts- und Fachinformatiker/innen und zählt sechs Personen. Die zweite Gruppe ist die der Mathematiker/innen und Naturwissenschaftler/innen (*Math/NatWiss*), der sieben Personen zuzurechnen sind. Fast alle Personen dieser Gruppe haben sich bereits im Laufe ihres Studiums mit der Informatik beziehungsweise der Softwareprogrammierung auseinandergesetzt. Entweder wurde Informatik als Nebenfach gewählt oder es ergaben sich im Studium Anknüpfungspunkte wie beispielsweise notwendige Berechnungen in der Mathematik oder Physik. Die dritte Gruppe ist die der Ingenieure (*IngWiss*), darunter drei Elektrotechniker und drei Maschinenbauer; in dieser Gruppe finden sich ausschließlich Männer. Die vierte und mit 11 Personen größte Gruppe ist die der Wirtschaftswissenschaftler/innen (*WiWiss*), die in fast allen Fällen Betriebswirtschaft studiert haben. Die letzte und zweitgrößte Gruppe sind die Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen (*Gs/SoWiss*) mit 10 Personen – etwas häufiger in dieser

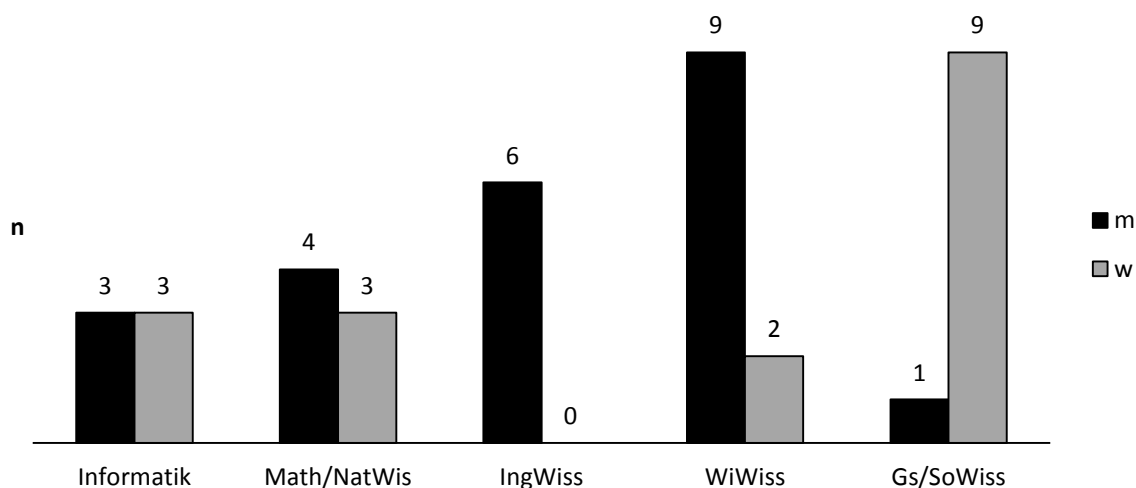
Gruppe vertreten sind Publizistik-/ Kommunikations-/ Medienwissenschaftler/innen und Psycholog/innen; insgesamt findet sich eine größere Vielfalt von Abschlüssen mit einem Schwerpunkt in den Sozialwissenschaften. Einen Überblick bietet die Abbildung 31.

Abbildung 31: Studienfachwahl



Eine nach Frauen und Männern differenzierende Untersuchung der Studienfächer zeigt im Fisher's exact test einen signifikanten Unterschied bei der Studienfachwahl ($p < .01$). Einen Überblick der Verteilung auf die Studienfächer bietet die Abbildung 32: Während Männer und Frauen in dieser Untersuchungsgruppe im gleichen Maße als Programmierer/innen qualifiziert sind und diese Qualifikation durch ein Studium der Informatik oder mittels eines Quereinstiegs über die Mathematik und Physik erlangt haben, zeigen sich an anderer Stelle Unterschiede: Alle Ingenieurwissenschaftler und fast alle Wirtschaftswissenschaftler/innen in dieser Untersuchungsgruppe sind Männer. Umgekehrt sind bis auf eine Ausnahme alle Personen mit einem geistes- oder sozialwissenschaftlichen Abschluss Frauen.

Abbildung 32: Studienfachwahl nach Geschlecht



Ein weiteres Kennzeichen für das hohe Qualifikationsniveau bildet sich in den Bildungs- und Qualifikationstiteln ab, die nach dem Abschluss eines Studiums bereits erworben oder begonnen wurden. Zwei Untersuchungsteilnehmer/innen haben zum ersten Erhebungszeitpunkt ein Aufbaustudium absolviert, zwei Befragte sind promoviert und weitere fünf haben eine Promotion begonnen. Eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Promotionen zeigt eine ungleiche Verteilung: Die Promotion abgeschlossen haben nur Männer, und auch vier der fünf begonnenen Promotionsprojekte werden von Männern durchgeführt.

Resümee. Die Untersuchung der erworbenen Bildungstitel zeigt eine beinahe ausnahmslos hohe Qualifikation der Befragten: 48 von 50 Personen haben die Fachhochschul- oder die allgemeine Hochschulreife erworben. Ein relevanter Teil der Befragten, 14 Personen, hat eine berufliche Ausbildung abgeschlossen und teilweise anschließend ein Studium aufgenommen. Der mit 80 Prozent größte Teil der Interviewten hat zum Zeitpunkt der ersten Befragung bereits ein Studium absolviert und drei weitere haben eines begonnen. Signifikante Geschlechterunterschiede lassen sich nicht in Bezug auf die Aufnahme oder den Abschluss eines Studiums feststellen, wohl aber hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung des Studiums: Hier dominieren bei den Männern die technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Abschlüsse, während bei den Frauen die geistes- und sozialwissenschaftlichen Studienfächer überwiegen.

6.1.3. Berufserfahrung

Bedeutsam für die Einschätzung der Berufsverläufe ist auch deren Länge beziehungsweise die zum ersten Erhebungszeitpunkt vorhandene Berufserfahrung. 30 Personen, und damit die Mehrheit der Befragten, ist bereits drei oder mehr Jahre berufstätig und kann daher als berufserfahren gelten. Jeweils 10 Personen sind zwischen zwei und drei Jahren oder zwischen ein und zwei Jahren berufstätig. Eine Untersuchung der Berufserfahrung getrennt nach Geschlecht zeigt keine signifikanten Unterschiede.

6.2. Beschreibung der objektiven Dimensionen

Die Darstellung der Ergebnisse beginnt mit der Beschreibung der Phasen der Erwerbstätigkeit. Daran anschließend werden die Befunde in den Dimensionen des Berufs, der Arbeitszeit, der

Arbeitsform und Arbeitsplanung, den Formen der Kooperation, der Verantwortung, der Erwerbsformen und schließlich des Betriebs berichtet.

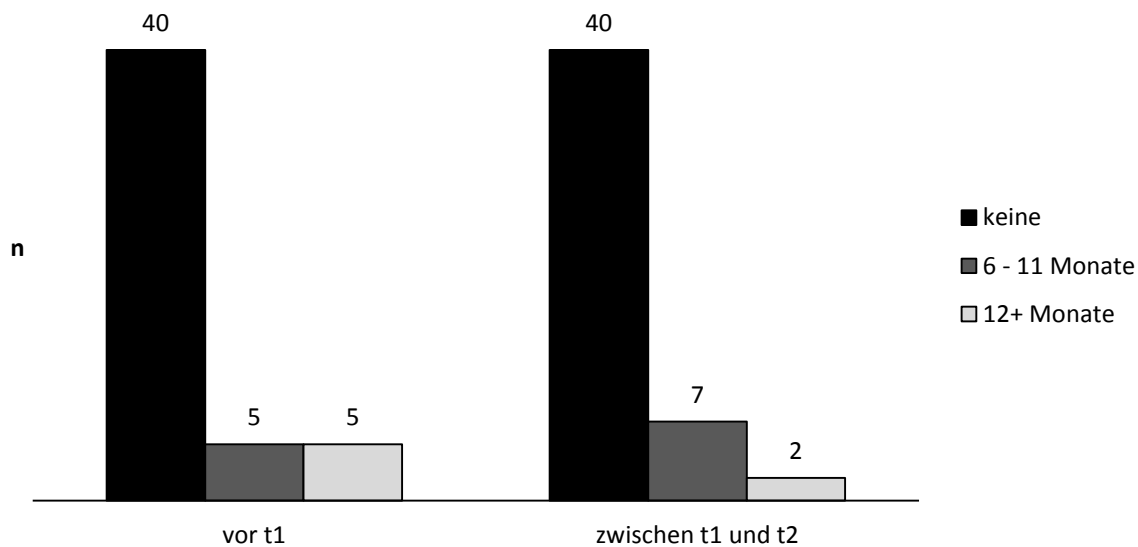
Zur Vereinfachung der Darstellung wird im Folgenden in der Regel von nur einer beruflichen Tätigkeit pro Person berichtet, obwohl in einzelnen Fällen Befragte zum ersten oder zweiten Erhebungszeitpunkt mehr als eine Erwerbstätigkeit gleichzeitig ausüben und damit beruflich doppel- oder mehrgleisig tätig sind. Dies betrifft drei Personen zum Zeitpunkt der ersten und sechs Personen zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung. Um die Darstellung auf den einzelnen Dimensionen übersichtlicher zu gestalten, wird die Beschreibung auf die Merkmale der Haupttätigkeit beschränkt und die zweite Tätigkeit nur dort einbezogen, wo ihr vonseiten der Befragten eine besondere Bedeutung beigemessen wird oder dies aus theoretischen Überlegungen sinnvoll erscheint.

6.2.1. Phasen der Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

Vor der Analyse der einzelnen Aspekte der Erwerbstätigkeit ist zunächst zu bestimmen, ob die Teilnehmenden der Untersuchung erwerbstätig sind oder ob sie sich in einer Phase der Erwerbslosigkeit befinden. Während diese Unterscheidung für abhängig Beschäftigte in der Regel leicht zu klären ist, da hier Erwerbs- und Arbeitslosigkeit zusammenfallen, gestaltet sich die Unterscheidung bei Selbstständigen und Alleinselbstständigen nicht immer einfach. Dies betrifft insbesondere solche Phasen, in denen eine Unternehmensgründung vorbereitet oder Kundenakquise betrieben wird. In dieser Zeit ist diese Personengruppe zwar ohne Einkommen, mithin erwerbslos, aber sie ist nicht arbeitslos. Vor diesem Hintergrund werden Phasen ohne Erwerbseinkommen unter dem Gesichtspunkt bewertet, in welchem Kontext diese Erwerbslosigkeit steht.

Neben der grundlegenden Bewertung, ob eine Phase der Erwerbstätigkeit oder Erwerbslosigkeit vorliegt, werden zwei weitere Differenzierungen vorgenommen: Erstens werden zwei Zeiträume unterschieden – die Zeit vor dem ersten Interview und der Zeitraum zwischen den beiden Erhebungen. Zweitens wird die Dauer der Unterbrechung klassifiziert, ob sie zwischen sechs und 11 Monaten oder ob sie 12 Monate oder länger dauert. Phasen der Erwerbslosigkeit von weniger als sechs Monaten werden nicht berücksichtigt, da diese kürzeren Unterbrechungen berufsbiografisch von geringer Bedeutung sind.

Abbildung 33: Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (vor t₁, zwischen t₁ und t₂)



Das Ergebnis der Auswertung zeigt eine insgesamt geringe Anzahl von Erwerbsunterbrechungen. Mit 40 Personen berichtet der weitaus größte Teil der Befragten von keinerlei Erwerbsunterbrechungen von sechs oder mehr Monaten – weder vor dem ersten Erhebungszeitraum noch in der Zeit zwischen den beiden Erhebungen. Für den Zeitraum vor der ersten Erhebung werden insgesamt 10 Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit genannt, jeweils zur Hälfte von einer Dauer mit sechs bis 11 beziehungsweise 12 Monaten oder länger. Von diesen 10 Unterbrechungen sind sechs mit der Geburt von Kindern sowie einer damit zusammenhängenden Phase des Mutterschutzes und einer anschließenden Elternzeit verbunden.

Für den Zeitraum zwischen den beiden Erhebungen werden neun Unterbrechungen berichtet, davon sieben mit einer Dauer von sechs bis 11 Monaten und zwei längere Unterbrechungen von einem Jahr und länger. Drei der kürzeren Unterbrechungen in dieser Zeit sind auf die Geburten von Kindern und anschließende Auszeiten zurückzuführen. Zwei der sechs- bis elfmonatigen Unterbrechungen stehen nach Auskunft der Befragten in unmittelbarem Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen, die auf Arbeitsüberlastung und ein damit verbundenes Burn-out-Syndrom zurückzuführen sind (siehe dazu auch die Kapitel 2.3.2. und 6.4.2.1.).

Die Differenzierung der Befunde nach Männern und Frauen zeigt im Fisher's exact test für die kürzeren Unterbrechungen von sechs bis 11 Monaten für den Zeitraum vor der ersten Erhebung einen signifikanten Unterschied ($p < .01$): Frauen weisen in diesem Zeitraum signifikant häufiger Erwerbsunterbrechungen dieser Länge auf. Für die Unterbrechungen von 12 und mehr Monaten lassen sich für den gesamten Zeitraum genauso wenig signifikante Unterschiede nachweisen wie für die kürzeren Unterbrechungen zwischen den beiden Erhebungen.

Resümee. Die Untersuchung der Phasen von Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit zeigt eine insgesamt geringe Anzahl von Unterbrechungen sowohl für den Zeitraum vor der Untersuchung als auch zwischen den beiden Erhebungen. Die wichtigsten Gründe für Erwerbsunterbrechungen sind die Geburt von Kindern mit einer anschließenden Auszeit und gesundheitliche Probleme aufgrund von Arbeitsüberlastung.

6.2.2. Beruf: Qualifikationen, Adäquanz der Tätigkeiten und Branchenwechsel

Die Veränderungen auf der Dimension „Beruf“ werden in drei Schritten beschrieben: Zuerst werden die formalen Qualifikationen resümiert und um jene Veränderungen ergänzt, die sich zwischen der ersten und zweiten Erhebung ereignen. Zweitens wird das Verhältnis von ausgeübter Tätigkeit und Qualifikation beziehungsweise Kompetenz beschrieben. Da nicht alle Befragten dieser Untersuchung zum Zeitpunkt der zweiten Befragung in der IT-Branche beruflich tätig sind, wird abschließend über solche berufliche Veränderungen berichtet, die ein Verlassen der Branche dokumentieren.

Berufliche Veränderungen und Entwicklung der formalen Qualifikationen

Berufliche Veränderungen hinsichtlich der formalen Qualifikation lassen sich sowohl vor als auch zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten feststellen. Veränderungen, die als Bruch mit dem vorhergehenden Beruf interpretiert werden können, zeigen sich nur im Zeitraum vor der ersten Erhebung.

Vor der ersten Erhebung finden sich berufliche Wechsel bei 11 Befragten, die zunächst eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und später ein Studium aufnehmen. Für sieben Personen aus dieser Gruppe bedeutet dies einen beruflichen Bruch und einen Übergang in ein neues Berufsfeld. Die anderen vier Personen wählten ein Studium, das mit ihrem Erstberuf inhaltlich verbunden ist. Inklusive dieser Berufswechsler/innen haben zum ersten Erhebungszeitpunkt 40 Personen der Gesamtgruppe ein Studium abgeschlossen, drei Personen studieren, vier Personen haben ein Studium begonnen aber auch wieder abgebrochen und drei Personen haben nie ein Studium begonnen. Im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen absolvieren zwei Personen ein Aufbaustudium und zwei weitere eine Fortbildung von 12 beziehungsweise 18 Monaten.

Zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten fallen die Veränderungen bezogen auf formale Qualifikationen wesentlich schwächer aus: Zwei der drei Personen, die ein Studium begonnen haben, schließen dies ab und zwei weitere Personen nehmen ein Studium auf.

Weitere Veränderungen zertifizierter Qualifikationen – auch unterhalb des Umfangs einer Ausbildung oder eines Studiums – sind im Zeitraum zwischen den beiden Erhebungen die Ausnahme. Nur vereinzelt berichten die Interviewpartner/innen von der Teilnahme an Maßnahmen beruflicher Fort- und Weiterbildung. Abgesehen von einer 10-monatigen IT-Fortbildung und einem Aufbaustudium handelt es sich hierbei um kurze Seminarbesuche oder Lehrgänge mit der Dauer von wenigen Wochen oder Tagen. Fast durchgängig wird hingegen von einem „Learning by Doing“ berichtet, das fast immer mit selbst gesteuerten Lernprozessen unter Zuhilfenahme des Internets (Foren, HOWTOs, Manuals, Chats) oder der Lektüre von Fachliteratur verbunden ist. Diese Art zu lernen beziehungsweise sich Kompetenzen anzueignen – anlassbezogen, selten in formalen Kontexten, ohne Zertifizierung, selbst gesteuert – ist für diese Untersuchungsgruppe charakteristisch. Eine Analyse der Entwicklung beruflicher Kompetenzen im Sinne einer Veränderungsmessung konnte im Rahmen dieser Arbeit aus forschungsökonomischen Gründen nicht vorgenommen werden.¹⁸

Adäquanz von Tätigkeit und Qualifikation

Bei der Bestimmung der Adäquanz der Tätigkeiten im Verhältnis zu den bereits erworbenen formalen Qualifikationen werden die Tätigkeiten nur sehr grob in *adäquat* und *inadäquat* unterschieden, da eine feinere Klassifikation durch die oft recht allgemeinen Schilderungen der Befragten nicht möglich ist. Als inadäquat eingestufte Tätigkeiten werden weiterhin danach unterschieden, ob sie *außerhalb* oder *unterhalb* der formalen Qualifikation einzuordnen sind. Als „außerhalb“ gelten alle Tätigkeiten, die im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums erworben werden können, jedoch nicht Bestandteil der bisher von dieser Person erworbenen spezifischen fachlichen Qualifikationen sind. Tätigkeiten „unterhalb“ umfassen ausschließlich ungelernete Tätigkeiten wie die Arbeit in einem Kiosk oder Jobs in Kneipen, wie sie von einigen

¹⁸ Die Kompetenzentwicklung der Befragten dieser Studie hat Eyko Ewers (2006b) bis zum Zeitpunkt der ersten Erhebung untersucht. Dass eine Auswertung im Sinne einer Veränderungsmessung im Rahmen dieser Arbeit nicht durchgeführt wurde, hat außer einer allgemeinen forschungsökonomischen Begrenzung noch weitere Gründe: Erstens wären zunächst theoretisch-konzeptionelle Fragen zu klären, die Ewers in seinem Resümee aufwirft (Ewers, 2006b, S. 164-168). Demnach zeigte sich bei dem Unterfangen, Kompetenzen anhand der Bereiche Fach- und Methodenkompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen, Selbst- und personale Kompetenzen, aktivitätsorientierte Kompetenzen zu ordnen, das Problem, dass Kompetenzen oft als ganzheitliche Konfigurationen über die verschiedenen Bereiche hinweg erst „wirksam“ werden können. Die Messung einzelner Aspekte ist daher nur bedingt aussagekräftig. Weitere konzeptionelle Fragen stellen sich bei der Bewertung der Ausprägung von Kompetenzen nach der theoretischen Fundierung und den normativen Bezugspunkten eines solchen Klassifikationssystems. Zweitens besteht bei einer offenen Erhebung subjektiver Sichtweisen beruflicher Kompetenzen – neben den theoretisch-konzeptionellen Fragen – das Problem, dass viele Befragte Schwierigkeiten haben, über ihre Kompetenzen verbal Auskunft zu geben, geschweige denn differenzierte und valide Vergleiche mit dem Stand von vier Jahren zuvor anstellen können.

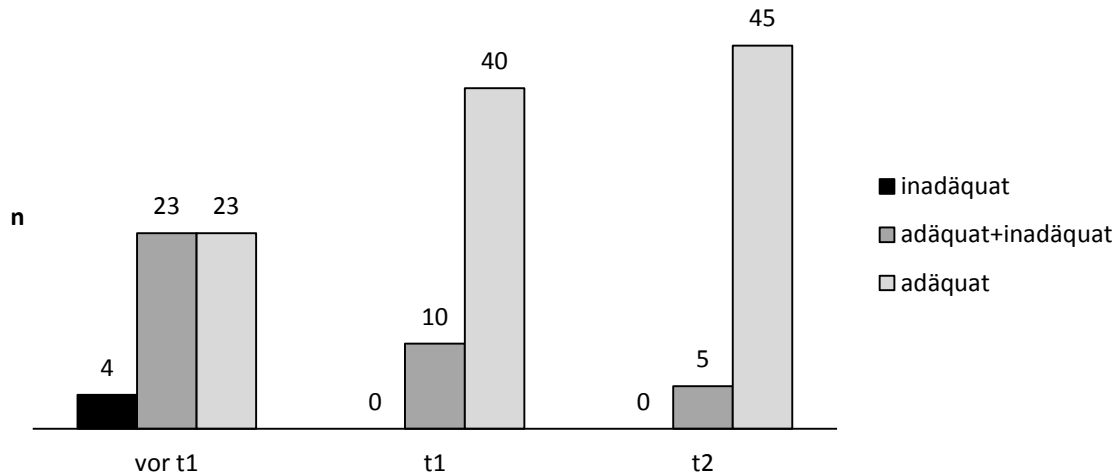
Befragten berichtet wurden. Die Tätigkeiten werden jeweils für die Zeit vor der ersten Erhebung sowie zum ersten und zum zweiten Erhebungszeitpunkt eingeschätzt.

Da die meisten der noch relativ jungen Befragten eine vergleichsweise kurze Berufsbiografie haben, bereitet die Einschätzung der Adäquanz der Tätigkeit im Verhältnis zu der formalen Qualifikation für die Zeit vor und zum Zeitpunkt der ersten Erhebung in der Regel keine Schwierigkeiten. Probleme bei der Bewertung der Adäquanz der Tätigkeiten ergeben sich hingegen bei weiter fortgeschrittenen Berufsbiografien und zum zweiten Erhebungszeitpunkt: Die Auswertung der Tätigkeitsbeschreibungen lässt erkennen, dass offensichtlich qualifikationsferne Tätigkeiten von einem substantiellen Teil der Befragten über einen Zeitraum von mehreren Jahren erfolgreich ausgeübt werden. Um das tun zu können, müssen sich die Untersuchungsteilnehmenden die notwendigen Kompetenzen jenseits formaler Qualifikationswege angeeignet haben. Da auf eine Einschätzung der Adäquanz der Tätigkeiten nicht verzichtet werden sollte, aber eine Kompetenzmessung im Längsschnitt nicht möglich war, wird bei der Bewertung an diesem Punkt pragmatisch verfahren: Wenn Befragte über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren ihrer formalen Qualifikation nicht angemessene Tätigkeiten erfolgreich ausführen – das heißt: ihre berufliche Position halten oder eine andere Beschäftigung mit einem vergleichbaren Profil aufnehmen –, dann werden diese Personen im Weiteren, wenn auch nicht als „qualifiziert“ (im Sinne von zertifiziert) so doch als „kompetent“ für diese Tätigkeit eingeschätzt, und die Tätigkeit wird nicht mehr als „inadäquat“ bewertet. Betroffen sind hiervon vor allem Personen, die mit einem mathematisch-naturwissenschaftlichen oder geistes- und sozialwissenschaftlichen Studium Tätigkeiten im Bereich des Managements ausüben – angefangen vom Aufstellen eines Businessplans und Maßnahmen der Organisationsentwicklung über Kostenkalkulationen und Mitarbeiter/innenführung bis hin zu arbeits- und unternehmensrechtlichen Entscheidungen. Ohne ausreichende Qualifikationen und auch ohne die Zeit, diese Qualifikationen im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen nachzuholen, ist dies eines der Themenfelder, in dem sich die Befragten Wissen „bei laufendem Betrieb“ aneignen müssen.

Das Ergebnis der Auswertung zeigt eine deutliche Zunahme der Ausübung adäquater Tätigkeiten mit fortschreitendem Verlauf der Untersuchung. Im Zeitraum vor der ersten Erhebung ist das Bild noch gemischt: Vier Befragte berichten von ausschließlich inadäquaten Tätigkeiten, die vor allem zur Finanzierung des Studiums dienen. Jeweils 23 Personen benennen für diesen Zeitraum entweder ausschließlich adäquate oder sowohl adäquate als auch inadäquate Tätigkeiten. Bei den 27 Personen, die entweder ausschließlich inadäquate oder sowohl adäquate als

auch inadäquate Tätigkeiten ausüben, bedeutet dies in 17 von 27 Fällen, dass sie ungelernete Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus ausführen.

Abbildung 34: Adäquanz von Tätigkeit und Qualifikation / Kompetenz (vor t₁, t₁ und t₂)



Für die folgenden Zeitpunkte der ersten und der zweiten Erhebung wird die Ausübung von Tätigkeiten unterhalb des Qualifikationsniveaus nicht mehr berichtet. Mit 10 beziehungsweise fünf Personen nimmt hier auch die Zahl derjenigen ab, die sowohl adäquate als auch inadäquate Tätigkeiten ausführen. Die als inadäquat eingestuften Tätigkeitsinhalte sind zum ersten Erhebungszeitpunkt vor allem auf das Management und die Geschäftsführung bezogene Tätigkeiten. Zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung wird von fünf Befragten von wieder anderen Tätigkeiten in neuen Aufgabenfeldern berichtet.

Eine statistisch signifikante Veränderung der Adäquanz der Tätigkeiten – eine Zunahme – ist nur für den Übergang vom Zeitraum vor der ersten Erhebung und der ersten Erhebung selbst zu belegen ($T = 33$; $p < .001$; $r = -.52$). Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Ausübung adäquater oder inadäquater Tätigkeiten sind nicht signifikant.

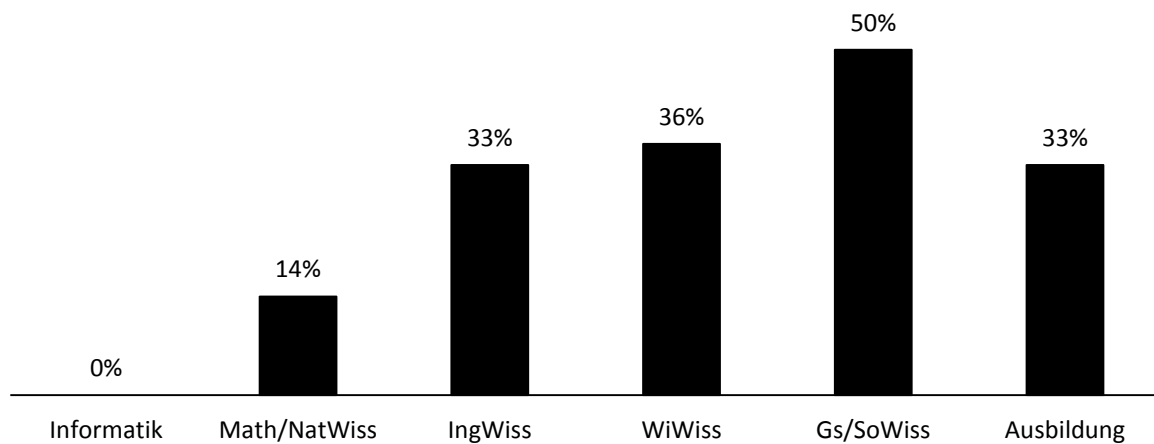
Branchenwechsel

Nicht alle Befragten, die zum ersten Erhebungszeitpunkt einer Erwerbstätigkeit in der IT-Branche nachgehen, sind auch beim zweiten Interview in dieser Branche tätig. Insgesamt haben 13 Personen die Branche verlassen, davon sechs Männer – dies entspricht etwa einem Fünftel der Männer – und sieben Frauen, was einem Anteil von knapp zwei Fünfteln der Frauen entspricht. Trotz der niedrigen absoluten Zahlen ist der Blick auf die Studienabschlüsse aufschlussreich und gibt einen Hinweis darauf, warum der Anteil der weiblichen Branchenwechsler/innen, wenn auch nicht signifikant so doch unverkennbar größer ist:

- Mit insgesamt fünf Personen stellen die Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen nicht nur die absolut größte Gruppe der Branchenwechsler/innen, sondern es verlässt die Hälfte der Personen mit diesem Qualifikationsprofil die Branche. Die beiden Sozialpädagoginnen aus dieser Gruppe nehmen eine Beschäftigung mit einem qualifikationsnahen, pädagogischen Tätigkeitsprofil auf. Die zwei Geisteswissenschaftler/innen aus dieser Gruppe sind als Unternehmensberater/innen mit dem Schwerpunkt Kommunikation tätig. Die letzte Person dieser Gruppe, eine Psychologin mit dem Schwerpunkt Human Resources, wechselt auf eine qualifikationsadäquate Stelle in der verarbeitenden Industrie.
- Die mit vier Personen zweitgrößte Gruppe sind die Wirtschaftswissenschaftler/innen, von denen rund ein Drittel die Branche wechselt. Alle vier Personen sind zur zweiten Erhebung in verschiedenen Branchen qualifikationsadäquat erwerbstätig.
- Aus der Gruppe der Befragten mit einem mathematisch-naturwissenschaftlichen oder ingenieurwissenschaftlichen Abschluss wechseln insgesamt drei Männer die Branche. Ein Mathematiker absolviert zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten ein betriebswirtschaftliches Aufbaustudium und macht sich anschließend als Unternehmensberater selbstständig. Zwei Elektroingenieure, ein Drittel der Untersuchungsgruppe mit einem ingenieurwissenschaftlichen Abschluss und beide Unternehmensgründer kehren in die Wissenschaft zurück. Hier treten sie mit einer bereits abgeschlossenen Promotion eine Professur an oder nehmen ihr unterbrochenes Promotionsvorhaben wieder auf.
- Eine von drei Befragten mit einer abgeschlossenen Ausbildung und ohne Studium knüpft an ihre letzte Tätigkeit im IT-Bereich an und wechselt in eine adäquate abhängige Beschäftigung außerhalb der Branche.

Einen Überblick der Anteile von Branchenwechseln nach Studienfachrichtung beziehungsweise Ausbildung bietet die Abbildung 35.

Abbildung 35: Anteil der Branchenwechsler/innen nach Studienfachrichtung / Ausbildung



Die Untersuchung der Branchenwechsel zeigt vor allem, dass die Befragten mit den für diese Branche vergleichsweise unspezifischen Studienabschlüssen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Wirtschaftswissenschaftler/innen am häufigsten die Branche wechseln. Diese Personen sind – bis auf eine Ausnahme – entweder im Management oder in anderen nicht unmittelbar produktionsbezogenen Bereichen tätig. Die Ausnahme bildet eine Befragte, die als alleinselbstständige Webdesignerin ihr Einkommen verdient. Auch der Mathematiker mit betriebswirtschaftlichem Aufbaustudium sowie die Befragte mit kaufmännischer Ausbildung sind bis zum Zeitpunkt ihres Wechsels nicht in den produktionsnahen Bereichen der Unternehmen beschäftigt. Die beiden Elektroingenieure hingegen, welche die IT-Branche für eine Tätigkeit in der Wissenschaft eintauschen, sind während ihrer Zeit in den IT-Start-ups entweder unmittelbar mit der Arbeit an dem Produkt des Unternehmens betraut oder pflegen neben ihrer Arbeit durch die Veröffentlichung von Fachartikeln Kontakt zur Wissenschaft.

Resümee. Im Gesamtbild lassen sich folgende Aspekte hervorheben: Formale Qualifikationen werden von den Befragten fast ausschließlich vor dem ersten Erhebungszeitpunkt und damit in der Regel vor der Aufnahme einer Tätigkeit im IT-Bereich erworben. Die Aneignung weiterer notwendiger Kompetenzen erfolgt vor allem im Prozess der Arbeit und nur selten in formalen Bildungskontexten. Auch wenn die Unternehmen den Befragten mit einem breiten Qualifikationsspektrum ein ebenfalls breites Aufgabenspektrum bieten, so ist mit 10 Personen ein großer Teil der Befragten zum ersten Erhebungszeitpunkt nicht mit qualifikationsadäquaten Aufgaben betraut. Diese liegen zwar außerhalb, aber nicht unterhalb des Qualifikationsniveaus der Befragten. Rund ein Viertel der Untersuchungsteilnehmenden, vor allem Geistes-, Sozial- und

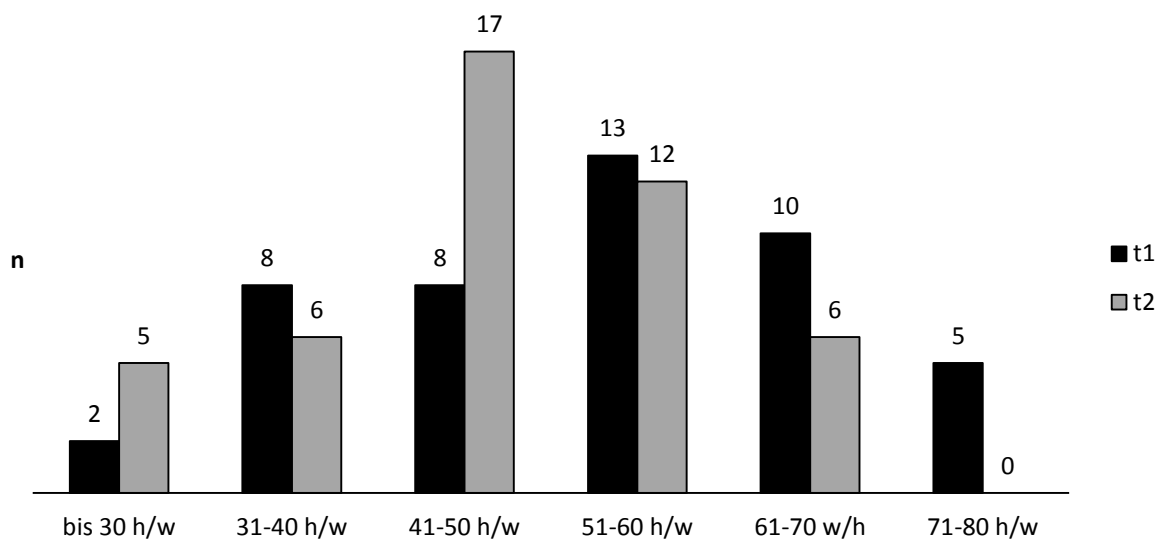
Wirtschaftswissenschaftler/innen, hat zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung die Branche gewechselt und war an anderer Stelle qualifikationsadäquat beschäftigt.

6.2.3. Arbeitszeit

Für die Untersuchung von Veränderungen der Arbeitszeit werden die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten zum ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt miteinander verglichen. Die Untersuchung der Arbeitszeit setzt voraus, dass Arbeit auch subjektiv als Arbeit verstanden wird, was nicht bei allen Befragten der Fall ist. Für diese Personen sind – ganz im Sinne der Entgrenzungsthese – Arbeit von Freizeit so wenig zu unterscheiden, dass für sie die Benennung einer Arbeitszeit nicht sinnvoll erscheint. Zum ersten Erhebungszeitpunkt handelt es sich um drei und zum zweiten Erhebungszeitpunkt um vier Personen; da für die Auswertung nur Daten von Personen herangezogen werden, die zu beiden Zeitpunkten eine Arbeitszeit benannt hatten, beträgt die Zahl der auswertbaren Fälle hier 46.

Die Ergebnisse der Untersuchung der Arbeitszeit zeichnen das Bild einer hoch arbeitszentrierten Untersuchungsgruppe. Vor allem zum ersten Erhebungszeitpunkt geben die Befragten sehr hohe Arbeitszeiten von durchschnittlich 56.0 Stunden pro Woche an ($n = 46$; $SD = 14.1$). Dieser Wert sinkt statistisch signifikant ($T = 128$; $p < .001$; $r = -.65$) zwischen den beiden Erhebungen auf 47.3 Stunden pro Woche ($n = 46$; $SD = 10.6$). Neben dem Blick auf die Durchschnittswerte zeigt die gruppierte Darstellung in der Abbildung 36 für die erste Erhebung, dass 28 Befragte mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten und immerhin fünf Befragte geben an, zwischen 71 und 80 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dieser Anteil, der sehr bis extrem arbeitszentrierten Untersuchungsteilnehmenden nimmt bis zum zweiten Erhebungszeitpunkt deutlich ab: Extreme Arbeitszeiten von mehr als 70 Stunden pro Woche sind nicht mehr zu finden und der größte Teil der Befragten arbeitet nun „nur“ noch zwischen 40 und 60 Stunden pro Woche. Bemerkenswert konstant bleibt der untere Bereich der Verteilung: Zu beiden Erhebungszeitpunkten findet sich nur etwa ein Fünftel der Befragten mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden oder weniger.

Abbildung 36: Arbeitszeiten, gruppiert (t₁ und t₂)



Im Vergleich der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen zeigt sich, dass Männer sowohl zum ersten Erhebungszeitpunkt mit 59.8 Stunden pro Woche ($n = 29$, $SD = 14.9$) als auch zum zweiten Erhebungszeitpunkt mit 49.8 Stunden pro Woche ($n = 29$, $SD = 10.8$) länger arbeiten als die Frauen mit 49.5 ($n = 17$, $SD = 10.1$) zum ersten und 42.9 Stunden pro Woche ($n = 17$, $SD = 9.0$) zum zweiten Erhebungszeitpunkt. Die Unterschiede sind zu beiden Zeitpunkten signifikant (t_1 : $U = 137.00$; $z = -2.51$; $p < .05$; $r = -.37$; t_2 : $U = 159.50$; $z = -2.01$; $p < .05$; $r = -.30$).

Noch deutlichere Unterschiede zeigt ein nach Erwerbsformen – Gründer/innen¹⁹, Alleinselbstständige und Mitarbeiter/innen – differenzierender Vergleich der Arbeitszeiten. Die mit Abstand höchsten Arbeitszeiten finden sich zu beiden Erhebungszeitpunkten bei den Gründer/innen, die durchschnittlich 64.9 ($n = 22$; $SD = 12.2$) zum ersten Erhebungszeitpunkt beziehungsweise 52.8 Stunden pro Woche ($n = 18$; $SD = 9.4$) zum zweiten Erhebungszeitpunkt arbeiten. Die nächstgrößte Zahl an Wochenstunden arbeiten die Alleinselbstständigen mit durchschnittlich 61.7 ($n = 3$; $SD = 2.9$) zum ersten beziehungsweise 46.4 Stunden pro Woche ($n = 7$; $SD = 13.1$) zum zweiten Erhebungszeitpunkt. Während bei diesen beiden Gruppen jeweils ein deutlicher Rückgang der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erkennbar ist, bleiben die Arbeitszeiten der Mitarbeiter/innen über beide Erhebungszeitpunkte vergleichsweise konstant: Sie arbeiten zunächst durchschnittlich 45.9 ($n = 21$; $SD = 9.6$) und schließlich 42.9 Stunden pro Woche ($n = 21$; $SD = 8.9$).

¹⁹ Als „Gründer/innen“ werden in dieser Studie Personen bezeichnet, die entweder tatsächlich selbstständige Gründer/innen der Unternehmen sind oder eine Position als Geschäftsführung oder Vorstandsmitglied hatten. Zwar sind mit diesen Positionen unterschiedliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten verbunden, in der Praxis gab es jedoch in den kleinen IT-Start-ups häufige Doppelungen, da viele Gründer/innen zugleich geschäftsführend tätig oder Mitglied eines Vorstands waren.

Die nach Geschlecht und Erwerbsform differenzierten Werte der Arbeitszeiten finden sich in der Tabelle 9. Erkennbar wird aus diesen Zahlen, dass die Gruppierung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Erwerbsformen deutlichere Unterschiede zeigt als die Differenzierung nach Geschlecht. Wie in dem Kapitel 6.2.7. noch zu sehen sein wird, besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Erwerbsform und dem Geschlecht der Befragten, weshalb die Daten in hohem Maße konfundiert sind.

Tabelle 9: Arbeitszeit nach Geschlecht und Erwerbsform (t₁ und t₂)

Gruppe		Arbeitszeit (Mittelwert in Stunden)	n	SD
t ₁	Gesamt	56.0	46	14.1
	Männer	59.8	29	14.9
	Frauen	49.5	17	10.1
	Selbstständige (Gründer/innen)	64.9	22	12.2
	Alleinselbstständige	61.7	3	2.9
	Mitarbeiter/innen	45.9	21	9.6
t ₂	Gesamt	47.3	46	10.6
	Männer	49.8	29	10.8
	Frauen	42.9	17	9.0
	Selbstständige (Gründer/innen)	52.8	18	9.4
	Alleinselbstständige	46.4	7	13.1
	Mitarbeiter/innen	42.9	21	8.9

Resümee. Die Darstellung der Befunde zur Entwicklung der Arbeitszeit zwischen dem ersten und dem zweiten Erhebungszeitpunkt zeigt eine zunächst sehr bis extrem arbeitszentriert lebende Untersuchungsgruppe, die durchschnittlich 56.0 Stunden pro Woche arbeitet. Bis zum zweiten Erhebungszeitpunkt sinkt der Durchschnittswert signifikant um 8.7 auf 47.3 Stunden pro Woche. Diese Tendenz der abnehmenden Arbeitszeit findet sich bei allen untersuchten Subgruppen – Frauen und Männern sowie bei den unterschiedlichen Erwerbsformen –, wenn auch unterschiedlich stark ausgeprägt. Eine nach Geschlechtern getrennte Untersuchung zeigt bei den Männern eine signifikant längere Arbeitszeit. Eine deutlichere Unterscheidung der Mittelwerte von Gruppen ergibt sich bei einer Differenzierung nach Erwerbsformen.

6.2.4. Arbeitsplanung und Arbeitsform

Die Analyse der Arbeitsplanung zielt darauf ab, eine Aussage darüber zu treffen, ob Personen ihre Arbeit eher selbst planen oder ob sie eher ausführend tätig sind. Die Untersuchung der Form der Organisation der Arbeit – kurz: der Arbeitsform – soll Auskunft darüber geben, ob die ausgeübte Tätigkeit eher im Rahmen von Projekten organisiert ist oder ob es sich eher um

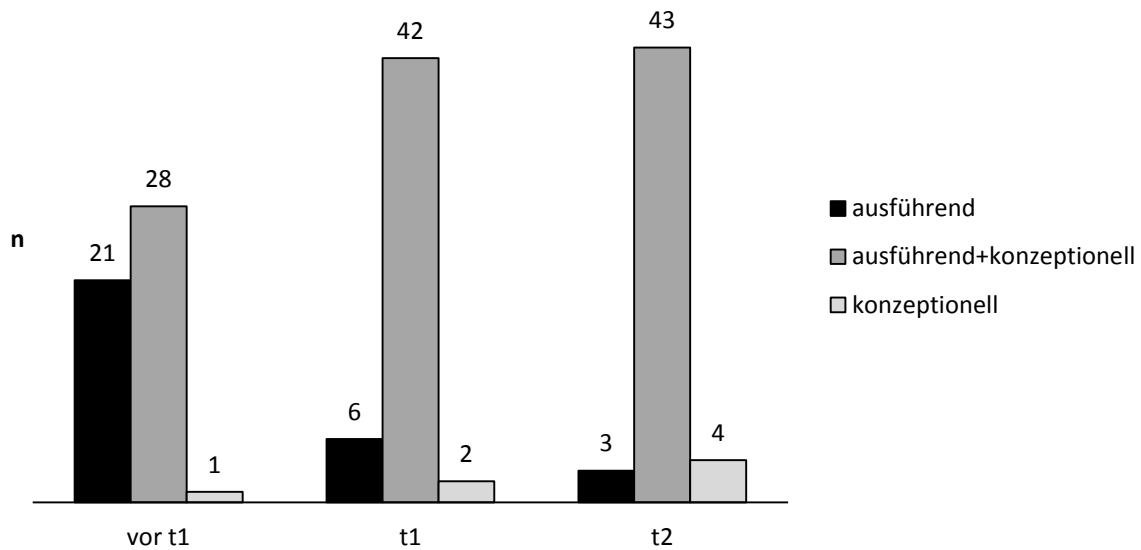
Routinen, also gleichförmigere und sich wiederholende Arbeitsabläufe, handelt. Diese beiden unterschiedlichen Aspekte gemeinsam zu untersuchen, findet seine Begründung in dem Umstand, dass projektförmig organisierte Arbeit in der Regel größere Handlungsspielräume bietet und eine größere Notwendigkeit individueller Handlungsplanung verlangt, wohingegen bei stärker in Routinen organisierter Arbeit eine individuelle Handlungsplanung vergleichsweise seltener erforderlich ist.

Arbeitsplanung: Ausführend oder konzeptionell

Die Untersuchung der Arbeitsplanung zielt darauf ab zu unterscheiden, ob die Tätigkeiten der Befragten eher ausführenden oder eher konzeptionellen Charakters sind, die Befragten die von ihnen zu verrichtende Arbeit also weitgehend selbst planen oder Vorgaben abarbeiten oder ob das gesamte Tätigkeitsprofil durch eine Mischung von beidem gekennzeichnet ist. *Ausführend* tätig zu sein bedeutet in dem hier verwendeten Zusammenhang nicht unbedingt, dass Tätigkeiten notwendig auf Anweisung Dritter unternommen werden. Die Ausführung von Tätigkeiten kann auch in der Folge selbst geleisteter konzeptioneller Planungen durchgeführt werden – wie beispielsweise die Programmierung einzelner Abschnitte eines größeren Programms oder die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme, die selbst entwickelt wurde. Als *konzeptionellen* Charakters werden solche Tätigkeiten klassifiziert, durch die sowohl die eigene oder/ und die Arbeit Dritter strukturiert wird. Beispielhaft kann hierfür die strategische Planung der Entwicklung eines Unternehmens stehen, mit der eine Übersetzung der strategischen Entscheidungen in Aufgaben für die einzelnen Beschäftigten verbunden ist.

Die Ergebnisse der Untersuchung Arbeitsplanung zeigen ein klares Bild, das der Abbildung 37 zu entnehmen ist: Für den Zeitraum vor der ersten Erhebung berichten 21 Befragte von ausschließlich ausführenden Tätigkeiten – hierbei handelt es sich in der Regel um Erwerbstätigkeiten zur Finanzierung des Lebensunterhalts in der Qualifizierungsphase oder um erste, durchaus qualifizierte Tätigkeiten von Berufsanfänger/innen mit zunächst stärker vorstrukturierten Aufgaben. Die größte Gruppe bildet mit 28 Personen schon vor der ersten Erhebung die Gruppe jener Befragten, die sowohl von konzeptionellen als auch ausführenden Tätigkeiten berichtet. Nur eine Person beschreibt für diesen Zeitraum ihre Arbeit in einer Form, dass sie als ausschließlich konzeptionell einzustufen war.

Abbildung 37: Ausführende und konzeptionelle Tätigkeiten (vor t₁, t₁ und t₂)



Zum ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt übt mit 42 beziehungsweise 43 Personen der mit Abstand größte Teil der Befragten sowohl ausführende als auch konzeptionelle Tätigkeiten aus. Dieser hohe Anteil hat vor allem zwei Gründe: Der erste Grund für den hohen Anteil der Kombination von konzeptionellen und ausführenden Tätigkeiten liegt in der sehr verbreiteten Organisation der Arbeit in Projektform. Die zweite Begründung findet sich in der Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe, die zu einem substantiellen Teil aus Gründer/innen besteht. Eine ihrer zentralen Aufgaben, die Leitung und Führung eines Unternehmens, besteht darin, die eigene Arbeit und die Arbeit anderer zu strukturieren. Da es sich in dieser Untersuchungsgruppe um vorwiegend kleinere und mittlere Unternehmen handelt, können die Gründer/innen ausführende Tätigkeiten nur äußerst selten vollständig delegieren. Entsprechend ist ein Wechsel zu rein konzeptionellen Tätigkeiten, wie es von verschiedenen Befragten als Wunsch formuliert wird, in der Regel nicht möglich. Wenn auch in stark abgeschwächter Form, so setzen sich auch zum ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt die zwei Tendenzen der Abnahme ausschließlich ausführender und der Zunahme rein konzeptioneller Tätigkeiten fort: Die Zahl der Personen, die nur von ausführenden Tätigkeiten berichtet, nimmt vom ersten zum zweiten Erhebungszeitraum von sechs auf drei Personen ab, wohingegen die Ausübung nahezu ausschließlich konzeptioneller Tätigkeiten zunächst von zwei und später von vier Personen berichtet wird. Den Interviews ist zu entnehmen, dass die Abnahme der ausführenden Tätigkeiten in erster Linie auf den Abschluss formaler Qualifikationen, die Entwicklung von Kompetenzen und damit verbundenen neuen Aufgaben zurückzuführen ist, während die Zunahme ausschließlich konzeptioneller Tätigkeiten stärker mit dem Wachstum und der Ausdifferenzierung von bestehenden

Unternehmen oder durch Wechsel auf entsprechende Positionen in anderen Unternehmen zurückzuführen ist.

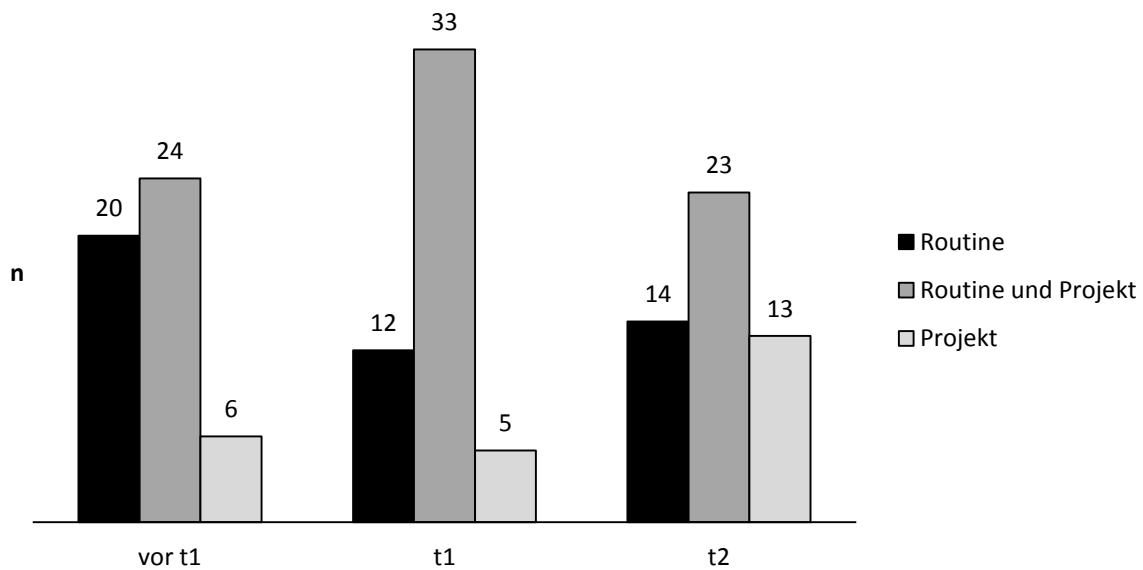
Eine statistisch signifikante Zunahme des Anteils konzeptioneller Tätigkeiten lässt sich nur für die gesamte Untersuchungsgruppe und hier nur für zwischen dem Zeitraum vor der ersten Erhebung und zum Zeitpunkt der ersten Erhebung feststellen ($T = 8.50$; $p < .001$; $r = -.51$). Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich weder vor der ersten Erhebung noch zu den beiden Erhebungszeitpunkten.

Arbeitsform: Projekt oder Routine

Für die Beschreibung der Form der Organisation der Arbeit wird eine „routineförmige“ und eine „projektförmige“ Organisation der Arbeit unterschieden. Eher *routineförmige* Arbeiten finden sich in dieser Untersuchung in der Regel in den Personal-, Finanz- oder Marketingbereichen der Unternehmen. Die Tätigkeiten sind hier stärker an den Qualifikationsprofilen orientiert und eher gleichartig. Eine *projektförmige* Organisation der Arbeit wird hier als Sammelkonzept für eine auf die Lösung eines (neuartigen) Problems oder die Bearbeitung eines Auftrags gerichtete, temporäre Struktur verstanden (Macharzina & Wolf, 2010, S. 498). Diese Organisationsform ist in dem Bereich der Softwareentwicklung beziehungsweise der Produktentwicklung am stärksten ausgeprägt. Auch hier sind fachliche Qualifikationen beziehungsweise entsprechende Kompetenzen der Softwareprogrammierung oder der Gestaltung von Internetseiten von hoher Bedeutung. Im Vordergrund steht jedoch die Erreichung eines Ziels, wodurch sich das Tätigkeitsspektrum häufig um notwendige planerische Tätigkeiten sowie Fragen der Wirtschaftlichkeit erweitert. Projektförmig organisierte Arbeit verbindet daher in höherem Maße als die stärker in Routinen organisierbaren Tätigkeiten ein abwechslungsreiches Tätigkeitsspektrum, planerische und ausführende Tätigkeiten sowie die Notwendigkeit, sich den Anforderungen entsprechend weiterzubilden.

Die Ergebnisse der Untersuchung der Arbeitsform zeigen eine andere Dynamik, als dies bei der Arbeitsplanung der Fall war. Um die Veränderungen der jeweiligen Gruppen besser nachvollziehen zu können, orientiert sich die Darstellung im Folgenden an den einzelnen Kategorien und weniger an den Zeitintervallen. Einen Überblick der Veränderungen bietet die Abbildung 38.

Abbildung 38: Arbeitsform (vor t₁, t₁ und t₂)



Ausschließlich Routinetätigkeiten werden für den Zeitraum vor der ersten Erhebung von 20 Personen und damit in diesem Verlauf am häufigsten berichtet. Zu diesem Zeitpunkt handelt es sich sowohl um ungelernete Tätigkeiten zur Eigenfinanzierung während der Qualifizierungsphase, wenig eigenverantwortlich geplante (aber durchaus qualifizierte) Tätigkeiten im Rahmen der ersten Erwerbsverhältnisse, aber auch um Aufgaben, die – wie beispielsweise die Überweisung der Gehälter oder ähnlicher Tätigkeiten im Personalbereich – in der Regel nicht sinnvoll projektformig organisierbar sind. Zum ersten Erhebungszeitpunkt schrumpft die Gruppe auf 12 Personen, um zur zweiten Erhebung wieder auf 14 Befragte anzuwachsen.

Die Kombination von Routinetätigkeiten und Projektarbeit ist über alle drei Zeiträume hinweg die häufigste Variante. Für den Zeitraum vor der ersten Befragung beschreiben 24 Personen ihre Tätigkeiten im Sinne dieser Kombination, zum Zeitpunkt der ersten Erhebung sind es 33 Personen und zum zweiten Erhebungszeitpunkt schließlich sinkt die Zahl wieder auf 23 Befragte und damit auf das Ausgangsniveau. Die zum ersten Erhebungszeitraum besonders starke Ausprägung dieser Kombination ist vor allem auf die Situation in den kleinen IT-Start-ups zurückzuführen, in denen einzelne Personen in der Regel sowohl allgemeine Querschnittsaufgaben als auch Projektarbeit erledigen, da die personellen Ressourcen für eine weitergehende Arbeitsteilung fehlen. Besonders häufig schildern die Gründer/innen in den kleinen Betrieben diese Gleichzeitigkeit von Routine und wechselnden Projekten, da sowohl die stärker gleichförmigen Querschnittsaufgaben der Unternehmensführung in ihren Aufgabenbereich fallen und sie zugleich in den Projekten an den Produkten arbeiten.

Fast ausschließlich projektförmig organisierte Arbeit wird mit fünf beziehungsweise sechs Personen sowohl für den Zeitraum vor als auch zum Zeitpunkt der ersten Erhebung nur von wenigen Befragten geschildert. Zum zweiten Erhebungszeitpunkt wächst diese Gruppe von fünf auf 13 Befragte. Zu allen drei Zeitpunkten wird die Mehrzahl der Mitglieder dieser Gruppe durch Alleinselbstständige gestellt, die ihre Arbeit – abgesehen von der Steuererklärung – praktisch ausschließlich entlang von Aufträgen und Projekten organisieren.

Auch wenn statistisch keine der Veränderungen signifikant ist und der Geschlechtervergleich keine Auffälligkeiten zeigt, so lohnt an dieser Stelle dennoch ein Blick auf die Trends hinter den Entwicklungen: Die zunächst starke Abnahme von reinen Routinetätigkeiten ist auf die Kompetenzentwicklung der Befragten zurückzuführen, in deren Folge ihnen zunehmend umfangreichere Aufgaben und Projektverantwortung übergeben werden. Der Rückgang von Personen, die sowohl routineförmig als auch in Projekten arbeiten, hat zwei Gründe: Erstens differenzieren sich die Unternehmensstrukturen in vielen Fällen aus, sodass sich ein Teil der Gründer/innen tendenziell aus dem Projektgeschäft zurückziehen kann, um sich stärker auf leitende und konzeptionelle aber nicht mehr projektförmig organisierte Tätigkeiten zu konzentrieren. Diese Bewegung hin zur Routine zeigt sich auch bei Angestellten, die über Jahre in Projekten gearbeitet haben und nun die Entwicklung mehrerer Projekte gleichzeitig beaufsichtigen, ohne in den einzelnen Projekten operativ tätig zu sein. Der zweite wesentliche Grund für die Abnahme der Kombination von Routine- und Projektarbeit ist in der Zunahme einer rein projektförmigen Arbeitsorganisation zu sehen, die auf die Zunahme von Alleinselbstständigen zurückzuführen ist (→ Kapitel 6.2.7.).

Resümee. Die Veränderungen der Arbeitsplanung und der Arbeitsform lassen sich durch zwei unterschiedliche Verläufe beschreiben: Der Verlauf zur Beschreibung der Arbeitsplanung zeigt eine deutliche Zunahme der Kombination von ausführenden und konzeptionellen Tätigkeiten vom Zeitraum vor der ersten Erhebung bis zum ersten Erhebungszeitpunkt. Ausschlaggebend für diese Zunahme der Kombination von konzeptionellen und ausführenden Tätigkeiten ist die zu diesem Zeitpunkt oft geringe Größe der Unternehmen, die eine Trennung von konzeptioneller und ausführender Tätigkeit nicht zulässt. Die Abnahme des Anteils ausführender – und zu Beginn unqualifizierter – Tätigkeiten wird durch die Entwicklung der Qualifikationen und Kompetenzen vorangetrieben, wohingegen die Zunahme ausschließlich konzeptioneller Tätig-

keiten entsprechende Differenzierungsmöglichkeiten auf der Seite der Unternehmen voraussetzt: Ausschließlich konzeptionelle Tätigkeiten sind nur möglich, wenn genug andere Personen für die Umsetzung der so entwickelten Pläne vorhanden sind.

Der zweite Verlauf, mit dem die Entwicklung der Organisation der Arbeit beschrieben wird, zeigt zunächst eine starke Zunahme der Kombination von projektförmig organisierter Arbeit und Routinetätigkeiten. Diese Entwicklung kehrt sich später um und führt zurück zu einer stärkeren Trennung von Projektarbeit und Routinetätigkeiten. Die stärkere Trennung ist insbesondere durch die Zunahme reiner Projektarbeit zu erklären, die durch den steigenden Anteil von Alleinselbstständigen in der Untersuchungsgruppe verursacht wird.

6.2.5. Kooperationsformen

Bei der Untersuchung der Formen der Kooperation stehen vor allem zwei Gesichtspunkte im Vordergrund: erstens die Koordination des Arbeitshandelns mit Dritten und zweitens das Maß der Verbindlichkeit gegenüber Kooperationspartner/innen. Zu jedem Erhebungszeitpunkt werden zwei Grundformen unterschieden: die Arbeit im „Team“ innerhalb eines Unternehmens und die Arbeit als „Solo“, als Alleinselbstständige/r. In beiden Fällen lassen sich weitere Differenzierungen vornehmen.

Als *Team* wird hier eine Gruppe von Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen verstanden, die mindestens für eine gewisse Zeit konstant bleibt, auf die Erreichung eines gemeinsamen Ziels hinarbeitet, ihre unterschiedlichen Tätigkeiten dafür miteinander koordiniert und Entscheidungen in der Regel nicht von Einzelpersonen, sondern von Gruppen getroffen werden (Macharzina & Wolf, 2010, S. 499). Die Verbindlichkeit gegenüber dem Arbeitszusammenhang ergibt sich nicht nur durch das gemeinsame Ziel, sondern auch durch den gemeinsamen Unternehmenskontext, zu dessen Erhalt beigetragen wird. Der weitaus größte Teil der notwendigen Koordination von Tätigkeiten muss innerhalb des Teams geleistet werden, erst danach folgt in der Wichtigkeit die Koordination mit Personen aus anderen Unternehmensteilen oder der direkte Austausch mit den Kunden/innen. Der Kontakt mit Auftraggebern/innen erfolgt in der Regel auf der Arbeitsebene, da die Verantwortung für die Auftragsanbahnung und die Vertragsgestaltung bei der Leitung des Unternehmens verbleiben.

Im Verlauf der Auswertung des Materials wurde aus dieser großen Gruppe eine zweite Gruppe herausgelöst, die einen besonders hohen Freiheitsgrad (*Team, hoher Freiheitsgrad*) im Sinne

eines geringeren Koordinationsaufwandes betont. Beispielhaft für diese Gruppe können Programmierer/innen stehen, die in einem kleinen Unternehmen über einen längeren Zeitraum allein an einzelnen Elementen des Produktes arbeiten und nur selten in einen Austausch mit der Gesamtgruppe treten. In der Regel wird hier die Zusammenarbeit über die Definition von Zielen, Milestones und Schnittstellen koordiniert, sodass direkte Absprachen – zumindest der Konzeption nach – eher selten erforderlich sind.

Die Untersuchung der Arbeitsbeziehungen der Alleinselbstständigen zeigt in der Regel einen wesentlich niedrigeren Koordinationsaufwand und eine geringere Verbindlichkeit gegenüber Dritten (nicht Kunden) – und genau dies macht für viele Befragte der Gruppe den Kern und Reiz dieser Erwerbsform aus. Dennoch stehen auch die *Solos* in verschiedenen Kooperationsverhältnissen, die von Auftrag zu Auftrag verschieden sein können. Empirisch können in dieser Untersuchung drei Varianten unterschieden werden:

- Die erste Variante ist die Form „Solo – Auftraggeber/in“. Sie zeichnet sich durch die geringste Zahl von Beteiligten aus, die sich miteinander abstimmen muss. Der Kooperationsaufwand beschränkt sich auch bei dieser Form in der Regel nicht auf die Momente der Auftragsvereinbarung und –abnahme, vielmehr bedarf es auch im Prozess der Erbringung der Dienstleistung des weiteren Austauschs. Beispielhaft kann hierfür der Prozess der Erstellung einer Website stehen, deren fertige Form durch den Austausch über zunehmend detailliertere Entwürfe gemeinsam entwickelt wird.
- Die zweite Variante ist die Form „Solo – Netzwerk (– Auftraggeber/in)“. Diese Variante ist zugleich ein Hinweis auf die besondere Bedeutung eines beruflichen Netzwerks für die Alleinselbstständigen. Wie ein solches Netzwerk im Einzelfall strukturiert ist, wie es genutzt wird und welche Kooperationsanforderungen und Verbindlichkeiten sich daraus ergeben, kann sehr unterschiedlich sein. Vergleichsweise wenig Aufwand erfordert beispielsweise der Austausch über Fachwissen, bei dem auf eine Gegenseitigkeit vertraut wird. Weitere und zunehmend engere Kooperationsbeziehungen entstehen, wenn Aufträge zum Gegenstand der Zusammenarbeit werden. Diese Aufträge können beispielsweise an befreundete Alleinselbstständige weitergegeben werden, die den Auftrag entweder offiziell übernehmen oder aber als unsichtbare Subunternehmer/innen tätig werden. Ein wesentlich höheres Maß an Koordination und Verbindlichkeit entsteht, wenn Alleinselbstständige Aufträge annehmen, die sie allein nicht bewältigen können. In diesen Fällen kann es entweder zur Ausgliederung einzelner Aufgaben kommen, die wiederum in Form von Werkverträgen an Dritte

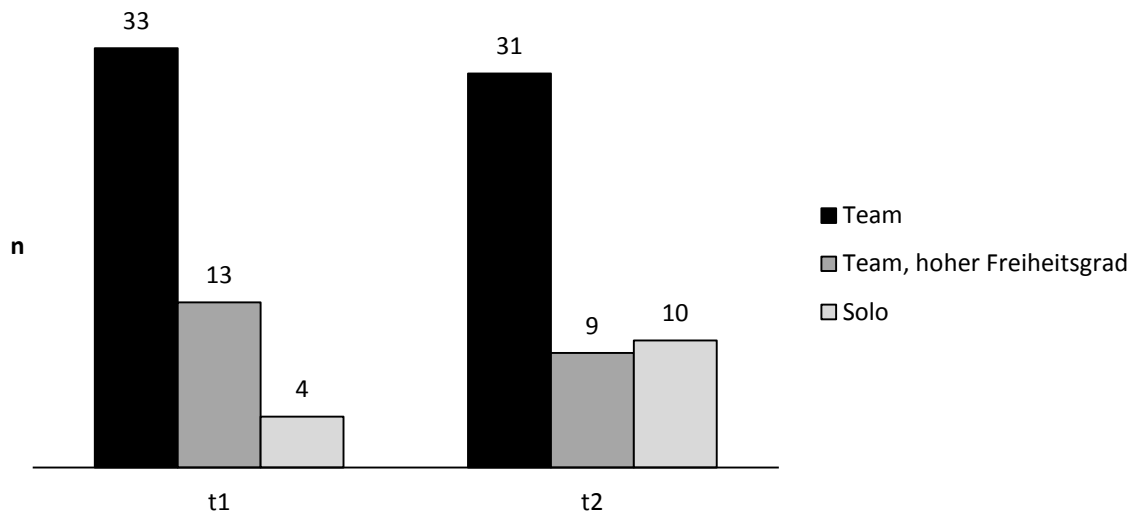
vergeben werden. Oder einzelne Alleinselbstständige finden sich unter dem Dach eines „virtuellen Unternehmens“ zusammen. In den Kooperationsbeziehungen nähert sich diese Form zeitweilig einer Teamstruktur an, aber es bleiben dennoch viele Unterschiede bestehen: Die Partner/innen hält es nur bis zur Erreichung des gemeinsamen Ziels zusammen. Im Vordergrund der Organisation steht weniger die Struktur, sondern der Prozess. In den Kooperationsbeziehungen wird nicht zwischen „oben“ und „unten“ differenziert, sondern die führenden Personen verstehen sich mehr als Moderatoren/innen (Macharzina & Wolf, 2010, S. 534-535). Auch wenn Alleinselbstständige bei dieser Variante formal weitgehend einzelne Akteure/innen bleiben, so bietet ein gutes Netzwerk verschiedene Möglichkeiten, Kooperationsbeziehungen und Verbindlichkeiten entsprechend den Anforderungen der Situation anzupassen.

- Die dritte und letzte Variante lässt sich am besten als „integrierte Form“ beschreiben, bei der die Alleinselbstständigen für die Zeit eines Auftrags in das Unternehmen, für das sie arbeiten, hinein geholt – „integriert“ – werden und für diesen Zeitraum mitunter auch ein eigenes Büro gestellt bekommen. Als Beispiele aus dieser Untersuchung lassen sich die Überarbeitung einer Datenbank und die Begleitung der Einführung einer neuen Software nennen, bei denen die Befragten zwischen wenigen Tagen und mehreren Monaten in den Unternehmen arbeiten, ohne bei ihnen angestellt zu sein.

Abschließend ist zu diesen verschiedenen Varianten anzumerken, dass die Befragten zwar Vorlieben für einzelne dieser Formen zeigen, in der Praxis sich jedoch oft ein Mix der verschiedenen Formen findet. Da die Zahl der Alleinselbstständigen zum ersten Erhebungszeitpunkt zudem sehr niedrig ist, wurden die drei Varianten nicht getrennt verfolgt, sondern unter der Kategorie „Solo“ zusammengefasst.

Die Verteilungen der einzelnen Formen zu den beiden Erhebungszeitpunkten finden sich in Abbildung 39. Die Befunde zeigen für die Kooperationsform „Team“ einen relativ konstanten Anteil von 33 Personen zum ersten und 31 Personen zum zweiten Erhebungszeitpunkt. Am stärksten abgenommen hat die Zahl derer, die von einer Zusammenarbeit im Team bei einem hohen Freiheitsgrad berichten – ihre Zahl nimmt von 13 Personen zum ersten Erhebungszeitpunkt auf neun Personen zum zweiten Erhebungszeitpunkt ab. Die einzige wachsende Gruppe ist die der „Solos“, die von vier Personen zum ersten auf 10 Personen zum zweiten Erhebungszeitpunkt anwächst.

Abbildung 39: Kooperationsformen (t₁ und t₂)



Die Veränderung der Verteilung zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten ist nicht signifikant, aber dennoch lohnt hier der Blick auf die Wechsel der einzelnen Personen zwischen den Kooperationsformen. Interessant erscheint vor allem, dass sich das Wachstum der Gruppe der Solos nur zu einem geringen Teil aus der Abnahme der Gruppe von Personen speist, die vorher von einer Arbeit im Team mit hohen Freiheitsgraden berichten. Hier wäre es plausibel gewesen, von einer kontinuierlichen Zunahme der Selbstorganisation auszugehen. Tatsächlich wechseln nur zwei Personen aus dieser Gruppe in die Alleinselbstständigkeit – und das nur, weil ihre Unternehmen in die Insolvenz gehen. Der Wechsel von der Kooperationsform „Team“ führt daher offenbar eher nicht über die „Zwischenstation“ der Teamarbeit mit hohen Freiheitsgraden, sondern direkt in die Alleinselbstständigkeit. Auch wenn die Interpretationsmöglichkeit dieser Veränderungen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht zu hoch bewertet werden sollte, erscheint folgende Interpretation naheliegend: Diejenigen Befragten, die bereits innerhalb eines Unternehmens eine Position gefunden haben, auf der sich nur in geringem Maße mit anderen Personen im Unternehmen koordiniert werden muss, sehen wenig Grund zur Veränderung. Die Personen hingegen, die sich mit einem für ein Team normalen bis höheren Koordinationsaufwand nicht weiter abfinden wollen, aber keine geeignete Position innerhalb des Unternehmens erreichen können, verlassen eher das Unternehmen, um auf diesem Weg den Koordinationsaufwand und die Verbindlichkeiten zu reduzieren.

Eine Aufschlüsselung der Kooperationsformen nach Geschlecht zeigt nur zum ersten Erhebungszeitpunkt im Fisher's exact test einen signifikanten Unterschied ($p < .05$). Hier kommt bei den Kooperationsformen zum Ausdruck, dass in der Untersuchungsgruppe zum ersten Erhebungszeitpunkt nur Frauen die Erwerbsform der Alleinselbstständigkeit ausüben (→ Kapitel 6.2.7.) und mit einer entsprechenden Kooperationsform klassifiziert werden. Da sich der Effekt

zum zweiten Erhebungszeitpunkt vollständig verliert, scheint hier kein systematischer Zusammenhang zu bestehen.

Resümee. Zu beiden Erhebungszeitpunkten wird am häufigsten von der Zusammenarbeit im Team berichtet. Während zur ersten Erhebung die Arbeit im Team mit hohen Freiheitsgraden einen klaren zweiten Platz erreicht, hat zur zweiten Erhebung der Anteil der Personen, die als Alleinselbstständige mit einem sehr geringen Koordinationsaufwand arbeiten, deutlich zugenommen. Die Untersuchung der einzelnen Veränderungen weist darauf hin, dass die Kooperationsform „Solo“ von den Befragten dieser Gruppe sehr positiv bewertet wird und der Weg dorthin eher nicht über eine Zwischenstation in Form einer Position innerhalb eines Unternehmens mit einem geringeren Koordinationsaufwand führt. Statistisch signifikante Unterschiede der Verteilungen auf die einzelnen Formen zwischen den Erhebungen lassen sich nicht nachweisen und auch der zum ersten Erhebungszeitpunkt bestehende Unterschied zwischen Männern und Frauen verliert sich bis zur zweiten Erhebung.

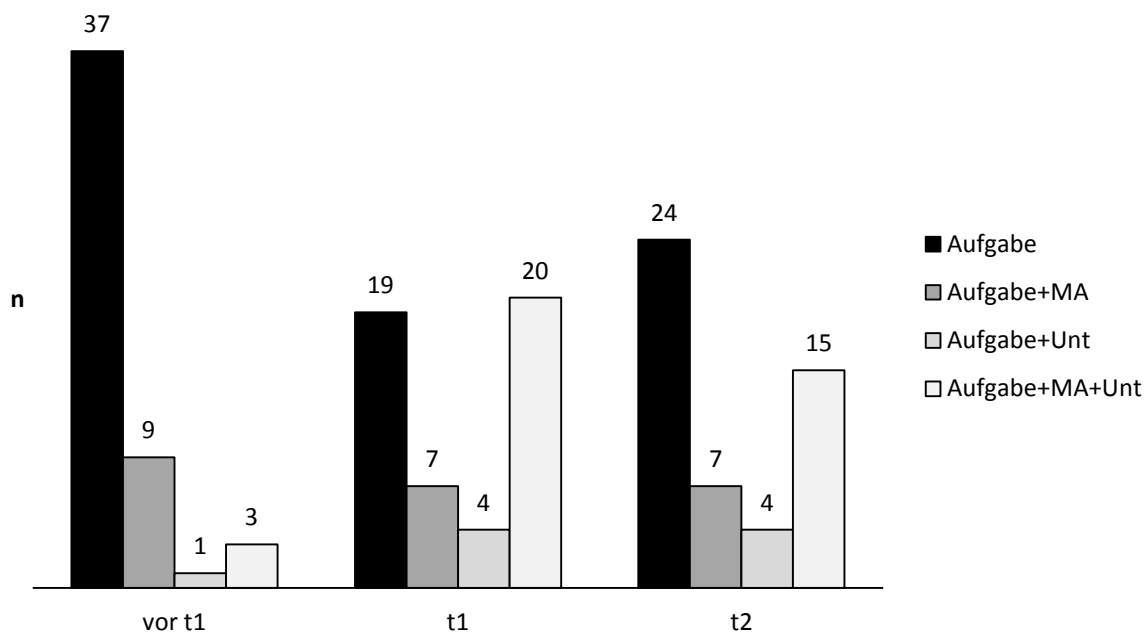
6.2.6. Verantwortung

Im folgenden Abschnitt werden Befunde über die Verteilung der Verantwortung für einzelne Aufgaben, die Führung von Mitarbeiter/innen oder die Leitung von Unternehmen dargestellt. Dem muss vorangestellt werden, dass in den untersuchten IT-Start-ups formale Hierarchien in der Regel nicht besonders stark ausgeprägt sind. Selbst die Unterscheidung in Gründer/innen und Mitarbeiter/innen ist im alltäglichen Umgang oft von nachrangiger Bedeutung. Erst ab einer Größe von 30 Mitarbeiter/innen findet sich in allen Unternehmen eine mittlere Hierarchieebene (Petersen, 2004, S. 109). Dennoch tragen in den Unternehmen einzelne Personen Verantwortung – auch wenn die Verteilung und das Bewusstsein für diese Verantwortung vor allem in den jüngeren und kleineren Unternehmen oft nicht besonders differenziert oder stark ausgeprägt ist. Obwohl den vielfach wohlklingenden aber nicht unbedingt aussagekräftigen Positionsbeschreibungen die Verantwortlichkeiten nicht immer eindeutig zu entnehmen ist, so lässt sich doch durch die Aussagen über die jeweiligen Erwerbsformen, die Tätigkeiten und die Formen der Kooperation ein klares Bild darüber gewinnen, für was die Befragten in dem Unternehmen Verantwortung tragen.

Drei Kriterien beziehungsweise drei Bezugspunkte von Verantwortung liegen der Bildung der Auswertungskategorien zugrunde: die Verantwortung für eine Aufgabe, die Verantwortung für Mitarbeiter/innen und schließlich die Verantwortung für ein Unternehmen. Vorausgesetzt wird zudem, dass alle Befragten mindestens die Verantwortung für eine Aufgabe haben, zu der weitere Verantwortlichkeiten hinzukommen können. Entsprechend lassen sich folgende Gruppen bilden, die zugleich eine Rangfolge darstellen: Die erste Gruppe trägt nur Verantwortung für eine Aufgabe (*Aufgabe*). Zu dieser Gruppe werden neben den Mitarbeiter/innen ohne Führungsverantwortung auch die Alleinselbstständigen gezählt, da sie weder Verantwortung für das Handeln anderer tragen, noch mit einer Insolvenz direkt die Existenz anderer gefährden. Die zweite Gruppe besteht aus Mitarbeiter/innen, die neben der Verantwortung für ihr eigenes Arbeitshandeln auch die Verantwortung für die ihnen zugewiesenen Mitarbeiter/innen tragen (*Aufgabe+MA*). Oft handelt es sich in diesen Fällen nicht um eine Abteilungsleitung, sondern um die zeitweilige Zuordnung von Mitarbeiter/innen aus dem Unternehmen zu einem Projektteam, das von einer verantwortlichen Person geführt wird. Zu einer dritten Gruppe werden jene Befragten zusammengefasst, die gemeinsam mit Dritten ein Unternehmen gegründet, aber noch keine Beschäftigten haben (*Aufgabe+Unt*). In diesen Unternehmen sitzen gewissermaßen alle „im gleichen Boot“ und sind darauf angewiesen, gemeinsam mit den anderen Beteiligten das Unternehmen zum Erfolg zu führen oder im negativen Fall die Konsequenzen einer Insolvenz zu tragen. Die vierte und letzte Gruppe setzt sich aus den Gründer/innen zusammen, die ein Unternehmen mit Mitarbeiter/innen führen und damit sowohl für das Handeln Dritter als auch die materielle Existenz des Unternehmens und der Mitarbeiter/innen verantwortlich sind (*Aufgabe+MA+Unt*).

Bei der Untersuchung der Verantwortung für den Zeitraum vor der ersten Erhebung werden jene beruflichen Tätigkeiten berücksichtigt, die von den Befragten vor der Tätigkeit ausgeübt werden, die sie während des ersten Interviews verrichteten. Sollte es sich um dieselbe Tätigkeit handeln oder wurde sie bereits für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren vor der Erhebung ausgeübt, so wird sie auch für diesen Zeitraum codiert. Ziel ist es in Erfahrung zu bringen, ob die Untersuchungsteilnehmenden bereits vor ihrer Arbeit in den IT-Start-ups an anderer Stelle entsprechende Erfahrungen hatten erwerben können. Einen Überblick der Entwicklung der Verantwortung im Längsschnitt bietet die Abbildung 40.

Abbildung 40: Verantwortung für Aufgaben, Mitarbeiter/innen und Unternehmen (vor t₁, t₁ und t₂)



Die Analyse der Verantwortlichkeiten zeigt für den Zeitraum vor der ersten Erhebung eine Gruppe von 37 Personen, die nur Verantwortung für die Erfüllung einer Aufgabe trägt. Hierunter fallen sowohl die unqualifizierten Tätigkeiten auf dem Bau oder in der Kneipe, aber auch die Tätigkeit als studentische Hilfskraft oder als Angestellte sowie Werkverträge oder Honorartätigkeiten. Neun Personen tragen in diesem Zeitraum bereits Verantwortung für Mitarbeiter/innen. Diese Verantwortung kann in Unternehmen der „Old Economy“ durchaus mit entsprechenden Bereichs- oder Abteilungsleitungspositionen verbunden sein, kann aber auch im Sinne der hier verwendeten Definition eine Verantwortlichkeit für das Handeln anderer Beschäftigter in einem Projekt sein, dessen Leitung den Befragten übertragen wurde. Mit einer Person beziehungsweise drei Personen hat nur ein sehr geringer Teil der Befragten bereits Verantwortung für ein Unternehmen beziehungsweise für ein Unternehmen mit Mitarbeiter/innen übernommen.

Zum ersten Erhebungszeitpunkt tragen nur noch 19 Personen und damit in etwa die Hälfte der ursprünglichen Gruppe ausschließlich für eine Aufgabe Verantwortung, darunter auch drei Alleinselbstständige. Das Aufgabenspektrum umfasst hier die gesamte Bandbreite der anfallenden Tätigkeiten in IT-Start-ups von der Softwareentwicklung über die Personalarbeit sowie das Webdesign oder aber Beratungstätigkeiten, die eher als Werk- oder Honoraraufträge von den Alleinselbstständigen bearbeitet werden. Die Zahl der angestellten Mitarbeiter/innen mit Personalverantwortung geht zu diesem Zeitpunkt leicht von neun auf sieben Personen zurück. Die mit 20 Personen größte Gruppe wird zu diesem Zeitpunkt von den Unternehmensgründer/innen

mit abhängig Beschäftigten gestellt. Weitere vier Personen arbeiten in einem reinen Gründer/in-
nenteam. Zählt man die Befragten der beiden letzten Gruppen, der Gründer/innen mit und ohne
Angestellte, zusammen, so hat sich deren Zahl von vier auf 24 Personen versechsfacht, was in
der Konsequenz auch bedeutet, dass etwas mehr als 80 Prozent der Gründer/innen in dieser
Untersuchung ohne einschlägige Erfahrungen ein Unternehmen gegründet haben.

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt nimmt die Zahl der Befragten mit der Verantwortung für eine
Aufgabe von 19 auf 24 zu. Dieses Wachstum wird wesentlich durch die Zunahme der Allein-
selbstständigen erreicht, die zu diesem Zeitpunkt neun Personen zählen und damit etwas mehr
als ein Drittel dieser Gruppe stellen. Konstant bleiben die Gruppen mit Mitarbeiter/innenver-
antwortung und die Gründungsteams ohne Mitarbeiter mit sieben beziehungsweise vier Perso-
nen. Abgenommen hat hingegen die Zahl der Unternehmensgründer/innen mit Mitarbeiterver-
antwortung. Sie sinkt von 20 auf 15 Personen.

Eine statistisch signifikante Veränderung der Verantwortung im Längsschnitt, ein Zuwachs,
zeigt sich bezogen auf die Untersuchungsgruppe nur für den Übergang zwischen dem Zeitraum
vor der ersten Erhebung und zu diesem Zeitpunkt selbst ($T = 26.50$; $p < .001$; $r = -.60$).

Die Vergleiche zwischen Frauen und Männern weisen ebenfalls signifikante Unterschiede auf.
Bemerkenswert ist zunächst, dass sich für den Zeitraum vor der ersten Erhebung keine signifi-
kanten Geschlechterunterschiede feststellen lassen. Signifikante Unterschiede zeigen sich ab
dem Zeitpunkt der ersten Erhebung, von dem an Frauen weniger Verantwortung tragen als
Männer ($U = 125.00$; $z = -3.6$; $p < .001$; $r = -.51$): Während in der Gesamtgruppe 38 Prozent
der Personen Verantwortung allein für eine Aufgabe tragen, waren es nur 23 Prozent der Män-
ner aber 63 Prozent der Frauen. Noch deutlicher ist der Unterschied beim Anteil der Grün-
der/innen mit Mitarbeiter/innenverantwortung – bei einem Gesamt von 40 Prozent haben 61
Prozent der Männer, aber nur fünf Prozent der Frauen Verantwortung für ein Unternehmen mit
Mitarbeiter/innen. Der signifikante Unterschied bleibt abgeschwächt auch zur zweiten Erhe-
bung erhalten ($U = 161.00$; $z = -2.88$; $p < .001$; $r = -.41$): In der Untersuchungsgruppe tragen
nun 48 Prozent der Personen Verantwortung für eine Aufgabe, aber nur 35 Prozent der Männer
und dafür 63 Prozent der Frauen. Eindeutig bleibt das Verhältnis auch in der Kategorie der
Verantwortung für ein Unternehmen mit Mitarbeiter/innen: 45 Prozent der Männer sind dieser
Gruppe zuzuordnen, aber weiterhin nur fünf Prozent der Frauen – bei einem Gesamtwert von
30 Prozent.

Tabelle 10: Verantwortung nach Geschlecht (vor t₁, t₁ und t₂)

Verantwortung		Gesamt	Männer	Frauen
		Angaben in Prozent		
vor t ₁	Aufgabe	74	74	74
	Aufgabe+MA	18	16	21
	Aufgabe+Unt	2	3	0
	Aufgabe+MA+Unt	6	6	5
t ₁	Aufgabe	38	23	63
	Aufgabe+MA	14	13	16
	Aufgabe+Unt	8	3	16
	Aufgabe+MA+Unt	40	61	5
t ₂	Aufgabe	48	35	68
	Aufgabe+MA	14	10	21
	Aufgabe+Unt	8	10	5
	Aufgabe+MA+Unt	30	45	5

Die Verbindung der Analyse der Veränderungen zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten mit der Untersuchung der Geschlechterunterschiede zeigt Folgendes: Eine signifikante Veränderung im Sinne einer Zu- oder Abnahme von Verantwortung findet sich für die gesamte Untersuchungsgruppe nur zwischen dem Zeitraum vor der ersten Erhebung und zum Zeitpunkt der ersten Erhebung. Der statistisch signifikante Anteil der Veränderung lässt sich hierbei allein auf den signifikanten Verantwortungszuwachs ($T = 7.50$; $p < .001$; $r = -.74$) in der Gruppe der Männer zurückführen, da bei den Frauen keine bedeutsame Veränderung vorliegt. Dass der Unterschied zwischen Männern und Frauen zum zweiten Erhebungszeitpunkt im Vergleich zum Zeitpunkt davor nur noch abgeschwächt vorhanden ist, liegt in den Veränderungen bei den Männern begründet, von denen ein relevanter Anteil die Position als Gründer gegen eine Alleinselbstständigkeit tauscht. Diese Veränderung ist jedoch für die Gesamtgruppe statistisch nicht relevant. Die faktische Bedeutungslosigkeit der Veränderungen bei den Frauen ist hier nicht allein auf ihren geringeren Anteil von 19 Frauen gegenüber 31 Männern an der Gesamtgruppe zurückzuführen – auch innerhalb der eigenen Gruppe zeigt sich im Längsschnitt keine statistisch signifikante Veränderung der Verantwortung.

Resümee. Die Veränderungen dieser Dimension zeigen zunächst einen deutlichen Anstieg der Verantwortung zwischen dem Zeitraum vor und zum ersten Erhebungszeitpunkt. Im weiteren Verlauf der Untersuchung lassen sich für die Gesamtgruppe keine signifikanten Veränderungen feststellen. Ein Vergleich der Verantwortung von Männern und Frauen weist ab dem ersten

Erhebungszeitpunkt signifikante Unterschiede aus: Während vor der ersten Erhebung keine signifikanten Unterschiede festzustellen sind, gibt es zum Zeitpunkt der ersten Erhebung einen Bruch: Die Männer haben nun signifikant häufiger die Verantwortung für Unternehmen, Frauen für die Verrichtung einzelner Aufgaben. Diese Tendenz bleibt leicht abgeschwächt auch zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung bestehen. Schließlich ist festzuhalten, dass nur ein geringer Teil von acht Prozent der Befragten vor der ersten Erhebung bereits die Verantwortung für ein Unternehmen übernommen hat. Dieser Anteil steigt zur ersten Erhebung auf 48 Prozent; damit haben rund 80 Prozent der Gründer/innen keine Erfahrung mit der Verantwortung der Gründung oder Führung eines Unternehmens.

6.2.7. Erwerbsformen

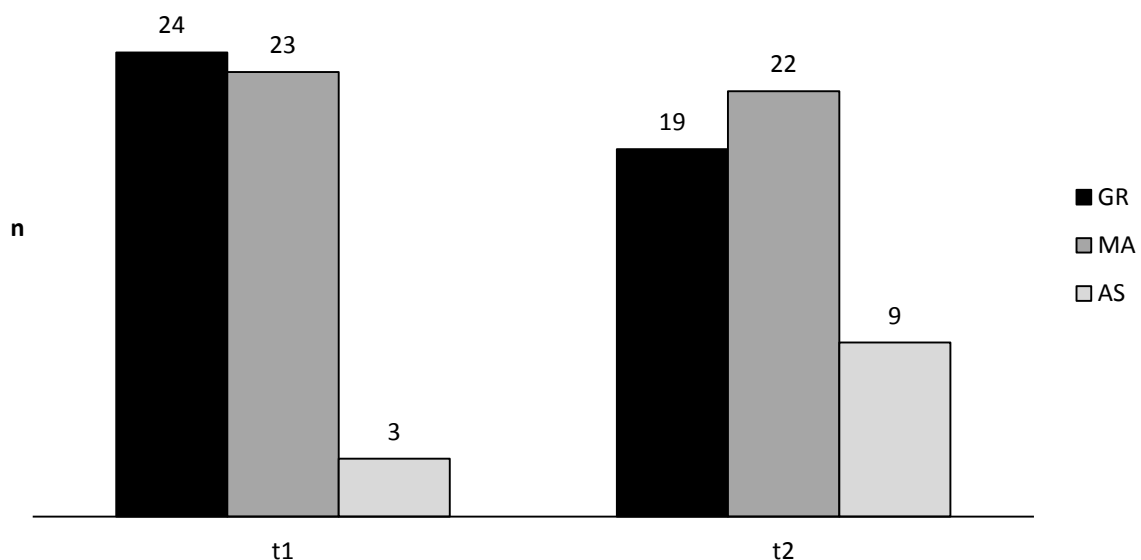
Im folgenden Abschnitt werden Veränderungen der Art der eingegangenen Erwerbsformen – Gründer/innen, Alleinselbstständige und angestellte Mitarbeiter/innen – beschrieben. Bei dieser Untersuchung ist von Interesse, ob die Befragten beispielsweise eine Veränderung vom Status als Angestellte in die Selbstständigkeit vornehmen. Wechsel von einem Angestelltenverhältnis in ein anderes Angestelltenverhältnis, unabhängig davon, ob es im gleichen Unternehmen aufgenommen wird oder nicht, sind hier also nicht Gegenstand der Betrachtung. Veränderungen dieser Art sind den Daten insgesamt leider nur begrenzt zu entnehmen und können daher nicht systematisch ausgewertet werden. Eine Möglichkeit der Schätzung von Veränderungen des Beschäftigungsverhältnisses bietet die Untersuchung der Wechsel des Betriebs, auf die nachfolgend im Kapitel 6.2.8. eingegangen wird. Aufgrund der in einigen Fällen sehr komprimierten Schilderung der Berufsbiografien muss auf die Auswertung der Erwerbsformen für den Zeitraum vor der ersten Erhebung verzichtet werden.

Der Darstellung der Ergebnisse sind Hinweise zu den drei genannten Gruppen voranzustellen. Die einleitend als *Gründer/innen* (GR) bezeichnete Gruppe von Befragten umfasst alle Personen, die entweder tatsächlich als Selbstständige und damit als Gründer/innen von Unternehmen zu bezeichnen sind, aber auch jene Teilnehmenden der Untersuchung, deren Positionsbeschreibungen sie als Geschäftsführer/innen oder Mitglieder des Vorstands ausweisen. Diese Zusammenfassung der drei Untergruppen vereint durchaus unterschiedliche Funktionen und Verantwortlichkeiten, beispielsweise mit Blick auf Eigentums- und Haftungsfragen. Empirisch zeigt sich in dieser Untersuchung jedoch, dass die Aufgaben und das Selbstverständnis dieser Befragten nahezu identisch sind und es häufig Überschneidungen gibt, wenn etwa einzelne Gründer/innen als Geschäftsführer/innen angestellt oder Mitglieder im Vorstand des Unternehmens

werden. Die *Allein- oder Soloselbstständigen (AS)* sind Selbstständige ohne eigene Beschäftigte. In diese Gruppe fallen vor allem Webdesigner/innen, im späteren Verlauf der Untersuchung auch Unternehmensberater/innen, die sich beispielsweise auf die Beratung von Firmen bei der Einführung von Software spezialisiert haben. Die dritte Gruppe ist die der angestellten *Mitarbeiter/innen (MA)*, die insbesondere in der Softwareentwicklung, dem Bereich Human Resources, dem Marketing oder dem Content-Bereich tätig sind.

Die Verteilung der Erwerbsformen stellt sich wie folgt dar: Zum Zeitpunkt der ersten Erhebung waren 24 Personen der Gruppe der Gründer/innen, drei Personen den Alleinselbstständigen und 23 Befragte den Mitarbeiter/innen zuzuordnen. Bei der folgenden Befragung zeigt sich ein auf den ersten Blick sehr ähnliches Bild: Die Zahl der Gründer/innen sinkt um fünf auf 19 Personen, und die Angestellten bleiben mit dem Rückgang um nur eine Person von 23 auf 22 Personen nahezu konstant. Deutlich mehr Befragte sind zum zweiten Erhebungszeitpunkt als Alleinselbstständige tätig – ihre Zahl wächst von drei auf neun Personen.

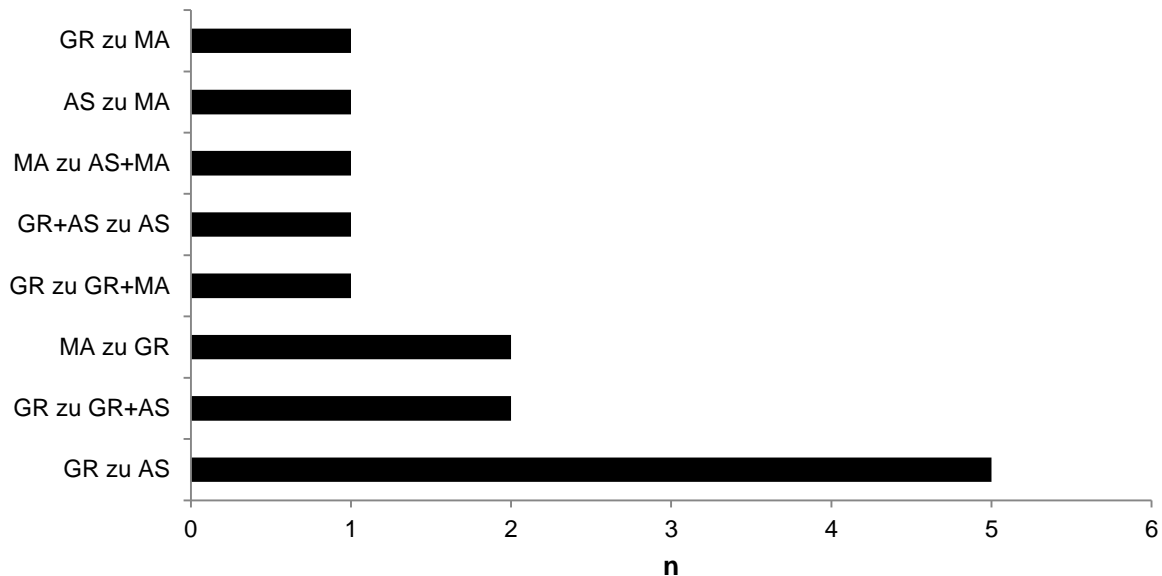
Abbildung 41: Erwerbsformen (t₁ und t₂)



Statistisch gesehen ist die Veränderung der Zusammensetzung der Erwerbsformen nicht signifikant, aber dennoch lohnt eine genauere Betrachtung der einzelnen Bewegungen zwischen den Erwerbsformen. Die neue Zusammensetzung ergibt sich nicht aus einem direkten Wechsel von fünf Gründer/innen (GR) und einer/m Mitarbeiter/in (MA) in die Alleinselbstständigkeit (AS) – die Bewegungen zwischen den Erwerbsformen sind zahlreicher. Unter Einbeziehung der

Fälle beruflicher Doppelgleisigkeit finden zwischen den zwei Erhebungen nicht sechs, sondern 14 Veränderungen der Erwerbsformen statt, wie der Abbildung 42 zu entnehmen ist.

Abbildung 42: Veränderungen der Erwerbsformen (zwischen t_1 und t_2)



Mit fünf Personen ist die Zahl der Wechsel von Gründer/innen in die Alleinselbstständigkeit am größten. Bereits mit Abstand folgen zwei Kombinationen mit jeweils zwei Personen, die entweder vom Status als Mitarbeiter/in in die Gruppe der Gründer/innen wechseln oder bereits solche sind und zusätzlich zu ihrer Tätigkeit noch ein berufliches Standbein als Alleinselbstständige aufbauen. Die anderen fünf Wechsel von jeweils einzelnen Personen sind der Abbildung 42 zu entnehmen.

In diesem nach wie vor heterogenen Bild von Bewegungen zwischen und Kombinationen von Erwerbsformen lässt sich eine strukturierende Tendenz zeigen: 11 der 14 Veränderungen von Erwerbsformen können interpretiert werden als eine Veränderung hin zu einer Situation mit einer größeren individuellen Handlungsautonomie und einer geringeren Verantwortlichkeit gegenüber Dritten als es die Position bieten kann, von der aus der Wechsel vorgenommen wird. Bevor dieser Gedanke für die einzelnen Gruppen und Personen nachgezeichnet wird, sollen Autonomiestrebungen umrissen werden, die in Kapitel 6.3.1. ausführlich behandelt werden. Unterschieden werden zwei Hauptformen: das Streben nach individueller Handlungsautonomie und das Streben nach Macht und Einflussnahme. Das Streben nach individueller Autonomie lässt sich in zwei Varianten unterscheiden: Erstens kann dieses Streben darauf gerichtet sein, Fremdbestimmung – etwa in Form der Weisung von Vorgesetzten – abzuwehren. Die zweite Variante ist demgegenüber die positive Formulierung eines Strebens nach Selbstbestimmung,

die auf die Erreichung oder Aufrechterhaltung bestimmter Zustände gerichtet ist. Das Streben nach Macht und Einflussnahme zielt darauf ab, Einfluss auf das Handeln Anderer auszuüben, also beispielsweise Aufgaben an Dritte zu delegieren.

Bezüglich der beschriebenen Veränderungen bieten diese Strebungen eine mögliche Erklärungsgrundlage für die einzelnen Wechsel:

- Für die fünf Gründer/innen, die den Weg in die Alleinselbstständigkeit wählen, bedeutet dieser Schritt zwar den Verlust des Einflusses auf das Handeln Dritter. Es entledigt sie aber zugleich der Verantwortlichkeit gegenüber dem eigenen Unternehmen, den Mitgründer/innen und den Angestellten. Da es in dieser Untersuchungsgruppe im Zeitraum zwischen den beiden Erhebungen zahlreiche hoch eskalierte Konflikte in den Unternehmen gibt, können die Wechsel in die Alleinselbstständigkeit als Versuch der Beibehaltung der individuellen Handlungsautonomie bei gleichzeitiger Reduzierung der Verantwortlichkeit gegenüber Dritten interpretiert werden.
- Die zweite der genannten Veränderungen, der Schritt von einer abhängigen Beschäftigung in die Selbstständigkeit, bedeutet in dieser Lesart vor allem die Befreiung von der direkten Weisungsgebundenheit gegenüber Vorgesetzten.
- Eine weitere Option stellt die berufliche Doppelgleisigkeit dar, die in der obigen Darstellung verschiedentlich sichtbar wird. Sie kann als eine Möglichkeit interpretiert werden, jenseits eines Angestelltenverhältnisses oder der Führung eines Unternehmens einen eigenen Raum mit größerer Autonomie und geringeren Verbindlichkeiten zu schaffen. Naheliegend ist hier die Kombination mit einer Alleinselbstständigkeit, die notfalls flexibel den Anforderungen der anderen Erwerbsform angepasst werden kann.

Mit diesen Ausführungen sind alle Veränderungen der Erwerbsform im Sinne der oben genannten These begründbar. Interessant für deren Erklärungsgehalt sind jedoch auch die Gründe der Befragten in den Fällen mit abweichenden Entwicklungen, die hier ebenfalls knapp skizziert werden sollen.

- Im ersten Fall führt der Wechsel einer Geschäftsführerin mit einem betriebswirtschaftlichen Studium in die Position einer Abteilungsleiterin. Auch diese Position ist mit einem hohen Maß an Autonomie verbunden und die Tätigkeit lässt sich zudem besser mit der Versorgung ihres erst wenige Monate alten Kindes verbinden. Hinzu kommt, dass der neue berufliche Kontext sie einem mit ihrem Lebenspartner geteilten Lebensziel näher bringt.
- Der zweite Wechsel führt eine alleinselbstständige Webdesignerin mit einem sozialwissenschaftlichen Abschluss in ein Angestelltenverhältnis. Diese berufliche Veränderung ist vor

dem Hintergrund einer über lange Phasen in hohem Maße materiell prekären Berufsbiografie zu sehen. Die Erwerbstätigkeit als Webdesignerin bedeutet hier zunächst einen materiellen Fortschritt gegenüber der vorherigen Situation. Durch diesen Wechsel konnte jedoch keine dauerhaft gesicherte materielle Lage erreicht werden. Die Befragte wechselt schließlich in ein befristetes, aber angemessen bezahltes abhängiges Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst, das in der Abwägung der Erwerbsformen mittelfristig eine bessere materielle Absicherung verspricht.

- Der dritte und letzte Fall ist der eines Gründers mit einem ingenieurwissenschaftlichen Abschluss. Dieser wählt die berufliche Doppelgleisigkeit und ergänzt seine unternehmerische Tätigkeit um ein Angestelltenverhältnis als Professor – ein Angestelltenverhältnis, aber sicher auch eines mit einem hohen Maß an Autonomie.

Auf das Streben der Interviewteilnehmer/innen nach individueller Handlungsautonomie und nach Macht und Einflussnahme wird im Kapitel 6.3.1. noch einmal ausführlich eingegangen.

Der Vergleich der Erwerbsformen von Frauen und Männern zeigt zu beiden Erhebungen jeweils signifikant ungleiche Verteilungen (t_1 und t_2 : $p < .01$); einen Überblick bietet die Tabelle 11. Zum Zeitpunkt des ersten Interviews haben 20 Männer (65 Prozent der Männer) eine Position als Gründer, die anderen 11 (35 Prozent der Männer) sind abhängig beschäftigte Mitarbeiter. Von den Frauen sind zu diesem Zeitpunkt nur vier Gründerinnen eines Unternehmens, was einem Anteil von 21 Prozent der Frauen entspricht. 12 Frauen, und damit der größte Teil der Frauen (63 Prozent), sind als Mitarbeiterinnen beschäftigt. Nur unter den Frauen finden sich zum ersten Erhebungszeitpunkt drei Alleinselbstständige (16 Prozent der Frauen).

An dieser Ungleichverteilung ändert sich auch bis zur zweiten Erhebung nur wenig: Weiterhin sind 17 Männer (55 Prozent der Männer) als Gründer tätig, neun (29 Prozent der Männer) sind als Mitarbeiter beschäftigt und es finden sich im Unterschied zur ersten Erhebung fünf Alleinselbstständige, was einem Anteil von 16 Prozent entspricht. Bei den Frauen geht die Zahl der Gründerinnen auf zwei und damit von 21 auf 11 Prozent zurück. Die Zahl der Mitarbeiterinnen steigt auf 13 und damit von 63 auf 68 Prozent. Außerdem wechselt eine vierte Frau in die Alleinselbstständigkeit, wodurch dieser Anteil von 16 auf 21 Prozent steigt.

Tabelle 11: Erwerbsformen nach Geschlecht (t₁ und t₂)

Erwerbsform		Gesamt	Männer	Frauen
		Angaben in Prozent		
t ₁	Gründer/in	48	65	21
	Mitarbeiter/in	46	35	63
	Alleinselbstständige	6	0	16
t ₂	Gründer/in	38	55	11
	Mitarbeiter/in	44	29	68
	Alleinselbstständige	18	16	21

Ulrike Schraps (2006c, S. 249) hat in ihrer Untersuchung der Chancen von Frauen und Männern in dieser Untersuchungsgruppe zur Erklärung der unterschiedlichen Positionen auf zwei Punkte hingewiesen: Erstens wird von ihr die unterschiedliche Studienfachwahl genannt, die unterschiedliche Voraussetzungen für das Erreichen beruflicher Positionen bieten – die deutlich stärker technisch orientierten Studiengänge der Männer stellen bessere Voraussetzungen zur Gründung eines Unternehmens in der IT-Branche dar als die überwiegend geistes- und sozialwissenschaftlichen Abschlüsse der Frauen (→ Kapitel 6.1.2.). Die zweite Schwierigkeit zeigt sich ausschließlich nach einer Familiengründung und besteht darin, die Berufstätigkeit in den IT-Start-ups mit den Anforderungen und Aufgaben im Privatleben zu vereinbaren. Auf eine ausführlichere Diskussion insbesondere des zweiten Aspekts soll an dieser Stelle verzichtet und auf die späteren Kapitel verwiesen werden, da hierfür vor allem die Darstellung der Befunde zu den beruflichen Strebungen, den Formen der Lebensgestaltung und auch die Beschreibung der Typen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität erforderlich sind, auf die in den Kapiteln 6.3. und 6.4. eingegangen wird.

Resümee. Die Veränderungen der Erwerbsformen werden anhand der drei Kategorien der Gründer/innen, Mitarbeiter/innen und Alleinselbstständigen für den Zeitraum zwischen der ersten und der zweiten Erhebung untersucht. In der Tendenz zeigen sich eine Abnahme des Anteils der Erwerbsform der Gründer/innen und eine Zunahme des Anteils der Alleinselbstständigen. Die Zahl der Mitarbeiter/innen verändert sich hingegen kaum.

Für die Erklärung der Veränderungen der Erwerbsformen zwischen den beiden Erhebungen wird auf unterschiedliche Grade individueller Handlungsautonomie der einzelnen Erwerbsformen hingewiesen. Erwerbsformen mit einem erwartbar höheren Maß an individueller Handlungsautonomie werden demnach gegenüber solchen mit einer niedrigeren Autonomie bevorzugt. Oder anders formuliert: Wer einmal eine Erwerbsform mit einer größeren individuellen

Handlungsautonomie erreicht hat, gibt diese nur in begründeten Ausnahmefällen wieder ab. Dies führt in dieser Untersuchungsgruppe zu einer Zunahme der Alleinselbstständigen, die als einzige Gruppe zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten anwächst. Eine zusätzliche Möglichkeit der Erweiterung der individuellen Autonomie bietet die Option der beruflichen Doppelgleisigkeit, bei der in der Regel eine Tätigkeit als Mitarbeiter/in oder Gründer/in mit einer Alleinselbstständigkeit verbunden wird.

Der Geschlechtervergleich zeigt signifikante Unterschiede: Männer sind deutlich häufiger Gründer als Frauen, die vor allem als Mitarbeiterinnen in den Bereichen Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Personal arbeiten. Als ein wesentlicher Grund hierfür wird auf die unterschiedlichen Qualifikationen von Männern und Frauen hingewiesen, die ungleiche Voraussetzungen für die Gründung eines Unternehmens in der IT-Branche bieten.

6.2.8. Betriebswechsel und Betriebsgröße

Die Beschreibung der Veränderungen beginnt in einem ersten Teil mit den Befunden über die Wechsel von einem Betrieb zum nächsten. Sie wird ergänzt um eine Einschätzung, in welchem Maß diese Wechsel (eher) von den Personen ausgehen oder (eher) extern verursacht sind. Die Befunde über die Zahl der Wechsel des Betriebs ermöglichen zugleich eine ungefähre Schätzung einer Untergrenze für die Zahl der Wechsel der Beschäftigungsverhältnisse. In einem zweiten Teil wird auf die Größe der Unternehmen eingegangen. Jenseits der reinen Zahl der Mitarbeiter/innen kann die Größe der Unternehmen als ein grober Indikator für weitere Eigenschaften dieser Unternehmen gelten: für die Atmosphäre und die Art der Prozesse der Entscheidungsfindung sowie den Grad der hierarchischen Organisation. Sowohl für die Untersuchung der Wechsel als auch der Größe der Betriebe muss auf den Zeitraum vor der ersten Erhebung aus Gründen einer nicht immer eindeutigen Datenlage verzichtet werden.

Wechsel des Betriebs

Wechsel des Betriebs zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten sind häufig: 26 Personen wechseln in dieser Zeit den Betrieb, sieben Befragte aus dieser Gruppe wechseln sogar zwei Mal oder noch öfter. Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Wechsel zeigt sich ein insgesamt sehr heterogenes Bild, aus dem zwei auffällige Verbindungen zu anderen Dimensionen beziehungsweise Merkmalen hervorstechen: Differenziert man die Betriebswechsler/innen nach ihrem Studienfach, dann wird eine Reihe von Fächergruppen mit einer durchschnittlichen Quote von Wechsler/innen und Nicht-Wechsler/innen sichtbar – dies betrifft die Gruppe der

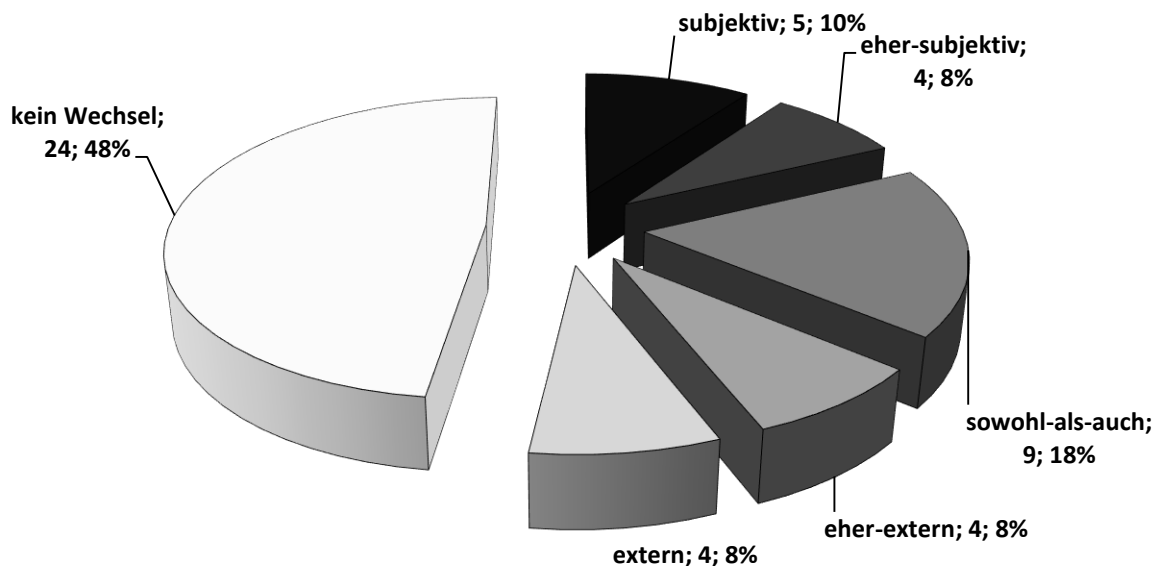
Befragten mit einem mathematisch-naturwissenschaftlichen, einem ingenieurwissenschaftlichen oder einem wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss. Gegenläufige Tendenzen zeigen sich hingegen bei den Informatiker/innen und den Geistes-/ Sozialwissenschaftler/innen: Während von den sechs Befragten der ersten Gruppe nur eine Person den Betrieb wechselt, tun dies alle und damit 10 von 10 der Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen. Es erscheint naheliegend, die häufigeren Betriebswechsel der Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen mit einer unsicheren beruflichen Situation in der IT-Branche in Verbindung zu bringen als dies bei den einschlägig qualifizierten Informatiker/innen der Fall ist. Angesichts des großen Anteils an Frauen unter den Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen ist es wenig verwunderlich, dass die zweite Auffälligkeit bei den Betriebswechseln im Vergleich von Männern ($n = 12$; 39 Prozent der Männer) und Frauen ($n = 14$; 74 Prozent der Frauen) zu finden ist. Dieser Unterschied ist statistisch signifikant ($\chi^2 (1) = 5.77$; $p < .05$; $n = 26$).

Im Unterschied zu den meisten anderen Dimensionen sind mit dieser Form der beruflichen Veränderung oft Schilderungen des Kontextes verbunden, die eine Bewertung zulassen, in welchem Maße der Wechsel stärker durch die Initiative der Personen oder durch externe Einflüsse zustande kommt. Für eine grobe Unterscheidung wird eine fünfstufige Skala von *subjektiv* bis *extern* gebildet. Während der „subjektive Pol“ gekennzeichnet ist durch ganz oder nahezu konfliktfreie Situationen, bei denen ein Verbleib in der vorliegenden Erwerbssituation problemlos möglich wäre, aber dennoch ein Wechsel unternommen wird, verweist der „externe Pol“ auf Situationen, in welchen für die Befragten praktisch keine Möglichkeit der Einflussnahme besteht, wie es beispielsweise bei der Insolvenz eines Unternehmens und einer damit in Verbindung stehenden Kündigung der Fall ist. Die drei Zwischenformen bezeichnen Situationen, in denen die Entscheidung zum Verlassen des Unternehmens entweder stärker durch Konflikte zwischen den eigenen Ansprüchen an den Arbeitskontext und den vorgefundenen Situationen beeinflusst ist, oder, in Richtung des anderen Pols, eine krisenhafte Entwicklung des Unternehmens oder Konflikte mit Kolleg/innen und Vorgesetzten eher früher als später zu einer Beendigung des aktuellen Zustands durch eine Trennung führen würden.

Empirisch zeigt sich eine relativ gleichmäßige Verteilung auf die einzelnen Stufen, wie der Abbildung 43 zu entnehmen ist: Bei fünf Personen lässt sich eine subjektiv initiierte „Entscheidung aus freien Stücken“ für den Wechsel konstatieren, die kaum mit Konflikten oder einer nennenswerten externen Einflussnahme in Verbindung steht. Fast spiegelbildlich stellt sich die Situation für vier Personen dar, bei denen der Wechsel von einem Betrieb zum nächsten unausweichlich ist. Symmetrisch zeigen sich auch die Gruppen der jeweils vier Personen, die den

beiden Zwischenstufen der „eher subjektiv“ beziehungsweise „eher extern“ herbeigeführten Wechsel zuzuordnen sind. Am größten schließlich ist mit neun Personen die Gruppe derjenigen, bei der die vorliegende Entscheidungssituation am ehesten mit einem gleichberechtigten „Sowohl-als-auch“ zu bezeichnen ist. Deutliche Zusammenhänge mit einzelnen Dimensionen oder Merkmalen lassen sich nicht nachweisen.

Abbildung 43: Betriebswechsel (zwischen t₁ und t₂)



Zwei Dinge sollen an diesem Ergebnis hervorgehoben werden: Erstens hat knapp die Hälfte der Befragten ihren Betrieb nicht verlassen, und dies ist durchaus mit einer eher als angenehm bis akzeptabel empfundenen Situation begründet denn mit Alternativlosigkeit. Zweitens zeigt sich in den Fällen eines Wechsels eine durchaus gemischte und selten allein extern strukturierte Situation, was insgesamt ein berufliches Feld beschreibt, in dem für die Untersuchungsteilnehmenden berufsbiografische Handlungsmöglichkeiten bestehen.

Größe des Betriebs

Als ein weiteres Merkmal wird die Größe der Betriebe untersucht, die für viele der Befragten von besonderer Bedeutung ist, da mit der Betriebsgröße in der Regel eine Reihe weiterer Merkmale des Unternehmens verbunden sind oder von den Befragten zumindest assoziiert werden. Sehr häufig wird in den ersten Interviews beispielsweise das Bild der kleinen, „one-family“-Start-up-Unternehmen in einem scharfen Kontrast zu den großen Unternehmen der „Old Economy“ gezeichnet, mit denen hierarchische, bürokratische und unpersönliche Arbeitsbeziehungen sowie vorstrukturierte Tätigkeiten assoziiert werden.

Petersen (2004, 2006) hat die Entwicklung der Unternehmen im Rahmen des Projekts KOMPETENT untersucht und unter anderem gezeigt, dass die überwiegende Mehrheit der kleinen IT-Start-ups durch ein häufig schnelles Wachstum oft in eine organisationale und auch kulturelle Krise gerät, womit weitreichende Veränderungen verbunden sind: Es ändert sich die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen, Ziele vereinbart und wie die Realisierung dieser Ziele angegangen wird. Ebenso ändern sich die Kontrolle der Arbeit, der Informationsfluss, die Unternehmenskultur und die Handhabung von Konflikten. Spätestens ab einer Größe von 30 Mitarbeiter/innen wird eine mittlere Hierarchieebene eingeführt (Petersen, 2006, S. 109). Und schließlich ändert sich die Kultur des persönlichen Umgangs, die in den kleinen Unternehmen von Freundschaftlichkeit und in den großen eher von Kollegialität geprägt ist.

Die Größe eines Unternehmens kann daher in einem begrenzten Maß als ein Indikator für eine breite Palette von Merkmalen eines Unternehmens stehen. Auch wenn eine geringe Anzahl von Mitarbeiter/innen nicht zwangsläufig bedeutet, dass es sich um ein Unternehmen mit egalitären Kooperationsformen handelt, so war es hingegen vergleichsweise sicher, dass ab einer Zahl von 30 oder mehr Mitarbeiter/innen bereits ein höheres Maß der Strukturierung von Abläufen und mit Sicherheit eine mittlere Managementebene zu finden sein würde. Da die meisten unserer Interviewpartner/innen eine solche Entwicklung miterlebt haben, kann von einem allgemein vorhandenen Bewusstsein über die Bedeutung der Größe eines Unternehmens für zu erwartende Hierarchien, Abläufe und Umgangsformen ausgegangen werden.

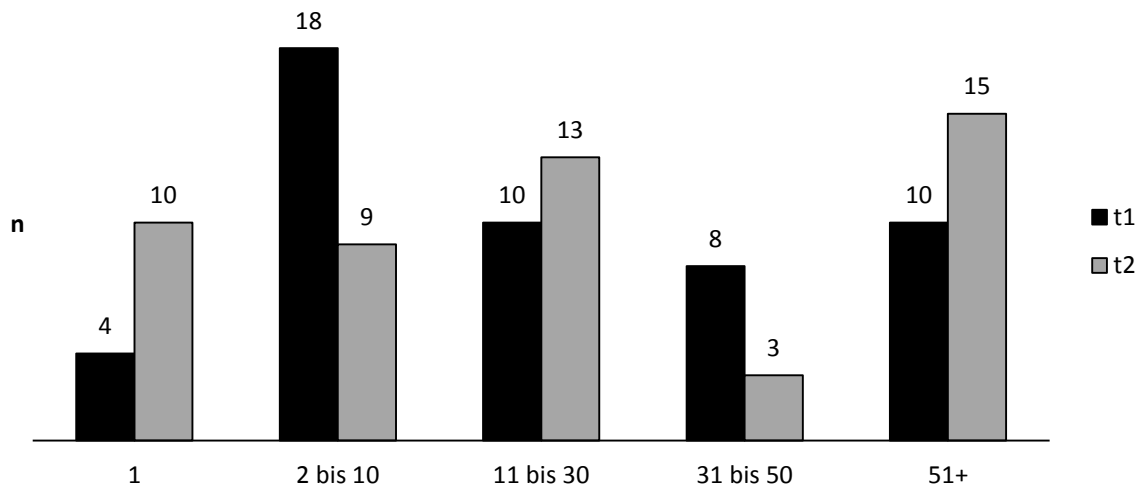
Für die Untersuchung werden die Betriebe nach der Zahl der Mitarbeiter/innen (inklusive der Gründer/innen) in fünf Gruppen unterteilt: Die Alleinselbstständigen werden als Unternehmen mit der Größe *1* gewertet. Die zweite Gruppe bilden die Unternehmen mit *zwei bis 10 Mitarbeiter/innen*. Oft setzt sich die Belegschaft dieser kleinen Unternehmen nur aus Gründer/innen zusammen. In diesen kleinen Firmen herrscht in der Regel ein durch sehr basisdemokratische Entscheidungsprozesse und ein sozial entgrenztes Miteinander geprägtes Betriebsklima. Bis zu dieser Größe entspricht das Unternehmen in der Regel einem Team, das die gesamte anfallende Arbeit verrichtet. Die dritte Gruppe von Betrieben mit *11 bis 30 Mitarbeiter/innen* ist zwar weiterhin sozial überschaubar. Je näher die Zahl der Beschäftigten der 30-Personen-Marke kommt, desto häufiger werden Prozesse der Formalisierung und Strukturierung der Arbeits- und Entscheidungsabläufe eingeführt. Dies kann, muss aber (noch) nicht notwendig mit der Einführung einer mittleren Managementebene verbunden sein. Die vierte Gruppe von Unter-

nehmen hat *31 bis 50 Mitarbeiter/innen* und neben einer fortgeschrittenen Formalisierung findet sich ab dieser Größe immer eine mittlere Hierarchieebene. Engere persönliche Verbindungen sind hier zufällig oder bestehen nur noch in einer Kerngruppe der bereits länger in diesem Unternehmen beschäftigten Personen. Die fünfte und letzte Gruppe umfasst die Unternehmen mit *51+ Mitarbeiter/innen*, die alle mit mindestens einer mittleren Managementebene ausgestattet sind und über differenzierte Arbeits- und Entscheidungsstrukturen verfügen. Das persönliche Miteinander ist hier praktisch ausschließlich durch Kollegialität geprägt.

Für den ersten Erhebungszeitpunkt ist zunächst kennzeichnend, dass 28 Personen in den kleineren IT-Start-ups mit zwei bis 10 beziehungsweise 11 bis 30 Mitarbeiter/innen arbeiten. Die beiden größeren Gruppen mit 31 bis 50 und mehr als 50 Mitarbeiter/innen liegen mit acht und 10 Befragten etwa gleich auf. Vier Befragte bilden die Gruppe der Einpersonenernehmen, die sich zu diesem Zeitpunkt aus drei Alleinselbstständigen und einer Gründerin zusammensetzt, die gerade die letzten Mitarbeiter/innen entlassen hat. Die Gruppe der Personen in Unternehmen mit zwei bis 10 Mitarbeiter/innen besteht mit 14 von insgesamt 18 Personen zu knapp vier Fünfteln aus Gründer/innen.

Die deutlichste Veränderung zum zweiten Erhebungszeitpunkt ist die Halbierung der Gruppe von Befragten in Betrieben mit zwei bis 10 Mitarbeiter/innen, die zuerst 18 und jetzt nur noch neun Befragte zählt. Der größte Teil dieser hauptsächlich aus Gründer/innen bestehenden Gruppe wechselt in die Alleinselbstständigkeit, wodurch die Zahl der Einpersonenernehmen von vier auf 10 Personen anwächst. Die geringste Veränderung zeigt die Gruppe von Befragten in Betrieben mit 11 bis 30 Mitarbeiter/innen, die von 10 auf 13 Personen zunimmt. Die Gruppe der Unternehmen mit 31 bis 50 Beschäftigten verliert fünf Personen und sinkt damit auf drei Befragte, während die Gruppe der Befragten in den größten Unternehmen um dieselbe Zahl von 10 auf 15 Personen anwächst. Mit Blick auf die Fluktuation sind die kleinen Unternehmen mit zwei bis 10 Personen die am Abstand stärksten von Abwanderung betroffen, denn es bleibt mit sechs Personen nur ein Drittel der Befragten in dieser Kategorie. Einen Überblick der Verteilung der Befragten auf die Unternehmen verschiedener Größen bietet die Abbildung 44.

Abbildung 44: Betriebsgröße in Mitarbeiter/innen (t₁ und t₂)



Aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen sind Aussagen über Tendenzen mit entsprechender Zurückhaltung zu bewerten. Plausibel erscheint vor allem die Wanderung der Gründer/innen aus den kleinen Unternehmen in die Alleinselbstständigkeit – diese Kleinstunternehmen bestehen zu einem großen Teil aus Gründer/innenteams, die in den Jahren vor und nach der ersten Erhebung viele Krisen erlebt haben. Für die Befragten mit einem ohnehin vorhandenen Selbstverständnis als Selbstständige liegt daher der Wechsel in die Alleinselbstständigkeit und einem damit geringeren Konfliktpotenzial nahe. Während die mittlere Kategorie der Unternehmen mit 11 bis 30 Mitarbeiter/innen vergleichsweise stabil bleibt, verlieren die Unternehmen mit 31 bis 50 Mitarbeiter/innen stark an Personen. Alle Abwanderungen aus dieser Gruppe haben eine Richtung: Die Wechsel führen in kleinere Unternehmen, sodass vermutet werden kann, dass ein Teil der Motivation für den Betriebswechsel in dem Kulturbruch und der veränderten Arbeitsstruktur zu suchen ist, was ab der Marke von 30 Mitarbeiter/innen in praktisch allen Unternehmen zu finden ist. Die hier zum ersten Erhebungszeitpunkt angetroffenen Befragten haben in der Regel ein Wachstum ihrer Unternehmen miterlebt und nun den Weg zurück in ein kleineres Unternehmen angetreten – weitere Hinweise in diese Richtung lassen sich in den beruflichen Strebungen finden, auf die im Kapitel 6.3.1. und hinsichtlich der Betriebsgröße im Kapitel 6.3.1.4. eingegangen wird. Die Bewegung hin zu kleineren Unternehmensgrößen kann durchaus als ein allgemeiner Trend angesehen werden: Von den zu Beginn des Kapitels angeführten 26 Befragten mit einem Betriebswechsel verlassen 13 Befragte ihr Unternehmen in ein kleineres und sieben in ein größeres Unternehmen. In sechs Fällen ändert der Wechsel nichts an der Größe des Betriebs.

Eine geschlechterdifferenzierende Untersuchung der Verteilung der Befragten auf Unternehmen unterschiedlicher Größe ist wegen der geringen Größen der einzelnen Gruppen nur bedingt aussagekräftig. Auffällig ist vor allem, dass zum Zeitpunkt der ersten Erhebung 16 Männer (52 Prozent der Männer) in den kleinen Unternehmen mit zwei bis 10 Personen arbeiten und damit knapp 90 Prozent der Befragten in dieser Gruppe stellen. Auch wenn der Anteil bis zur zweiten Erhebung auf 7 Personen (23 Prozent der Männer) sinkt, so handelt es sich bei dieser Unternehmensgröße zugleich um jene Gruppe, in der Frauen zu beiden Erhebungszeitpunkten mit jeweils zwei Frauen (11 Prozent der Frauen) schwach vertreten sind. Bei den Unternehmen handelt es sich oft um geschlechtshomogene (männliche) Gründerteams, die sich bereits aus dem Studium oder anderen beruflichen Netzwerken kennen. Die zweite Auffälligkeit ist, dass zum ersten Erhebungszeitpunkt nur Frauen als Alleinselbstständige in den Einpersonenernehmen arbeiten. Das ändert sich jedoch bis zum zweiten Erhebungszeitpunkt, zu dem der Anteil von Frauen und Männern mit jeweils ungefähr einem Fünftel vergleichbar ist. Insgesamt gleicht sich die Verteilung von Männern und Frauen auf die verschiedenen Gruppen bis zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung tendenziell an.

Tabelle 12: Betriebsgröße nach Geschlecht (t₁ und t₂)

Betriebsgröße (in Mitarbeiter/innen)		Gesamt	Männer	Frauen
		Angaben in Prozent		
t ₁	1	8	0	21
	2 bis 10	36	52	11
	11 bis 30	20	26	11
	31 bis 50	16	6	31
	51 und mehr	20	16	26
t ₂	1	20	19	21
	2 bis 10	18	23	11
	11 bis 30	26	26	26
	31 bis 50	6	3	11
	51 und mehr	30	29	31

Resümee. Mit 26 Betriebswechsler/innen – das entspricht etwas mehr als der Hälfte der Untersuchungsgruppe –, lässt sich die Untersuchungsgruppe als beruflich mobil bezeichnen. Frauen wechseln signifikant häufiger die Unternehmen als Männer. Eine Begründung hierfür kann in der tendenziell unsichereren beruflichen Situation der Frauen zu finden sein, deren vorwiegend geistes- und sozialwissenschaftlichen Abschlüsse eine geringere berufliche Sicherheit in der IT-Branche erwarten lassen, worauf bereits als Erklärung für die häufigeren Wechsel der Branche hingewiesen wurde (→ Kapitel 6.2.2.). Bezogen auf die gesamte Untersuchungsgruppe

zeigt die Untersuchung der Ursachen für die Wechsel ein heterogenes Feld, in dem Betriebswechsel sowohl von den Befragten initiiert als auch durch externe Einflüsse zustande kommen.

Die Untersuchung der Größe der Unternehmen zeigt in der Tendenz die Zunahme von Befragten sowohl in den Einpersonener Unternehmen als auch in den Unternehmen mit 51 und mehr Beschäftigten. Am stärksten sinken die Zahlen der Befragten in Unternehmen mit zwei bis 10 Mitarbeiter/innen beziehungsweise 31 bis 50 Mitarbeiter/innen. Die kleineren Unternehmen sind entweder stark gewachsen, sodass die Befragten zur zweiten Erhebung in größeren Unternehmen angetroffen werden oder die Gründer/innen haben sich nach Konflikten in den Unternehmen für eine Alleinselbstständigkeit entschieden. Die Abwanderungen aus den Unternehmen mit 31 bis 50 Mitarbeiter/innen führen in kleinere Unternehmen, und werden vielfach mit der Intention verfolgt, wieder in sozial übersichtlichen und weniger hierarchischen Strukturen zu arbeiten.

6.3. Beschreibung der subjektiven Dimensionen

Die beruflichen Strebungen und die Formen der Lebensgestaltung sind Gegenstand der beiden folgenden Unterkapitel 6.3.1. und 6.3.2. in denen die Ereignisse und Veränderungen in den beiden subjektiven Dimensionen zum ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt vorgestellt werden.

6.3.1. Berufliche Strebungen

Im Folgenden werden die Befunde über die beruflichen Strebungen und handlungsleitenden motivationalen Orientierungen der befragten Personen beschrieben. Die Untersuchung schließt hier an die Arbeit von Ewers an, der die beruflichen Strebungen für die erste Erhebung des Projekts ausgewertet hat (Ewers, 2005, 2006a). Die Fortführung seiner Arbeit bedeutet zuallererst die Verwendung seiner inhaltlichen Differenzierung des Spektrums der beruflichen Strebungen, der damit verbundenen Auswertungskategorien sowie der Zuordnungen, die er für die erste Erhebung vorgenommen hat. Die folgende Darstellung orientiert sich in der Grundstruktur an seinem Beitrag (Ewers, 2006a), der um Ausführungen erweitert wird, die für die Erklärung der Veränderungen zwischen dem ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt von Bedeutung sind.

Inhaltlich werden vier Hauptbereiche beruflicher Strebungen unterschieden: die fachlich-inhaltlichen Strebungen, die autonomiebezogenen Strebungen, die sozialen Strebungen und die

auf den individuell bedeutsamen Kontext bezogenen Strebungen. Zudem gibt es eine Reihe weiterer Strebungen, die diesen vier Kernbereichen nicht zugeordnet werden können.

Bevor in die Darstellung der Befunde eingestiegen wird, sind einige Bemerkungen sowohl hinsichtlich der Erhebungspraxis als auch damit verbundener konzeptioneller Fragen notwendig. Ewers weist darauf hin, dass bei der offenen Erhebung die Befragten gebeten werden zunächst sehr allgemein zu schildern, was sie „mit Blick auf ihre berufliche Tätigkeit als ‚besonders wichtig‘ empfinden, was sie persönlich aus ihrer Arbeit ‚ziehen‘ können, was sie ‚antreibt‘ etc.“ (Ewers, 2006a, S. 88). Neben den direkten Antworten auf diese Fragen bringen die Interviewpartner/innen jedoch auch an anderen Stellen des Interviews höchst bedeutsame Ausführungen zu dem weiteren Themenkomplex der Strebungen, motivationalen Orientierungen und Ziele an. Sehr häufig werden inhaltlich entsprechende Schilderungen im Zusammenhang mit den biografisch-narrativen Sequenzen der Erzählung des beruflichen Werdegangs oder den eher themenzentrierten Beschreibungen der Arbeitstätigkeiten vorgebracht, während umgekehrt auf die konkreten Fragen zu dem Themenschwerpunkt der Strebungen und Ziele die Antworten mitunter knapp ausfielen oder ganze Bereiche nicht thematisiert werden. Dies sei, so Ewers (ebenda), jedoch weniger ein Grund zum Zweifel an den Interviewfragen, sondern vielmehr ein Hinweis darauf, dass es für die Selbstauskunft über motivationale Orientierungen oft eines spezifischen und konkreten Kontextes bedürfe, um diese verbalisieren zu können. Der Unterschied ist also weniger einer des Sachverhalts – des mehr oder weniger bewussten aber doch prinzipiell beabsichtigten Handelns – sondern einer der Artikulationskontexte und der theoretischen Konzepte, mit denen diese Differenz fassbar gemacht werden soll. Der Schwierigkeit, auf empirischer Ebene diese unterschiedlichen Formen voneinander abzugrenzen, entspricht auf konzeptioneller Seite eine Reihe von Begriffen, die ebenfalls nicht immer trennscharf sind, wie Ewers in einer Darstellung der Gemeinsamkeiten und der Unterschiede der Konzepte anmerkt:

Dazu muss vorweg gesagt werden, dass sich „Strebungen“ („strivings“, vgl. Emmons, 1989) begrifflich nicht präzise von „motivationalen Orientierungen“ einerseits und von „persönlichen Zielen“ andererseits abgrenzen lassen. Mit Bezug auf die von diesen Begriffen gekennzeichneten psychologischen Konstrukte lassen sich nur folgende Unterscheidungen treffen: Motive oder motivationale Orientierungen sind wohl nur zum Teil bewusst; und wenn sie bewusst sind, so bleiben sie eher abstrakt und werden noch nicht auf spezifische Handlungsabfolgen bezogen. Werden diese Orientierungen dagegen handlungsleitend bzw. mit konkreten Handlungsabfolgen verknüpft, so kann man auch von Strebungen sprechen. Diese Strebungen können auch in Form von Zielen für mehr

oder minder komplexe Handlungsabfolgen benannt werden. Aber anders als andere berufliche und private Ziele, die Personen für ihre Zukunft formulieren und mit denen ein erwünschter Endzustand verbunden ist, werden mit Strebungen nicht solche Abschlüsse, sondern Wiederholungen inhaltlich ähnlicher Handlungsketten gekennzeichnet. (Ewers, 2006a, S. 87)

Da sowohl auf konzeptioneller Ebene, in den Ausführungen der Befragten als auch damit verbunden im Prozess der Auswertung die Grenzen zwischen den Phänomenen und den Begriffen teilweise fließend sind, werden im Folgenden die Begriffe der motivationalen Orientierung und der Strebung synonym verwendet. Ausführungen der Befragten, die als Ziele zu klassifizieren sind, werden unter dem Gesichtspunkt bewertet, inwieweit sie als Ausdruck einer zugrunde liegenden Strebung gelten können.

Für den Vergleich der Ausprägung der Hauptbereiche der beruflichen Strebungen zu den beiden Erhebungszeitpunkten werden zunächst jeweils bis zu zwei für den Teilbereich als besonders wichtig zu klassifizierende Strebungen pro Person bestimmt; es sind also bei 50 Befragten pro Erhebungsdurchgang im Prinzip von Null bis 100 Nennungen möglich. Für die Bewertung der Wichtigkeit wurden die Interviews in ihrem vollen Umfang jeweils nach thematisch für die jeweilige Strebung einschlägigen Aussagen durchsucht. Die Einschätzung der Wichtigkeit einer Strebung erfolgte auf der Grundlage sowohl der Häufigkeit als auch der Prägnanz der Aussagen. In der Auswertungspraxis zeigt sich, dass manche Personen ihre wichtigsten Ziele und Strebungen sehr präzise formulieren können, während andere diese eher unbewusst und beiläufig, dafür aber häufig im Kontext von regelmäßig vollzogenen Handlungen oder Absichten erwähnen. Gerade die Auswertung der motivationalen Orientierungen und Strebungen ist in diesem Sinne kein mechanistischer Prozess, sondern bedarf umfangreicher intra- und interpersonaler Vergleiche. Dieses Vorgehen führt bei den wichtigeren Hauptbereichen meist zu zwei klar identifizierbaren Strebungen, denen eine hinreichend große Bedeutung für das Handeln zuzuschreiben ist. Die so im Einzelfall als am wichtigsten bestimmten Aspekte werden dann zusammengezählt und über die Häufigkeiten der einzelnen motivationalen Orientierungen auf der Ebene der Gesamtgruppe wird ein Bild von der relativen Bedeutsamkeit der einzelnen Aspekte zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt ermittelt. Dieses Vorgehen erwies sich für die Bestimmung von allgemeineren Trends über alle Bereiche hinweg als praktikabel.

Die große Menge an Ergebnissen der Untersuchung der beruflichen Strebungen erfordert in der Darstellung die Setzung von Prioritäten. Insbesondere die ausführliche Beschreibung der Differenzierungen in einigen der Hauptbereiche würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. In den

folgenden Beschreibungen werden daher vor allem jene Hauptbereiche und Differenzierungen hervorgehoben, die für die Untersuchung der Veränderungen zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten – und damit hinsichtlich berufsbiografischer Veränderungen – besonders bedeutsam sind. Diese Aspekte werden dafür umso präziser beschrieben und anhand von Zitaten aus den Interviews illustriert. Als die wichtigsten Hauptbereiche konnten die fachlich-inhaltlichen, die autonomiebezogenen und zum zweiten Erhebungszeitpunkt auch einige Strebungen aus dem Bereich der weiteren Strebungen identifiziert werden, wohingegen die Bereiche der sozialen und der kontextbezogenen Strebungen für die meisten Befragten als nachgeordnet angesehen werden können.

6.3.1.1. Fachlich-inhaltliche Strebungen

In diesem Bereich sind berufliche Strebungen zusammengefasst, die sich auf die Tätigkeiten der Befragten beziehen. Dieser Hauptbereich wird weiter differenziert in eine Reihe von Subkategorien, die zunächst inhaltlich vorgestellt werden sollen, bevor auf die Ausprägungen dieser Kategorien zu den beiden Erhebungszeitpunkten eingegangen wird.

Der erste und mit Abstand wichtigste Teilbereich der fachlich-inhaltlichen Strebungen wird als *Technikbegeisterung* (TB) bezeichnet. Mit dieser Benennung soll zum Ausdruck kommen, dass in diesen Fällen eine Faszination für Technik in verschiedensten Ausprägungen vorliegt, die weit über ein normales Interesse für Computer oder technische Innovationen hinausgeht. Ewers weist in seiner Darstellung auf eine Reihe besonders bedeutsamer Einzelaspekte hin: beispielsweise eine frühe biografische Verankerung, eine hohe emotionale Involviertheit der Befragten und eine Herangehensweise an die Lösung von Problemen, die als kognitive Herausforderung beschreibbar ist (Ewers, 2006a, S. 106-115).

Die Technikbegeisterung wird getragen und findet ihren Rahmen bei der großen Mehrheit der Befragten in einem allgemeinen Interesse an technologischer Innovation und Machbarkeit. Die in ihrer Boomphase aufstrebende IT-Branche produzierte technische Produkte und einen kulturellen Raum, der für viele der zumeist jungen Beschäftigten eine besondere Spannung schuf. Diese bestand nicht zuletzt darin, ganz nah an dem Neuen zu sein, und sich als erste mit diesen Innovationen beschäftigen zu können, lange bevor die Anderen außerhalb ihrer trendigen Branche aus den Medien davon erfahren würden.

In der alltäglichen Arbeit macht richtig Spaß natürlich... Es ist das <Ganze>, was richtig Spaß macht. Es ist eben... Ich meine, ich weiß nicht, ob ich sagen kann, dass wir hier erfolgreich

fahren oder sind. Das weiß ich nicht. Ich denke, Erfolg lässt sich erst nach einigen Jahren irgendwie beschreiben. Aber dadurch alleine, dass wir hier eben ein eigenes Büro haben und... Das alleine ist Spaß. Und dass man sich eben mit Technologien beschäftigt, die up to date sind, dass man auch immer das Auge darauf haben muss: Was kommt denn irgendwann mal? Was könnte dann kommen? Das sind dann eben die Sachen, die einen interessieren, die man eben sonst immer in der Compi-Zeitung gelesen hat oder so was.

(K41m-I, B62)²⁰

Techi-Freaks – <generell> mit den Sachen, was wir hier machen. Also, ich glaube, jeder von hier hat so hobbymäßig Interesse an den Sachen, an der Technik und an Kommunikationsnetzen. Deswegen bringt man sich da auch mehr, auch stärker ein. Ja, und während des Essens darüber zu reden ist dann auch kein, ja, ist was Natürliches.

(B58m-I, B57)

Vor allem die technisch versierten Befragten zeigen über eine allgemeine Faszination hinaus ein Interesse an spezifischen Technologien. Ein guter Einsatzzweck der Arbeit ist zwar sehr erwünscht, aber solange eine interessante Technologie verfolgt werden kann, ist das Produkt im Zweifel nachrangig.

Das Produkt interessiert mich eigentlich überhaupt nicht von der Firma. Ich kann mich überhaupt nicht mit dem Produkt und was es bringt bei den Menschen identifizieren. Ich hätte lieber, wenn ich für etwas, was der Menschheit nutzt, gearbeitet, so medizinische Bereiche oder das [xy]-Projekt war ja auch ganz interessant, du wusstest also, dass Du Leben rettetest auch, wenn es so schnell läuft das System. Aber da kann ich mich überhaupt nicht identifizieren. Meine einzige Motivation ist nur die Technologie, die angewendet wird.

(K74w-I, B94)

Für den weitaus größten Teil der im engeren Sinne technikaffinen Befragten, und das waren vor allem jene Interviewteilnehmenden mit einem Studienabschluss in den Bereichen Informatik, Mathematik/Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und in Ausnahmefällen auch der Wirtschaftswissenschaften, beginnt die Beziehung zur Technik biografisch früh. Damit wird der „rote Faden durch den weiteren beruflichen und privaten Werdegang“ (Ewers, 2006a, S. 108) bereits gelegt, bevor die Phase der Erwerbstätigkeit erreicht wird. Ein sich so früh herausbildendes Interesse an Technik ist in den Biografien der meisten Befragten zunächst weder dem privaten noch dem beruflichen Lebensstrang zuzuordnen und kann als einer der zentralen Bereiche angesehen werden, die als entgrenzt bezeichnet werden können.

Das was ich beruflichen Werdegang bezeichnen würde, hat eigentlich angefangen in der 13. Klasse 94, als das Internet als Medium aufgekommen ist, langsam in das Bewusstsein der – sage ich mal – der in- <technisch interessierten> Öffentlichkeit gekommen ist. Da habe ich

²⁰ Für eine anonymisierte und zugleich präzise Angabe der Quellen werden die Zitate in der vorliegenden Arbeit nach dem folgenden Schema codiert: „K“ steht für das Projekt KOMPETENT, die nachfolgende Zahl entspricht der laufenden Nummer der/des Befragten gefolgt von der Codierung des Geschlechts („m“ für „männlich“ beziehungsweise „w“ für „weiblich“) wiederum gefolgt von dem Hinweis, ob es sich um ein Zitat aus einem Interview der ersten („I“) oder zweiten („II“) Erhebung handelt. Den Abschluss bildet das „B“ für „Befragte/r“ und eine nachgestellte Zahl, mit der die fortlaufend nummerierten Antworten der Interviewten gekennzeichnet werden.)

angefangen mich mit einem Freund zusammen damit auseinanderzusetzen und wir haben über verschiedene Sachen, also privat und geschäftlich, und damit festgestellt, was für faszinierende Sachen sich mit dem Medium anstellen lassen. Und [wir haben] dann beide nach dem Abitur uns dazu entschlossen uns neben dem – ich hatte Zivildienst gemacht und er hatte eine Ausbildung gemacht –, dass wir parallel dazu eine kleine Internetagentur hochziehen. Das haben wir gemacht, wir waren nie mehr als drei, vier Leute.

(K15m-I, B10)

Also, dass ich am Ende Softwareentwickler bin, das war sicher ne Sache, die sich vor nunmehr 16 Jahren beim Kauf meines ersten Computers abzeichnete. Weil mich das Ding fasziniert hat, und das hat im Großen und Ganzen nicht aufgehört. Man denkt dann in anderen Dimensionen oder so, aber am Ende. . . Und ich war auch ein großer Freund der Mathematik in noch jüngeren Jahren.

(K07m-II, B28)

Der Prozess der Herstellung einer Software durchläuft viele Phasen von durchaus unterschiedlicher Qualität: Während das Programmieren oft eher als „handwerklich“ beschrieben wird, sind für die Phase des Entwurfes auch Begriffe wie „künstlerisch“, „elegant“ oder „ästhetisch“ häufig zu hören. Überhaupt zeugt die Vielfalt der verwendeten Begriffe von einem insgesamt spielerischen Umgang sowohl mit der Software als auch mit der Hardware, den Computern. Hier wird – je nachdem, ob es sich eher um Hard- oder Software handelt – geschraubt, getuned, gefrickelt oder getüftelt. Wenn „Es“ dann gelungen ist, dann ist ein solcher Code sowohl Quelle der Selbstvergewisserung als auch Währung im Vergleich mit anderen Programmierer/innen.

Was mich an meiner Arbeit reizt, ist die sehr viele Denkarbeit, die man macht, das Überlegen von Konzepten, das Finden von Lösungen, die elegant sind und nicht sehr komplex sind und die auch funktionieren. Das ist, was mich reizt. Also, der fachliche Aspekt oder Konzepte von anderen Leuten zu verstehen, die ganz gut gelöst wurden, Methoden, die ganz nett sind oder so was.

(K74w-I, B90)

Was ich persönlich nicht als Lustgewinn – aber vielleicht wenn man es echt so bezeichnen [würde] – sehen würde, ist tatsächlich programmieren. Also ist eigentlich komisch, wie gesagt, Spätstarter gewesen, habe eigentlich mit Rechnern nichts zu tun gehabt. Später hat sich das dann aber wirklich so entwickelt, kleine Programmieraufgaben erweitert, immer weitergemacht, immer besser geworden, und mittlerweile ist es wirklich ganz witzig auch so ein Zeug zusammenzuprogrammieren. Und es ist ja auch irgendwo eine sportliche Herausforderung, zu sagen halt, ich brauche jetzt halt 802.1X und ich brauche es sofort, und eben drei Wochen, und das Ding ist durch. Wo andere eben drei Monate für brauchen. Vielleicht ist das auch so ein Teil, ich glaube das ist auch ganz wichtig, auch Selbstbestätigung bei der Sache.

(K42m-I, B93)

Allerdings bin ich keiner, der unter seinen Opel Manta kriecht, unter sein Auto. Das bringt mir nichts persönlich. Ich kenne ja auch diverse Leute, die da begeistert sind. Ich persönlich bin allerdings begeistert, zum Beispiel an meinem Rechner zu schrauben. Das muss man ganz offen

zugeben, gut, ist so. So wie andere Leute von mir aus sich den Spoiler hinten drauf klemmen habe ich eben auch mein System spezial getuned. Aber okay. Die Tüftelei ist auf jeden Fall da, ich meine das hat sich eben bei mir auch schon in der Kindheit gezeigt, ich habe halt dann auch mit diversem Elektronikram rumgebastelt, ganz früher noch mit diesen Kosmos-Kästen, ich weiß nicht, ob Du die noch kennst. <II: Nein.> Und später dann natürlich selbst Leiterplatten schrauben.

(K42m-I, B109)

Das war halt auch ein gewisser Reiz: Oh, Mensch, wenn das so schwierig ist, dann willst du das auch irgendwie schaffen.

(K51m-I, B15)

Diese Übersicht zeigt die „Technikbegeisterung“ als die Bündelung einer Vielfalt von Aspekten, die sowohl einen kognitiven Reiz und eine emotional-motivationale Qualität haben, und die zugleich die Grundlage für ein Miteinander in der IT-Branche als auch ein Bindeglied zwischen privatem und beruflichem Lebensstrang darstellen.

Der zweite große Bereich der fachlich-inhaltlichen Strebungen verweist auf ein besonderes Interesse an *Managementaufgaben* (MA). Unter diesem Oberbegriff ist wieder eine große Zahl einzelner Aspekte versammelt, die sich auf die Führung eines Unternehmens oder auch nur einer Abteilung oder eines Projektes beziehen. Die wichtigsten Bereiche zielen auf das Herunterbrechen von Unternehmenszielen auf Aufgaben und Strukturen, die Führung von Personal und den weiten Bereich der Finanzen inklusive der Akquise von Aufträgen und des Gesellschafts- und Steuerrechts.

Da nur wenige dieser Punkte für die IT-Branche spezifisch sind, werden einleitend nur zwei Zitate von zwei Gründern angeführt, die über ihre Faszination der Führung des Unternehmens in einem globalen Markt und von Mitarbeiter/innen sprechen. Im Anschluss wird anhand von zwei weiteren Zitaten auf eine besondere Verbindung von Managementaufgaben mit technisch-fachlichem Wissen eingegangen.

Das ist... die Situation ist ähnlich, nur dass man das Blickfeld und das Bewegungsfeld ist jetzt einfach nur etwas größer. Muss auch, weil es gibt keine lokalen Märkte in unserem Business, die sind nun mal international, und wenn man da überleben möchte und ne wichtige Rolle spielen möchte, dann muss man da mitspielen. Und aber das geht auch. Man wächst da auch herein. Vor drei Jahren, wenn ich mir das, [wenn] mir das einer gesagt hätte, dann hätte ich's wahrscheinlich so'n bißl mit der Angst zu tun bekommen <II: ?> Ja das ist, na, man wär' den Sachen irgendwie einfach nicht gewachsen gewesen wahrscheinlich. Heutzutage ist das, is' ne Herausforderung, aber es macht Spaß, is' einfach... is' toll.

(K43m-II, B4)

Ja, also, wie gesagt, ich bin – ... – also ich bin ein <Strategiefreak>. Ja? Ich lese viel Geschichte und vor allem antike Geschichte. Was mich fasziniert, ist das Führen von Leuten in extrem unsicheren Situationen. Und das einfach leben zu können, das finde ich faszinierend, das motiviert mich persönlich extrem.

(K29m-I, B111)

Während ein großer Teil der Managementaufgaben für die IT-Branche vergleichsweise unspezifisch sind, zeigen sich in dieser Untersuchung zwei Bereiche, in denen Informationstechnologie und Management eine Schnittmenge haben: Im ersten Fall verbindet sich das Management von IT-Projekten sehr eng mit dem Prozess der Softwareerstellung, bis es im Prinzip hinsichtlich der verwendeten Begrifflichkeit im Bereich der Software- und Technologieentwicklung ankommt und nachgerade mit ihm verschmilzt. In diesem als Requirement-Management bezeichneten Feld werden die mit dem Kunden ausgehandelten Vertragsgegenstände technisch formuliert und in einzelne Aufträge an die für die Softwareentwicklung verantwortlichen Personen weitergereicht und der Prozess der Erstellung einem Monitoring, einem steten Abgleich von Soll- und Ist-Zuständen, unterzogen. Insbesondere die Einschätzung, wie viel Zeit für die Programmierung einer Software und seiner einzelnen Teile und Funktionen einzuplanen sein würde, ist eines der zentralen Themen bei der Planung von Entwicklungsprozessen und den wirtschaftlichen Kalkulationen, die der Vertragsgestaltung zugrunde liegen. Entsprechend bedarf es – den Anspruch einer realistischen Planung vorausgesetzt – eines hohen technischen Sachverständs, um die Zergliederung des Auftrags in Teilziele und eine Einschätzung des damit verbundenen Zeitaufwands durchführen zu können. Für einige der zum ersten Erhebungszeitpunkt eher technisch orientierten Befragten war der Weg von der Programmierung über die Projektleitung hin zum technischen Projektmanagement durchaus interessant und wurde oft als eine organisationsbezogene Fortsetzung der Programmiertätigkeit angesehen.

Das [Requirement-Management] ist jetzt zum Beispiel mein Steckenpferd. Also, da laufe ich rum und... also, weiß nicht, das ist so meine Mission. Und inzwischen habe ich das schon bei relativ vielen Leuten etabliert, dass die merken, das ist keine Zeitverschwendung, da vorher was aufzuschreiben, sondern viele Fehlentwicklungen lassen sich damit vermeiden. Und dadurch sind zumindest so fünf, sechs Leute von uns wirklich fleißig dabei, die Dinger zu schreiben. Und da ist es natürlich dann auch, und da wird geguckt: Wo können wir den Prozess, den wir uns jetzt Anfang des Jahres ausgedacht haben, wirklich leben? Und wo ist der Prozess irgendwie völlig überdimensioniert? Oder wo ist er zu knapp? Und dann muss halt angepasst werden. Und das ist ja so das, wo ich im Moment dran bin und was ich halt sehr spannend finde.

(K69w-II, B16)

Im zweiten Fall verbinden sich Informationstechnologien und Management bei der Auswahl und der Implementierung von Software. Aufgabenfelder für Befragte, die sowohl technisch versiert als auch mit organisationalen Prozessen vertraut sind, finden sich unter anderem in

großen Unternehmen, die selber keine Software herstellen. Gefordert ist der technische Sachverstand, um geeignete Software auszuwählen, zu verwalten oder gegebenenfalls die Anpassung der Software an die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens fachlich zu begleiten.

Software, nee, es ist nicht Softwareentwicklung, sondern es ist Software-Management letztendlich in dem Bereich Telekommunikation. Und da gibt es ja den ganzen Bereich der Service-Provider, die E-Plus, Mobil-Coms und Vodafones dieser Welt, die in den seltensten Fällen eigene Softwareentwicklung haben, aber dennoch noch Leute brauchen, die davon was verstehen, die das managen können, die Zulieferer auswählen können, die auch <kleine> Softwareentwicklungsteams dort leiten können. Das ist <fachlich> eigentlich das, was ich immer schon gemacht habe. Es ist ein Stückchen weiter ins Management eingehend. ...

Das ist – es werden jetzt immer mehr Bereiche, die ich dann abdecke. Und es ist jetzt fachlich ein Bereich – außer Softwareentwicklung ein Bereich –, der... Ich weiß nicht, der hat mich schon immer interessiert. ... Insofern ist das im Moment eine sehr positive Entwicklung. (K85w-II, B4 & B5)

Managementaufgaben lassen sich zusammenfassend in einen vergleichsweise eher IT-unspezifischen Teil und einen eher IT-spezifischen Bereich unterteilen. In der Untersuchung zeigt sich, dass der Zugang der technisch Qualifizierten zum Bereich des Managements tendenziell häufiger zu finden ist als umgekehrt – das Management von Projekten, Aufgabenbereichen in Unternehmen und die Führung von Unternehmen wird als Erweiterung der ursprünglichen Technikbegeisterung und entsprechender fachlicher Kompetenzen angesehen.

Ein weiterer Bereich der fachlich-inhaltlichen Strebungen hat die *konzeptionellen und gestalterisch-planerischen Aufgaben* (KGI) zum Gegenstand. Selber Dinge entwickeln zu können, nicht nur bereits Gedachtes fortzuführen, steht hier im Mittelpunkt des Interesses.

Also, ich finde es besser als diese Arbeit [bei einem der vorgehenden Unternehmen; Anm. JG] früher. Da war Kreativität nicht so gefragt, sondern eher das schnelle Einfinden in dieses neue System. Und dann, wie ich diese Testfälle umsetzen kann. Das heißt, man musste eigentlich mehr lernen, wie das... Ja, lernen... Was heißt lernen? Man guckt sich das auch ab von dem, was schon da ist und produziert das in einem etwas neueren Zusammenhang. Das war nicht, ja, war nicht so viel Kreativität. Aber für mich selber ist kreative Arbeit angenehmer.

(K58m-I, B36)

Also mich hat immer gereizt, wenn es ... aufzubauen war, wenn man irgendwie sagte: „Es gibt eine neue Struktur zu schaffen, wo man Menschen zusammensucht, die was Neues machen sollen.“ Mich hat immer gereizt, wenn es irgendwie um eine andere inhaltliche oder internationale Ebene ging – also wenn irgendwas dazukommt, also sprich Lernaspekte.

(K88w-I, B116)

Die Freiheit etwas selber planen zu können, drückt sich entsprechend der Positionen in einem Unternehmen mitunter verschieden aus. Während in den Führungskreisen der mittleren Unternehmen der Maßstab der Planung die Entwicklung einer Strategie für ein Unternehmen oder die Strukturierung von Arbeitsprozessen sein kann – und hier besteht oft eine große Nähe zu den bereits genannten Managementaufgaben –, gibt es auch auf der Ebene der Projektleitung oft größere Handlungsspielräume, da in der Regel zwar das Ziel eines Auftrags vereinbart, der Weg dorthin jedoch meist nicht festgelegt wird.

Ein weiterer Aspekt der fachlich-inhaltlichen Strebungen bezieht sich auf die *Ganzheitlichkeit und Aufgabenvielfalt (GA)* des Tätigkeitsfeldes. Im Vordergrund steht die Betreuung von Prozessen von deren Anfang bis zu deren Ende und die Verrichtung einer Vielfalt von Tätigkeiten, die zur Erreichung des Zieles notwendig sind. Im Unterschied zu einer partialisierten Organisation von Arbeit, bei der die Einzelnen nur einen sehr eng umrissenen Teil des Gesamten bearbeiten und daher oft „der Sinn“ des Ganzen nicht mehr greifbar ist (→ Kapitel 2.3.2.), verbinden sich vor allem in der Projektarbeit in den kleinen Unternehmen die Möglichkeit und die Notwendigkeit, einen Auftrag vom Anfang bis zum Ende zu begleiten und dabei ständig die einzelnen Beiträge mit dem Ganzen in Beziehung zu setzen.

Also, Projektmanagerin bei [Unternehmen xy] heißt, dass du wirklich die Projekte, die reinkommen, von vorne bis hinten managst. Das heißt, du bist sozusagen der Erste, der dem Kunden die Hand schüttelt: „Guten Tag, ich mache Ihnen ein Angebot.“ Dann das Projekt wirklich über den ganzen Ablauf hin managt, das Team zu führen und das Ding irgendwie auf Termin zu halten und im Budget zu halten und alles, was dazu gehört – bis hin zum Ende: Ich stelle dann auch die Rechnung. Also, so die Klammer um dieses ganze Projekt als Projektmanager. Und war da aufgehängt in dem Bereich Medien. ... Und mein Hauptprojekt war eigentlich die ..., die CD-ROM zu produzieren. Das hat mich zwei Jahre irgendwie meiner Zeit bei [Unternehmen xy] gekostet und ich glaube, zehn meines Lebens. Das war die unglaublichste Zeit, die ich hatte da, wenn man so will. Weil das ist ein Projekt gewesen, die gibt es <selten>. Mit so viel Anspruch und so viel Inhalt und auch an so einem Thema. Also, ich habe – glaube ich – da richtig was gelernt, was diese ganze Thematik auch anbelangt. (K64w-I, B13)

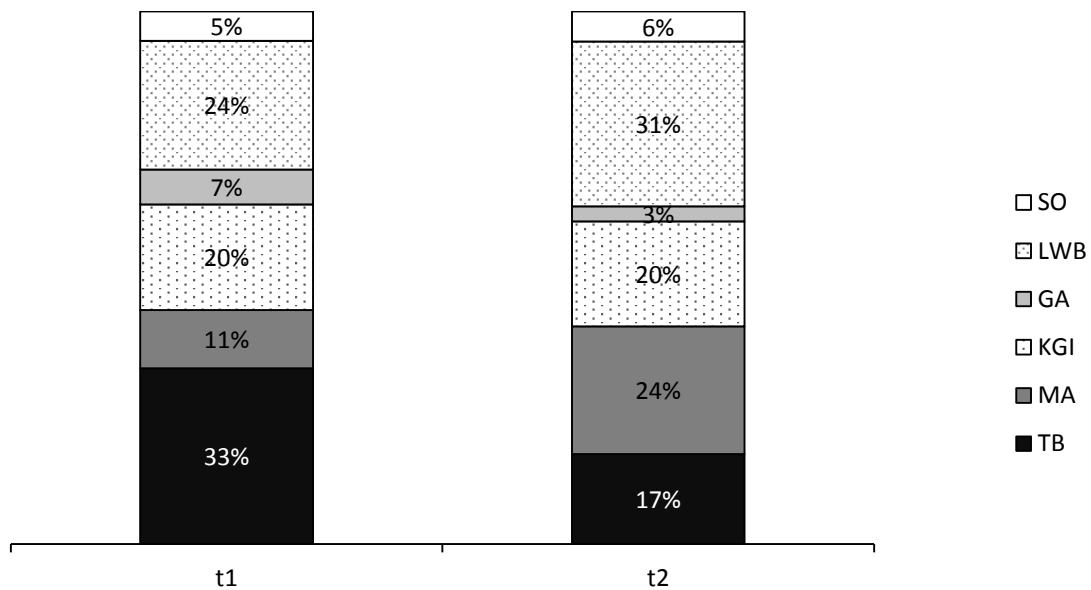
Tatsächlich wird die Ganzheitlichkeit von Tätigkeiten im Vergleich zu anderen Aspekten der fachlich-inhaltlichen Strebungen eher selten erwähnt oder explizit als eigene besondere Qualität hervorgehoben.

Abschließend ist auf den Aspekt *Lernen und Weiterbildung (LWB)* hinzuweisen, der bereits in einigen der Zitate mehr oder weniger explizit angesprochen wurde: Die Befragten sehen die

kleinen IT-Start-ups als einen hervorragenden Ort an, um ihr fachliches Wissen zu entwickeln, da sowohl die Arbeit an gänzlich neuer Technik, die kreative und konzeptionelle Tätigkeit als auch die Ganzheitlichkeit der Arbeitsorganisation ein gewaltiges Lernpotenzial bieten. Lernen ist hier keine isolierte, aufgezwungene Tätigkeit, sondern vielmehr ein Mittel zur Erreichung eines in der Regel als subjektiv bedeutungsvoll anerkannten Zieles.

Bei der Bestimmung der jeweils zwei wichtigsten Aspekte der fachlich-inhaltlichen Strebungen lassen sich für die 50 Untersuchungsteilnehmenden zum ersten Erhebungszeitpunkt insgesamt 91 und zum zweiten Erhebungszeitpunkt noch 71 bedeutsame Strebungen identifizieren. Diese verteilen sich auf die fünf vorgestellten Kategorien Technikbegeisterung (TB), Managementaufgaben (MA), konzeptionell-planerische Tätigkeiten (KGI), Ganzheitlichkeit und Aufgabenvielfalt (GA), Lernen und Weiterbildung (LWB) sowie eine Kategorie für sonstige Strebungen (SO).

Abbildung 45: Fachlich-inhaltliche Strebungen (t₁ und t₂)



In der Abbildung 45 wird erkennbar, dass zum ersten Erhebungszeitpunkt den drei Bereichen Technikbegeisterung mit einem Anteil von 33 Prozent, Lernen und der Weiterbildung mit 24 Prozent und den konzeptionell-planerischen Aufgaben mit 20 Prozent der Strebungen die größte Bedeutung zugemessen wird. Erst mit Abstand folgen die motivationalen Orientierungen, die sich auf Managementaufgaben mit einem Anteil von 11 Prozent, die Ganzheitlichkeit

und Aufgabenvielfalt der Arbeit mit sieben Prozent und schließlich auf sonstige fachlich-inhaltliche Aspekte mit fünf Prozent richten. Wenig verwunderlich ist der mit rund einem Drittel größte Anteil der Technikbegeisterung, die zu diesem Zeitpunkt nicht nur von denjenigen Befragten mit im engeren Sinne technischen Aufgaben betont wird, sondern auch von weiteren Beschäftigten, deren Haupttätigkeiten einen anderen Schwerpunkt haben. Der mit rund einem Viertel der Nennungen zweitgrößte Bereich des Lernens und der Weiterbildung ist nicht nur ein Ausdruck für den hohen Lerngehalt der eigentlichen Tätigkeiten selbst, sondern trägt auch dem Umstand Rechnung, dass ein erheblicher Anteil von rund 20 Prozent der Befragten zu diesem Zeitpunkt als qualifikationsfern zu bezeichnende Tätigkeiten ausübt (→ Kapitel 6.2.2.).

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt werden die auf Lernen und die Weiterbildung gerichteten Strebungen mit einem Anteil von 31 Prozent zum wichtigsten Bereich. In der Rangfolge der häufigsten Nennungen folgen dann jene Strebungen, die sich auf Managementaufgaben mit einem Anteil von 24 Prozent, die konzeptionell-planerischen Tätigkeiten mit 20 Prozent, die zuerst so dominante Technikbegeisterung mit nur noch 17 Prozent, die sonstigen fachlich-inhaltlichen Tätigkeiten mit sechs Prozent sowie die Ganzheitlichkeit und dem Abwechslungsreichtum der Arbeit mit drei Prozent richten. Abgesehen von vergleichsweise kleineren Veränderungen sticht die Halbierung des Anteils der Technikbegeisterung deutlich hervor, die damit vom ersten auf den vierten Platz abrutscht. Die wichtigste Erklärung für dieses Ergebnis findet sich in der gleichzeitigen Zunahme der auf Managementaufgaben bezogenen Strebungen, die den Verlust der Technikbegeisterung fast vollständig aufwiegt. In dieser Veränderung kommt eine Entwicklung zum Ausdruck, die technisch versierte Befragte von der reinen Programmierfähigkeit über das Projektmanagement zu allgemeineren Managementaufgaben innerhalb eines Unternehmens führt – einer Entwicklung, der von vielen Befragten ein großes Interesse entgegen gebracht wird. Die weitere Zunahme der auf Lernen und Weiterbildung gerichteten Strebungen ist Ausdruck dafür, dass erstens die Tätigkeiten aus sich heraus eine ständige Weiterentwicklung von Kompetenzen verlangen, und dass es zweitens nach wie vor Befragte gibt, die gerne neue Aufgaben übernehmen.

Eine nach Geschlechtern differenzierende Untersuchung ist angesichts der teilweise niedrigen Fallzahlen in einzelnen Auswertungskategorien nur bedingt aussagekräftig. Sie zeigt in der Tendenz eine bei den Männern zunächst am stärksten ausgeprägte Technikbegeisterung, gefolgt von einem großen Interesse an konzeptionell-planerischen Aufgaben und der fachlichen

Weiterbildung. Zum zweiten Erhebungszeitpunkt liegt bei den Männern der Bereich der Managementaufgaben nur knapp vor den konzeptionellen Aufgaben, der Weiterbildung und der Technikbegeisterung. Bei den Frauen hingegen ist durchgängig das Streben nach Lernen und Weiterbildung am stärksten ausgeprägt. Nur zum ersten Erhebungszeitpunkt sind bei ihnen eine ebenfalls bedeutsame Technikbegeisterung und ein Interesse für konzeptionell-planerische Tätigkeiten zu berichten. Diese beiden doch relativ unterschiedlichen Verteilungen deuten an, dass vor allem die Männer mit der tendenziell stärker technisch ausgerichteten Ausbildung den geschilderten Weg vom Programmierer über den Projektleiter und gegebenenfalls bis ins Management fortsetzen können, während eine größere Zahl der Frauen zu beiden Erhebungszeitpunkten auf die Entwicklung der geforderten Kompetenzen ausgerichtet ist – zunächst in dem technischen Umfeld der IT-Start-ups, und zum zweiten Erhebungszeitpunkt nach einem von Frauen häufiger vorgenommenen Branchenwechsel (→ Kapitel 6.2.2.) in den neuen Tätigkeitsfeldern in einer anderen Branche.

Resümee. Den fachlich-inhaltlichen Strebungen wird von den Befragten eine sehr hohe Bedeutung beigemessen. Unter den einzelnen Strängen dieser Strebung ist vor allem zum ersten Erhebungszeitpunkt die Technikbegeisterung von herausragender Bedeutung. Sie bietet in ihrer Breite einen integrierenden Rahmen in den IT-Start-ups über die verschiedenen Gruppen hinweg. Als weitere Bereiche werden berufliche Strebungen vorgestellt, die sich auf die Ausübung von Managementaufgaben, auf konzeptionell-planerische Tätigkeiten, auf eine ganzheitliche und von Vielfalt gekennzeichnete Tätigkeitsgestaltung und schließlich auf ein beständiges auf die Entwicklung fachlicher Qualifikationen bezogenes Lernen beziehen. Besonders hervorgehoben wird die Verbindung von Technikbegeisterung und einem wachsenden Interesse an Managementaufgaben, die vor allem für die stärker technisch orientierten Befragten von berufsbiografischer Relevanz ist.

Die Untersuchung der fachlich-inhaltlichen Strebungen lässt zum ersten Erhebungszeitpunkt drei bedeutsame Teilbereiche erkennbar werden: die Technikbegeisterung, das Streben nach einem Tätigkeitsfeld mit einem großen Anteil an konzeptionell-planerischen Tätigkeiten und schließlich die große Bedeutung des Lernens für die Befragten. Zum zweiten Erhebungszeitpunkt nimmt vor allem der Anteil der Technikbegeisterung ab. In der Bedeutungshierarchie steht nun ein wachsendes Interesse an fachlicher Weiterbildung und Managementaufgaben an der Spitze.

6.3.1.2. Autonomiebezogene Strebungen

Der Bereich der autonomiebezogenen Strebungen lässt sich zunächst in zwei Arten von Autonomie gliedern. Für die erste Strebung ist charakteristisch, dass die Verwirklichung einer größtmöglichen Freiheit für das persönliche Handeln verfolgt wird; diese Art von Autonomieorientierung wird als „individuelle Autonomieorientierung“ bezeichnet (Ewers, 2006a, S. 93). Der zweite Strang richtet sich auf die Ausübung von „Macht und die Einflussnahme“ (ebenda) auf das Handeln Dritter.

Die individuelle Autonomieorientierung lässt sich in zwei Varianten untergliedern: die Ablehnung von Fremdbestimmung und das Streben nach Selbstbestimmung. Diese beiden Varianten unterscheiden sich deutlich in ihrer Ausrichtung und Artikulation: Die Ablehnung von Fremdbestimmung wird negativ im Sinne von Vermeidungszielen formuliert. Im Unterschied dazu wird das Streben nach Selbstbestimmung positiv formuliert und ein zu erreichender Zustand beschrieben.

Die *Ablehnung von Fremdbestimmung* (A1) kann verschiedene Bezugspunkte und Merkmale haben, die sich auch für das Streben nach Selbstbestimmung und das Streben nach Macht und Einflussnahme zeigen lassen. Im Folgenden werden anhand einiger Beispiele diejenigen Aspekte illustriert, die in dieser Untersuchungsgruppe besonders betont werden. Sehr verbreitet ist beispielsweise die Auseinandersetzung mit erfahrenen Einmischungen in das eigene Arbeitshandeln und ein allgemeines Streben nach Unabhängigkeit, das auf verschiedene Zeithorizonte wie das alltägliche Arbeitshandeln, das alltagsübergreifende Handeln und das berufsbiografisch bedeutsame Handeln bezogen wird.

Der Typ [sein Chef; Anm. JG] hat, also dieser Mann der hat nie irgendwie mich angeschnauzt oder irgendwie, auch diese Hierarchie, auch nie so ausgespielt, was für mich ganz wichtig ist, dass mir jemand nicht so das Gefühl gibt, ich bin doof oder er steht irgendwie über mir. Ich weiß, dass das nicht so ist und er muss es mir auch nicht beweisen, ich weiß, wo er steht, wo ich stehe, aber es ist für mich gleichberechtigt. . .

(K73w-II, B15)

Hm, fangen wir mal an, die nicht mehr vorhandene Bereitschaft, jeden Chef oder jeden Führungsstil zu akzeptieren und daraus Konsequenzen auch zu ziehen.

(K65w-II, B10)

Interviewer: Welche beruflichen Ziele und Projekte möchtest Du in Zukunft gerne verwirklichen? 2, 5, 10 Jahre – hast Du da irgendwas?

Befragter: Das kann ich für alle drei so zusammenfassen: Unabhängigkeit.
(K52m-II, B69)

Das Bestreben, sich Einmischungen durch Vorgesetzte zu entziehen, findet sich bei einem großen Teil der Befragten und wird vor allem in den ersten Interviews oft mit einer beachtlichen Vehemenz vorgebracht. Ewers weist darauf hin, dass die große Mehrheit der Befragten in ihren bisherigen Berufsbiografien kaum von ernsthaften Einschränkungen ihrer Autonomie betroffen gewesen sein dürfte und gibt für die oft scharfen Abgrenzungen folgende Erklärung:

Vor diesem Hintergrund erscheint die auf den ersten Blick niedrige ‚Reizschwelle‘ oder – anders ausgedrückt – die hohe Sensibilität gegenüber Einschränkungen persönlicher Handlungsspielräume äußerst plausibel. *Gerade weil* entsprechende Limitierungen kaum aufgetreten sind, hat sich eine Anspruchs- und Erwartungshaltung mit Blick auf die individuelle Autonomie am Arbeitsplatz auf einem so hohen Niveau ausgebildet, dass selbst kleine Irritationen registriert und als Bedrohung persönlicher Freiheiten erlebt werden. Eine noch schärfere Abgrenzung gegenüber Heteronomie und die Intensivierung eigener Unabhängigkeitsbestrebungen kann die Folge sein.

(Ewers, 2006a, S. 97)

Diese Intensivierung von Unabhängigkeitsbestrebungen ist für viele Befragte das treibende Motiv zur Gründung eines Unternehmens, um sich auf diesem Weg von Vorgesetzten und reglementierenden Hierarchien zu befreien. In der Regel treten in den Konfigurationen der beruflichen Strebungen der Gründer/innen weitere Facetten der autonomiebezogenen Strebungen wie das Streben nach Selbstbestimmung und die Einflussnahme auf Dritte hinzu – dazu später mehr.

Nachdem in den obigen Zitaten die Abwehrbestrebungen der abhängig Beschäftigten zum Ausdruck kommen, soll dieser Gedanke zunächst für die Gründer/innen noch etwas weiter verfolgt werden. Denn unter dem Gesichtspunkt der Ablehnung von Fremdbestimmung entspricht die mit der Gründung eines Unternehmens assoziierte Form von Freiheit in einigen Fällen nicht der, die sich die Gründer/innen davon versprochen. Vor allem die Verbindlichkeit gegenüber Dritten wird als eine besondere Form der Fremdbestimmung wahrgenommen, die nicht durch direkte Anweisungen Dritter, sondern vielmehr durch eine juristische oder moralische Verantwortlichkeit gegeben ist. Von Konstellationen dieser Art berichtet in den Interviews der zweiten Erhebung eine Reihe von ehemaligen Gründer/innen. Einige von ihnen haben parallel zu ihrem Hauptaufgabenfeld eine Alleinselbstständigkeit verfolgt und sind in den Unternehmen in Konflikte geraten, die sie in der Alleinselbstständigkeit nicht kennen.

Also wir haben einfach festgestellt im Laufe von knapp einem Jahr, dass wir so unterschiedliche Vorstellungen darüber haben, wie wir arbeiten wollen, wie jeder Einzelne sich die Organisation so des Unternehmens vorstellt, dass es einfach nicht mehr zusammen ging. Es ging auch darum, dass wir uns einmal ziemlich über Geld in die Wolle gekriegt haben. Und ich persönlich beschlossen habe: Ich steige da jetzt als Gesellschafterin und als Geschäftsführerin, die ich war, aus. Ich kann das einfach für mich nicht mehr tragen. Man ist ja auch juristisch mit im Boot und das wollte ich nicht mehr. Weil ich im Grunde genommen an demokratische Prozesse gebunden war, aber Entscheidungen zu verantworten hatte, die ich nicht mehr so gefällt hätte. ... Das war eine ziemlich schwere Zeit. Es ging auch ziemlich übel ab mit Notar und Rechtsanwalt und juristischen Streitereien um Geld. Ich hab' dann mit denen einen Deal gemacht. ... Dadurch war dann für mich der Umstieg wieder in meine Einzelunternehmung von der inhaltlichen Arbeit kein besonderer Unterschied. Es fiel nur jede Menge internes Intrigengewäsch einfach weg. Das war ein sehr viel angenehmeres Arbeiten dann.

(K40w-II, B1)

Also, wenn es um die Arbeit geht, die Leistung nach außen, ist wirklich immer nur gefragt „Wer hat da ein Händchen für, wer kann das Thema? Und wer macht es miteinander?“ Und das andere ist dann wirklich nur rein faktisch „Wie rechnen wir das ab?“ Und sobald, klar, das jetzt von unserer Seite kommt, bleibt was anderes in der GmbH hängen, oder muss es sowieso, wenn die alle über die GmbH abwickeln. Aber das sind Formalia. Ich wollte ja nie Angestellte haben. Das ist so die Verantwortung, die ich nicht haben will. Ja, weil das für mich so nur das Gespür ist von Druck und ich muss da Leute versorgen, was ich nicht will.

(K93w-II, B7)

Die Erfahrung von Konflikten – entweder in der Auseinandersetzung mit Dritten oder auch der innere Konflikt zwischen verschiedenen Strebungen – ist die treibende Kraft, wesentliche Ziele und Strebungen klarer und vor allem auch positiv zu formulieren. Bis die eigenen Wunschvorstellungen formuliert werden können, dauert es jedoch oft einige Zeit, während der die positiven Ausführungen über Selbstbestimmung oft noch im gleichen Atemzug genannt werden mit den Zuständen, denen gegenüber vorher nur eine Ablehnung vorgebracht werden kann.

Aber was für mich glaub' ich am charakteristischsten ist, ist eher, dass ich – deswegen bin ich ja da gegangen, also es gibt genug Kollegen, die da geblieben sind, weil sie das klasse finden – dass ich eben eigentlich eher versuche, das selbst ... – oder am wichtigsten ist es mir, dass ich selber mitgestalten kann in irgendeiner Form. Also nicht immer und ständig, aber doch irgendwie regelmäßig, sonst fange ich an – wird's mir irgendwie blöd oder mir geht's nicht mehr gut, ich werde müde und lahm.

(K04w-I, B78)

Ich wollte einmal im Leben eine Sache machen, wo ich ganz allein entscheiden konnte und wo ich dann am Ende wirklich mir selber sagen konnte: „Wenn die schief geht, dann bist Du schuld und überhaupt kein anderer.“

(K30m-II, B8)

Aber dann kam der Punkt, wo ich gesagt habe: „Das kann es nicht sein. Irgendwann wirst du auch <das> tun, was du auch bewunderst. Das ist das Unternehmerische – nicht Manager, sondern Unternehmer.“

(K29m-II, B11)

Es kann angenommen werden, dass diese kombinierte Ausführung von Vermeidungszielen und Wunschvorstellungen als charakteristisch für eine Phase der Klärung von Zielkonflikten gelten kann. Mit der Klärung der eigenen Wunschvorstellungen ist das Problem zwar noch nicht unbedingt gelöst, vor allem, wenn es sich nicht um einen intrapersonellen Konflikt verschiedener Strebungen oder Motive, sondern um eine Differenz zwischen den eigenen Vorstellungen und einer konkreten Situation handelt, an der andere Personen beteiligt sind. Dennoch ermöglicht eine fortschreitende Klärung der eigenen Wunschvorstellungen sowohl eine angemessenere Bewertung von unvermeidbaren Kompromissen als auch eine gezieltere Suche nach einer Arbeitsumgebung, die den eigenen Vorstellungen von Autonomie besser entspricht.

Das *Streben nach Selbstbestimmung* (A2) findet seinen Ausdruck nicht mehr in der Abgrenzung von Einmischung, sondern in positiven Formulierungen über erwünschte Ziele und Zustände. Wie auch das Streben nach der Abwehr von Fremdbestimmung kann auch die positive Formulierung unterschiedliche Bezugspunkte haben. In ihrer allgemeinsten Fassung findet sich diese Strebung in der verbreiteten Redewendung vom „Herr meiner selbst sein“ ausgedrückt, die dann von den Befragten über die Formulierung spezifischer Ziele verfolgt wird.

Also ich denke schon daran, dass ich immer wieder Herr meiner selbst bin, das heißt, dass ich eigentlich entscheide, worauf ich Lust habe und worauf nicht.

(K11m-II, B26)

Langfristig ist am einfachsten: Reich sein, und machen, was ich will. Was nicht heißt, dass ich nichts machen will, sondern einfach machen, was ich will. Kurzfristig könnte ich jetzt nicht sagen. Und mittelfristig ist eigentlich diese Geschichte, ein guter Teamleiter, ein guter Projektleiter zu sein, größere Teams zu leiten, größere Projekte zu machen, bisschen mehr Kundenkontakt, das sind so die Sachen, die ich da lernen oder machen will.

(K07m-I, B237)

Mit dem Blick auf den beruflichen Arbeitsalltag weist Ewers (2006a, S. 98-99) auf eine Reihe von Punkten hin, die von den Teilnehmenden der Studie als besonders bedeutsam benannt werden: die Organisation des Arbeitstages (besonders: Arbeitszeiten, Arbeitsort), die Formen der Zusammenarbeit und der Kommunikation, die Auswahl der Mittel zur Erreichung von Zielen und die Verwirklichung der eigenen Qualitätsstandards. Die meisten dieser Dimensionen und Merkmale sind in den untersuchten objektiven Dimensionen (→ Kapitel 6.2.) repräsentiert, und

sie finden sich noch einmal spezifischer in diesem Kapitel in den Beschreibungen der sozialen, sowie der auf den Kontext bezogenen und den weiteren Strebungen.

Eine enge Verbindung zu den fachlich-inhaltlichen Strebungen zeigt sich bei dem von sehr vielen Befragten beschriebenen Bestreben, gute Arbeit zu machen und sich dabei an den eigenen Qualitätsstandards zu orientieren. Diese oft hohe Fokussierung auf die Qualität der eigenen Arbeit sehen die Befragten vor allem durch eine zu große Arbeitsdichte in den aus ihrer Sicht zeitlich zu knapp geplanten Projekten bedroht. In der Praxis zeigen sich zwei Wege des Umgangs mit dem Konflikt zwischen Anspruch und Möglichkeit: Entweder, die Bestrebung, in der Arbeit die eigenen Qualitätsansprüche zu realisieren, wird aufrechterhalten und damit gegebenenfalls ein Konflikt mit dem Unternehmen riskiert oder die Ansprüche an die eigene Arbeit werden relativiert.

Also es hatte schon eine sehr stark emotionale Komponente für viele, die da damals gearbeitet haben. Und die Veränderung, die da stattfand – und das war jetzt nicht nur [dieses Unternehmen], sondern die Situation, dass der [Unternehmensgründer] ... gesagt hat: „Wir wollen an die Börse.“ Wir so: „Börse?“ (lacht) „Was ist das?“ ... Und irgendwie „Wachstum, Wachstum, Wachstum!“ Und viele der Leute, mit denen ich damals gearbeitet hab’, gesagt haben: „So, nee. Nee. Das ist es nicht. Wir wollen lieber klein und fein bleiben und irgendwie gute Sachen machen und lieber irgendwie exzellent sein. Also eine Exzellenz in der Qualität haben, als irgendwie in der Größe.“ Und das ging einfach immer weiter auseinander.

(K88w-I, B32)

Befragter: [S]owohl die Arbeit zu erledigen, die der Kunde haben will, als auch die eigenen Ansprüche, die ja noch draufkommen auch noch zu erfüllen. Das sozusagen, hey, der Kunde, na weiß nicht, der Kunde möchte einfach nur ein stabil gebautes Haus aber ich geb’ ihm das nicht, bevor das nicht vernünftig verputzt ist. So und dieses Verputzen, das hat halt Kraft gekostet.

Interviewer: Die eigenen Qualitätsansprüche ganz hoch gehängt?

Befragter: Ja, also ich hatte nicht vor, irgendwas abzuliefern, was halt meinen eigenen Ansprüchen nicht genügt, und da kann ich inzwischen ein Lächeln aufsetzen. Und wenn der Kunde exakt dieses Haus so haben möchte, dann hab’ ich gar kein Problem, ihm das genauso hinzustellen. Kann immer noch sagen, hey guck mal, es ist solide gebaut, es ist schön, es ist natürlich nicht das, was ich mir bauen würde, aber so, wir haben den Auftrag genau so ausgeführt, wie das gewünscht wurde. Also so diese Entspantheit, ... dem Job gegenüber ist da dazu gekommen. Das war glaub’ ich das was ich am ehesten gelernt habe in der ganzen Sache.

(K35m-II, B14 & B15)

Mit diesen Ausführungen ist die Beschreibung der zwei Stränge der individuellen Autonomiestrebung abgeschlossen. Vor einem kurzen Resümee und bevor die Beschreibung mit der zweiten Art der Autonomiestrebung, dem Streben nach Macht und Einflussnahme, fortgesetzt wird,

wird abschließend ein Aspekt aufgegriffen, auf den bereits in der Diskussion der Veränderungen der Dimension der Erwerbsformen (→ Kapitel 6.2.7.) hingewiesen wurde. Dort war im Kern der Gedanke „Wer einmal einen höheren Standard individueller Handlungsautonomie erreicht hat, will diesen nicht mehr aufgeben.“ formuliert und als ein strukturierendes Moment berufsbiografischer Entscheidungen vorgeschlagen worden. Auffällig ist vor allem zum zweiten Erhebungszeitpunkt, dass die Gründer/innen und Alleinselbstständige den hohen Anspruch an ihre individuelle Handlungsfreiheit nicht aufgeben wollen, wie es die folgenden Zitate zum Ausdruck bringen.

Na Sicherheit wär' mir schon lieber, klar, aber das einzutauschen gegen was Unterwürfiges – lieber nicht.

(K62m-II, B22)

Ja, komischerweise war das für mich nie ein Ziel... Das ist ein bisschen ambivalent für mich, da haftet diese Führungstätigkeit. Rückblickend sehe ich, dass ich das durchaus immer wieder gewählt habe als Position. Das ist schon nicht so ein explizites Ziel für mich gewesen, aber mittlerweile weiß ich, dass eben ein Angestelltenverhältnis für mich einfach nichts mehr wäre. Mit einem Chef, der mir sagt, wie das geht. Also diese Konstellation, in der ja viele Leute arbeiten, die ich kenne und alle Probleme, die sich daraus entwickeln, also das ginge für mich nicht mehr. In so einer Abteilung, mit Abteilungsleiter, wo es Hierarchien gibt und wo dann eben auch dieses Machtgerangel eine Rolle spielt und wo man sich immer in diesen Zwistigkeiten aufhält von Befugnissen und... das könnte ich mittlerweile nicht mehr. Also das ist... das hat sich, glaube ich so.

(K59w-II, B42)

In den kürzeren und längeren Zitaten werden nicht nur unterschiedliche Schwerpunkte erkennbar, ihre ebenso unterschiedlichen Formulierungen verweisen auch auf Grade der Ambivalenz, Unentschlossenheit oder Klarheit. Während einige Befragte sehr zielgerichtet ihre beruflichen Schritte im Bewusstsein ihrer Ansprüche an Handlungsautonomie planen, entdecken andere ihre Präferenzen erst im jeweiligen beruflichen Kontext. In diesen Kontexten können sich „bestehende Autonomievorstellungen im neuen Arbeitsumfeld verfestigen oder angesichts konfliktuöser Entwicklungen“ (Ewers, 2006a, S. 101) relativieren. Die Dynamik von Strebungen, ob Verstärkung oder Abschwächung, Generalisierung oder Zuspitzung, ist also keine allein dem Subjekt „innewohnende“ Bewegung, sondern entsteht aus der Interaktion von Subjekt und Umwelt.

Der zweite Hauptstrang der Autonomieorientierung richtet sich auf das *Streben nach Macht und Einflussnahme* (B) und weist damit über die eigene Person hinaus, während diese bei der individuellen Autonomieorientierung in ihren beiden Ausprägungen eine Grenze darstellt. Die

Bestrebungen, Macht und Einfluss auszuüben, wird zwar zunächst oft in Verbindung mit dem Bestreben nach einer Abwehr von Einmischung geäußert, findet sich jedoch hinsichtlich der konkreten Schilderung des Vorhabens im zunehmenden Maß verbunden mit einer positiven Beschreibung. Ewers weist darauf hin, dass eine positive Bestimmung dessen, worauf Einfluss genommen werden soll, als eine logische Voraussetzung des Strebens nach Macht und Einflussnahme angesehen werden kann:

Eine individuelle Autonomieorientierung der zuvor geschilderten Art muss, wie schon gesagt, als logische Voraussetzung des Strebens nach Macht und Einflussnahme betrachtet werden. Die Verwirklichung entsprechender Strebungen ist überhaupt nur vorstellbar, wenn individuelle Handlungs- und Verantwortungsspielräume bereits in gewissem Umfang gegeben sind. (Ewers, 2006a, S. 101)

Auch dieser auf Macht und Einflussnahme gerichtete Strang der Autonomiestrebung findet in unterschiedlichen Facetten Ausdruck. Häufig sind Verbindungen zu Karrierewünschen, zur Bedeutung objektiver Kennziffern und öffentlicher Anerkennung, und es werden die Möglichkeiten hervorgehoben, sich mit der Gründung eines Unternehmens einer persönlichen Herausforderung zu stellen.

Ich denke, im Kern ausschlaggebend war die Möglichkeit, ein Unternehmen zu gründen, das aufzubauen, Venture Capital zu akquirieren, das Gefühl, dass es eine einmalige Chance ist, die sich irgendwie bietet, weil es plötzlich so eine Dynamik gab, die ich vorher noch nicht so beobachtet hatte.

(K24m-I, B66)

Ich glaube wirklich, dass das Gründen eines Unternehmens das einzige ist, und das Wissen, dass das einem selber gehört, was einen beflügeln kann. Was bei uns auch dazu kam war Publicity. Da bin ich nicht super geil drauf, aber jede Woche zwei mal in der Zeitung zu stehen, mit Bildern am besten, ist schon relativ witzig. So eine Doppelseite in Bizz mit Fotos vom Gründerteam, das ist einfach lustig.

(K07m-I, B182)

Dieses Unternehmen repräsentiert meine Philosophie, wie man ein Unternehmen effizient <führt> und dabei <Spaß> hat. So. Und andere Unternehmen haben andere Philosophien. Und diese anderen Philosophien führen zu anderen Unternehmenskulturen. Und diese Kultur ist genauso gebaut – meine ich –, und ich meine, dass ich da auch eine ganze Menge drüber nachgedacht habe, wie ich das haben will. Nicht, wie ich es haben <möchte>, sondern wie ich es haben <will>. Ist genauso, wie ich es haben <will>.

(K34m-I, B38)

Die Gründung eines Unternehmens ist zugleich die Voraussetzung für die Einflussnahme auf das Handeln Dritter. Dies kann entweder durch direkte Anweisungen oder, vor allem in größte-

ren Unternehmen, durch Formen der indirekten Steuerung geschehen. Ein wichtiges Motiv besteht darin, sich operativer Tätigkeiten zu entledigen und sich stärker mit strategischen Themen sowie dem eigentlichen Management des Unternehmens zu beschäftigen.

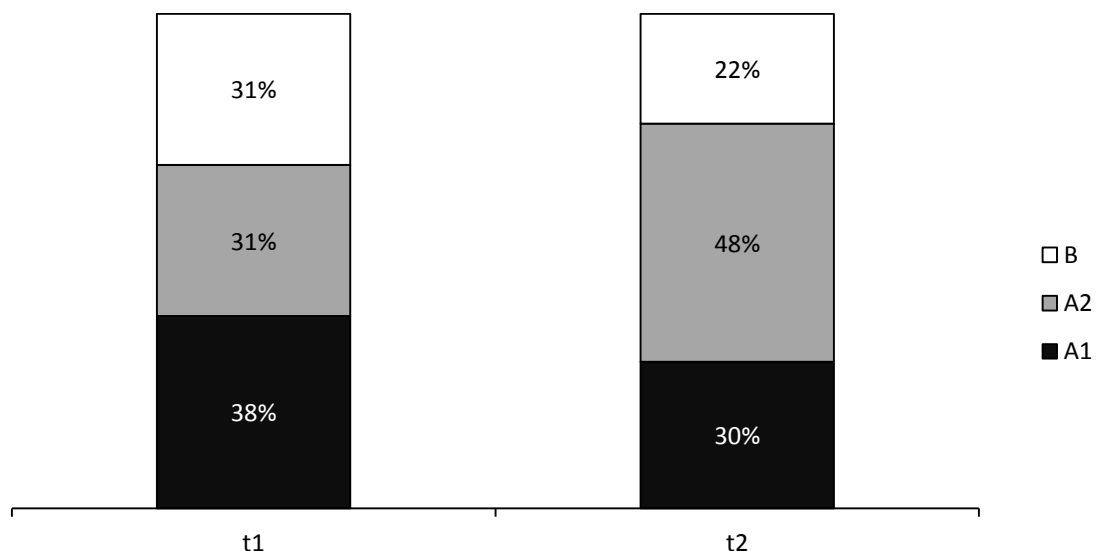
Also das ist jetzt... eigentlich nicht mehr... Aufbau des Unternehmens und das alles selber dann auch machen. Oder du hast irgendwie eine Idee, dann musst du sie skizzieren, umsetzen, durchführen und jetzt ist es doch vielmehr so bei größeren Projekten. Ich initiiere die... Ich kontrolliere sie, aber die werden ausgeführt, geplant, durchgeführt, angewendet von anderen Menschen und das macht mir natürlich redlich mehr Spaß, weil das auch dem entspricht, was ich eigentlich gelernt habe... meinen Neigungen, meinen Kompetenzen und so weiter.

(K11m-II, B2)

Das Streben nach Macht und Einflussnahme baut im Verlauf der Untersuchung zunehmend auf positiven Vorstellungen von Selbstbestimmung auf. Die Einflussnahme auf das Handeln Dritter bedeutet für die Befragten vor allem eine Erweiterung des individuellen und damit notwendig beschränkten Handlungsradius. In einigen wenigen Fällen entspringt der Auslöser für das Streben nach Macht jedoch aus konkreten Konflikterfahrungen und ist mit dem Gedanken verbunden, lieber selber die Anweisungen zu geben.

Die Auswertung der Interviews führt zum ersten Erhebungszeitpunkt zu einer Identifizierung von 72 und zum zweiten Erhebungszeitpunkt von 54 bedeutsamen Strebungen. Diese verteilen sich auf die drei Kategorien der Ablehnung von Fremdbestimmung (A1), des Strebens nach Selbstbestimmung (A2) und des Strebens nach Macht und Einflussnahme (B).

Abbildung 46: Autonomiebezogene Strebungen (t₁ und t₂)



Die Abbildung 46 zeigt die Verteilung der wichtigsten Ausprägungen der Autonomiestrebung zu den Zeitpunkten der ersten und der zweiten Erhebung. Die Darstellung für den ersten Erhebungszeitpunkt weist eine relativ gleichmäßige Verteilung der drei Kategorien auf, mit dem größten Anteil von 38 Prozent für das Streben nach einer Abwehr von Fremdbestimmung und den beiden anderen Strebungen mit jeweils 31 Prozent.

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt zeigen sich deutliche Veränderungen: Die mit Abstand wichtigste Strebung ist zu diesem Zeitpunkt das Streben nach Selbstbestimmung mit einem Anteil von knapp der Hälfte (48 Prozent): Entsprechend sinken die Anteile der beiden anderen Strebungen nach der Abwehr von Fremdbestimmung von 38 auf 30 Prozent sowie jene nach Macht und Einflussnahme von 31 Prozent auf rund ein Fünftel der Befragten (22 Prozent).

Bevor Überlegungen zur Interpretation von Veränderungen im Längsschnitt vorgestellt werden, werden die Angaben zur Gesamtveränderung zunächst auch nach Erwerbsform und Geschlecht differenziert entlang der Querschnitte beschrieben.

In Tabelle 13 sind für beide Erhebungszeitpunkte die Angaben zum Anteil der Autonomiestrebungen differenziert nach Erwerbsform angegeben. Den Prozentwerten nicht zu entnehmen sind die Angaben über die Zahl der identifizierten Autonomiestrebungen. Diese sind nicht nur für die Einschätzung der empirischen Grundlage der jeweiligen Anteilswerte interessant, sondern sie zeigen außerdem, dass sich bezogen auf beide Erhebungen erstens Gründer/innen häufiger als Alleinselbstständige und diese häufiger als Mitarbeiter/innen sowie zweitens Männer häufiger als Frauen zu den verschiedenen Arten von Autonomiestrebungen äußern.²¹

Tabelle 13: Autonomiebezogene Strebungen nach Erwerbsformen (t₁ und t₂)

Autonomiestrebung		Gesamt	GR	MA	AS
Angaben in Prozent					
t ₁	Abwehr von Fremdbestimmung (A1)	38	35	38	100 ²²
	Streben nach Selbstbestimmung (A2)	31	23	46	0
	Streben nach Macht und Einflussnahme (B)	31	42	15	0
t ₂	Abwehr von Fremdbestimmung (A1)	30	31	27	31
	Streben nach Selbstbestimmung (A2)	48	42	53	54
	Streben nach Macht und Einflussnahme (B)	22	27	20	15

²¹ Es sei hier noch einmal auf die starke Konfundierung der Daten hingewiesen, die sich durch eine enge Verbindung von Geschlecht und Erwerbsform ergibt (→ Kapitel 6.2.7.).

²² Der Anteil von 100 Prozent basiert hier auf insgesamt drei Nennungen und ist entsprechend nicht zu interpretieren. Da die Zahl der Alleinselbstständigen zum zweiten Erhebungszeitpunkt jedoch auf neun steigt und die Gruppe aus theoretischen Erwägungen nicht der anderen Gruppe von Selbstständigen, den Gründer/innen, zugeordnet werden soll, werden die Alleinselbstständigen auch zum ersten Erhebungszeitpunkt getrennt ausgewiesen.

Für den ersten Erhebungszeitpunkt zeigt die Tabelle 13, dass in der Gruppe der Gründer/innen (GR) das Streben nach Macht und Einflussnahme mit 42 Prozent die am stärksten ausgeprägte Strebung ist, gefolgt von dem Bestreben der Abwehr von Fremdbestimmung mit 35 Prozent und einem Streben nach Selbstbestimmung mit nur 23 Prozent. Die Mitarbeiter/innen (MA) verfolgen mit einem Anteil von 46 Prozent am deutlichsten ein Streben nach Selbstbestimmung. Erst auf dem zweiten Rang findet sich mit einem Anteil von 38 Prozent das Bestreben der Abwehr von Fremdbestimmung. Mit nur 15 Prozent ist das Interesse an der Ausübung von Einfluss und Macht vergleichsweise nachrangig und findet sich vor allem bei jenen Befragten, die entweder gerade eine Leitungsposition einnehmen oder eine solche vor der ersten Erhebung hatten. Aufgrund einer zu geringen Anzahl sind die Strebungen der Alleinselbstständigen (AS) zu diesem Zeitpunkt nicht zu interpretieren; die drei identifizierten Strebungen richten sich alle auf die Abwehr von Fremdbestimmung.

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt findet sich bei den Gründer/innen eine stark veränderte Verteilung der Strebungen: Am stärksten ausgeprägt ist nun das Streben nach Selbstverwirklichung mit einem Anteil von 42 Prozent. Etwa gleich häufig lassen sich das Streben nach einer Abwehr von Fremdbestimmung mit 31 Prozent und die vorher stärkste Strebung nach Macht und Einflussnahme mit 27 Prozent identifizieren. Bei den Mitarbeiter/innen zeigt sich ein in der Grundtendenz ähnliches Bild wie zuvor: Am stärksten und noch deutlicher ausgeprägt als zur ersten Erhebung ist mit einem Anteil von 53 Prozent das Streben nach Selbstbestimmung. Mit großem Abstand folgen motivationale Orientierungen, die auf die Abwehr von Fremdbestimmung gerichtet sind mit einem Anteil von 27 Prozent und ein Streben nach Macht und Einflussnahme mit 20 Prozent. Die Verteilung der einzelnen Arten von Strebungen zeigt bei den Alleinselbstständigen ein ähnliches Bild wie bei den anderen Gruppen: Am stärksten ausgeprägt ist das Streben nach Selbstbestimmung mit 54 Prozent. Mit großem Abstand folgen das Streben nach der Abwehr von Fremdbestimmung mit 31 Prozent sowie das Streben nach Macht und Einflussnahme mit nur 15 Prozent.

Aus diesen einzelnen Befunden zu den Zusammenhängen von Autonomiestrebungen und Erwerbsformen sollen folgende Punkte hervorgehoben werden: Zunächst ist für alle drei Erwerbsformen zwischen den beiden Erhebungen eine Abnahme der Strebung nach Abwehr von Fremdbestimmung und eine Zunahme des Strebens nach Selbstbestimmung festzustellen. Am deutlichsten ausgeprägt ist letztere Strebung bei den Mitarbeiter/innen und den Alleinselbstständigen. Wenig verwunderlich ist, dass bei den Gründer/innen das Streben nach Macht und Einflussnahme zu beiden Erhebungszeitpunkten stärker ausgeprägt ist als bei den anderen beiden Gruppen. Während bei den Gründer/innen zum Zeitpunkt der ersten Erhebung das Streben

nach Einflussnahme häufiger in Verbindung mit der Abwehr von Fremdbestimmung in Verbindung steht, überwiegt zum zweiten Erhebungszeitpunkt die Kombination von positiven Autonomievorstellungen mit dem Streben nach Macht als deutlich nachgeordnetem Aspekt. Nachdem die Strebungen der Alleinselbstständigen aufgrund der geringen Fallzahl zum ersten Erhebungszeitpunkt nicht zu interpretieren sind, zeigen sie zur zweiten Erhebung eine deutlich ausgeprägte individuelle Autonomieorientierung, die stärker durch positive Autonomievorstellungen denn durch Vermeidungsziele definiert ist; ein Streben nach Macht und Einflussnahme wird in dieser Gruppe selten und vor allem von jenen Befragten geäußert, die aus der Gruppe der Gründer/innen in die Alleinselbstständigkeit gewechselt haben.

In der Tabelle 14 sind für beide Erhebungszeitpunkte die Angaben zum Anteil der Autonomiestrebungen differenziert nach Geschlecht angegeben. Für den ersten Erhebungszeitpunkt zeigt sich bei den Männern für die individuelle Autonomieorientierung eine sehr unterschiedliche Ausprägung der beiden Stränge: Das Streben nach einer Abwehr von Fremdbestimmung ist zu diesem Zeitpunkt mit 40 Prozent am stärksten, wohingegen der Anteil der Strebungen bezogen auf eine Selbstbestimmung mit 25 Prozent am schwächsten ist. Das Streben nach Macht und Einflussnahme ist mit 35 Prozent ebenfalls markant. Bei den Frauen sind die beiden Arten der individuellen Autonomiestrebung ähnlich häufig zu finden: 42 Prozent beträgt der Anteil der Strebung nach Selbstbestimmung, 38 Prozent derjenige der Strebung nach einer Abwehr von Fremdbestimmung. Deutlich nachrangig ist mit 21 Prozent der Anteil der Strebungen, die auf die Ausübung von Macht und Einflussnahme gerichtet sind.

Zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung zeigt sich bei den Männern wie auch schon bei der Differenzierung nach Erwerbsformen ein anderes Bild: Den größten Anteil im Gesamtbild der Strebungen hat nun das Streben nach Selbstbestimmung mit 43 Prozent. Das Streben nach der Abwehr von Fremdbestimmung sowie jenes nach Macht und Einflussnahme verlieren beide etwa ein Viertel ihres vorherigen Anteils und liegen nun bei 30 beziehungsweise 27 Prozent. Bei den Frauen ist keine solche Wende, sondern vielmehr eine deutliche Zuspitzung der ersten Verteilung festzustellen: Das Streben nach Selbstbestimmung legt noch einmal deutlich von 42 auf 59 Prozent zu, während jenes nach Abwehr von Fremdbestimmung auf 29 Prozent und das Streben nach Macht und Einflussnahme auf 12 Prozent sinkt.

Tabelle 14: Autonomiebezogene Strebungen nach Geschlecht (t₁ und t₂)

Autonomiestrebung	Gesamt	Männer	Frauen
		Angaben in Prozent	
t ₁	Abwehr von Fremdbestimmung (A1)	40	38
	Streben nach Selbstbestimmung (A2)	25	42
	Streben nach Macht und Einflussnahme (B)	35	21
t ₂	Abwehr von Fremdbestimmung (A1)	30	29
	Streben nach Selbstbestimmung (A2)	43	59
	Streben nach Macht und Einflussnahme (B)	27	12

In diesen Befunden zum Vergleich der Strebungen differenziert nach Geschlecht finden sich folgende Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Trends: Männer und Frauen zeigen zu beiden Erhebungszeitpunkten ein vergleichbares Niveau der Strebung nach einer Abwehr von Fremdbestimmung – Unterschiede lassen sich bei der Strebung nach Selbstbestimmung und jener nach Macht und Einflussnahme nachweisen. Bei den Männern findet sich in der Gesamtzusammensetzung der Strebungen zu beiden Erhebungszeitpunkten ein deutlicher Anteil eines Strebens nach Macht, der zwar zu beiden Zeitpunkten die schwächste Komponente darstellt, aber stets stärker ausgeprägt ist als bei den Frauen. Bei diesen ist zu beiden Erhebungszeitpunkten das Streben nach Selbstbestimmung am häufigsten zu finden, das jeweils wesentlich stärker ausgeprägt ist als bei den Männern. Während sich die Zusammensetzung der Autonomiestrebung bei den Männern zwischen den Erhebungspunkten deutlich von einer zunächst durch Vermeidungsziele und Machtanspruch dominierten Verteilung hin zu stärker positiv formulierten Autonomiebeschreibungen nach Selbstbestimmung verschiebt, spitzt sich bei den Frauen die zu beiden Zeitpunkten am stärksten ausgeprägte Strebung nach Selbstbestimmung zu, während die anderen beiden Strebungen zurückgehen.

Für die Gesamtentwicklung der autonomiebezogenen Strebungen ist zunächst noch einmal auf die Tendenz der Zunahme eines Strebens nach Selbstbestimmung hinzuweisen. Dieser allgemeine Trend findet sich auch bei der Differenzierung nach Erwerbsform und Geschlecht und hier für jede der einzelnen Gruppen. Unterschiede zeigen sich jedoch hinsichtlich der Ausgangs- und Endniveaus der einzelnen Gruppen sowohl innerhalb der Erwerbsformen als auch innerhalb eines Geschlechts. Da die beiden Merkmale Erwerbsform und Geschlecht hoch miteinander korrelieren (→ Kapitel 6.2.6.), sind einige der Ergebnisse naheliegend: Die stärkere Ausprägung des Strebens nach Selbstbestimmung unter den Mitarbeiter/innen und Alleinselbstständigen, jenen Gruppen, in denen vor allem Frauen zu finden sind; und umgekehrt eine zunächst stärkere Ausprägung der Strebungen, die sich auf die Abwehr von Fremdbestimmung

und die Ausübung von Macht und Einflussnahme beziehen in der Gruppe der Gründer/innen, in der mehrheitlich Männer zu finden sind.

Wenn man die Zunahme des Anteils des Strebens nach Selbstbestimmung als das Ergebnis eines Prozesses der Klärung von Strebungen durch die Erfahrung (und Auseinandersetzung) mit Konflikten interpretiert, wie es die Theorie nahelegt (→ Kapitel 3.4.3.), dann wären damit die Grundtendenz der Zunahme von positiv formulierten Autonomiestrebungen erklärbar, die Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen blieben jedoch ungeklärt.

Als Ausgangspunkt einer auf die Gruppenunterschiede gerichteten Untersuchung ist zunächst festzustellen, dass die Differenzierung nach Geschlecht deutlichere Unterschiede zeigt als die nach Erwerbsformen. Das ist insofern bemerkenswert, als dass bei der Untersuchung der Arbeitszeit das Ergebnis umgekehrt war (→ Kapitel 6.2.2.). Für die Interpretation der Entwicklungen erscheint daher der Ansatz bei den Unterschieden zwischen den Geschlechtern naheliegend und folgender Gedankengang klärend: Frauen zeigen zu beiden Erhebungszeitpunkten eine wesentlich stärker ausgeprägte Streben nach Selbstbestimmung und dieser Unterschied zu den Männern bleibt in seiner Größenordnung konstant. Da die Entwicklung über alle Gruppen hinweg eine klare Tendenz der Zunahme über die Zeit zeigt, ist es naheliegend, bei den Frauen zunächst einen längeren Entwicklungszeitraum zu vermuten. Tatsächlich sind die Frauen in dieser Untersuchungsgruppe zwar im Durchschnitt etwas älter und hatten auch etwas mehr Berufserfahrung als die Männer; diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant (→ Kapitel 6.1.1. und 6.1.3.) und daher erscheint dieser Erklärungsansatz nicht plausibel. Einen Hinweis auf die Erklärung der Unterschiede bietet die Untersuchung der beruflichen und privaten Ziele, die Schrapfs für die erste Erhebung nach Geschlechtern differenziert ausgewertet hat und zu dem Ergebnis gekommen ist, dass Frauen ihre Ziele konkreter formulieren als Männer. Schrapfs fasst die von ihr gefundenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Zielbildung in ihrem Resümee wie folgt zusammen:

Insgesamt betrachtet formulieren die Frauen ihre Ziele wesentlich konkreter als die Männer, was die Interpretation nahe legt, dass Frauen – möglicherweise insbesondere Frauen in Männerdomänen – ihre beruflichen Laufbahnen expliziter planen müssen, weil ihre Karrieren nicht nur weniger selbstverständlich, sondern aufgrund erwarteter höherer familiärer Anforderungen im Vergleich zu den Männern auch störanfälliger sind. (Schrapfs, 2006b, S. 220)

Dass die Frauen in dieser Untersuchung nicht nur höhere familiäre Anforderungen zu erwarten haben als Männer, sondern diese in einem signifikantem Maß im Bereich der Versorgung der

Kinder auch ausüben, ist bereits gezeigt worden (→ Kapitel 6.1.1.) und wird auch in der Darstellung der Typen der Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in den Berufsbiografien in Kapitel 6.4. deutlich.

Auch wenn berufliche Ziele nicht mit beruflichen Strebungen identisch sind, so erscheint es dennoch plausibel, die Entwicklung der beruflichen Strebungen in Analogie zu den Formulierungen der Ziele zu interpretieren, und davon auszugehen, dass Frauen stärker in Richtung auf eine Klärung ihrer beruflichen Strebungen gedrängt werden als Männer: Während Frauen – entweder in Antizipation oder aufgrund realer Anforderungen in der Privatsphäre – einen geringeren Teil ihrer Zeit der Realisierung ihrer beruflichen Ziele und Strebungen widmen können, und sie daher stärker darauf angewiesen sind, die „wirklich wichtigen“ Ziele und Strebungen auch positiv zu bestimmen, sehen sich Männer weniger zu solchen Entscheidungen „genötigt“. Aufgrund eines relativ gesehen größeren Zeitkontingents können sie sich leichter noch einmal anders entscheiden.

Bei dem Versuch der Aufklärung von unterschiedlichen Anteilen autonomiebezogener Strebungen der einzelnen Erwerbsformen ist davon auszugehen, dass die Werte zu einem relevanten Teil durch die Unterschiede der Geschlechter beeinflusst sind. Aufgrund der insgesamt niedrigen Fallzahlen, insbesondere in der Gruppe der Alleinselbstständigen aber auch wegen des geringen Anteils an Frauen in der Gruppe der Gründer/innen, stoßen Vergleiche innerhalb der einzelnen Erwerbsformen an enge Grenzen – so hat beispielsweise der Vergleich zwischen 17 Gründern und zwei Gründerinnen zum zweiten Erhebungszeitpunkt wenig Aussagekraft. Dass Gründer/innen und Alleinselbstständige in höherem Maße als Mitarbeiter/innen darauf angewiesen sind, ihre beruflichen Strebungen positiv zu formulieren, lässt sich daher auf Grundlage der vorliegenden Zahlen zur Verteilung der Autonomiestrebungen nicht belegen. Plausibel erscheint diese Annahme jedoch aufgrund der beruflichen Situation der Gründer/innen und Alleinselbstständigen, die sich stärker als Mitarbeiter/innen zur Sicherung ihrer beruflichen Existenz „definieren“ müssen, und daher regelmäßiger auf eine Klärung ihrer beruflichen Prioritäten angewiesen sind. Dennoch sollte nicht unterschätzt werden, dass gerade in den kleinen und wenig strukturierten Unternehmen auch für die Mitarbeiter/innen die Anforderung besteht, ihr Aufgabenfeld (im Rahmen des Unternehmens) und ihre beruflichen Strebungen (im Rahmen ihrer eigenen Berufsbiografien) eigenständig zu definieren und die eigene Rolle zu reflektieren.

Resümee. Die Beschreibung der autonomiebezogenen Strebungen beginnt mit der Unterscheidung von zwei Arten von Strebungen: der individuellen Autonomiestrebung als erster Hauptform, mit den beiden Subformen der Abwehr von Fremdbestimmung und dem Streben nach Selbstbestimmung sowie der zweiten Hauptform, einem Streben nach Macht und Einflussnahme. In dem einleitenden Teil wird auf zwei weitere Aspekte hingewiesen, die für die Entwicklung der Strebungen und biografische Entscheidungen bedeutsam sind: Erstens ist der Übergang von der Beschreibung von Vermeidungszielen hin zu positiven Autonomievorstellungen gekennzeichnet durch Formulierungen, in denen sowohl die Abgrenzung als auch der angestrebte Zustand erkennbar sind, letzterer aber noch nicht „für sich steht“. Diese Phase des Übergangs folgt in der Regel auf eine Auseinandersetzung mit Konflikten, die in entsprechenden Formulierungen ihren Nachklang findet. Als Zweites wird hervorgehoben, dass ein einmal erreichter höherer Standard von individueller Handlungsautonomie nicht freiwillig wieder aufgegeben wird.

Im Vergleich der beiden Erhebungszeitpunkte zeigt sich vor allem eine Tendenz: Während zum ersten Erhebungszeitpunkt die Anteile der drei autonomiebezogenen Strebungen annähernd gleich verteilt sind, mit dem Streben nach Abwehr von Fremdbestimmung als etwas stärkerem Anteil, ist zum zweiten Erhebungszeitpunkt das Streben nach Selbstbestimmung mit etwa der Hälfte der identifizierten Autonomiestrebungen die mit Abstand stärkste Strebung. Diese Tendenz lässt sich auch für eine nach Erwerbsformen und Geschlechtern differenzierte Untersuchung der Ergebnisse finden. Deutliche Unterschiede zeigt vor allem der Vergleich der Anteile der Strebungen bei Frauen und Männern, wobei Frauen zu beiden Erhebungszeitpunkten häufiger positive Beschreibungen von Autonomievorstellungen formulieren als Männer. Bei den Männern dominieren vor allem zum Zeitpunkt der ersten Erhebung die Abwehr von Fremdbestimmung und das Streben nach Macht und Einflussnahme.

6.3.1.3. Soziale Strebungen

Der dritte Hauptbereich beruflicher Strebungen umfasst die sozialen Aspekte der Zusammenarbeit, die soziale Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit und der Kompetenzen und schließlich die Unternehmenskultur oder Atmosphäre in den IT-Start-ups.

In Formulierungen, die auf ein Streben nach einer besonderen *Qualität der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen (Z)* hinweisen, wird vor allem auf eine kooperativ-egalitäre Zusammenarbeit oder eine professionelle Kollegialität eingegangen. Sowohl Gründer/innen

und Mitarbeiter/innen, aber vor allem Alleinselbstständige thematisieren den Aufbau beruflicher Netzwerke und Kontakte.

Ich arbeite sehr eng mit meiner Hauptbuchhalterin zusammen, weil sie bestimmte Vorgänge, weil sie im Tagesgeschäft drin steckt, viel mehr als ich, muss ich mit ihr sehr eng zusammenarbeiten. Und ich bespreche auch fast alle Entscheidungen mit ihr. Eher als mit den Geschäftsführern, die von manchen Dingen einfach nicht so viel Ahnung haben. Ich arbeite auch nicht so gerne komplett alleine. Also ich schließe mich gerne an und mache mir Gedanken zu bestimmten Themen. Aber ich gehe immer wieder gerne raus und bespreche das mit meinem Team. Also ich bin nicht der, der Einzelgänger, der für sich arbeitet. Bin ich nicht.

(K65w-I, B34)

Meine Hoffnung war: Vier Leute, die tatsächlich – also von der Umsetzung bis hin in die Beratung – alles machen können, auf einer gleichberechtigten Ebene, alle gleichberechtigte geschäftsführende Gesellschafter, eigentlich als sehr starkes kleines Team sowohl mit Agenturen zusammenzuarbeiten als auch selbstständig zu arbeiten oder mit Freien. Und große wie kleine Projekte zu machen.

(K93w-I, B59)

Das Streben nach *sozialer Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit und der Kompetenzen* (AN) kann sich auf die Anerkennung durch die Kolleg/innen, die Vorgesetzten, in seltenen Fällen auch in der eigenen Familie und schließlich in der Öffentlichkeit beziehen. Diese Öffentlichkeit kann entweder die allgemeine Öffentlichkeit oder die innerhalb eines beruflichen Netzwerks sein. Am häufigsten wird jedoch die Anerkennung innerhalb der Strukturen des Unternehmens thematisiert.

Und das waren die Zeiten, wo ich plötzlich wichtig in der Firma war, weil wir mussten Marketing machen für ein Produkt, wir mussten Strategien entwickeln, wir mussten [einen] Businessplan entwickeln, wir mussten Marketingmaterial... Da wurde plötzlich ein anderes Aufgabenspektrum extrem wichtig, was wir früher überhaupt nicht gemacht haben. Kunden einfach <da>. Und da war das plötzlich anders und da kriegte ich so eine sehr stabile Position, weil ich genau dann diese Aktivitäten geleitet habe. Das war überhaupt das erste Mal, wo das so genau und klar und wichtig [war]. Und dann wurde ich auch plötzlich ganz anders respektiert. Das war so... Das war auch so eine sehr gute Zeit. Das hatte Spaß gemacht, ich hatte plötzlich ein Team. Wir hatten super Arbeit gemacht und ein halbes Jahr war das [eine] super Zeit.

(K59w-I, B37)

Na ja, also die Motivation, den MBA zu machen, war ja nicht einfach nur so: Ich möchte mal wieder Student sein und in irgendwelchen Cafeterias rumhängen, sondern war natürlich auch die, noch mal was zu lernen und auch aus dem Frust heraus geboren, wenn man in so diversen Meetings sitzt, als Marketingleiter, dass einem da manchmal irgendwelche Argumentationen um die Ohren gehauen werden, wo man das Gefühl hat, es wird einem bildlich auf die Schulter geklopft und gesagt: „Na ja, Du bist nur Marketing.“ <Interviewer: Ja.> „Lass mal die großen Jungs das machen. Die haben ganz andere Probleme. Ja?“ Und das wollte ich mir halt nicht

mehr sagen lassen, von irgendjemanden.
(K50m-II, B33)

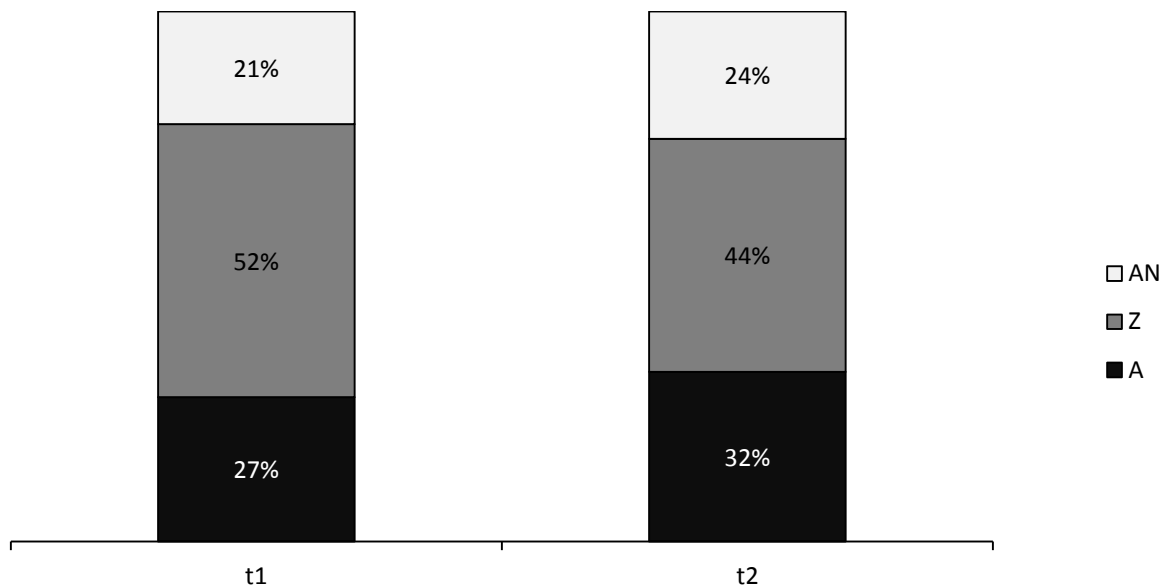
Die *Arbeitsatmosphäre* (A) ist ein zentraler Topos in den Berichten über die IT-Start-up-Szene. Insbesondere während der Boomphase der Branche wurde in vielen Unternehmen Wert gelegt auf eine Kultur, die durch Lockerheit, einen hohen Spaßfaktor und ein freundschaftlich-familiäres Miteinander gekennzeichnet ist. In den kleineren Unternehmen ergab sich diese Atmosphäre oft eher „naturwüchsig“ und ist eng verknüpft mit der kooperativ-egalitären Zusammenarbeit, wohingegen sie in den größeren Unternehmen öfter geplant und kontrolliert gestaltet wird.

Also das waren 60-Stunden-Wochen, 80-Stunden-Wochen, weiß ich nicht mehr, wie viel das war, mit Wochenende, einerseits. Andererseits aber auch viel Spaß auf der Arbeit dadurch, dass man nun seine Familie im weitesten Sinne da gefunden hat.
(K07m-II, B34)

Also, was mich wirklich gefreut hat, war, dass ich so gut mit den Kollegen klargekommen bin, und dass das immer so super geklappt hat im Team. Also, ich hab' wirklich gerne gearbeitet mit allen. Und hab' mich bei jedem Projekt wieder wie ein Kind gefreut, wenn da die neuen Figuren entstanden sind und so. Das hat mir alles total viel Spaß gemacht.
(K68w-I, B130)

Die Auswertung der Interviews zeigt zum ersten Erhebungszeitpunkt 66 und zum zweiten Erhebungszeitpunkt nur noch 25 bedeutsame Nennungen von Strebungen. Diese verteilen sich auf die drei Kategorien der Qualität der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen (Z), der sozialen Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit und Kompetenzen (AN) und der Arbeitsatmosphäre (A). Die deutlich geringere Betonung dieser Strebungen drückt sich nicht nur in ihrer Anzahl aus, auch die gefundenen Belegstellen in den einzelnen Interviews sind als schwächer einzustufen als zum Zeitpunkt der ersten Erhebung. Die Gründe für die schwächere Ausprägung dieser Strebung zum zweiten Erhebungszeitpunkt können sowohl in der veränderten Erhebungsmethode (→ Kapitel 5.2.2.) als auch in der Desillusionierung gegenüber dem Leitbild der „one big family“ infolge der Krise der IT-Branche und den damit einhergehenden Konflikten in den IT-Start-ups liegen.

Abbildung 47: Soziale Strebungen (t₁ und t₂)



Die Abbildung 47 weist das Bestreben, eine gute Form der Zusammenarbeit zu finden und aufrechtzuerhalten, als den mit 52 Prozent mit Abstand stärksten Anteil der sozialen Strebungen aus. Mit Anteilen von 27 Prozent beziehungsweise 21 Prozent folgen die motivationalen Orientierungen, die sich auf eine gute Atmosphäre und die Anerkennung der Arbeit und der Kompetenzen beziehen. Dieses Bild ändert sich zum zweiten Erhebungszeitpunkt nicht grundsätzlich. Für den größten Teil der Befragten bleibt mit einem Anteil von 44 Prozent das Verfolgen einer guten Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen weiterhin am stärksten. Dieser Rückgang von acht Prozent geht zu etwa gleichen Teilen an die beiden anderen Strebungen, die nun bei 32 Prozent beziehungsweise 24 Prozent liegen.

Eine Übersicht der jeweiligen Anteile für Männer und Frauen bietet die Tabelle 15. Dieser Vergleich zeigt zum ersten Erhebungszeitpunkt keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Aus der Tabelle wird erkennbar, dass Frauen und Männer mit 52 beziehungsweise 51 Prozent gleichermaßen an einer guten Zusammenarbeit interessiert sind. Leichte Unterschiede finden sich bei dem Streben nach Anerkennung, für das bei den Frauen ein Anteil von 24 Prozent und bei den Männern von 20 Prozent ausgewiesen ist. Ein ähnliches Niveau zeigt sich auch hinsichtlich des Interesses an einer guten Atmosphäre, die für 24 Prozent der Frauen und 29 Prozent der Männer wichtig ist. Auf die Beschreibung und Interpretation der Ergebnisse der zweiten Erhebung wird aufgrund der insgesamt zu niedrigen Fallzahl verzichtet.

Tabelle 15: Soziale Strebungen nach Geschlecht (t₁ und t₂)

Soziale Strebungen		Gesamt	Angaben in Prozent	
			Männer	Frauen
t ₁	Zusammenarbeit (Z)	52	51	52
	Anerkennung (AN)	21	20	24
	Atmosphäre (A)	27	29	24
t ₂	Zusammenarbeit (Z)	44	38	56
	Anerkennung (AN)	24	25	22
	Atmosphäre (A)	32	38	22

An den Befunden zur ersten Erhebung kann überraschen, dass die Werte der Frauen und Männer für das Streben nach Anerkennung dicht beieinander liegen. Denkbar wäre auch gewesen, dass Frauen in der Männerdomäne der IT-Start-ups stärker um Anerkennung kämpfen müssen, wie es die theoretischen Überlegungen im Sinne der Tokenism-Theorie und Machtkämpfen gesellschaftlicher Gruppen nahelegen. Dass Frauen in den IT-Start-ups um Anerkennung kämpfen müssen, wird oft genug berichtet. Dass der Anteil dieser Strebung bei den Männern auf einem vergleichbaren Niveau liegt, kann den Hintergrund haben, dass auch sie sich um soziale Anerkennung bemühen – der Unterschied besteht jedoch in den Adressaten (wobei die männliche Form hier angemessen ist): Während die Frauen sich gegenüber ihren Vorgesetzten und allen Männern beweisen müssen, insbesondere wenn sie einen geistes- oder sozialwissenschaftlichen Abschluss haben, suchen die Männer Anerkennung unter Ihregleichen, was sowohl andere Männer, aber vor allem vergleichbar beruflich Qualifizierte – und damit wieder mehrheitlich Männer – sind.

Resümee. Die sozialen Strebungen werden anhand von drei Kategorien, dem Streben nach einer guten Zusammenarbeit, nach der sozialen Anerkennung und schließlich einer guten Arbeitsatmosphäre beschrieben. Zwischen der ersten und der zweiten Erhebung zeigt sich ein deutlicher Unterschied bei der Zahl der bestimmbar Strebungen.

Insgesamt wird von den Befragten eine gute Zusammenarbeit am stärksten verfolgt und dies mit deutlichem Abstand gegenüber dem Streben nach einer guten Arbeitsatmosphäre und der sozialen Anerkennung. Bei dem Vergleich von Männern und Frauen wird darauf hingewiesen, dass die Adressaten, denen gegenüber Männer und Frauen Anerkennung suchen, unterschied-

lich – eigentlich: weitgehend identisch – sind: Männer suchen Anerkennung vor allem gegenüber anderen Männern und beruflich vergleichbar Qualifizierten, während Frauen sich praktisch ausschließlich gegenüber Männern behaupten müssen.

6.3.1.4. Kontextbezogene Strebungen

Die auf den individuell bedeutsamen Kontext bezogenen Strebungen sind eine Sammlung von insgesamt neun Strebungen, die sich auf den Rahmen der beruflichen Tätigkeit richten. Der Charakter dieses Bereichs von Strebungen schwankt zwischen einer Restkategorie und der für die einzelnen Fälle erforderlichen Spezifität – anders ausgedrückt: Abgesehen von den Gemeinsamkeiten zeigen sich in der Untersuchungsgruppe sehr unterschiedliche Vorstellungen darüber, was genau die IT-Branche für eine berufliche Tätigkeit besonders interessant oder geeignet macht. Da nur ein Teil dieser Strebungen von größerem Interesse für die Veränderungen im Längsschnitt ist, werden die Auswertungskategorien wieder eher knapp skizziert und nur die wichtigeren mit Zitaten illustriert.

Die Kategorie der *Arbeitszeiten* (AZ) umfasst Strebungen, die auf verschiedene Aspekte der Arbeitszeit wie beispielsweise der Umfang der Arbeitszeit, aber auch die Lage in der Woche, im Monat oder Jahr, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit oder allgemein nach einer Flexibilität bei der individuellen Gestaltung der Arbeitszeit gerichtet sind.

Strebungen die sich auf die *Arbeitsplatzsicherheit* (AS) richten, werden gemeinsam mit motivationalen Orientierungen erhoben, die sich auf das unternehmerische Risiko beziehen.

Das *Gehalt* (G) beziehungsweise das Einkommen und Zusatzleistungen (Boni, Anreize) ist vor allem in den ersten Interviews Gegenstand zahlreicher Konfigurationen beruflicher Strebungen, die darauf gerichtet sind, in der IT-Branche schnell, viel Geld zu verdienen.

Also die Richtungen stehen, also die haben bisher auch immer gestimmt und die hab' ich auch relativ klar im Kopf, wo ich hin will und dann mach' ich regelmäßig irgendwie n Abgleich, ob ich noch auf Fahrt bin oder nicht. Aber das sind mehr so materielle und persönliche Ziele, die jetzt sehr im nicht jetzt mit dem Unternehmerischen so zu tun hatten. ... Also dass es zum Beispiel für mich wichtig ist, ist, dass ich irgendwie mein ausbildungs- und mein kompetenz-adäquates Gehalt habe. Was jetzt beim Unternehmen nicht unbedingt sich in effektiven Lohn-

zahlungen widerspiegelt, sondern natürlich auch im Wert des Unternehmens, weil ich regelmäßig mir überlege, ja, bin ich da noch auf Fahrt?
(K11m-I, B22)

Unter der Kategorie *Beschäftigungsverhältnis* (BV) werden Strebungen zusammengefasst, die sich auf besondere Qualitäten der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse (beziehungsweise in der Begrifflichkeit der vorliegenden Arbeit: der Erwerbsform; → Kapitel 6.2.7.) richten: Genannt werden beispielsweise die Gestaltungsmöglichkeiten als Gründer/in, die Freiheiten als Alleinselbstständige/r und die Sicherheiten und Möglichkeiten als Mitarbeiter/in. Häufig gibt es Bezüge zu verschiedenen Aspekten der Autonomie sowie zu Kooperationsformen (→ Kapitel 6.2.5.), zur Verantwortung (→ Kapitel 6.2.6.) und zu weiteren beruflichen Strebungen.

Nicht nur die technisch orientierten Befragten legen Wert auf die (*technische*) *Infrastruktur* (IS) der Unternehmen, in denen sie arbeiten. Für die technisch weniger Versierten kann dies bereits ein „normal funktionierender Computer mit einem normal funktionierenden Betriebssystem und Anwendungsprogrammen“ sein – heute im Prinzip eine Selbstverständlichkeit, war dies in der Anfangsphase der IT-Branche nicht unbedingt gewährleistet. Vor allem diejenigen Befragten, die Aufgaben bearbeiten, für die es Computer mit hohen Rechenleistungen braucht, beschreiben wesentlich spezifischere Anforderungen an ihre Arbeitsgeräte.

Auf die Bedeutung der *Unternehmensgröße* (UG) und weitere mit diesem Merkmal verbundene Eigenschaften der kleinen Unternehmen wurde bereits im Kapitel 6.2.8. eingegangen, in dem Veränderungen auf der objektiven Dimension des Betriebs behandelt werden. Für einige Befragte ist die Wahl „ihres“ Unternehmens eng mit dem Merkmal der Größe verbunden, da sie damit Arbeitsbedingungen verknüpft sehen, unter denen sie sich nicht nur einfach „wohler“ fühlten, sondern auch besser arbeiten können.

Also, es gab zwei Entscheidungen bei mir. Die eine war: Was ist eigentlich meine optimale Organisationsgröße, also, eine Organisationsgröße, in der ich optimal performe und mich <wohlfühle> deswegen auch. Also, das sind für mich sehr eng gekoppelte Dinge. Also, wenn ich effizient arbeiten kann, dann fühle ich mich auch wohl. Wenn ich nicht effizient arbeiten kann, dann fühle ich mich nicht wohl innerhalb der Organisation. Und dazu arbeite ich zu viel, als dass es schön wäre, etwas zu tun, was einem keinen Spaß macht. Ergo ... ich persönlich bin der Überzeugung, dass ich mich am besten oder am wohlsten fühle, wenn ich einen Mitarbeiterstamm von etwa 30 Mitarbeitern habe. Dann kenne ich noch jeden mit Vornamen, mit allen

Problemen. Die kennen mich ganz genau, kennen meine <Art> – sage ich mal.
(K34m-I, B10)

In einigen wenigen Fällen sind Befragte an ganz speziellen *Unternehmensstrukturen* (US) wie beispielsweise einer Matrix-Struktur oder auch räumlichen Strukturen interessiert. Diese Beschreibungen sind wesentlich spezifischer als jene Formulierungen, in denen beispielsweise kleine Unternehmen mit flachen Hierarchien assoziiert und die Aussagen daher unter der Unternehmensgröße codiert werden.

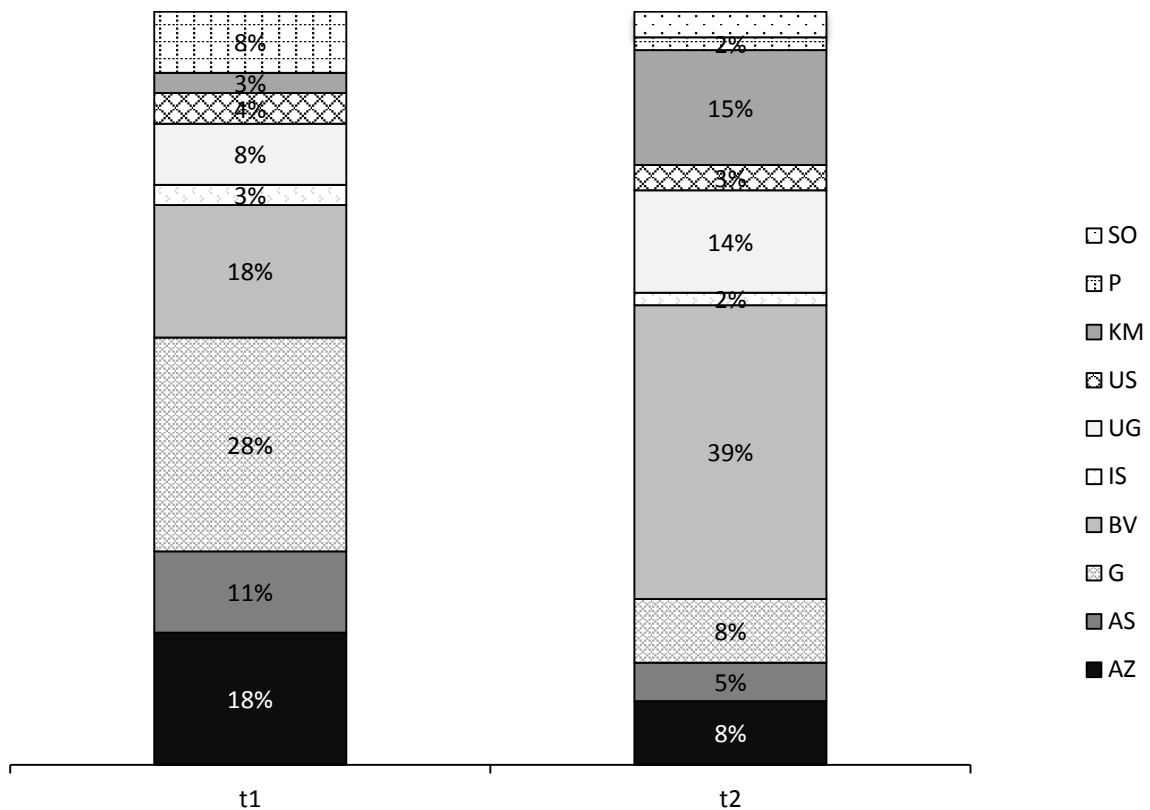
Als vorletzte Kategorie sind die *Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten* (KM) zu nennen, die für eine größere Zahl von Befragten von Bedeutung sind. Die unter dieser Kategorie versammelten Strebungen beziehen sich nicht ausschließlich auf ein Fortkommen innerhalb der Hierarchie eines Unternehmens, sondern sind weiter gefasst: Einige Befragte planen beispielsweise im Rahmen ihrer Berufsbiografie Aufenthalte in Unternehmen, um diese als Referenz angeben zu können. Als Kennzeichen für ein „Streben nach oben“ wird nicht allein die Planung und Realisierung jedes möglichen Aufstiegs gewertet, sondern auch ein differenziertes Bewusstsein für entsprechende Möglichkeiten weist darauf hin, dass das eigene Fortkommen ein Thema darstellt, das Teil eines Strebens nach beruflichem Aufstieg ist.

Ich sage mal, der Aufstieg vom Internen, der definiert sich eher dadurch, dass die Firma grundsätzlich immer größer wird und die Verantwortung steigt schon dadurch, dass die Position bleibt. Die Strukturen in der Firma sind ziemlich fest und da bewegt sich auch nicht viel, und da muss sich auch nicht viel bewegen. Wenn ich jetzt sehr ambitioniert wäre, dann müsst' ich halt woanders gucken, wenn ich jetzt unbedingt in die Verantwortung in der ersten Reihe wollte. Aber das, was sich an Verantwortung in der zweiten Reihe hier entwickelt, ist eigentlich momentan ausreichend für meinen Bedarf.
(K28m-II, B4)

Das *Prestige* (P) des Unternehmens ist für einige Befragte ein „Wert an sich“, oder aber – und hier liegt eine Verbindung zur letzten Kategorie – das Prestige wird mit weiteren Vorteilen verbunden, wie beispielsweise einer Referenz im Lebenslauf. Eine weitere Verbindung dieser Strebung lässt sich zur Kategorie der sozialen Anerkennung durch eine größere Öffentlichkeit ziehen, die im vorherigen Abschnitt vorgestellt wurde.

Anhand dieser Kategorien werden die Interviews der ersten und der zweiten Erhebung ausgewertet, und es fanden sich 74 bedeutsame Strebungen für die erste und 59 Strebungen für die zweite Erhebung. Diese Werte sind zwar höher als jene der sozialen Strebungen. Sie verteilen sich jedoch auf eine größere Zahl von Kategorien, sodass auch hier die Möglichkeiten der Analyse von Zusammenhängen stark eingeschränkt sind. Wie der Abbildung 48 zu entnehmen ist, verteilen sich die gefundenen Strebungen unregelmäßig auf die beschriebenen Kategorien der Arbeitszeit (AZ), der Arbeitsplatzsicherheit und des unternehmerischen Risikos (AS), das Gehalt/ der Lohn beziehungsweise das Einkommen (G), das Beschäftigungsverhältnis (BV), die (technische) Infrastruktur (IS), die Unternehmensgröße (UG), die Unternehmensstruktur (US), die Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten (KM) und das Prestige des Unternehmens (P).

Abbildung 48: Kontextbezogene Strebungen (t₁ und t₂)



Auf eine ausführliche Beschreibung der Abbildung wird an dieser Stelle verzichtet, da eine größere Zahl der Kategorien aufgrund geringer Größe kaum eine Relevanz hat. Erörtert werden nur die Entwicklungen jener Kategorien, die zum ersten oder zweiten Erhebungszeitpunkt einen Anteil von deutlich mehr als 10 Prozent aufweisen.

Zum ersten Erhebungszeitpunkt hat im Rahmen der kontextgebundenen Strebungen vor allem das Streben nach einem hohen Einkommen mit einem Anteil von 28 Prozent die größte Bedeutung, wohingegen der Wert von nur acht Prozent in der folgenden Befragung vergleichsweise vernachlässigt werden kann. Der hohe Anteil in der ersten Befragung dürfte vor allem auf zwei Gründe zurückzuführen sein: Die Interviews der ersten Erhebung wurden noch in einem Zeitraum geführt, in dem ein wesentlicher Teil der Befragten sich starke Hoffnungen machte, mit der Gründung eines IT-Start-ups nicht nur einfach gut zu verdienen, sondern schnell reich zu werden. Im Zeitraum zwischen den beiden Interviews gab es in dieser Untersuchungsgruppe jedoch auch einige Firmenkrisen und –insolvenzen, was eine Reihe von Hoffnungen zerstört beziehungsweise den Realismus befördert haben dürfte. Der zweite Grund für den geringeren Anteil ist eher methodischer Natur aber mit dem letzten verbunden: In dem ersten Interview sind die biografisch-narrativen Sequenzen stärker angelegt, weshalb beispielsweise ein biografisch frühes Streben nach einem hohen Einkommen und eine zu diesem Zweck geplante Unternehmensgründung häufiger formuliert wurde.

Das zweite wesentliche Thema zum ersten Erhebungszeitpunkt ist die Arbeitszeit, die einen Anteil von 18 Prozent am Gesamt der Strebungen ausmacht. Die Arbeitszeit wird in den Interviews im Hinblick auf ihren Umfang zwar von einigen Befragten als problematisch beurteilt; im Sinne der Untersuchung der Strebungen werden jedoch die stärker positiven Aspekte wie etwa deren Flexibilität thematisiert, die von den Befragten aktiv gesucht wird. Der vergleichsweise geringe Anteil von acht Prozent zum zweiten Erhebungspunkt ist Ausdruck einer allgemein rückläufigen Begeisterung für einen zeitlich unregelmäßigen Arbeitstag. Dieser wird nun von den Befragten auch unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsfähigkeit des Unternehmens betrachtet, da die häufig zeitlich versetzte Anwesenheit zu Kommunikationsproblemen geführt hat, die nun auch von den Befragten als problematisch bewertet werden. Das Thema Arbeitszeit wird in den Interviews der zweiten Erhebung noch unter einem weiteren Gesichtspunkt aufgegriffen: Der Work-Life-Balance, auf die im folgenden Abschnitt der „Weiteren Strebungen“ eingegangen wird. Entsprechend lässt sich feststellen, dass das Thema Arbeitszeit zwischen den beiden Erhebungen nicht weniger bedeutsam wird, sondern zunächst hinsichtlich der Flexibilität und später dann mit Blick auf eine Work-Life-Balance relevant ist.

Die einzige Strebung, die zu beiden Erhebungszeitpunkten einen Anteil von deutlich über 10 Prozent ausmacht, bezieht sich auf das Beschäftigungsverhältnis – oder in der Terminologie der vorliegenden Arbeit: die Erwerbsform. Zum ersten Erhebungszeitpunkt beträgt der Anteil dieser Strebung am Gesamt mit 18 Prozent knapp ein Fünftel. Dieser Anteil verdoppelt sich bis zur zweiten Befragung mit 39 Prozent auf rund zwei Fünftel. Während in den ersten Interviews

vor allem die Erwerbsform der Selbstständigkeit, also die Vorzüge der Gründung eines Unternehmens hervorgehoben werden, sind in den darauf folgenden Interviews – die nach einer Reihe von Krisen und Konflikten in den Unternehmen stattfanden – Ausführungen über die positiven Seiten der Alleinselbstständigkeit und die Vorzüge einer geringeren Verbindlichkeit gegenüber Dritten häufiger zu vernehmen.

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt zeigen zwei Strebungen, die zum ersten Erhebungszeitpunkt noch vergleichsweise nachrangig waren, eine stärkere Ausprägung: Das deutlich formulierte Interesse an der Tätigkeit in einem Unternehmen einer bestimmten Größe und dazu eine Zunahme von Formulierungen, die auf eine stärkere Orientierung des Handelns an Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten hinweisen.

Der Anteil der Strebungen, die sich auf eine bewusste Entscheidung für ein Unternehmen einer bestimmten Größe beziehen, steigt im Zeitraum zwischen den beiden Erhebungen von acht auf 14 Prozent. Und wenn die Unternehmensgröße thematisiert wird, dann werden in der Regel kleinere Unternehmen als Orte benannt, in denen die Befragten ihrer Arbeit bevorzugt nachgehen wollen. Dieser verstärkt geäußerte Wunsch lässt sich auch anhand der realen Veränderungen der Betriebsgröße verfolgen, die in Kapitel 6.2.8. vorgestellt wurden: Dort konnte gezeigt werden, dass von insgesamt 26 Betriebswechseln zwischen den Erhebungszeitpunkten 13 Wechsel in kleinere Unternehmen, aber nur sieben Wechsel in größere Unternehmen führen und die Betriebsgröße in den sechs verbleibenden Fällen konstant bleibt. Besonders deutlich zeigt sich diese Tendenz bei der Gruppe von Befragten, die in Unternehmen arbeiten, die mit 31 bis 50 Mitarbeiter/innen genau jenseits der Marke von 30 Mitarbeiter/innen liegen, bei der in allen Unternehmen eine mittlere Managementebene eingeführt wird. Es sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass die Befragten oft in kleineren Unternehmen ihre Arbeit begonnen hatten, diese aber zwischen den Erhebungszeitpunkten über die oben genannte Marke expandierten. Die Zunahme des Anteils dieser Strebung am Gesamt der kontextgebundenen Strebungen kann daher als eine Verstärkung jener Orientierung im Handeln interpretiert werden, in deren Fokus die Wiederherstellung einer vormals als angenehmer empfundenen Arbeitsumgebung steht.

Der Anteil der Strebungen, die sich auf das Vorhandensein von Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten richten, nimmt zwischen den Erhebungen von einem sehr geringen Anteil von drei auf 15 Prozent zu. Befragte, die sich in diese Richtung äußern, sind tendenziell eher in den mittleren bis größeren Unternehmen zu finden, in denen ein Aufstieg überhaupt realisiert werden kann, da entsprechende Hierarchiestufen existieren. Dies ist in den kleinen IT-Start-ups, in

denen meist nicht einmal eine mittlere Hierarchiestufe vorhanden ist, nicht der Fall – und darin mag ein Teil der Erklärung für den niedrigen Wert zur ersten Erhebung zu finden sein. Entsprechend lassen sich diese Befragten auch als Kontrastgruppe zu jenen Personen sehen, die ein dezidiertes Interesse an kleineren Unternehmen zeigt: Während die letzteren Hierarchien und den damit verbundenen Strukturen von neutral bis ablehnend gegenüberstehen, ist das Vorhandensein dieser Strukturen genau die logische Voraussetzung für eine Karriere, die über den Aufstieg auf Hierarchieleitern definiert wird. Für Befragte mit entsprechenden Ambitionen stellt sich dann eher die Frage, ob ein Unternehmenswechsel vorgenommen werden soll, oder ob das Wachstum des Unternehmens – in dem sie bereits einige Zeit beschäftigt sind und eine gute Position erreicht haben – ausreichend stark ist, um einen als angemessen bewerteten Zuwachs an Status, Macht und Einkommen zu gewährleisten.

Der Bereich der kontextbezogenen Strebungen umfasst eine große Anzahl von Kategorien und es lässt sich im Verhältnis dazu nur eine niedrige Zahl von bedeutsamen Strebungen identifizieren. Auf die Untersuchung systematischer Zusammenhänge oder Unterschiede, beispielsweise zwischen Männern und Frauen, muss daher verzichtet werden.

Resümee. Die Darstellung der kontextgebundenen Strebungen bezieht sich auf ein breites Spektrum von insgesamt neun Einzelstrebungen, die für die Befragten von sehr unterschiedlicher Bedeutung sind und zudem eine hohe Dynamik zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten zeigen. Die Darstellung wurde auf jene Strebungen beschränkt, die mindestens zu einem der Erhebungszeitpunkte einen Anteil von deutlich mehr als 10 Prozent am Gesamt der kontextgebundenen Strebungen zeigen. Hervorzuheben ist die sich wandelnde Bedeutung der Arbeitszeit, die zunächst aufgrund ihrer Flexibilität und in der zweiten Erhebung unter dem Gesichtspunkt „Work-Life-Balance“ thematisiert wird. Weitere wichtige Strebungen mit einer großen Dynamik beziehen sich auf die Größe des Unternehmens und das Verfolgen einer Karriere, die über den Aufstieg in Hierarchien bewertet wird: Während eine Gruppe von Befragten eher die kleinen Unternehmen bevorzugt, bedarf es für die Befragten mit Karriereambitionen genau der größeren Unternehmen, die überhaupt entsprechende Strukturen für einen Aufstieg aufwiesen. Die letzte und zu beiden Zeitpunkten wichtigste Strebung bezieht sich auf das Beschäftigungsverhältnis beziehungsweise die Erwerbsform, deren Möglichkeiten und Grenzen für die Befragten wichtige Orientierungspunkte im Handeln darstellen.

6.3.1.5. Weitere Strebungen

Der Bereich der weiteren Strebungen umfasst Orientierungen im Handeln, die sich auf die berufliche Entwicklung, die Integration der Lebenssphären (Beruf und Privatleben), die Herstellung oder den Erhalt einer Work-Life-Balance und schließlich eine kleine Zahl von Strebungen beziehen, die keinem anderen Bereich zugeordnet werden können. Zu den Eigenschaften und Besonderheiten der Strebungen dieser Gruppe merkt Ewers (2006a, S. 90) an, dass sie tendenziell abstrakter, übergreifender und langfristiger sind als die bisher beschriebenen Strebungen. Für den Längsschnitt ist hervorzuheben, dass diese Strebungen von den Befragten in der zweiten Erhebung stärker thematisiert werden als in den ersten Interviews.

Der erste Bereich umfasst jene Strebungen, die auf die *berufliche Entwicklung und das Lernen* (BE) gerichtet sind. Die Strebung lässt sich weiter in drei Varianten differenzieren: Unter der Bezeichnung *Berufsanfänger* (BE-A) werden jene Strebungen und Motive zusammengefasst, die vor allem von Personen am Beginn ihrer Erwerbsphase beschrieben werden und sich auf die Phase des Berufseinstiegs beziehen. Demgegenüber ist die Kategorie der *übergreifenden Lernziele* (BE-L) sowohl hinsichtlich ihrer zeitlichen, aber auch ihrer inhaltlichen Dimension weiter gefasst. Die hier zusammengeführten Strebungen sind auf das lebenslange Lernen oder allgemein auf breit definierte Zustände von Kompetenzen und Wissen gerichtet. Durch den erweiterten Bezugsrahmen ist diese Kategorie gegenüber jenem Streben nach Lernen und Weiterbildung abgegrenzt, das als Teil der fachlich-inhaltlichen Strebungen beschrieben wurde und gegenüber der hier behandelten Strebung wesentlich (fach-)spezifischer ist. Als letzter Bereich kann bei einigen Befragten eine Grundhaltung beschrieben werden, die sich darauf richtet, *Neues zu erleben und sich herauszufordern* (BE-N). Die folgenden Zitate illustrieren nur die beiden letzten Aspekte.

[F]ür mich irgendwie, wenn ich nicht schlafe, dann lerne ich eigentlich. Also das ist für mich ein Prozess, weil ich... meistens feststelle, weil ich überall, wo ich bin, nehm' ich die Dinge einfach sehr aufmerksam wahr und sie interessieren mich auch alle.

(K11m-II, B10)

Ich bin eigentlich nicht so ein Typ, der ewig lang an der gleichen Sache Spaß hat. Da muss irgendwie Veränderung, Abwechslung sein, sonst werde ich auch nachlässig und ich finde, dann bin ich auch eigentlich das Geld nicht wert. (Lacht)

(K26m-II, B8)

Zu einem zweiten Bereich werden jene Strebungen und motivationalen Orientierungen zusammengefasst, die sich auf eine *Integration* (I) der Lebenssphären, also des Berufs und des Privatlebens beziehen. An dieser Stelle sei noch einmal an die Ausführungen in Kapitel 3.4.3. erinnert: Die Bildung von Zielen und Strebungen dieser Art wird immer dann erforderlich, wenn zwei Ziele oder Strebungen, wie beispielsweise ein Streben nach beruflichem Aufstieg bei einer gleichzeitigen Orientierung an familiären Anforderungen, miteinander in Konflikt stehen. Die Bildung von Integrationszielen oder einer entsprechenden Strebung bedeutet die Neubildung einer motivationalen Orientierung auf einem höheren Niveau. Dieser neuen motivationalen Orientierung werden die vorher konfligierenden Ziele und Strebungen untergeordnet und in ihrer Stärke relativiert. Hierin liegt auch der Unterschied zu einem Kompromiss, bei dem die konfligierenden motivationalen Orientierungen weiter in ihrer vollen Stärke bestehen, die gegenseitige Behinderung durch den Konflikt spürbar bleibt und als Abstriche gegenüber den eigentlichen Wünschen erfahren werden (Hoff, 2006, S. 268). Einmal gebildete Integrationsziele sind nicht unbedingt „in Stein gemeißelt“, sondern müssen bei Veränderungen im Beruf oder Privatleben – beispielsweise durch das Älterwerden der Kinder oder durch neue Anforderungen im Beruf – neu formuliert und innerlich ausgehandelt werden. Oft genug bleibt die Ambivalenz in den Aussagen der Befragten erkennbar.

Aber, so wie sie [eine Kollegin, Anm. JG] leben möchte ich eigentlich nicht. Also ich möchte schon noch das Gefühl haben, genug Zeit für die Kinder zu haben, also das ist mir schon wichtig. Und dann verzichte ich lieber auf Karriere. Also ich möchte jetzt zwar auch was erreichen auf Arbeit, aber nicht um jeden Preis.

(K77w-I, B47)

Ich entscheide mich für das Kind und dann mache ich beruflich irgendwie eine Lösung, die zu dem Kind passt. Und wenn ich beruflich Karriere machen will, dann mache ich das jetzt. Jetzt ist mein Kind groß. Und das ist meine Art, diese Dinge zu arrangieren. Und es hat immer irgendwie eine Teilzeitstelle oder weiß der Geier was gegeben.

(K70w-I, B79)

Berufliche Strebungen, die darauf gerichtet sind, eine *Balance* (B) zwischen Beruf und Privatleben zu erreichen, sind in den Interviews der ersten Erhebung kaum zu finden. Die teilweise extrem hohen Arbeitszeiten (→ Kapitel 6.2.3.) werden zu diesem Zeitpunkt weitgehend akzeptiert. Vor allem die sehr arbeitszentrierten Gründer/innen haben in ihrem Lebensentwurf weniger eine Work-Life-Balance im Jetzt eingeplant, sondern nennen oft das Ziel, sehr schnell, sehr viel Geld zu verdienen, um dann vorzeitig ganz oder teilweise aus dem Erwerbsleben auszu-

steigen und die versäumte Freizeit nachzuholen. Strebungen, die auf die Herstellung oder Erhaltung einer Balance gerichtet sind, sind daher erst zur zweiten Erhebung häufiger zu vernehmen, verfolgen vor allem eine Reduktion des zeitlichen Umfangs der Erwerbsarbeit und sind darauf gerichtet, das Privatleben wieder sinnerfüllter zu gestalten.

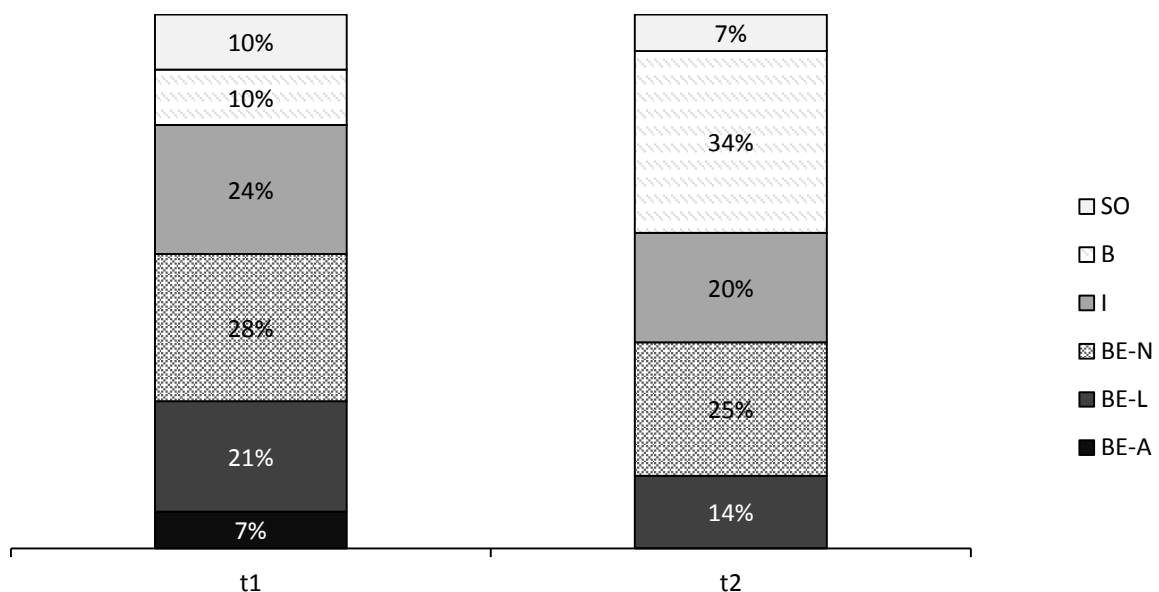
Also ich hab' für mich gemerkt sozusagen, dass die Arbeit in den letzten Jahren sehr viel Kraft geschluckt hat und dass mir klar geworden ist, dass noch ganz andere Dinge für mich wichtig sind im Leben. Also ich möchte zum Beispiel, also eine Sache ist so wohnen oder sich so privat was aufzubauen, was ich für n nachhaltiges Leben halte so. Ich merke halt, dass ich das neben nem vollen Berufsalltag nicht hinkriege, noch so n Privatprojekt durchzuziehen, und ich deshalb eigentlich eher versuchen werde in den nächsten Jahren noch weniger zu arbeiten und mehr aufs, Privatleben – hört sich so blöd an –, weil ich eigentlich, was ich mir da vorstelle nichts mit Freizeit im eigentlichen Sinne zu tun hat, sondern eher mit ´ner Art von nicht kommerzieller Tätigkeit. So was, also meine eigenen Projekte zu tun aber weiterhin mein Berufsleben schon nicht an den Nagel zu hängen, weil mir das eben auch wichtig ist.

(K76w-II, B38)

Die Analyse der Interviews anhand dieser Auswertungskategorien zeigt für die erste Erhebung 29 und für die zweite Erhebung 44 Strebungen. Damit ist dieser Bereich beruflicher Strebungen der einzige, für den sich zur zweiten Erhebung mehr Strebungen ausweisen lassen als zum ersten – wenn auch quantitativ auf weiterhin niedrigem Niveau.

Der Abbildung 49 ist die Verteilung der Strebungen auf die verschiedenen Bereiche – der beruflichen Entwicklung (BE-A, BE-L und BE-N), der Integration (I) der Lebenssphären sowie auf eine (bessere) Realisation einer Balance (B) von Beruf- und Privatleben – zu entnehmen.

Abbildung 49: Weitere Strebungen (t₁ und t₂)



Für den ersten Erhebungszeitpunkt lassen sich drei stärker ausgeprägte und drei schwächere Bereiche feststellen: Stärker sind die Strebungen, die mit einem Anteil von 28 Prozent auf das Erleben von Neuem und auf neue Herausforderungen (BE-N), die Integration der beiden Lebenssphären mit 24 Prozent und auf allgemeine, übergreifende Lernziele mit einem Anteil von 21 Prozent gerichtet sind. Wesentlich schwächer ausgeprägt sind zu diesem Zeitpunkt mit einem Anteil von jeweils 10 Prozent die sonstigen und jene Strebungen, die auf die Realisierung einer Balance von Beruf und Privatleben gerichtet sind. Mit einem Anteil von nur sieben Prozent sind mit der Berufseinstiegsphase verbundene motivationale Orientierungen vergleichsweise selten.

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt ist vor allem die Realisierung einer Work-Life-Balance von weitaus größerer Bedeutung. Der Anteil entsprechender Strebungen steigt von 10 auf 34 Prozent. Etwas schwächer aber nach wie vor bedeutsam sind Orientierungen im Handeln, die sich auf eine Integration der Lebenssphären und auf neue Herausforderungen als Teil der beruflichen Entwicklung richten, die nun 20 beziehungsweise 25 Prozent am Gesamt ausmachen. Einen deutlichen Rückgang verzeichnet das übergeordnete Streben nach Lernen als eigenem Grundmotiv, das statt einem Anteil von 21 nur noch 14 Prozent ausmacht. Eine Stagnation auf niedrigem Niveau zeigt sich mit sieben Prozent bei den sonstigen Strebungen. Die auf einen Berufseinstieg gerichteten Strebungen verschwinden ganz.

Aus den Befunden sind vor allem zwei Punkte hervorzuheben, die zu beiden Erhebungszeitpunkten bedeutsam sind: Der Bereich der beruflichen Entwicklung, der zunächst etwas mehr als die Hälfte und später noch rund zwei Fünftel am Gesamt der weiteren Strebungen ausmacht und damit ein durchweg starkes Interesse der Befragten dokumentiert, zu lernen und sich neue Herausforderungen zu suchen. Und als zweites der von einem Drittel auf die Hälfte wachsende Bereich der weiteren Strebungen, der das Verhältnis von Beruf und Privatleben und dessen Vereinbarkeit thematisiert.

Im Vergleich von Frauen und Männern zeigen sich bei den Anteilen der einzelnen Strebungen deutliche Unterschiede, die der Tabelle 16 zu entnehmen sind: Das Bestreben, Neues zu erleben wird von Männern zu beiden Erhebungszeitpunkten häufiger artikuliert, bei denen der Anteil dieser Strebung zur ersten Erhebung 50 Prozent und zur zweiten immer noch 36 Prozent ausmacht, wohingegen bei den Frauen nur sieben beziehungsweise 14 Prozent dies formulieren. Ebenfalls augenfällig sind die Unterschiede bei den Strebungen, die sich auf die Balance und die Integration der Lebenssphären beziehen: Bei den Männern ist die Balance mit einem Anteil

von 21 beziehungsweise 45 Prozent das wichtigere Thema, während bei den Frauen hier nur Werte von Null und 22 Prozent zu finden sind. Umgekehrt finden sich bei den Frauen zu beiden Erhebungszeitpunkten häufiger motivationale Orientierungen, die sich auf eine Integration von Beruf und Privatleben richten, als dies bei den Männern der Fall ist: Dieser Bereich der weiteren Strebungen hat bei den Frauen einen Anteil von 40 beziehungsweise 32 Prozent, während bei den Männern die deutlich geringeren Anteile von sieben und neun Prozent zu finden sind.

Tabelle 16: Weitere Strebungen nach Geschlecht (t₁ und t₂)

Weitere Strebungen		Gesamt	Männer	Frauen
Angaben in Prozent				
t ₁	Beruf. Entwicklung – Berufsanfänger (BE-A)	7	0	13
	Beruf. Entwicklung – übergreifend (BE-L)	21	21	20
	Beruf. Entwicklung – Neues erleben (BE-N)	28	50	7
	Integration (I)	24	7	40
	Balance (B)	10	21	0
	Sonstige (SO)	10	0	20
t ₂	Beruf. Entwicklung – Berufsanfänger (BE-A)	0	0	0
	Beruf. Entwicklung – übergreifend (BE-L)	14	9	18
	Beruf. Entwicklung – Neues erleben (BE-N)	25	36	14
	Integration (I)	20	9	32
	Balance (B)	34	45	22
	Sonstige (SO)	7	0	14

Die Befunde des Vergleichs von Männern und Frauen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Die Sphäre des Berufs ist für die Männer zum ersten Erhebungszeitpunkt deutlich wichtiger und das Verhältnis der beiden Lebenssphären ist weder im Sinne einer Balance oder der Integration von größerer Bedeutung. Zum zweiten Erhebungszeitpunkt nimmt die Bedeutung dieses Verhältnisses zu, wird aber weiterhin fast ohne die Vereinbarkeitsprobleme zwischen Beruf und Familie, sondern eher als ein Verhältnis oder eine Balance von Arbeit und Freizeit thematisiert. Im Gegensatz dazu ist das Verhältnis von Beruf und Privatleben für Frauen zu beiden Erhebungen von größerer Wichtigkeit und in der Regel ein Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit vor allem der Notwendigkeit, Anforderungen aus den beiden Lebensbereichen miteinander zu koordinieren. Dieser Unterschied wird sich auch in der Darstellung der Formen der Lebensgestaltung widerspiegeln, über die nachfolgend im Kapitel 6.3.2. berichtet wird.

Resümee. In diesem Abschnitt wurden die Befunde über den Bereich der weiteren Strebungen vorgestellt, die in zwei Hauptbereiche zerfallen: Den Bereich der beruflichen Entwicklung und des Lernens, sowie einen zweiten Bereich, der das Verhältnis von Beruf und Privatleben einmal

im Sinne einer Work-Life-Balance und das andere Mal hinsichtlich der Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie und dafür notwendiger Integrationsbestrebungen thematisiert. Die Untersuchung im Längsschnitt zeigt vor allem eine Zunahme von Strebungen, die auf die Realisierung einer Work-Life-Balance gerichtet sind. Im Vergleich von Männern und Frauen wird erkennbar, dass das Verhältnis von Beruf und Privatleben für die Männer vor allem eines von Arbeit und Freizeit, für die Frauen hingegen deutlich stärker eines der Koordination von Beruf und Familie ist.

6.3.2. Formen der Lebensgestaltung

In diesem Kapitel werden Haupt- und Subformen der Lebensgestaltung beschrieben. Die nachfolgende Darstellung baut auf das Modell von Formen der Lebensgestaltung und Zielkonflikten von Hoff auf, das in Kapitel 3.4.3. beschrieben wurde, sowie auf Arbeiten im Forschungsprojekt KOMPETENT, das in Kapitel 5.1. vorgestellt wurde. Die Untersuchung der Formen der Lebensgestaltung war einer der zentralen Forschungsschwerpunkte des Projektes KOMPETENT. Die Auswertung der in diesem Arbeitszusammenhang geführten Interviews wurde vor allem von Ewers und Schrapf geleistet (Ewers, 2005; Ewers et al., 2006; Schrapf & Hoff, 2008). Die nachfolgende Behandlung der Formen der Lebensgestaltung bedeutet daher zuallererst eine Integration dieser Ergebnisse in den Rahmen der vorliegenden Arbeit unter Berücksichtigung der eigenen, durch wenige Fälle abweichenden Stichprobe. Die Integration dieser vorgängigen Arbeiten wird in Kapitel 6.3.2.5. ergänzt um eigene, differenzierte Analysen der Veränderungen bei den einzelnen Subformen der Lebensgestaltung.

Nachfolgend werden zuerst die in Kapitel 3.4.3. beschriebenen Hauptformen der Lebensgestaltung kurz rekapituliert, die zentralen Beschreibungskategorien vorgestellt und ein Überblick der Subformen präsentiert (→ Kapitel 6.3.2.1.). Daran schließen Beschreibungen der Subformen der Lebensgestaltung an (→ Kapitel 6.3.2.2. bis Kapitel 6.3.2.4.). Abschließend wird auf die Veränderungen der Formen der Lebensgestaltung im Längsschnitt eingegangen (→ Kapitel 6.3.2.5.).

6.3.2.1. Hauptformen der Lebensgestaltung, zentrale Kategorien der Beschreibung und Überblick der Subformen

Wie bereits durch die Ausführungen in Kapitel 3.4.3. deutlich wurde, wird „Lebensgestaltung“ vor allem als die Herstellung von Relationen zwischen den beiden Hauptlebenssphären des Berufs und des Privatlebens verstanden (Ewers et al., 2006, S. 172). Die einzelnen Formen der

Lebensgestaltung können dabei als mittel- bis langfristige Strategien begriffen werden, Konflikte zwischen den Lebenssträngen zu bewältigen (Hoff, 2006, S. 267-271). Die drei Hauptformen der Lebensgestaltung (die Entgrenzung, die Segmentation und die Integration) sind bereits in Kapitel 3.4.3. vorgestellt worden und sollen hier nur knapp in Anlehnung an Ewers, Hoff und Schrapf (2006, S. 176-190) rekapituliert werden:

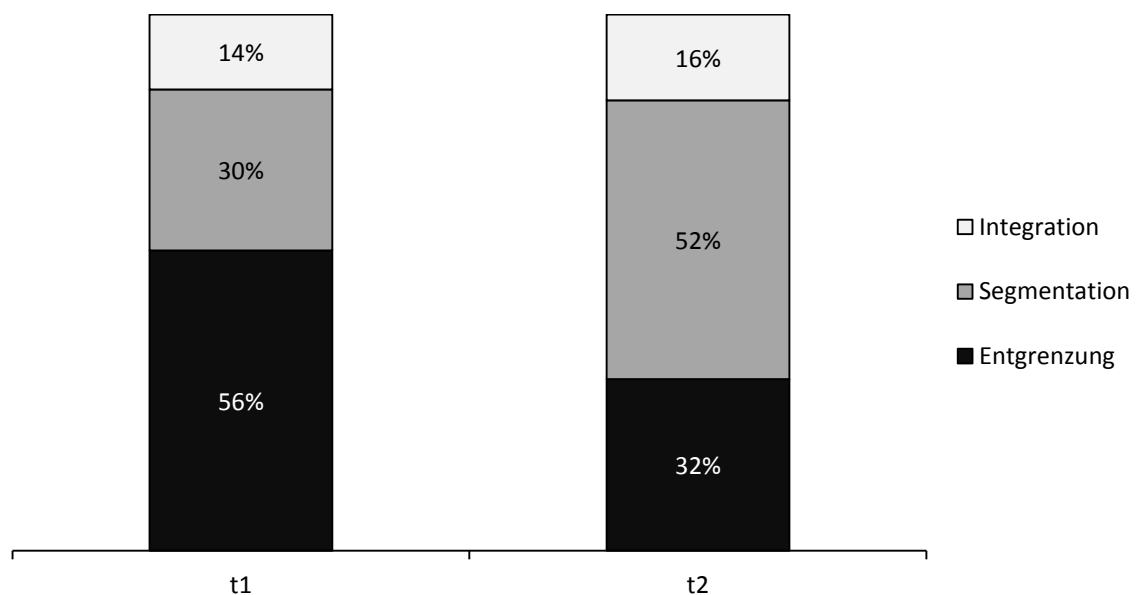
- Die Hauptform der *Entgrenzung* ist dadurch gekennzeichnet, dass hier die beiden Lebensstränge nicht als voneinander getrennt wahrgenommen und Beruf und Privatleben beziehungsweise Arbeit und Freizeit nicht sinnvoll voneinander unterschieden werden können. Häufig findet sich bei Personen dieses Typs eine starke Berufsorientierung, wobei das auf die Arbeit bezogene Handeln fast immer als Ausdruck persönlicher Ziele und als Selbstverwirklichung wahrgenommen wird.
- Bei der Hauptform der *Segmentation* unterscheiden Personen im Denken, Fühlen und Handeln sehr deutlich zwischen den Sphären des Berufs und des Privatlebens. Damit wird zugleich versucht, Zielkonflikte zwischen den beiden Lebenssträngen zu vermeiden, indem das Handeln in den jeweiligen Sphären getrennt voneinander geplant und ausgeführt wird. Das Privatleben hat hier oft die Funktion eines Gegengewichts und ist eher im Sinne von Freizeit zu verstehen.
- Die dritte Hauptform der Lebensgestaltung ist die der *Integration*. Auch bei dieser Variante werden der berufliche und der private Lebensstrang bewusst voneinander unterschieden. Die Differenz zur Segmentation besteht vor allem darin, dass auf der Ebene des Handelns ein dauerhaft großer Koordinationsaufwand notwendig ist, wie er etwa bei der Abstimmung der Kindererziehung oder anderen Aufgaben der Pflege und Sorge von Angehörigen mit den Anforderungen im Beruf charakteristisch ist. Diese Form der Lebensgestaltung entwickelt sich in der Regel vor dem Hintergrund intensiver und dauerhafter Konflikte zwischen den beiden Lebenssträngen des Berufs und des Privatlebens. Die Bildung von Integrationszielen (→ Kapitel 6.3.1.5.) kann als eine Voraussetzung dieser Konstellationen angesehen werden.

Formen der Lebensgestaltung können als längerfristige Arrangements angesehen werden. Dennoch handelt es sich dabei um Konfigurationen, die prinzipiell dynamisch bleiben und sich Veränderungen sowohl von Zielen als auch der Umwelt anpassen können. Eine zentrale Zielsetzung des Forschungsprojektes KOMPETENT bestand darin zu untersuchen, ob die in hohem

Maße entgrenzten und stark arbeitszentrierten Formen der Lebensgestaltung auf Dauer durchgehalten werden können oder ob andere Arrangements gefunden werden müssen, wenn beispielsweise eine feste Partnerschaft eingegangen oder eine Familie gegründet wird.

Das Ergebnis dieser Untersuchung ist in der Abbildung 50 zu sehen: Tatsächlich wird der mit 56 Prozent größte Teil der Befragten zum ersten Erhebungszeitpunkt der Hauptform der Entgrenzung zugeordnet. Mit größerem Abstand folgen die Hauptformen der Segmentation mit einem Anteil von 30 Prozent und der Integration mit 14 Prozent. Deutlich verändert zeigt sich die Zusammensetzung zum zweiten Erhebungszeitpunkt: Nun ist mit einem Anteil von 52 Prozent die Gruppe jener Befragten am größten, die eine Strategie der Segmentation verfolgen. Weiterhin bedeutsam ist mit einem Anteil von 32 Prozent auch die Fraktion der Befragten, die „entgrenzt“ leben. Nahezu konstant bleibt mit einem Anteil von 16 Prozent die Gruppe derjenigen, die eine Integration der beiden Lebenssphären realisieren.

Abbildung 50: Hauptformen der Lebensgestaltung (t₁ und t₂)



Die Diskussion der Veränderungen der Formen der Lebensgestaltung soll erst am Ende des Kapitels 6.3. geführt werden, wenn die zentralen Kategorien zu ihrer Beschreibung sowie Subformen der Lebensgestaltung eingeführt sind.

Die Formen der Lebensgestaltung und deren Subformen werden anhand von sieben Kategorien beschrieben, die im Folgenden kurz vorgestellt werden. Es handelt sich hierbei um die Katego-

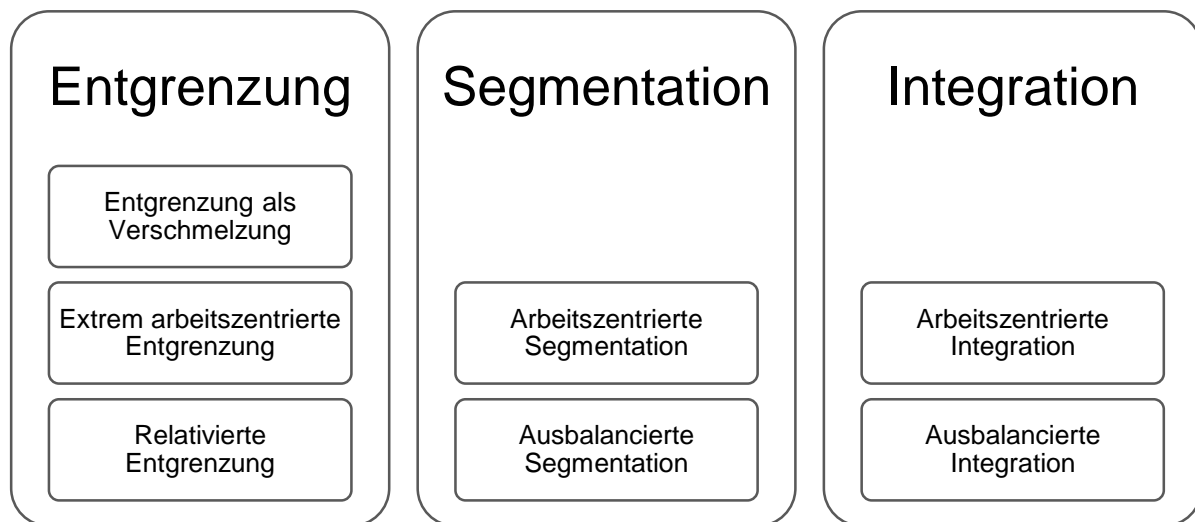
rien a) Zeit, b) Raum, c) Inhalt, d) die Relation der Lebensbereiche, e) den Bereich der Partnerschaft, Familie und der häuslichen Arbeitsteilung, sowie f) die subjektive Valenz der Lebensgestaltung und schließlich g) die beruflichen Ziele, die hier im Anschluss an Ewers, Hoff und Schraps (2006, S. 178-179) zusammengefasst werden:

- a) Für die Dimension der *Zeit* wird nicht nur der Umfang der Arbeitszeit (→ Kapitel 6.2.3.) untersucht, sondern auch die Verteilung der Arbeitszeit auf den Tag, die Woche und das Jahr. Zudem werden Flexibilitätsanforderungen sowie Wochenend- und Nacharbeit einbezogen.
- b) Für die Untersuchung der Dimension *Raum* ist bedeutsam, ob die Arbeit in der Firma oder zu Hause ausgeführt wird und welchen Umfang und welche Bedeutung Arbeit hat, die außerhalb des Unternehmens (etwa beim Kunden) verrichtet wird. Generell steht die Frage im Zentrum, ob sich die Orte im Leben der Personen in „private“ oder „berufliche“ unterscheiden lassen.
- c) Die Dimension des *Inhalts* zielt darauf ab, Tätigkeiten im Beruf und Privatleben miteinander zu vergleichen, also beispielsweise zu untersuchen ob Programmierertätigkeiten und das persönliche Interesse daran sowohl Teil des Berufs als auch des Privatlebens sind.
- d) Mit der Dimension der *Relation der Lebensbereiche* wird untersucht, wie die Untersuchungsteilnehmenden das Verhältnis zwischen den Lebensbereichen beschreiben, also ob sie diese Bereiche als entgrenzt wahrnehmen, bewusst zwischen ihnen trennen oder ob dauerhafte Koordinationsleistungen zu vollbringen sind. Wird bei den arbeitszentriert lebenden Personen das Privatleben nur noch als ein zeitlich eng umgrenzter Restbereich angesehen, dem mehr eine Regenerationsfunktion denn ein eigener Wert zugeschrieben wird? Oder gibt es auch hier erkennbare Ziele und Strebungen, die unabhängig von der Sphäre des Berufs verfolgt werden?
- e) Mit der Dimension *Partnerschaft, Familie und Arbeitsteilung* werden zunächst der Familienstand (ledig/Single), die Elternschaft und gegebenenfalls Anzahl und Alter der Kinder erhoben. Sind die Personen in einer Beziehung oder haben sie eine Familie mit Kindern, dann wird die Beziehungskonstellation zusätzlich grob als „eher egalitär“ oder „eher traditionell“ eingeschätzt. In egalitären Konstellationen ist beiden Partner/innen die Ausübung einer Berufstätigkeit möglich und Hausarbeit wird weitgehend fair geteilt, wohingegen in eher traditionellen Konstellationen in der Regel der Mann seine beruflichen Ziele und Strebungen verfolgen kann und von seiner Partnerin im häuslichen und familiären Bereich entlastet wird.

- f) Die Dimension der *subjektiven Valenz und Entwicklung der Lebensbereiche* erfasst, wie die Befragten das aktuelle Arrangement der Lebenssphären beurteilen, ob dieses beibehalten werden soll oder ob eine andere Form der Lebensgestaltung angestrebt wird.
- g) Schließlich werden mit der Dimension der *Ziele* die beruflichen und die privaten Ziele erfasst und zueinander ins Verhältnis gesetzt.

Anhand dieser Kategorien lassen sich die drei beschriebenen Hauptformen (→ Kapitel 3.4.3.) mit insgesamt sieben Subformen der Lebensgestaltung unterscheiden. Diese werden in den folgenden Unterkapiteln jeweils kurz beschrieben und die wichtigsten Charakteristika hervorgehoben. Ausführliche Darstellungen finden sich unter anderem bei Ewers (2005) und Schraps (2006a). Eine Übersicht der Haupt- und Subformen bietet die Abbildung 51.

Abbildung 51: Formen der Lebensgestaltung – Übersicht der Haupt- und Subformen



Die nachfolgende zusammenfassende Beschreibung der Subformen (Kapitel 6.3.2.2. bis Kapitel 6.3.2.4.) folgt der Darstellung bei Ewers, Hoff und Schraps, (2006, S. 176-190).

6.3.2.2. Subformen der Entgrenzung

Bei der Hauptform der Entgrenzung können drei Subformen unterschieden werden: die Entgrenzung als Verschmelzung, die extrem arbeitszentrierte Entgrenzung und die relativierte Entgrenzung.

Entgrenzung als Verschmelzung (Typ A)

Kennzeichnend für die Befragten dieser Subform ist eine sehr weitgehende Verschmelzung des beruflichen und des privaten Lebensstrangs beziehungsweise ein Fehlen von Grenzen zwischen den genannten Dimensionen. Sowohl inhaltlich, zeitlich, räumlich als auch mit Blick auf die

Interessen, Ziele, Strebungen und das Handeln erscheint bei diesen Personen eine Unterscheidung zwischen „Arbeit und Freizeit“ oder „Beruf und Privatleben“ nicht sinnvoll. Diese Unterscheidung wird auch von den Befragten nicht als angemessen betrachtet. Bezüglich der Dimension Zeit ist es einigen Befragten beispielsweise nicht möglich, eine Arbeitszeit anzugeben, da sie ihre Tätigkeiten flexibel organisieren und keine Unterscheidung von Arbeit und Nicht-Arbeit vornehmen. Die räumliche Entgrenzung zeigt sich durch einen hohen Anteil an zuhause verrichteter Arbeit oder der Fortsetzung von Arbeit außerhalb der Firma, beispielsweise in Kneipen, bei Treffen von IT-Netzwerken oder bei Kundengesprächen. Arbeit, bezogen auf ihren Inhalt, wird als Selbstverwirklichung begriffen, da auch hier nicht sinnvoll zwischen Erwerbsarbeit und persönlichen Zielen und Strebungen zu unterscheiden ist. Ein eigenes „Privatleben“ existiert bei diesen Fällen meist aus zwei Gründen nicht: Erstens überschneiden sich die sozialen mit den beruflichen Beziehungen in der Regel sehr stark, sodass „private“ Treffen auch oft eine „berufliche“ Komponente entwickeln können, ohne dass dies als störend empfunden wird. Und zweitens bestehen bei diesen Befragten keine zeitlich bedeutsamen familiären oder sonstigen privaten Verpflichtungen – wie beispielsweise die Erziehung von Kindern oder die Pflege Angehöriger. Wenn sie doch bestehen, was nur bei Männern aus dieser Gruppe der Fall war, werden die daraus hervorgehenden Verpflichtungen weitgehend von deren Partnerinnen übernommen. Diese Form der Lebensgestaltung wird von den Befragten als gegenwärtig sehr positiv betrachtet und in der Regel auch in die Zukunft als Perspektive verlängert.

Extrem arbeitszentrierte Entgrenzung (Typ B)

Bei dieser zweiten Subform unterscheiden die ausschließlich männlichen Befragten zwar zwischen Arbeit und Freizeit, letztere hat jedoch aufgrund des äußerst hohen Arbeitspensums zwischen 60 und 80 Stunden in der Woche keinen relevanten Platz im Leben dieser Personen. Das Privatleben wird in seiner Funktion meist auf die individuelle Reproduktion reduziert und schmilzt auf ein Minimum zurück. Im Unterschied zur vollständig entgrenzten Subform unterscheiden die Befragten zwar zwischen Arbeit und Freizeit, die Arbeit wird jedoch als sehr lustvoll erlebt: Sie ist der zentrale Lebensinhalt, der mit großer Begeisterung verfolgt wird. Aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands kann Freizeitaktivitäten, wie beispielsweise Sport, so gut wie gar nicht nachgekommen werden. Freundschaften außerhalb des unmittelbaren Arbeitsumfelds sind deutlich reduziert. Befragte dieser Gruppe in einer festen Beziehung haben oft ebenso arbeitszentrierte Partner/innen. Die Hausarbeit wird in der Regel mindestens teilweise von Dritten übernommen. Andere Befragte aus dieser Gruppe haben Partner/innen, die sie vollständig von häuslichen und familiären Aufgaben entlasten. Diese Form des Arbeitens wird von den

Befragten als gegenwärtig sehr befriedigend beschrieben, wenn auch perspektivisch eine ambivalente Einschätzung vorherrscht: Die Befragten sehen durchaus, dass eine derart arbeitszentrierte Lebensgestaltung sowohl körperlich als auch hinsichtlich der Pflege sozialer Beziehungen außerhalb des Berufs auf Dauer nicht oder nur sehr schwer durchzuhalten sein wird.

Relativierte Entgrenzung (Typ C)

Befragte, die dieser Form der Entgrenzung zugeordnet werden, sind in der Mehrzahl an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gelangt oder haben infolge von Konflikten ihre vollständig oder extrem arbeitszentrierte Entgrenzung aufgegeben beziehungsweise „relativiert“. Eine Differenzierung von Beruf und Privatleben hat begonnen. Gemeinsam ist den Befragten der Gruppe, dass sie ihre Arbeitszeiten auf „nur noch“ 45 bis 60 Wochenstunden reduziert haben, und sie ihrem privaten Lebensbereich zunehmend eine eigenständige Bedeutung beimessen. Gemeinsam mit der zeitlichen Reduktion wird in der Regel auch die räumliche Trennung zwischen Beruf und Privatleben konsequenter vollzogen. Arbeit wird vor allem am Arbeitsplatz erledigt. Sowohl bezogen auf die Dimension der Ziele und Strebungen als auch in der Partnerschaft nehmen solche Inhalte zu, die als nicht-beruflich zu bezeichnen sind – die Themen Beziehung und Hobbys finden sich mit wachsender Häufigkeit in den Interviews. Mehr als alle anderen Formen wird diese Form als Momentaufnahme oder Zwischenlösung wahrgenommen. Perspektivisch werden zwei Optionen formuliert: Entweder soll nach einer Phase der Erholung oder der Klärung von Konflikten in stärker entgrenzte Formen „zurückgekehrt“ werden oder aber es ist geplant, in eine der Formen der Segmentation oder der Integration zu wechseln.

6.3.2.3. Subformen der Segmentation

Für die Hauptform der Trennung von Beruf und Privatleben, der Segmentation, wird zwischen einer arbeitszentrierten und einer ausbalancierten Subform unterschieden. Für beide Subformen ist kennzeichnend, dass der berufliche und der private Lebensstrang im Denken, Fühlen und Handeln getrennt voneinander verlaufen.

Arbeitszentrierte Segmentation (Typ D)

Kennzeichnend für diese Subform sind eine hohe Arbeitszentrierung und eine ausgeprägte Karriereorientierung. Ähnlich wie bei der extrem arbeitszentrierten Entgrenzung liegen die Wochenarbeitszeiten mit 60 bis 80 Stunden sehr hoch. Gearbeitet wird unter der Woche bis in die Nacht – „heilig“ sind jedoch die arbeitsfreien Wochenenden, wie es von vielen Befragten emphatisch formuliert wird. Das ist zugleich einer der zentralen Unterschiede zur Subform der

extrem arbeitszentrierten Entgrenzung: Freier Zeit für die Partnerschaft und andere private Interessen, die klar von den beruflichen Zielen unterscheidbar sind, wird auf der Ebene der Ziele und Strebungen ein hoher Stellenwert eingeräumt. Auch wenn die Freizeit und die Zeit mit der Familie sehr gering sind, so wird in den Schilderungen dieser „Auszeiten“ deren hohe Bedeutung und die Intensität der Erfahrung betont. Bezogen auf die Dimensionen der Inhalte und der Ziele zeigt sich, dass viele Befragte dieser Gruppe zu der Gruppe der Gründer/innen gehören, die sich mit ihrer Arbeit außerordentlich hoch identifizieren und in der beruflichen Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zu ihrer Selbstverwirklichung sehen. Die meisten der im Projekt KOMPETENT befragten Personen mit dieser Form der Lebensgestaltung sind Männer. Alle bezeichnen ihre Beziehungen als stabil – und praktisch alle Beziehungen sind zumindest für einen längeren Zeitraum Fernbeziehungen. Während ein Teil dieser Gruppe eine eher traditionale Beziehungsform beschreibt – hierbei handelt es sich um Männer mit Kindern, deren Partnerinnen sie von den Verpflichtungen in Haushalt und Familie entlasten –, führt der andere Teil dieser Gruppe eher egalitäre Partnerschaften, in denen noch keine Kinder vorhanden sind. Diese Form der Lebensgestaltung wird von den Befragten insgesamt positiv bewertet und als stabil eingeschätzt.

Ausbalancierte Segmentation (Typ E)

Diese Form der Lebensgestaltung kann am ehesten mit einem für ein „Normalarbeitsverhältnis“ üblichen, zeitlich ausgeglichenen Verhältnis von Beruf- und Privatleben in Zusammenhang gebracht werden. Die beiden Hauptlebenssphären werden bezogen auf die verschiedenen Dimensionen klar voneinander getrennt, und es besteht im Alltag nur ein geringer Koordinationsaufwand. Hinsichtlich der Dimension der Zeit zeigt sich bei den Befragten des Projekts KOMPETENT im Vergleich zu einem „normalen Normalarbeitsverhältnis“ eine nach wie vor erhöhte Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 45 bis 50 Stunden. Der Arbeitstag hat jedoch eine deutlich erkennbare Kernarbeitszeit und klare Grenzen, die von den Befragten auch bewusst gezogen werden, da für einige von ihnen das Privatleben den eigentlich wichtigen Teil des Lebens darstellt. Der Arbeitsinhalt ist für die Vertreter/innen dieser Gruppe von dem privaten Bereich zu trennen. Die Arbeit wird zwar gewissenhaft ausgeführt, ist aber für viele Befragte ein „Job“. Diese Form der Lebensgestaltung ermöglicht eine sehr konfliktfreie Realisierung beruflicher und privater Ziele, wird von den Befragten als durchweg positiv bewertet, und es wird kaum Bedarf für eine Veränderung gesehen.

6.3.2.4. Subformen der Integration

Wie bei der Segmentation lassen sich auch für die Hauptform der Integration zwei Subformen, eine arbeitszentrierte und eine ausbalancierte, voneinander unterscheiden. Beiden Subformen der Integration werden ausschließlich Frauen mit (meist jüngeren) Kindern zugeordnet.

Arbeitszentrierte Integration (Typ F)

Auch wenn alle Frauen in dieser Gruppe Kinder haben, so hat die Ausübung des Berufes dennoch eine sehr hohe Priorität. Es bestehen äußerst hohe Anforderungen an die Koordination von beruflichen und familiären Verpflichtungen – private Interessen werden dem weitgehend untergeordnet. Aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands der Arbeit ist diese Form sehr konfliktreich, und die Frauen benötigen für die Realisierung dieser Form der Lebensgestaltung die Unterstützung durch ein starkes soziales Netzwerk und oft auch bezahlte Dritte (beispielsweise Tagesmutter, Reinigungskraft). Die Aufgabe der Koordination des unterstützenden Netzwerkes und die „Letztverantwortung“ dafür, dass die Kinder versorgt sind, verbleiben bei den Frauen. Wenn also das Netzwerk aus Großeltern, anderen Unterstützer/innen und bezahlten Dritten versagt, fallen die „outgesourcten“ Aufgaben an die Frauen zurück. Ein „Ausfall“ in diesem Versorgungsnetz bedeutet unmittelbar Aufwand, Stress und damit ein dauerhaft hohes Konfliktpotenzial. In dieser Gruppe finden sich sowohl abhängig beschäftigte und alleinselbstständige Frauen als auch solche, die letztere Option stärker in Betracht ziehen. Von der Alleinselbstständigkeit versprechen sie sich größere individuelle Handlungsspielräume und Flexibilität, die sie im Alltag für die Bewältigung der Anforderungen in beiden Lebenssphären benötigen. Bezogen auf die Dimension Zeit berichten die Frauen von Arbeitszeiten zwischen 40 und 60 Stunden in der Woche, wobei die Verteilung der Arbeit über den Tag oft an den Öffnungszeiten der Kindertagesstätten orientiert ist. Die zweite Arbeitsphase des Tages beginnt oft abends, nachdem die Kinder schlafen gegangen sind. Inhaltlich sind Beruf und Privatleben prinzipiell klar zu unterscheiden. Allerdings haben viele der persönlichen Kontakte einen beruflichen Bezug, so dass hier Tendenzen zur Entgrenzung sichtbar werden. Diese Tendenzen zeigen sich bei einigen der Frauen auch in der Partnerschaft, die häufiger mit Männern aus der IT-Branche eingegangen werden. Insgesamt bleibt in der arbeitszentrierten Variante der Integration der Koordinationsaufwand sehr hoch. Es bedarf des ständigen Wechsels zwischen den Verpflichtungen im Beruf und im Privatleben. Das dauerhaft hohe Konfliktpotenzial wird als belastend empfunden, weshalb die Entwürfe der Frauen für eine Organisation des Verhältnisses von Beruf und Privatleben für die kommende Zeit in der Regel eine Veränderung vorsehen: Frauen mit älteren Kindern

antizipieren eine Verlängerung dieses Modells, bis eventuell ein Übergang in Formen der Segmentation oder Entgrenzung möglich wird, wohingegen die Frauen mit jüngeren Kindern über weniger konfliktreiche und in der Regel weniger arbeitszentrierte Formen der Lebensgestaltung nachdenken.

Ausbalancierte Integration (Typ G)

Das übergeordnete Integrationsziel der Balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dominiert diese Form deutlicher als dies in der arbeitszentrierten Variante der Fall ist. Insgesamt bleibt auch bei dieser Subform der Koordinationsaufwand hoch, ist aber aufgrund einer stärkeren Routinisierung der Abläufe und den etwas größeren zeitlichen Puffern nicht ganz so konfliktreich wie bei der zuvor beschriebenen Gruppe. Auch diese Frauen mit Kindern arbeiten – trotz Teilzeitvereinbarungen – noch zwischen 35 und 45 Stunden in der Woche und sie tun dies fast ausnahmslos an ihrem Arbeitsort. Überhaupt werden die beiden Lebenssphären bei diesem Typ wesentlich klarer getrennt, als dies bei der arbeitszentrierten Variante der Fall ist: Der von Erwerbsarbeit freien Zeit wird weitaus stärker ein eigener positiver Wert zugewiesen, und es werden bewusst Strategien zur Trennung dieser Bereiche angewandt, die ein negatives „spill over“, das Übergreifen von schlechten Erfahrungen und Einflüssen von einer Sphäre in die andere, verhindern sollen. Die Frauen aus dieser Gruppe berichten ausschließlich von eher egalitären Partnerschaften, die als unterstützend erfahren werden und in denen eine weitgehend gleichberechtigte Teilung der Verantwortung beispielsweise in der Kindererziehung möglich ist. Insgesamt wird diese Form der Lebensgestaltung als mittelfristig stabil und durchaus positiv bewertet.

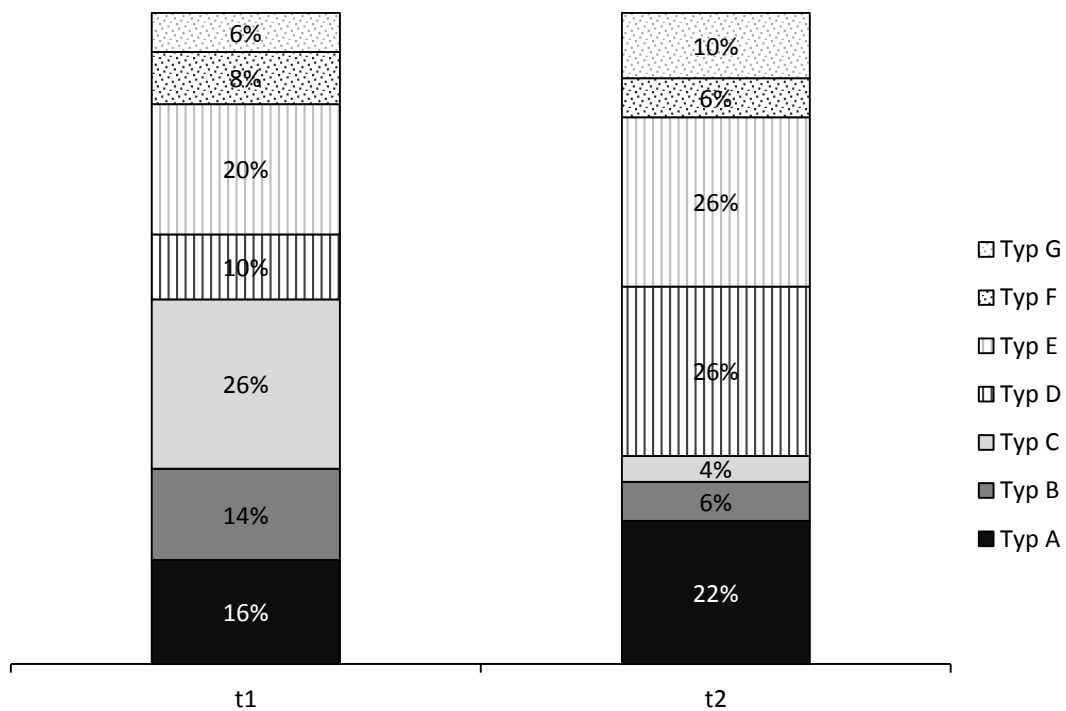
6.3.2.5. Ergebnisse der Untersuchung der Formen der Lebensgestaltung im Längsschnitt

Bereits in den einleitenden Ausführungen über die Formen der Lebensgestaltung ist anhand der Veränderungen der Verteilung der Hauptformen eine Grundtendenz beschrieben worden: Entgrenzte Formen der Lebensgestaltung nehmen zugunsten von Formen der Segmentation deutlich ab, während der Anteil der Personen die Beruf und Privatleben integrieren müssen (ausschließlich Frauen), nahezu konstant bleibt. In diesem Abschnitt wird nun zuerst auf die Verteilung der verschiedenen Subformen und ihre Veränderungen zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten eingegangen. Im Anschluss daran wird die Verteilung von Männern und Frauen in Bezug auf die Hauptformen beschrieben. Auf eine systematische Herstellung von Bezügen zu

anderen Dimensionen muss wegen der Komplexität des Konstrukts der Formen der Lebensgestaltung weitgehend verzichtet werden; auf einige besonders prägnante Zusammenhänge wurde bereits in den kurzen Beschreibungen der Subformen eingegangen.

Eine Übersicht der Verteilung der Subformen findet sich in Abbildung 52. Dargestellt sind dort die Subformen der Entgrenzung (Typen A bis C; Entgrenzung als Verschmelzung, extrem arbeitszentrierte Entgrenzung, relativierte Entgrenzung), der Segmentation (Typen D und E; arbeitszentrierte und ausbalancierte Segmentation) und der Integration (Typen F und G; arbeitszentrierte und ausbalancierte Integration).

Abbildung 52: Subformen der Lebensgestaltung (t₁ und t₂)



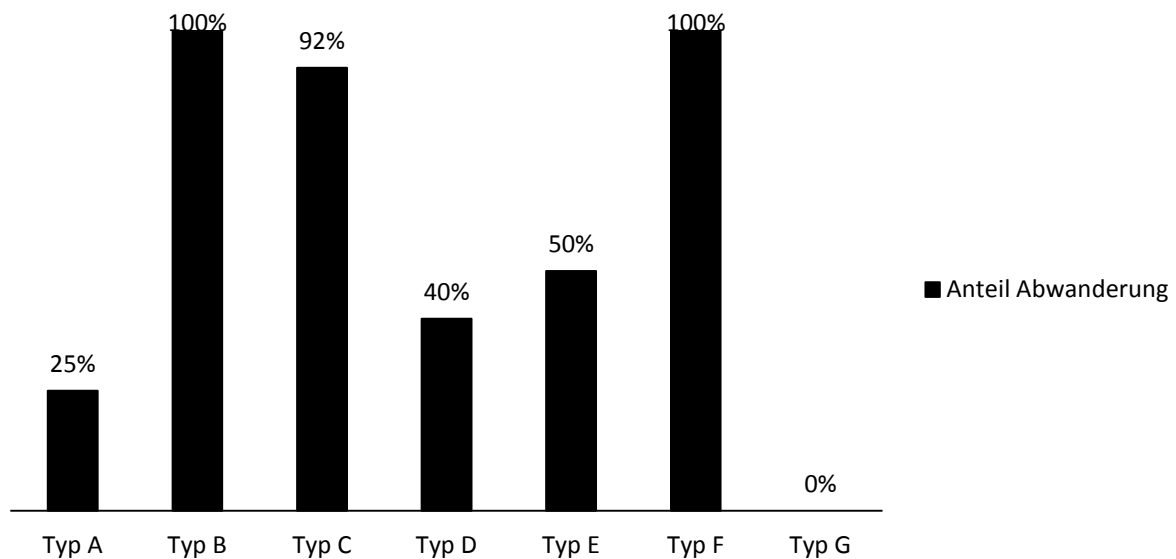
Zum ersten Erhebungszeitpunkt macht der Anteil der Personen mit einer entgrenzten Lebensweise insgesamt 56 Prozent aus. Davon entfallen 16 Prozent auf die Subform der Entgrenzung als Verschmelzung, 14 Prozent auf die Form der extrem arbeitszentrierten Entgrenzung und der mit 26 Prozent größte Anteil ist der relativierten Entgrenzung zuzurechnen. Der Anteil von 30 Prozent der Befragten, die eine der Subformen der Segmentation verfolgen, gliedert sich in einen kleineren Teil von 10 Prozent, der sehr arbeitszentriert lebt, und einen größeren Teil von

20 Prozent, der einer stärker ausbalancierten Form der Lebensgestaltung nachgeht. Die 14 Prozent der Befragten, die der Form der Integration zugewiesen werden, verteilen sich zu etwa gleichen Teilen auf die arbeitszentrierte Variante mit acht Prozent und die ausbalancierte Subform mit sechs Prozent.

Deutlich verändert zeigt sich das Bild zur zweiten Erhebung: Der Anteil der Hauptform der Entgrenzung ist auf 32 Prozent gesunken. Innerhalb der Hauptform hat der Anteil derjenigen Befragten, bei denen Beruf und Privatleben verschmelzen, von 16 auf 22 Prozent zugenommen, was als Ausdruck der Stabilität dieser Variante angesehen werden kann. Der starke Verlust der Hauptform ist ausschließlich auf die Rückgänge bei den Subformen der extrem arbeitszentrierten und der relativierten Entgrenzung zurückzuführen, deren Anteile an der Gesamtgruppe von 14 auf sechs beziehungsweise von 26 auf vier Prozent zurückgehen. Diese Personen geben ihre entgrenzte Lebensweise auf, um künftig stärker zwischen Beruf und Privatleben zu trennen. Diese Wechsel führen zu einer deutlichen Zunahme auf 52 Prozent der Befragten, die einer der Formen der Segmentation nachgehen, und die sich jeweils zur Hälfte auf die Subformen der arbeitszentrierten und der ausbalancierten Segmentation verteilen. Als sehr konstant zeigt sich die Gruppe der Frauen, die der Lebensgestaltungsform der Integration nachgehen, die nun 16 Prozent der Befragten ausmacht – die Anteile der arbeitszentrierten und der ausbalancierten Subform liegen bei sechs beziehungsweise 10 Prozent.

Der Interpretation der Befunde ist ein Hinweis voranzustellen: Selbst die relativ deutlichen Veränderungen der Anteile der Haupt- und Subformen geben nur begrenzt Auskunft über die Dynamik auf der Einzelfallebene, da die Anteile jeweils nur das Resultat aller Bewegungen zwischen den Formen, nicht aber die Bewegungen selbst darstellen. Tatsächlich wird etwa ein Drittel der Personen in der ersten und zweiten Erhebung exakt der gleichen Subform der Lebensgestaltung zugeordnet – entsprechend vollziehen rund zwei Drittel der Befragten eine Veränderung. Von diesen insgesamt 32 Wechseln sind 29 mit einem Wechsel der Hauptform verbunden, was eine klare Veränderung der Form der Lebensgestaltung bedeutet. Eine Übersicht der Anteile der Abwanderung von Personen, die einer Subform zum ersten Erhebungszeitpunkt zugeordnet worden sind, bietet die Abbildung 53, in der nur die Abwanderungen, nicht jedoch die Zuwanderungen aus anderen Gruppen abgebildet sind.

Abbildung 53: Subformen der Lebensgestaltung und Anteil der Abwanderung der ursprünglichen Gruppe zwischen t_1 und t_2



Die Übersicht zeigt, dass die beiden arbeitszentrierten Formen der Entgrenzung (Typ B) und der arbeitszentrierten Integration (Typ F) sowie die Form der relativierten Entgrenzung (Typ C) sehr stark von einem Rückgang betroffen sind. Mehr als alle anderen Formen bleibt ihre Realisierung offenbar so konfliktbehaftet, dass sie nicht dauerhaft durchgehalten werden kann. Als sehr stabil erweisen sich hingegen die Formen der Entgrenzung als Verschmelzung (Typ A) sowie die beiden Formen der Segmentation (Typen D und E) und die ausbalancierte Form der Integration (Typ G). Der überwiegende Teil der Veränderungen der Formen der Lebensgestaltung entspricht der ursprünglichen These, dass die hoch arbeitszentrierten und entgrenzten Formen der Lebensgestaltung (mit Ausnahme der Entgrenzung als Verschmelzung) auf Dauer nur sehr schwer durchzuhalten sind und daher Wechsel in weniger konfliktbehaftete Varianten zu erwarten sind. Die Gründe dafür finden sich sowohl in der beruflichen Sphäre als auch im privaten Bereich:

- Im Beruf sind vor allem die dauerhaft hohe Arbeitsbelastung, wie sie beispielsweise durch die extrem hohen Arbeitszeiten zum Ausdruck kommt (→ Kapitel 6.2.3.), aber auch der fehlende „Rückzugsort“ ausschlaggebend. Der Hinweis auf den fehlenden Rückzugsort ist insofern bedeutsam, als dass sechs von sieben Befragten, die in der ersten Erhebung der extrem arbeitszentrierten Entgrenzung zugeordnet worden sind, für die zweite Erhebung der arbeitszentrierten Segmentation zugewiesen werden. Diese Befragten haben ihre Arbeitszeiten damit nur vergleichsweise leicht reduziert. Ein wesentlicher Bestandteil der Konfliktreduktion kann daher auf die stärkere Trennung der beiden Lebensstränge zurückgeführt werden, wodurch nun ein „Abschalten“ außerhalb der Sphäre des Berufs möglich

ist. Konflikte im Beruf betreffen jetzt nicht mehr die „ganze Person“. Die Kombination von deutlicher zeitlicher Reduktion und stärkerer Trennung findet sich bei jenen sechs Befragten, die von der Form der relativierten Entgrenzung in die Form der ausbalancierten Segmentation wechseln (insgesamt verließen 13 Befragte die Form der relativierten Entgrenzung).

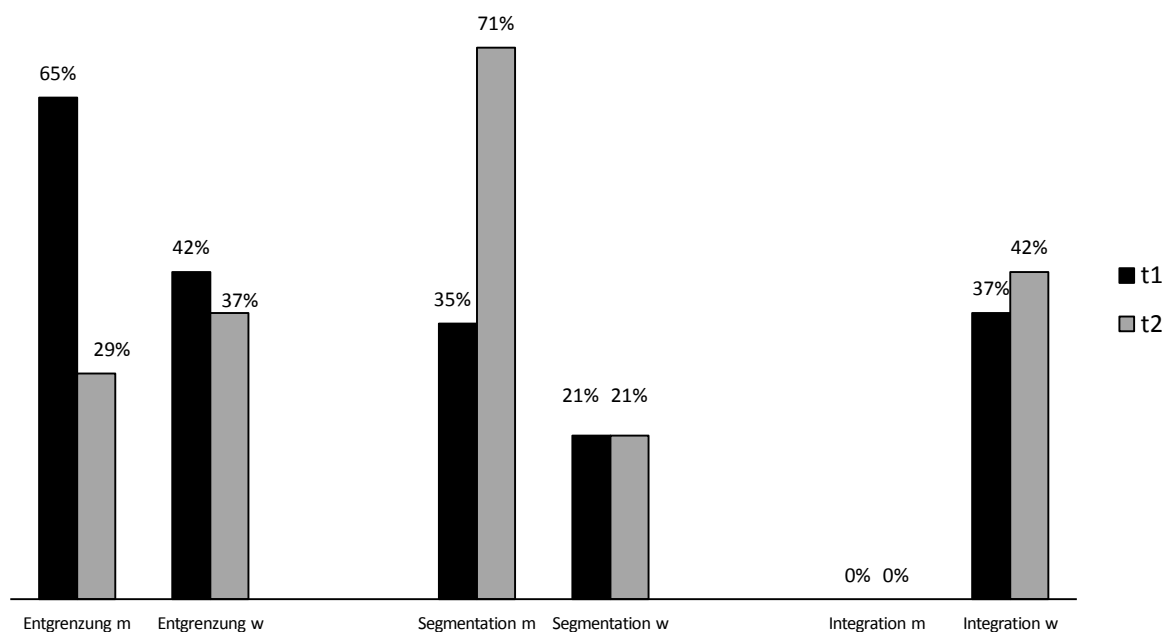
- Für den Bereich des Privatlebens ist vor allem auf eine Veränderung hinzuweisen, die eine Reduktion der Arbeitszeit und eine stärkere Trennung der beiden Lebenssphären begünstigte beziehungsweise verlangt: Der Anteil der Haushalte mit Kindern steigt zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten um ein Fünftel von 34 auf 54 Prozent (→ Kapitel 6.1.1.). Für Frauen mit Kindern bedeutet dies häufiger den Wechsel in eine Form der Integration, während Männer aufgrund des geringeren Anteils an übernommenen häuslichen und familiären Verpflichtungen öfter in eine Form der Segmentation wechseln und hier die stärker ausbalancierte Variante favorisieren.

Es können jedoch auch gegenläufige Entwicklungen identifiziert werden, bei denen Personen nicht von einer arbeitszentrierten oder entgrenzten Form in die Formen der Segmentation oder der Integration und die stärker ausbalancierten Varianten wechseln. Insgesamt finden sich neun solcher Veränderungen: Zwei Personen wechseln aus der relativierten Entgrenzung in eine der anderen entgrenzten Formen; die Zeit in der relativierten Entgrenzung ist hier nicht mehr als eine Phase der Neuorientierung beziehungsweise der Regeneration. Die stärkste Zuwanderung erfahren die Formen der Entgrenzung als Verschmelzung und die extrem arbeitszentrierte Variante der Entgrenzung durch Personen, die aus den beiden Subformen der Segmentation in eine entgrenzte Form wechseln. Die größte Veränderung vollziehen zwei Frauen, die aus der arbeitszentrierten Integration in die Formen der Entgrenzung als Verschmelzung beziehungsweise in die Form der relativierten Entgrenzung wechseln. In beiden Fällen hat die Verantwortung für die Erziehung der Kinder abgenommen, da diese mit wachsendem Alter weniger Betreuung benötigen.

Der Vergleich von Frauen und Männern zeigt zu beiden Erhebungszeitpunkten klar erkennbare Unterschiede in den Verteilungen auf die Hauptformen der Lebensgestaltung (Abb. 54). Für die Männer ist festzustellen, dass zu keinem der beiden Erhebungszeitpunkte ein Mann der Form der Integration zugeordnet wird, und die Männer daher nur zwischen den Hauptformen der Entgrenzung und der Segmentation wechseln. Zum ersten Erhebungszeitpunkt ist der Anteil

der entgrenzt lebenden Männer mit 65 Prozent wesentlich stärker ausgeprägt als die Gruppe von Befragten mit einem Anteil von 35 Prozent, die ihr Leben im Sinne einer Segmentation organisieren. Dieses Verhältnis kehrt sich zum zweiten Erhebungszeitpunkt um: Nun sind 71 Prozent der männlichen Befragten einer Form der Segmentation und nur 29 Prozent einer Form der Entgrenzung zuzuordnen. Die Verteilungen bei den Frauen zeigen geringere Unterschiede zwischen den Erhebungen: Der Hauptform der Entgrenzung werden zur ersten Erhebung 42 Prozent und zur zweiten Erhebung 37 der Frauen Prozent zugeordnet. Der Anteil der Frauen, die ihr Leben im Sinne einer Segmentation der Lebenssphären gestalten, bleibt mit 21 Prozent konstant. Komplementär zur Form der Entgrenzung werden der Form der Integration zunächst 37 Prozent und zur zweiten Erhebung 42 Prozent der Frauen zugewiesen. Diese Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern auf die drei Hauptformen der Lebensgestaltung sind im Fisher's exact test sowohl zur ersten als auch zur zweiten Erhebung signifikant (t_1 : $p < .01$; t_2 : $p < .001$).

Abbildung 54: Hauptformen der Lebensgestaltung nach Geschlecht (t_1 und t_2)



Bevor auf die Gründe für die unterschiedlichen Verteilungen eingegangen wird, erscheint noch ein Hinweis bezüglich der Dynamik der Veränderungen angebracht: Die Werte bei den Frauen erwecken auf den ersten Blick einen sehr stabilen Eindruck. Tatsächlich ist der Anteil der Männer mit einem Wechsel mit 65 Prozent auch höher als bei den Frauen, von denen 47 Prozent die Form der Lebensgestaltung verändern. Die dennoch vorhandene Dynamik – immerhin ist knapp die Hälfte der Frauen zur zweiten Erhebung in einer anderen Form der Lebensgestaltung als

wenige Jahre zuvor – wird nur stärker durch eine Kombination von Veränderungen verdeckt, die sich im Resultat annähernd ausgleichen.

Die Suche nach Gründen für die Wechsel der Männer verweist vor allem auf Abwanderungen aus den Subformen der extrem arbeitszentrierten Entgrenzung und der relativierten Entgrenzung hin zu Formen der Segmentation. Dass diese Veränderung in Richtung einer stärkeren Balance von Beruf und Privatleben gewünscht ist, kann anhand der Zunahme von entsprechenden Strebungen gezeigt werden (→ Kapitel 6.3.1.5.).

Die Veränderungen bei den Frauen lassen sich hingegen weniger eindeutig erklären. Insgesamt zeigt sich auch hier eine Tendenz des Wechsels von den konfliktreicheren Subformen der relativierten Entgrenzung und der arbeitszentrierten Integration hin zu den weniger konfliktreichen Formen der ausbalancierten Formen der Segmentation und der Integration sowie zwei Wechsel in die Form der Entgrenzung als Verschmelzung. Im Unterschied zu den Männern bleibt bei den Frauen der Anteil der Strebungen, die auf eine Integration gerichtet sind, in der Summe vergleichsweise konstant (→ Kapitel 6.3.1.5.), was sich auch in der Verteilung der Formen der Lebensgestaltung abbildet.

Resümee. In diesem Kapitel wurden drei Haupt- und sieben Subformen der Lebensgestaltung vorgestellt, die in ihrem Kern als verschiedene Strategien begriffen werden können, Zielkonflikte zwischen den Lebenssphären zu reduzieren. Bei der Hauptform der Entgrenzung entfallen diese Konflikte weitgehend, da hier die Grenzen so weit verschwimmen, dass von zwei Lebenssphären nicht sinnvoll gesprochen werden kann. Bei den beiden anderen Formen, der Segmentation und der Integration, werden die Lebensbereiche im Denken, Fühlen und Handeln klar voneinander getrennt. Während die Trennung bei der Form der Segmentation weitgehend möglich ist, bedürfen die Formen der Integration der Bildung von Integrationszielen und sind mit einem dauerhaft höheren Koordinationsaufwand im Alltag verbunden.

Die empirischen Befunde zeigen eine zentrale Tendenz der Abnahme von entgrenzten Formen der Lebensgestaltung, insbesondere der extrem arbeitszentrierten und der relativierten Subform. Ein deutlicher Zuwachs lässt sich für die Formen der Segmentation ausweisen. Diese grundlegende Entwicklung entspricht der These, dass hoch arbeitszentrierte und entgrenzte Formen der Lebensgestaltung nur schwer auf Dauer durchzuhalten sind. Signifikante Geschlechterunterschiede zeigen sich bei der Verteilung auf die Haupt- und Subformen: Männer

sind zunächst stärker einer der entgrenzten Formen zuzuordnen und wechseln zur zweiten Erhebung in Formen der Segmentation. Die Anteile der Frauen, die den einzelnen Formen zugewiesen werden, bleiben in der Summe für beide Erhebungen nahezu konstant, wobei die Formen der Entgrenzung als Verschmelzung und die beiden Formen der Integration am häufigsten zu finden sind.

6.4. Typologie einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität

In den Kapiteln 6.1. bis 6.3. wurden entlang von demografischen Daten sowie den objektiven und subjektiven Dimensionen von Berufsbiografien Eigenschaften und Veränderungen der Untersuchungsgruppe beschrieben. Die dabei eingenommene Perspektive orientierte sich weitgehend an den einzelnen Dimensionen (beispielsweise der Arbeitszeit, der Kooperationsform oder der beruflichen Strebungen) und nicht an den Berufsbiografien der befragten Personen als Konfigurationen dieser Elemente.²³ In diesem Kapitel wird nun eine längsschnittliche Perspektive auf die untersuchten Berufsbiografien eingenommen und die Fälle werden verschiedenen Typen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien zugeordnet.

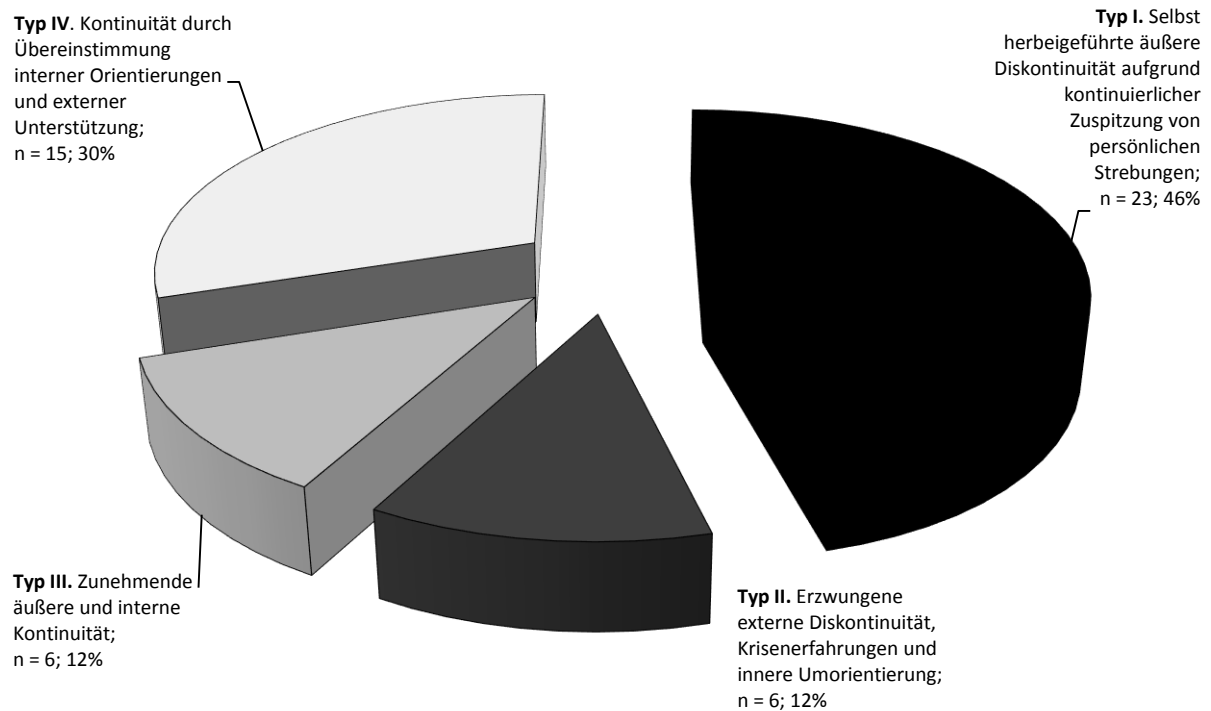
Die Beschreibungen der einzelnen Dimensionen in den letzten Kapiteln haben einen Eindruck von der Dynamik oder Stabilität der Berufsbiografien in der Untersuchungsgruppe vermittelt, und es wurden einzelne Zusammenhänge zwischen den Dimensionen hervorgehoben. In der folgenden Darstellung der Typen von beruflichen Verläufen werden nun die empirischen Regelmäßigkeiten der einzelnen Typen beschrieben und deren jeweils charakteristisches Element hervorgehoben (→ Kapitel 5.2. und 5.4.3.).

Das Ergebnis der fallvergleichenden Analyse ist eine Typologie mit vier Haupttypen mit einer jeweils spezifischen Form der Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität: Für den ersten Haupttyp ist charakteristisch, dass Veränderungen der objektiven Dimensionen durch Zuspitzungen persönlicher Strebungen herbeigeführt werden. Beim zweiten Haupttyp sind es extern erzwungene Diskontinuitäten, die zu persönlichen Krisen und inneren Umorientierungen führen. Für den dritten Haupttyp ist die gleichzeitige Zunahme einer sowohl äußeren als inneren

²³ Eine Ausnahme bildet die Beschreibung der Formen der Lebensgestaltung: Die Zuordnung der Personen zu den Formen der Lebensgestaltung orientiert sich an Konfigurationen von Merkmalsausprägungen der in Kapitel 6.3.2.1. vorgestellten Dimensionen.

Kontinuität kennzeichnend. Eine Kontinuität basierend auf einer planvollen Verfolgung interner Orientierung im Handeln, die durch unterstützende Strukturen im beruflichen und privaten Umfeld gefördert wird, ist bezeichnend für Biografien des vierten Haupttyps. Eine Übersicht der Haupttypen und einen Eindruck der quantitativen Verteilung der Fälle auf diese bietet die Abbildung 55.

Abbildung 55: Haupttypen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität



Die vier Haupttypen und gegebenenfalls vorhandene Subtypen werden in den Kapiteln 6.4.1. bis 6.4.4. vorgestellt. Die Darstellungen der Typen beginnen mit einer einführenden Beschreibung der zentralen Charakteristiken des jeweiligen Typs und der Ausprägungen der einzelnen Dimensionen der Berufsbiografien, die in dem jeweiligen Typ zusammengefasst sind. Die Beschreibung ist zwar in objektive und subjektive Dimensionen untergliedert; innerhalb eines Typs orientiert sich die Darstellung jedoch stärker an den Konfigurationen des jeweiligen Typus als an der Reihenfolge der Dimensionen, wie sie in den Kapiteln 6.2. und 6.3. gewählt wurde. Die Darstellung der Typen wird mit einer tabellarischen Übersicht der Merkmalsausprägungen auf den einzelnen Dimensionen und einem Fallbeispiel abgeschlossen.

Als letzter Schritt der Beschreibung der Typologie wird im abschließenden Kapitel 6.4.5. noch einmal systematisch auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Typen eingegangen. Dabei werden die einzelnen Typen entlang der in den Kapiteln 6.2. und 6.3. beschriebenen Dimensionen diskutiert, um auf diesem Weg noch einmal die unterschiedliche Bedeutung der einzelnen Dimensionen für Personen der verschiedenen Typen herauszuarbeiten. In diesem Kapitel findet

sich auch eine komprimierte Zusammenstellung der Ausprägungen der Merkmalskonfigurationen der einzelnen Typen in Form einer tabellarischen Übersicht.

6.4.1. Selbst herbeigeführte äußere Diskontinuität aufgrund kontinuierlicher Zuspitzung von persönlichen Strebungen (Typ I)

Kennzeichnend für diesen Haupttyp ist eine Zuspitzung beruflicher motivationaler Orientierungen und deren aktive Verfolgung im Handeln, wodurch es in den Biografien der Befragten zu mehrheitlich selbst gewählten Veränderungen der untersuchten Dimensionen kommt. Dieser Haupttyp kann in zwei Subtypen unterschieden werden: Die erste Unterform wird als „Streben nach genereller Veränderung“ bezeichnet, womit zum Ausdruck gebracht werden soll, dass diese Personen in ihrem Handeln eine sehr grundlegende Orientierung verfolgen, sich häufig und deutlich mit Blick auf mehrere Dimensionen zu verändern. Der zweite und zahlenmäßig größere Subtyp ist hingegen charakterisiert durch die Zuspitzung spezifischer Strebungen, um deren Realisierung herum weitere Veränderungen vollzogen werden.

6.4.1.1. Streben nach genereller Veränderung (Typ I.a)

Bei diesem Typ wird die Entwicklung der Berufsbiografie durch eine motivationale Orientierung strukturiert, die regelmäßig weitreichende berufliche Veränderungen herbeiführt. Diese Orientierung im Handeln durchdringt die objektiven und die subjektiven Dimensionen und stellt viele von ihnen zur Disposition, um sie sich verändernden Strebungen anzupassen. Das Maß der Bewusstheit dieser „dynamischen“ Orientierung im Handeln ist bei den einzelnen Personen unterschiedlich ausgeprägt, wird aber von fast allen thematisiert und als nicht grundsätzlich problematisch wahrgenommen. „Brüche“ – im Sinne von grundlegenden Veränderungen – sind im Verständnis dieser Befragten ein selbstverständlicher Teil ihrer Biografie. Einige Befragte versuchen regelrecht bewusst, Brüche herbeizuführen, andere den Veränderungen in der Berufsbiografie einen „sinnvollen“ Platz zuzuweisen.

Brüche gehören dazu, von daher guck' ich auch danach und versuche sie auch wahrzunehmen und ihre Funktion sozusagen in den Verlauf rein zu integrieren. Das ist jetzt nicht zwanghaft, oder so, aber wenn mir auffällt, oder wenn ich vermeintlich spüre, dass da irgendwas nicht stimmt, dann gucke ich schon sehr genau hin, mittlerweile sehr genau hin. Was ist das? Kann ich was dran ändern? Liegt es an mir? Liegt es an anderen? Oder an den Strukturen? Und kann ich in irgendeiner Form etwas ändern, hab' ich Einflussmöglichkeiten? Wenn ja welche und wie muss ich damit umgehen? Wie stell ich mich denen? Auf der anderen Seite hab' ich per-

sönlich... viele Erfahrungen in meinem Privatleben... gemacht, oder den Blick darauf gewonnen, mein Leben verläuft nicht gerade, sondern schlängelt sich und ist vor allem nicht ruhig. Dem stell' ich mich und das ist in Ordnung so. Anscheinend gibt es auch Elemente in mir, um mal auf's Persönliche zu kommen, die in dem Moment, wenn es zu ruhig wird, ständig beschleunigende Faktoren ins Spiel bringen, um wieder Dynamik zu haben.

(K06m-II, B13)

Dieses Maß der Bereitschaft – oder: der Wunsch – zur Veränderung geht deutlich über das auch bei vielen anderen Befragten vorhandene Interesse „Neues zu erleben“ hinaus. Ein wesentlicher Unterschied zu jenen Personen besteht darin, dass eine Kenntnis des neuen Arbeitsfeldes minimal bis gar nicht vorhanden sein muss, und dass auf dieses Nicht-Wissen nicht unbedingt mit Vorsicht, Zurückhaltung oder planvoller Vorbereitung reagiert wird, sondern im Gegenteil davon ausgegangen wird, dass es „schon irgendwie klappen wird“.

Die relativ häufigen und mitunter tief greifenden Wechsel verlangen von den Personen ein sehr hohes Maß an persönlichem Einsatz, um auch unter den neuen Erwerbsbedingungen sowohl die persönlichen Ziele und Strebungen verfolgen zu können als auch eine grundlegende Finanzierung zu ermöglichen. Dieser Einsatz wird jedoch weniger als äußere Anforderung erlebt; vielmehr ist die Bearbeitung notwendiger Tätigkeiten ein Teil der Verwirklichung eines persönlichen Projektes. Die deutliche Ausprägung des Wunsches, selbst, als ganze Person, etwas Neues zu erleben, zeigt sich in den akzentuierten Autonomiestrebungen. Dieser Wunsch findet sowohl in den Ausprägungen der subjektiven als auch der objektiven Dimensionen seinen Ausdruck darin, dass intensiv darauf hingewirkt wird, die Arbeit um einen selbst herum zu organisieren.

Eine Besonderheit dieses Typs ist die Qualifikationsstruktur der Befragten: Unter den vier Personen finden sich eine Industriekauffrau, ein Philosoph, eine Psychologin und ein Befragter ohne berufsqualifizierenden Abschluss. Eine für die IT-Branche spezifische Qualifikation, auf deren Grundlage ein technisches Produkt oder eine entsprechende Dienstleistung hätte entwickelt werden können, fehlt also bei allen diesen Befragten.

Objektive Dimensionen

Für die Personen dieses Typs ist ihre Arbeit ein wesentlicher Teil ihres Lebens und damit zugleich ihrer persönlichen Verwirklichung – Erwerbsunterbrechungen sind daher sehr selten. Mit diesem Verständnis von Arbeit sind Arbeitszeiten von durchschnittlich 60 Stunden pro Woche zur ersten Erhebung beziehungsweise 50 Stunden pro Woche zur zweiten Erhebung verbunden. Das ist im Rahmen der vorliegenden Untersuchung als sehr hoch beziehungsweise

hoch einzustufen. Die ausgeübte Arbeit wird in der Regel jedoch nicht als „Arbeit“ erlebt, da sie fast immer mit persönlichen Zielen verbunden ist.

Das strukturierende Moment der stetigen Veränderung findet bei den anderen objektiven Dimensionen seinen Ausdruck unter anderem in den eher häufigen Wechseln des Betriebs und der Branche zwischen der ersten und der zweiten Erhebung. Die Branche verlässt die Hälfte der Befragten dieser Gruppe. Diese Veränderung führt die Personen in Tätigkeitsfelder, für die sie keine entsprechenden Qualifikationen besitzen. Damit verbunden ist im Vergleich zu anderen Gruppen der Anteil an inadäquaten Tätigkeiten zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung am höchsten. Auch der Anteil an Befragten, die den Betrieb wechseln, ist sehr hoch. Diese Wechsel des Betriebs stehen nicht mit persönlichen Konflikten in Verbindung. In der Regel ist es der sehr hohe Anspruch an die Realisierung eigener – oft neuer – Ziele, der in Situationen, in denen diese Verwirklichung bedroht erscheint, zu einer hohen Bereitschaft führt „weiterzuziehen“.

Eine besondere Konstellation weisen auch die Dimensionen der Arbeitsplanung und –form, der Kooperationsform, der Erwerbsform und der Verantwortung auf. Die Tätigkeit der Befragten dieses Typs ist weder zur ersten noch zur zweiten Erhebung eine rein ausführende, denn dies hätte den ausgeprägten Vorstellungen darüber, was das Ziel der Tätigkeit ist und wie diese zu planen ist, widersprochen. Das „Problem“ der Befragten dieser Gruppe besteht jedoch darin, dass sie kaum oder keine (formalen) technischen oder kreativen Qualifikationen besitzen, die eine Realisierung einschlägiger Projekte in dieser Branche ohne fremde Unterstützung zuließe. Entsprechend notwendig ist in der Regel die Zusammenarbeit mit Dritten, die vor allem in kleineren Unternehmen oder zumindest in sozial überschaubaren Einheiten gesucht wird. Die Rolle der Befragten in diesen meist in Projektform angelegten Kooperationen ist in der Regel eine Ideen gebende, konzeptionelle oder organisatorische, während die technische oder gestalterische Umsetzung eher begleitet denn selber ausgeführt wird. Diese häufige Verbindung von konzeptioneller und ausführender Tätigkeit kann in verschiedenen Kontexten einen Rahmen finden.

Die von den Personen übernommene Verantwortung variiert stark, ist jedoch nie mit einer Position verbunden, in der die eigene Handlungsautonomie als gering einzustufen und die Befragten auf ausführende Tätigkeiten verwiesen wären. Naheliegend sind für diese Befragten Positionen mit Projekt- oder Mitarbeiter/innenverantwortung oder die Gründung kleiner Unternehmen. Diese Gründungen werden jedoch nicht verfolgt, um viel Geld zu verdienen oder Macht auszuüben, sondern um einen Kontext für die eigenen Projekte zu schaffen.

Subjektive Dimensionen

Die fachlich-inhaltlichen Strebungen richten sich zur ersten Erhebung vor allem auf technische Innovationen und die Möglichkeiten ihrer Anwendung. Dabei steht weniger die Technik als solche im Zentrum des Interesses: Sie ist als Medium interessant, mit dem die „eigentlichen“ Dinge realisiert werden können. Die Technikbegeisterung dieser Gruppe ist also weniger eine dezidiert technische, vielmehr besteht ein wesentlicher Teil des Interesses darin, dass es sich hierbei um etwas ganz Neues handelt und dass um diese Technik herum eine Branche entstanden ist, die für ihre Vorstellung von Arbeit und Leben neue Möglichkeiten eröffnet. Mit der Technikbegeisterung eng verknüpft sind zwei weitere Strebungen dieser Gruppe: Eine Orientierung am Prestige und ein Streben danach, Neues zu erleben. Die Orientierung am Prestige dieser Branche ist vor allem mit dem der Branche zugeschriebenen Potenzial der Wertschöpfung verbunden, das es leichter macht, Geld für Projekte zu akquirieren, die dann mit großer Begeisterung konzeptionell entworfen und organisatorisch begleitet werden.

Das Streben danach, Neues erleben zu können und lebenslang zu lernen, ist bei dieser Gruppe dauerhaft vorhanden. Wie bereits erwähnt, handelt es sich hierbei um eine grundsätzlichere Haltung gegenüber neuen Erfahrungen, als dies bei anderen Befragten der Fall ist, die zwar auch an beruflichen Veränderungen interessiert sind, diese aber stärker im Rahmen ihrer vorhandenen Qualifikationen und ihres bisherigen Werdegangs entwerfen.

Genau. Die machen alles und nichts und irgendwas mit Internet. Ich weiß auch nicht genau, was das heißt. Also, von daher war das eher so: Ich lasse mich mal überraschen. Das war eher so: „Schön, geil, was Neues, was Spannendes, das kenne ich noch nicht.“ Und dann gucken wir mal. Ich habe das bisher alles irgendwie hingekriegt. Das wird schon laufen. Und wenn nicht, überlege ich mir was. Also, ich hatte sonst überhaupt gar keine Affinität dazu. Also, das war nicht so: „Ich will unbedingt in diese Webecke und Internet, und ich will da mitgestalten.“ ... Das hatte ich alles überhaupt nicht auf dem Plan.

(K64w-I, B136)

Den Kern der Vorstellungen von Autonomie bildet in dieser Gruppe die individuelle Autonomiestrebung mit den beiden Varianten der Abwehr von Fremdbestimmung und dem Streben nach Selbstbestimmung. Der zeitliche Horizont der Realisierung dieser Strebungen ist auf einer mittelfristigen Ebene darauf gerichtet, Projekte realisieren zu können, die spannend sind, als auch mit Blick auf den Alltag auf die Schaffung tätigkeitsnaher Handlungsspielräume. Langfristige biografische Entwürfe mit konkreten Lebenszielen sind bei diesem Typ eher nicht von Bedeutung. Autonomiestrebungen, die auf die Ausübung von Macht und Einfluss gerichtet sind, finden sich nur bei jenen Befragten, die ein Unternehmen gründen, um einen Kontext für ihre Projekte zu schaffen. Aber sowohl bei diesen Personen als auch bei jenen, die innerhalb

einer größeren Organisation arbeiten, besteht weniger ein Interesse an der Machtausübung – die als eher ambivalent angesehen wird –, vielmehr geht es in ihrem Verständnis darum, notwendige Aufgaben zu verteilen und für einen guten Ablauf der Dinge zu sorgen.

Also, was ich <immer> schon wusste seit der Filmerei, dass diese ganzen Organisationsgeschichten, <die> kann ich. Irgendwas organisieren von A nach B und wie das läuft und funktioniert und trallala, das kriege ich gut hin. Und ich glaube, also, von <heute> aus gesehen, würde ich sagen: Das war eine logische Fortführung – von der Organisation einer Sache hin zum <Managen> von etwas ist das eigentlich eine logische Entwicklung. Wobei ich mich selber... niemals in irgendeiner Form in so einer Rolle begriffen hätte. Sondern ich habe mich selber mal eher als... Ich mache so ein bisschen im Hintergrund, ne? Und hätte das niemals als Managen in irgendeiner Form gesehen.

(K64w-I, B14)

Die Unternehmenskultur und Atmosphäre, die Struktur der Unternehmen und damit eng verbunden die Zusammenarbeit sind für die Befragten als sozialer Rahmen ihrer Arbeit von großer Bedeutung. Da die Arbeit für die Befragten eine Form der Selbstverwirklichung darstellt, ist die Firma auch ein sozial entgrenzter Ort, an dem gemeinsam mit Anderen versucht wird, spannende Projekte zu realisieren und sowohl bei der „Arbeit“ als auch danach Spaß zu haben. Dies bedeutet nicht, dass zu allen Personen im Unternehmen eine freundschaftliche Beziehung besteht, aber ein gutes soziales Miteinander ist von großer Bedeutung.

Die entgrenzte Lebensweise dieser Gruppe wird in den vorangehenden Schilderungen bereits sichtbar: die große Übereinstimmung von persönlichen Zielen mit den Zielen, die sie in ihrer Arbeit verfolgen, eine deutliche inhaltliche, soziale, zeitliche und räumliche Entgrenzung sowie eine Zustimmung zu dieser Form des Arbeitens und Lebens. Alle vier Personen des Typs werden daher fast durchgängig einer Form der Entgrenzung zugeordnet; besonders häufig findet sich die Form der Entgrenzung als Verschmelzung. Nur vorübergehend sind einzelne Befragte der Form der relativierten Entgrenzung zuzurechnen. Von hier führt sie der Weg entweder zurück in die vollständig entgrenzte Form oder in die ebenfalls sehr stabile Form der arbeitszentrierten Segmentierung.

Demografische und weitere Angaben

Diesem Typ werden vier Personen, zwei Männer und zwei Frauen, zugewiesen. Das Qualifikationsprofil zeigt zwei Befragte mit einem geistes- oder sozialwissenschaftlichen Studium und zwei Personen ohne Studium (Industriekauffrau und ohne berufsqualifizierenden Abschluss). Das Durchschnittsalter dieser Gruppe beträgt rund 33 Jahre. Zur ersten Befragung sind beide Männer Väter, aber nur wenig in die Erziehung eingebunden. Zur zweiten Erhebung leben beide

nicht mehr mit der Mutter des jeweiligen Kindes zusammen. Beide Männer haben nun neue Partnerinnen und in einer der neuen Beziehungen gibt es ein neues Kind. Die Arbeitsteilung in den Beziehungen wird häufiger als eher egalitär beschrieben.

Tabelle 17: Typ I.a.: Streben nach genereller Veränderung

Allgemeine Daten		
n	4	Alter (t ₁): M = 32.75 Jahre, SD = 1.26
		Geschlecht: Frauen: 2 Männer: 2
		Kinder im Haushalt: t ₁ : 2 ja, 2 nein t ₂ : 1 ja, 3 nein
Studienfächer	2 kein Studium, 2 Geistes-/SozWiss	
Objektive Dimensionen	t ₁	t ₂
Erwerbsunterbrechungen	sehr selten (vor t ₁ : 1 x 6 bis 11 Monate)	
Beruf		
Adäquanz der Tätigkeit	2 adäquat; 2 adäquat und inadäquat	2 adäquat; 2 adäquat und inadäquat
Branchenwechsel (t ₂)	2 von 4 Befragten (50 Prozent)	
Arbeitszeit	M = 60 h/w, SD = 5.40	M = 50 h/w, SD = 6.45
Arbeits- ...		
-planung	4 ausführend und konzeptionell	3 ausführend & konzeptionell; 1 konzeptionell
-form	2 Projekt und Routine; 1 Projekt; 1 Routine	2 Projekt und Routine; 2 Projekt
Kooperationsform	2 Team, hoher Eigenanteil; 1 Team; 1 Solo	2 Team; 2 Team, hoher Eigenanteil
Verantwortung	2 Aufgabe+MA; 1 Aufgabe; 1 Aufgabe+MA+Unternehmen	2 Aufgabe; 2 Aufgabe+MA+Unternehmen
Erwerbsform	2 Gründer/innen; 2 Mitarbeiter/innen	2 Gründer/innen; 2 Mitarbeiter/innen
Betrieb		
Wechsel (t ₁ bis t ₂)	3 von 4 Befragten (75 Prozent)	
Größe (in Mitarbeiter/innen)	1 x 1; 1 x 2-10; 1 x 11-30; 1 x 51+	2 x 11-30; 1 x 2-10; 1 x 51+
Subjektive Dimensionen	t ₁	t ₂
Berufliche Strebungen		
fachlich-inhaltlich	4 Technikbegeisterung; 1 Managementtätigkeiten; ...	2 konzeptionelle Tätigkeiten; 1 Managementtätigkeiten; ...
autonomiebezogen	3 Abwehr von Fremdbestimmung; 3 Selbstbestimmung	3 Selbstbestimmung; 2 Abwehr von Fremdbestimmung; 2 Macht und Einfluss
sozial	4 Atmosphäre; 4 Zusammenarbeit	1 Anerkennung
kontextbezogen	2 Prestige; 1 Arbeitszeiten; 1 Beschäftigungsverhältnis; ...	3 Beschäftigungsverhältnis; 1 Unternehmensstruktur; ...
weitere	1 übergreifende Lernziele; 1 Sonstiges	2 Neues erleben; 1 Balance; 1 Sonstiges
Formen der Lebensgestaltung		
Hauptformen	4 Entgrenzung	3 Entgrenzung; 1 Segmentation
Subformen	2 Typ A; 2 Typ C	3 Typ A; 1 Typ D
Zugeordnete Fälle		
K06m, K46m, K59w, K64w		

Fallbeispiel: Eine Prinzessin heiraten, um den roten Faden von Kunst, Kultur und Wirtschaft zu durchschneiden.

(m; 31 Jahre; ohne berufsqualifizierenden Abschluss; Gründer; in fester Beziehung; 1 Kind)

Der Interviewpartner K46 hat nach dem Abbruch des Gymnasiums beruflich und biografisch viel unternommen: Einige Jahre lang organisiert er in Deutschland Rockkonzerte, bevor er nach Afrika umzieht. Dort veranstaltet er zunächst Partys und Filmfestivals. Später übernimmt er als Angestellter die Führung eines Restaurants, gründet ein Magazin, eröffnet ein Internetcafé und transportiert das Magazin ins Internet. Nach seiner Rückkehr nach Deutschland arbeitet er für etwa drei Jahre als angestellter Projektleiter. Wenige Jahre später verlässt er die Firma und macht sich selbstständig, um wieder nur sich selbst Rechenschaft schuldig zu sein, was ihm ein wichtiges Bedürfnis ist.

Und [ich] hatte aber das Gefühl, dass ich – auch aus egoistischen Gründen, aus psychologischen Gründen – wieder selbstständig werden muss, dass ich meine eigenen Fehler selber verantworten möchte und meinen eigenen Erfolg auch selber genießen möchte.

(K46m-I, B32)

Seine Motivation, aktuell in der IT-Branche tätig zu sein, verortet er im ersten Interview in einem Feld zwischen Kunst, Kultur und Wirtschaft.

Und das heißt, ich gehöre – glaube ich – jetzt durch diese Arbeit bei [Unternehmen xy] eher zu diesem Internettyp vor der New Economy, wo es eben sehr stark um so eine Befreiung der Medien und die Umkehr des Sender-Empfänger-Verhältnisses ging. Und was auch eine Eigenart für sich ist, also, so Medienaktivisten, der ja sehr dicht bei Hackern und bei Hacker-Philosophie und so weiter ist. ... Aber Firmen – sage ich mal –, wo die Gründer, wo es eine gewisse Schnittstelle gibt zwischen Kunst und Kultur, zwischen Kultur und Wirtschaft. Und da komme ich – glaube ich – klassisch her, also, würde ich mich so identifizieren. Also, ich würde mich... am Strand würde ich mich eher zu <denen> legen...

(K46m-I, B90)

Zum Zeitpunkt der ersten Erhebung ist er der Geschäftsführer einer kleinen Firma mit nur einem Mitarbeiter und einem Netzwerk von etwa 10 weiteren Personen. Die Dienstleistung der Firma ist zu diesem Zeitpunkt dem Bereich der digitalen Filmproduktion zuzuordnen. Zwischen der ersten und der zweiten Erhebung bleibt das Thema „Online“ und „Medien“ erhalten, aber der Lebensmittelpunkt und der Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit wechselt zwischen dem Ausland und Berlin. Das im Beruf verfolgte Projekt wird nicht mehr über private Kund/innen finanziert, sondern aus öffentlichen Mitteln, was der Befragte als einen deutlichen Unterschied in der Akquise und Kooperation schildert. Während dieser Zeit wächst das Netzwerk seiner

Unternehmung auf ein Mehrfaches an. Die Organisation wird in dieser Zeit gemeinsam mit seiner Lebenspartnerin geführt.

Das Wichtigste an seiner Unternehmung sind ihm die Projekte, die damit verfolgt werden können. Es gibt keine eigentliche Firmenphilosophie oder Führungsinstrumente, und Fragen der Organisationsentwicklung überlässt er seiner Partnerin, die daran mehr Interesse findet und einen vergleichbar entgrenzten Lebensentwurf verfolgt. Die Führung von Mitarbeiter/innen durch Autorität widerstrebt dem Befragten, der seine Vorstellung von Führung scharf von einem autoritären Stil abgrenzt und eine egalitäre Form der Kooperation anstrebt.

Aber die Arbeitskultur [beim Fernsehen, Anm. JG] ist eine gänzlich andere, weil da gibt es halt einen, der ist der Boss. Und zum Frühstück werden erst mal alle völlig zusammengeschissen, dass sie den ganzen Tag erst mal so viel <Angst> haben, dass sie garantiert keinen Fehler machen und noch eine Stunde vorher fertig sind. Die werden auch alle extrem gut bezahlt und haben halt die Illusion, dass sie irgendwas Wichtiges tun würden. Und deswegen lassen sie sich das gefallen. Oder sie sind halt von vornherein Masochisten. Das ist bei mir, also, ich bin überhaupt kein autoritärer Typ. Mir fällt es sehr schwer, Autorität auszuüben – manchmal zu meinem Bedauern. Aber das ist, das heißt, ich versuche, das alles auf so eine kollegiale Winner-Winner-Situation hinzukriegen.

(K46m-I, B75)

Die Vielzahl der beruflichen und geografischen Stationen des Befragten hinterlässt den Eindruck großer Diskontinuität. Diese wird jedoch nicht als problematisch wahrgenommen – im Gegenteil: Der dünne rote Faden, den der Befragte in seiner Biografie sieht, soll explizit durchschnitten werden, um die noch zu deutlich erscheinende Logik zu durchtrennen.

Also, diesen roten Faden, also, so unbestimmt, wie das auch alles war, aber gab es immer diesen roten Faden. Und den würde ich gerne mal durchschneiden. Ich habe schon überlegt, ob ich eine Prinzessin heirate oder irgendwie so was, damit mal was Unlogisches passiert. Also, ich finde das alles völlig, viel zu logisch oder so was. Keine Ahnung. Ich habe schon an die unglaublichsten Dinge [gedacht], wie man diesen roten Faden abschneiden könnte. Aber – jedenfalls war das auch der Wunsch, durch die Selbstständigkeit sich zu elevaten und so eine neue <Situation> natürlich – in der Hoffnung, dass was ganz Neues passiert, also, Erfahrungen.

(K46m-I, B93)

Neben diesem expliziten Ziel, einen sich stark windenden roten Faden zu durchtrennen, gibt es noch zwei weitere Momente, die auf einer mittelfristigen, alltagsübergreifenden Ebene auf das Schaffen von Brüchen und das Nicht-Anknüpfen an vergangene biografische Stationen hinwirken: die Begeisterung für das Neue und für aktuelle Projekte und eine Distanzierung von den „peinlichen“ vergangenen Projekten.

Das ist ein bisschen schwierig, weil mir ist aufgefallen, dass ich immer das, was ich mache, so unglaublich interessant finde. Und gleichzeitig gucke ich aber in die Vergangenheit und das,

was ich früher gemacht habe, ist mir immer so endlos peinlich. Das heißt, ich denke immer... Also wenn ich jetzt hier arbeiten würde, würde ich wahrscheinlich denken, ah, wie bist du denn an den geilen Job gekommen? <II: Meine Musik, meine Getränke...> [Anm. JG: Das Interview fand nachmittags in einer noch weitgehend leeren Lounge statt, über die sich vor dem Interview wohlwollend unterhalten wurde.] Meine Musik, meine Getränke, der Laden läuft, sind mehr als vier Leute hier auf den 500 qm. Und würde das wirklich ganz toll finden irgendwie und würde hier irgendwelche Konzepte machen, wie man vielleicht das Fleisch lebend durch die Halle schmeißt, aber dann ein Jahr später würde ich denken „Alter, du hast da echt in diesem Scheißladen gearbeitet, wie peinlich.“ Und so geht das mir auch in der Rückbetrachtung der Projekte in den letzten Jahren, sogar in den letzten Monaten.

(K46m-II, B26)

Ob dieser rote Faden durchtrennt oder ob nun eine Phase mit größerer Kontinuität beginnen wird, erscheint angesichts des starken Strebens nach Veränderung durchaus fraglich. Dennoch gibt es Anzeichen, die auf eine Relativierung dieser motivationalen Orientierung hinweisen: Zum Zeitpunkt des zweiten Interviews befinden sich das Unternehmen und das aktuelle Projekt aus Sicht des Befragten auf einem Höhepunkt, den er auch als einen der größten in seinem Leben bezeichnet. Dies allein sollte mit Blick auf seine Äußerungen hinsichtlich seiner Begeisterungsfähigkeit für das Jetzt und die peinliche Berührtheit nach dem Abschluss einer Unternehmung nicht zu hoch bewertet werden. Neben der aktuell positiven beruflichen Situation gibt es jedoch auch im Privaten zwei Entwicklungen, die für eine mögliche Veränderung sprechen: Erstens wird vom Befragten betont, dass sich aktuell sein soziales Umfeld und seine Beziehung stabilisiert hätten, was sehr begrüßt wird. Zweitens hat der Befragte eine noch junge Tochter im Schulalter aus einer vorhergehenden Beziehung, um deren Erziehung er sich aus seiner Sicht nicht in dem Maße gekümmert hat, wie es ihm richtig erscheint. Dies will er nun ändern. Die Lösung dieses Konfliktes wird maßgeblich darüber entscheiden, ob ein in dieser Form entgrenzter Lebensentwurf mit vielen Veränderungen und damit verbundenen beruflichen Anforderungen auf Dauer aufrechterhalten wird, oder ob aus dem Wechselspiel von Streben und „Getriebensein“ in einen weniger dynamischen Entwurf gewechselt wird, in dem auch private Verpflichtungen, die eine größere Stabilität erfordern, einen entsprechenden Raum einnehmen können.

6.4.1.2. Zuspitzung spezifischer Strebungen (Typ I.b.)

Bei diesem Typus steht die Entwicklung einzelner Strebungen und Konfigurationen von Strebungen im Vordergrund, und nicht, wie beim ersten Typ, eine grundsätzliche Orientierung im Handeln, wiederholt weitreichende Veränderungen auf verschiedenen Dimensionen gleichzeitig herbeizuführen. Den Fällen des hier beschriebenen Typs ist gemeinsam, dass eine Reflexion

über die Kombinationen von Strebungen aus zwei Hauptbereichen beruflicher Strebungen im Vordergrund steht: den fachlich-inhaltlichen und den autonomiebezogenen Strebungen. Die jeweilige Konfiguration dieser zwei Strebungen macht den Kern dieser Berufsverläufe aus, um den herum Anpassungen vorgenommen werden. Die unterschiedlichen Ausprägungen dieser zentralen Strebungen und der damit verbundenen Arrangements drücken sich in einer Vielfalt an Varianten aus, die auf den ersten Blick als Heterogenität innerhalb des Typs wahrgenommen werden können, aber im Kern Variationen eines Modells sind.

Objektive Dimensionen

Auf der Dimension des Berufs zeigt sich mit einem Anteil von einem Fünftel der Personen eine im Vergleich zu anderen Typen eher geringe Neigung, die Branche zu wechseln. Dies und die Zunahme von adäquaten Tätigkeiten kann als ein Indiz dafür angesehen werden, dass die Personen dieses Typs grundsätzlich in Bereichen tätig sind, für die sie entweder von vornherein qualifiziert sind und sich hier weiterentwickeln. Oder aber sie sind als Quereinsteiger/innen in die IT-Branche gekommen, haben hier aber einen interessanten Bereich gefunden und Qualifikationsdefizite ausgeglichen.

Den beiden Dimensionen der Arbeitszeit und der Verantwortung ist bei diesem Typ eine ausgesprochen hohe Varianz gemeinsam, weshalb die im Vergleich zu anderen Typen durchschnittlichen Mittelwerte in beiden Fällen wenig aussagekräftig sind. Je nach spezifischer Konfiguration innerhalb dieses Typs können die Arbeitszeit und die Verantwortung sehr hoch oder sehr niedrig sein. Die deutlichen Abweichungen von den Mittelwerten weisen auf zwei häufige Konfigurationen innerhalb dieses Typs hin: Kontrastierend lassen sich hier die Mitarbeiter/innen und Gründer/innen gegenüberstellen, die unterschiedliche Ausprägungen der fachlich-inhaltlichen und autonomiebezogenen Strebungen zeigen, und daher häufig unterschiedliche Prioritäten setzen, wenn es um die Erreichung von einflussreichen Positionen in Unternehmen geht, mit denen in der Regel auch unterschiedliche hohe Arbeitszeiten verbunden sind (→ Kapitel 6.2.3.). Auch wenn diese Konfigurationen beruflicher Strebungen durchaus unterschiedlich sind, und auf den Dimensionen der Verantwortung, der Arbeitszeit und auch der Erwerbform zu unterschiedlichen Ausprägungen führen²⁴, so ist doch in beiden Fällen die Intensivierung beruflicher Strebungen und die damit verbundene Herstellung beruflicher Veränderungen das verbindende – und für diesen Typ konstitutive – Moment.

²⁴ Die hier benannten Gruppen innerhalb dieses Typs finden sich in den von Ewers herausgearbeiteten Konfigurationen beruflicher Strebungen (Ewers, 2006a, S. 115-131), wobei vor allem Personen zu finden waren, die am ehesten als „technikorientierte Gründer“, „technikbegeisterte Mitarbeiter“ oder „New-Economy-orientierte Mitarbeiter“ einzustufen sind.

Von den drei Erwerbsformen sind die Mitarbeiter/innen zu beiden Erhebungen etwas häufiger zu finden als die Gründer/innen und einem zunächst geringen Anteil von Alleinselbstständigen, der jedoch zur zweiten Erhebung zunimmt. Mit dieser Veränderung geht auch eine neue Zusammensetzung auf der Dimension der Kooperationsform einher, die aber weiterhin zu beiden Erhebungen die Arbeit im Team als mit Abstand häufigste Kooperationsform ausweist.

Auf der Dimension des Betriebs zeigen sich Wechsel bei knapp zwei Dritteln der Befragten, was ein den meisten anderen Typen vergleichbares Niveau darstellt. Im Gegensatz zu Wechseln der Branche bedeuten Wechsel des Betriebs in der Regel keine großen inhaltlichen Veränderungen der Tätigkeit, sofern in den neuen Unternehmen eine vergleichbare Position eingenommen werden kann. Gerade Wechsel des Betriebs stellen eine Möglichkeit dar, durch die Verfolgung einer inhaltlichen Kontinuität oder die Zuspitzung einer Strebung, Veränderungen anderer Dimensionen herzustellen, deren Ausprägungen als hinderlich wahrgenommen werden.

Subjektive Dimensionen

Bei den beruflichen Strebungen, und hier besonders den fachlich-inhaltlichen und den autonomiebezogenen Strebungen, zeigen sich wichtige Veränderungen der einzelnen Dimensionen und bei den Konfigurationen der verschiedenen Strebungen.

Unter den fachlich-inhaltlichen Strebungen ist zur ersten Erhebung vor allem die Technikbegeisterung die am deutlichsten ausgeprägte Strebung. Dieser Anteil nimmt zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten ab. Diese Strebung wird dann nur noch von jenen Befragten formuliert, die auch eine einschlägige Qualifikation im Bereich der Informatik, der Mathematik oder Naturwissenschaften beziehungsweise der Ingenieurwissenschaften aufweisen. Die allgemeine Faszination und Begeisterung für Technologie ist weitgehend verschwunden. Auf einem erheblich niedrigeren Niveau besteht ein Interesse an der Führung von Unternehmen und damit verbundenen Managementtätigkeiten, das gleichbleibend vor allem von den Gründer/innen und Mitarbeiter/innen formuliert wird. Auf einem konstant hohen Niveau wird über die einzelnen fachlichen Bereiche hinweg der Wunsch nach Lernen und Weiterbildung formuliert. Dieses Streben nach einer spezifisch-fachlichen Weiterentwicklung ist bei einigen Befragten so deutlich ausgeprägt, dass in den Erzählungen der Berufsbiografien die damit eng verbundene Lernbiografie oft den roten Faden bildet, der die Kontinuität über die verschiedenen betrieblichen Stationen hinweg darstellt.

Also vielleicht von so einem klassischen Ansatz im Sinne von man geht in ein Unternehmen, fängt dort klein an und arbeitet sich rauf ist es ein <extrem> gebrochener Verlauf. Aber für mich selbst aus heutiger Sicht, und weil es mir jetzt ja auch gerade so gut geht, mit all dem,

würde ich für mich selbst eine kontinuierliche Entwicklung sehen. Weil ich angefangen habe in einem kleinen Unternehmen, wo alle irgendwie neu waren, alle Spaß hatten am Aufbau und ich da ganz viel ausprobieren konnte und lernen konnte. Dann konnte ich in ein großes Unternehmen kommen, konnte lernen, was gibt's denn noch, und warum sind einige Dinge eigentlich erforderlich und so weiter, und wie macht man es standardmäßig. Und konnte mich jetzt da wieder raus entwickeln und das irgendwie zusammenführen und sagen „Wie mach ich's denn im Wissen um die Standards anders oder selbst oder mit meinen eigenen Ideen noch?“ Von daher eine kontinuierliche Entwicklung.

(K02w-II, B39)

Die Ausprägungen der autonomiebezogenen Strebungen zeigen bei beiden Varianten der individuellen Autonomieorientierung keine großen Veränderungen: Zu beiden Erhebungen sind die Abwehr von Fremdbestimmung und das Streben nach Selbstbestimmung etwa gleich stark ausgeprägt. Eine etwas stärkere Veränderung zeigt sich bei der auf Macht und Einflussnahme gerichteten Autonomieorientierung, die zunächst von drei Personen formuliert, zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung jedoch nicht mehr erwähnt wird. Veränderungen dieser Dimension haben, wie zuvor die Lernbiografien bei den fachlich-inhaltlichen Strebungen, eine Qualität, die für einige Befragte dieser Gruppe einen bedeutsamen Strang ihres „biografischen roten Fadens“ ausmacht. Während das Erwerben fachlicher Qualifikationen selbstverständlich ist, dieser Prozess oft bewusst wahrgenommen wird und prinzipiell planbar erscheint, besteht über den Charakter der eigenen mehr oder weniger bewussten autonomiebezogenen Motive und Strebungen oft keine Klarheit. Prozesse der Klärung kommen hier zustande durch die Reflexion von Konflikten, die in Arbeitskontexten entstehen, die nicht mit den motivationalen Orientierungen in Einklang zu bringen sind. Beispielhaft ist hier auf den Entwicklungsverlauf einer Befragten hinzuweisen, die für sich klären musste, dass die Weisungsgebundenheit in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis nicht mit ihren Vorstellungen von Autonomie und tätigkeitsnahen Handlungsspielräumen zu vereinbaren ist:

Weil ich einfach gemerkt habe, so, ich bin kein Struktur-Mensch. ... Ich komme nicht unbedingt gut damit klar, wenn jemand, der nicht besonders kompetent ist, meint, mir sagen zu müssen, was ich zu tun und zu lassen habe. Und ich hab' gedacht, bevor ich mich und die anderen damit quäle, ich hab' das jetzt versucht ... „fest angestellt“ ist nicht mein Ding, und ich lass' das jetzt wieder.

(K40w-I, B14)

Nachdem diese Befragte einige Zeit als Alleinselbstständige gearbeitet hat, gründet sie parallel zu dieser Tätigkeit mit Bekannten aus ihrem Netzwerk ein Unternehmen, das jedoch nach relativ kurzer Zeit durch interne Konflikte in die Krise gerät. Nachdem das abhängige Beschäfti-

gungsverhältnis bereits als Option „ausgeschieden“ ist, wird die Frage nun erneut und spezifischer formuliert und die richtige Kombination von fachlich-inhaltlichen und autonomiebezogenen Strebungen gesucht:

Also ich musste einfach die Entscheidung fällen: Was will ich eigentlich sein? Möchte ich... also, nachdem das mit der GmbH gescheitert war, hatte ich mich gefragt: „Möchte ich eigentlich Chef sein?“ Also ein Unternehmen führen. Oder möchte ich Designerin sein. Mich als Designerin weiter etablieren. Und ich habe mich eigentlich für den Weg als Designerin entschieden. ... Das war eine Rolle [als Chef; Anm. JG], in der ich mich nicht wohlfühlt habe. Das war so was, was ich auch über mich gelernt habe: was ich eigentlich möchte. Unter welchen Bedingungen ich eigentlich arbeiten möchte. Ich habe für mich gelernt: Ich möchte kein Chef sein. Das möchte ich einfach nicht. Kann ich auch nicht. Da bin ich nicht gut drin.
(K40w-II, B5 & B8)

Auseinandersetzungen wie diese, in denen über das Verhältnis von persönlichen Autonomieorientierungen, fachlich-inhaltlichen Strebungen und dafür angemessen erscheinenden Erwerbsformen reflektiert wird, finden sich auch in anderen Gruppen. Die häufigen Wechsel des Betriebs und die Veränderungen der Erwerbsformen werden in dieser Gruppe zu diesem Zweck jedoch häufiger selbst initiiert, als dies bei den anderen noch darzustellenden Typen der Fall ist.

Die Auseinandersetzung mit der Frage nach der persönlich angemessen erscheinenden Erwerbsform ist eine zentrale Verbindung zwischen den fachlich-inhaltlichen und den autonomiebezogenen Strebungen als wesentliche treibende Strebungen auf der einen und den verschiedenen Aspekten der sozialen, kontextbezogenen und weiteren Strebungen auf der anderen Seite. Als bedeutsame Konfigurationen dieser Strebungen sind vor allem die folgenden Zusammenhänge hervorzuheben: Erstens verbinden sich häufig stark ausgeprägte individuelle Autonomieorientierungen und fachlich-technische Strebungen mit dem Wunsch, in einem kleinen und weitgehend hierarchiefreien Betrieb zu arbeiten, in dem eine egalitär-basisdemokratische Form der Zusammenarbeit verfolgt wird. Eine zweite Kombination verbindet die Möglichkeit einer fachlichen Weiterentwicklung durch angebotene Qualifizierungsmaßnahmen mit einer größeren Arbeitsplatzsicherheit und der Möglichkeit, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren oder ein ausgewogenes Verhältnis zu schaffen. Die Voraussetzungen für die zweite Variante bieten in der Regel die größeren Unternehmen, die nicht von allen ihren Beschäftigten eine große zeitliche Flexibilität und dauerhaft hohen Arbeitseinsatz fordern. Insbesondere diese zweite Variante wird durch den stark ansteigenden Anteil von Haushalten mit Kindern in diesem Typ zur zweiten Erhebung wichtiger.

Die verschiedenen Konfigurationen beruflicher Strebungen und Arrangements auf den objektiven Dimensionen bilden sich auch in einer entsprechenden Vielfalt der Formen der Lebensgestaltung ab. Hervorzuheben ist hier zunächst der Anteil von rund einem Drittel der Befragten, die zu beiden Erhebungszeitpunkten einer entgrenzten Form der Lebensgestaltung nachgehen. Diese Personen haben in der Regel keine größeren privaten Verpflichtungen und können entsprechend ihre fachlichen und autonomiebezogenen Strebungen ohne Einschränkungen verfolgen. Zu dieser Gruppe sind auch jene Befragten zu zählen, die zwar zwischen Beruf und Privatleben unterscheiden, aber deutliche Prioritäten im Beruf setzen können, da ihnen häusliche oder familiäre Verpflichtungen abgenommen werden. Auch hier zeigt sich eine Gruppe von Personen, die zur zweiten Befragung entweder einer ausbalancierten Form der Segmentation oder einer arbeitszentrierten Form der Integration nachgehen – bei letzteren handelt es sich ausschließlich um Frauen mit Kindern.

Demografische und weitere Angaben

Diesem Typus werden 19 Personen, davon acht Frauen und 11 Männer zugeordnet. Die Qualifikationsstruktur zeigt eine große Bandbreite unterschiedlicher Studiengänge. Am häufigsten sind mit fünf Personen die mathematisch-naturwissenschaftlichen Abschlüsse zu finden, gefolgt von vier Frauen mit einem geistes- oder sozialwissenschaftlichen Studium, zwei Wirtschaftswissenschaftler/innen, zwei Informatiker/innen und einer Person mit einem ingenieurwissenschaftlichen Studienabschluss. Das Durchschnittsalter in dieser Gruppe beträgt zur ersten Erhebung 33 Jahre. Eine deutliche Veränderung zeigt sich in dieser Gruppe bei dem Anteil der Haushalte mit Kindern: Während zunächst nur drei von 19 Befragten in einem Haushalt mit Kindern wohnen, ist dies zur zweiten Erhebung bei 11 Personen und damit mehrheitlich der Fall. Die Arbeitsteilung in den Beziehungen wird in dieser Gruppe mit einem eher ausgeglichenen Verhältnis von eher egalitären und traditionellen Arrangements angegeben.

Tabelle 18: Typ I.b.: Zuspitzung spezifischer Strebungen

Allgemeine Daten				
n	19	Alter (t ₁): M = 33.26 Jahre, SD = 5.43	Geschlecht: Frauen: 8 Männer: 11	Kinder im Haushalt: t ₁ : 3 ja, 16 nein t ₂ : 11 ja, 8 nein
Studienfächer	5 Math/NatWiss, 4 Geistes-/SozWiss, 2 WiWiss, 2 Informatik, 1 IngWiss			
Objektive Dimensionen	t ₁	t ₂		
Erwerbsunterbrechungen	selten (vor t ₁ : 2 x 6 bis 11 Monate, 2 x 12+ Monate; t ₁ bis t ₂ : 4 x 6 bis 11 Monate, 1 x 12+ Monate)			
Beruf				
Adäquanz der Tätigkeit	14 adäquat; 5 adäquat und inadäquat		18 adäquat; 1 adäquat und inadäquat	
Branchenwechsel (t ₂)	4 von 19 Befragten (21 Prozent)			
Arbeitszeit	M = 52.31 h/w, SD = 11.06		M = 45,31 h/w, SD = 9.03	
Arbeits- ...				
-planung	15 ausführend und konzeptionell; 3 ausführend; 1 konzeptionell		19 ausführend und konzeptionell	
-form	13 Projekt und Routine; 3 Projekt; 3 Routine		9 Projekt und Routine; 7 Projekt; 3 Routine	
Kooperationsform	12 Team; 5 Team, hoher Eigenanteil; 2 Solo		11 Team; 5 Solo; 3 Team, hoher Eigenanteil	
Verantwortung	10 Aufgabe; 6 Aufg.+MA+Unt; 2 Aufg.+MA; 1 Aufg.+Unt		10 Aufgabe; 4 Aufg.+MA+Unt; 3 Aufg.+Unt; 2 Aufg.+MA	
Erwerbsform	10 Mitarbeiter/innen; 7 Gründer/innen; 2 Alleinselbstständige		8 Mitarbeiter/innen; 7 Gründer/innen; 4 Alleinselbstständige	
Betrieb				
Wechsel (t ₁ bis t ₂)	12 von 19 Befragten (63 Prozent)			
Größe (in Mitarbeiter/innen)	8 x 2-10; 4 x 31-50; 3 x 11-30; 2 x 1; 2 x 51+		5 x 1; 5 x 2-10; 4 x 51+; 3 x 11-30; 2 x 31-50	
Subjektive Dimensionen	t ₁	t ₂		
Berufliche Strebungen				
fachlich-inhaltlich	12 Technikbeg.; 9 Lernen & Weiterb.; 4 Managementtätigkeiten; ...		8 Lernen & Weiterb.; 5 Technikbeg.; 4 Managementtätigkeiten; ...	
Autonomiebezogen	11 Abwehr von Fremdbestimmung; 9 Selbstbestimmung; 3 Macht und Einflussnahme		11 Selbstbestimmung; 10 Abwehr von Fremdbestimmung	
Sozial	15 Zusammenarbeit; 6 Atmosphäre; 6 Anerkennung		7 Zusammenarbeit; 7 Atmosphäre; 1 Anerkennung	
Kontextbezogen	6 Gehalt; 4 Arbeitsplatzsicherheit; 4 Arbeitszeit; ...		8 Beschäftigungsverhältnis, 5 Unternehmensgröße; ...	
Weitere	5 übergreifende Lernziele; 2 Berufsanfänger; ...		6 Balance; 4 Integration; 4 Neues erleben; ...	
Formen der Lebensgestaltung				
Hauptformen	12 Entgrenzung; 6 Segmentation; 1 Integration		8 Entgrenzung; 8 Segmentation; 3 Integration	
Subformen	6 Typ A; 5 Typ C; 5 Typ E; 1 Typ B; 1 Typ D; 1 Typ F		7 Typ A; 5 Typ E; 3 Typ D; 3 Typ F; 1 Typ C	
Zugeordnete Fälle				
K02w, K03w, K04w, K07m, K26m, K31m, K35m, K40w, K44m, K50m, K52m, K58m, K62m, K65w, K70w, K76w, K79m, K93w				

Fallbeispiel: Die eigentliche Linie ist, dass ich meine Begeisterung für diese Kisten zum Job gemacht habe.

(m; 30 Jahre; abgebrochenes Informatikstudium; Softwareentwickler/ Gründer; Single; keine Kinder)

Der Befragte K52 ist eine von mehreren Personen, der mit einer ausgeprägten und biografisch früh angelegten Technikbegeisterung den Weg in die IT-Branche gefunden hat. Im Unterschied zu anderen Befragten hat er zwar ein Studium der Informatik begonnen, dies aber relativ bald wieder abgebrochen, da ihm das Studium als vergeudete Zeit vorkam. Sein Einstieg in die IT-Branche gelingt über ein kleines Unternehmen, in dem ihm für das Einfinden in die Programmiertätigkeit und die Abläufe im Unternehmen große Freiheiten eingeräumt werden. Nach seinem Einstieg arbeitet er für einige Jahre als freier und schließlich als festangestellter Mitarbeiter. Während des ersten Interviews beschreibt er unter anderem seine Begeisterung für die Entwicklung und zunehmende Komplexität der Herstellung von Software.

Nee, das sind auch ziemlich geile Sachen. Wenn du wirklich mal ein größeres Projekt von der Pieke auf konzipierst, wie baust du das auf, wie strukturierst das, wie arbeiten die ganzen Sachen miteinander, baust du dann wirklich ein großes Ganzes auf, was irgendwie miteinander verzahnt ist, was funktionieren muss. Und da dann halt eine sinnvolle Struktur rein zu ziehen, effiziente Methoden zu entwickeln und so was zum Laufen zu kriegen, doch definitiv, das ist das Gefrickel, so wo ich viel Freude daran habe. Das ist definitiv auch was für mich ansteht, ansonsten brauche ich mich um Jobs nicht groß zu kümmern, weil der Rest interessiert mich nicht.

(K52m-I, B128)

Zwischen den beiden Erhebungen geht das Unternehmen, bei dem er arbeitet, aufgrund eines Managementfehlers in die Insolvenz und der Befragte wechselt zunächst in die Alleinselbstständigkeit. Nach wesentlichen Veränderungen seiner beruflichen Kompetenzen im Zeitraum zwischen den Interviews gefragt, zählt er vor allem die fachlich-technischen Kompetenzen auf, die er sich in den letzten Jahren angeeignet hat. In seiner Erzählung wird zudem die kontinuierliche „Zuspitzung“ einer seiner fachlich-inhaltlichen Strebungen – der Technikbegeisterung – erkennbar, die den Prozess vorantreibt.

Das erstmal eben rein jetzt Fachwissen aus der Informatik . . . [Da] ist Einiges auf jeden Fall dazugekommen, dann, was ich als recht wesentlich betrachte. . . . Vor drei Jahren hab' ich noch fast ausschließlich programmiert und inzwischen ist es so, dass . . . programmieren kann ich inzwischen so gut, dass es immer nebensächlicher wird und dass es mehr in die Architektur geht, also wie baue ich große Informationssysteme, wie schmeiß' ich welchen Prozess an, wo lege ich welche Daten bla bla bla bla bla. Es verlagert sich allmählich und das ist n ganz klassischer Werdegang, das ist eigentlich auch normal, dass man halt, man fängt [an] und muss erstmal programmieren, und wenn man rausgekriegt hat, wie das im Einzelnen so funktioniert,

..., dann kann ich anfangen in größeren Dimensionen zu denken und das wird halt immer größer. Und da kann ich definitiv sagen, da seh' ich mich auf nem guten Weg und ganz richtig, das eben mit dem „Wie kann ein Unternehmen funktionieren und wie eben auch nicht?“ ... Also da hab ich Wesentliches dazugelernt...

(K52m-II, B24)

Zum Zeitpunkt des zweiten Interviews befindet sich der Befragte in einer Zeit des Übergangs: Hinter ihm liegt eine Periode der Alleinselbstständigkeit und der freien Mitarbeit bei einem großen Kunden, der ihn aufgrund seines spezifischen Wissens über die Datenbanken in dem Unternehmen zunehmend zu integrieren versucht. Vor die Wahl gestellt, eine Leitungsposition in dem Unternehmen einzunehmen oder selber ein Unternehmen zu gründen, entscheidet er sich für die zweite Option. Ein wesentlicher Grund dafür liegt in der Ablehnung großer Organisationen und damit verbundenen bürokratischen Abläufen und Hierarchien.

[D]ie Sache in größeren Strukturen gefällt mir nicht besonders, weil diese ganze Hierarchie, dieses ganze Gemache und Getue, was man da alles... Es ist überorganisiert, es ist viel zu viel Aufwand, man verbrennt zu viel Zeit und was das Zusammenarbeiten angeht. ...

Ich glaub' ich bevorzuge es auch in Zukunft, mir meine Kollegen auch sauber auszusuchen. Also die Leute, mit denen ich da jetzt als Kollegen zusammengearbeitet habe, menschlich kein Problem, manche sind komisch, manche nicht so, bla bla, ganz normal, wie das eben so ist. Aber eben vom Fachlichen her, also der Geschäftsführer von der Bude hat mir, als ich ihm gesagt hatte „Ich würde gerne hier weg und so...“, wollte er mir noch schnell den Job des technischen Leiters andrehen, so als Häppchen, dass ich bloß nicht wegrenne. War kein Problem das abzuschlagen, ich hab' da die meiste Zeit neben dem technischen Leiter im Büro gesessen und ich hab' mitgekriegt, was das bedeutete. Also das hieß haltlose Forderungen, irgendwie, also wenn du dann sagst „Sorry, das geht nicht, können wir nicht machen.“, dann bist du n Idiot, n Vollarsch und „Ich will Ergebnisse sehen!“ Das war's und auch so 'n Quatsch, also nee, nee danke. (lacht) Das muss ich mir nicht antun, das ist dann auch für das bisschen mehr, man wird da auch nicht so toll bezahlt. [Das Unternehmen] hält alle möglichst ziemlich kurz bis auf die, die ganz oben hocken. Nee also, hatte nun wirklich gar keinen Reiz, also da war das Da-Wegkommen viel reizvoller, ganz definitiv.

(K52m-II, B15 & B16)

In diesem Verlauf zeigt sich eine von mehreren möglichen Entwicklungen von Personen, die mit einer großen Technikbegeisterung und wachsenden technischen Kompetenzen ihren Weg suchen. Einige finden ihre tätigkeitsnahen Handlungsspielräume als Angestellte in Unternehmen und sind erfreut darüber, sich um die Organisation nicht kümmern zu müssen. Für andere, wie in diesem Fall, erscheint eine eigene Gründung mit ausgewählten Personen angemessener, um die eigenen Ansprüche an die Entwicklung von Software und die Gestaltung der Organisation um die Arbeit herum maßgeblich beeinflussen zu können.

Ich glaube, den [Lebenslauf] kann ich schon als diskontinuierlich bezeichnen (lacht). Also ... ich empfinde ihn ja selber als so ne Aneinanderreihung von Zufällen... Also das so, ja, ne, das

geht eigentlich, ich hab' da so in gewissem Sinne meinen roten Faden, weil ich halt einigermaßen immer beim Thema bleibe. <II: Ja.> Aber ansonsten ist das doch eher so diskontinuierlich.

...

Aber ich würde ehrlich, also das Ding ist, die eigentliche Linie in meinem beruflichen Lebenslauf ist, dass ich mein Hobby, meine Begeisterung für diese Kisten zum Job gemacht habe, von daher [bin] das schon ich selbst, bloß wie es dann Tatsache in der konkreten Realität dann alles vonstattengegangen ist...

(K52m-II, B27 & B35)

In diesem Fall ist der Verlauf vor allem hinsichtlich der formalen Lernstationen kein geradliniger, sondern durch Umwege und ein hohes Maß an autodidaktischem Lernen gekennzeichnet. Dass dieser Weg trotz verschiedener persönlicher Widrigkeiten und Umwege immer wieder verfolgt wird, kann als Ausdruck eines deutlichen Autonomiestrebens, einer ausgeprägten Technikbegeisterung und der Entwicklung von Kompetenzen gesehen werden, die auf die Gründung eines Unternehmens hinführen.

6.4.2. Erzwungene externe Diskontinuität, Krisenerfahrungen und innere Umorientierung (Typ II)

Die Berufsbiografien der Personen dieses Haupttyps sind gekennzeichnet durch mindestens eine deutliche Zäsur und damit verbundene Entwicklungen, die von den Befragten – mindestens ab einem bestimmten Zeitpunkt – nicht mehr beeinflussbar sind, und die zu Prozessen der aktiven Anpassung von Zielen und Strebungen geführt haben. Auch bei diesem Haupttyp sind zwei Subtypen zu unterscheiden, wobei die Art des Einschnitts und die damit verbundenen Folgen das Unterscheidungskriterium bilden. Im Falle des ersten Subtyps wird die Zäsur durch starke gesundheitliche Probleme – psychische Krisen und/oder schwere Krankheiten – verursacht, wodurch nicht nur einzelne berufliche Orientierungen, sondern das Verhältnis von Beruf und Privatleben grundsätzlich infrage gestellt wird. Der zweite, und tendenziell weniger schwere Einschnitt, ist durch Krisen des Unternehmens und gegebenenfalls damit verbundene Konflikte verursacht, die deutlich schwerer sind beziehungsweise erlebt werden, als dies auch bei anderen Insolvenzen in dieser Untersuchungsgruppe der Fall ist. Krisen dieser Art stellen in der Regel die Relation von Beruf und Privatleben nicht grundsätzlich infrage, aber sie können zu tief greifenden beruflichen Veränderungen führen, mit denen künftig schmerzhaft Erfahrungen und Konflikte vermieden werden sollen.

6.4.2.1. Krankheit und psychische Krisen als kritische Lebensereignisse, die Berufs- und Privatleben neu strukturieren (Typ II.a.)

Einige der Befragten erzählen in den Interviews – ohne explizit danach gefragt worden zu sein – von schweren Krankheiten und starken psychischen Krisen, die von ihnen mit der hohen Arbeitsbelastung und den Konflikten am Arbeitsplatz in Verbindung gebracht werden. Aus der Untersuchungsgruppe berichten vier Personen von schwereren Krankheiten (beispielsweise Herzmuskelentzündung, schwerer Bandscheibenvorfall, Krebstumor) und sieben Personen von psychischen Krisen (beispielsweise Nervenzusammenbruch, Burn-out-Syndrom, Persönlichkeitskrise). Auf eine Zunahme psychischer Krisen als Folge der Implementierung neuer Formen der Organisation und der Kontrolle der Arbeit war bereits in Kapitel 2.3. hingewiesen worden. Für die drei Personen, die diesem Typus zugeordnet werden, sind die Krisen und die damit verbundenen Auszeiten der Anlass für eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen und privaten Zielen.

Also ich sag's einfach mal ganz offen. Persönlich, weil das da vielleicht auch inhaltlich dann vielleicht ganz gut reinpasst. Ich hatte diesen Schilddrüsentumor, ich hatte [im] private[n] Beziehungsumfeld große Probleme. Ich... hatte beruflich dann irgendwie 'n Durchhänger und saß plötzlich da und fühlte mich wie so an so'm Nullpunkt. Und hab' dann über ne Bekannte mich mal ganz langsam an das Thema Psychoanalyse, Psychotherapie so ganz langsam rangewagt. Weil ich da riesen Berührungsängste hatte und dachte, so was darf ich gar keinem erzählen, weil dann wirst du gleich abgestempelt irgendwie. ... Und hab' dadurch ... sagen wir mal angefangen, für mich selber zu reflektieren, was ich denn überhaupt mache und warum ich das mache, was meine Ansichten sind. Ich bin heute deutlich in der Situation, dass ich aktiv Dinge tue, bewusst entscheide oder auch nicht tue und es auch aushalte, wenn da mal halt irgendwie ne Lücke ist, während ich früher mich sehr stark unbewusst aber aus heutiger Sicht sehr stark getrieben fühlte, so nach dem Motto ... „Nach jedem Ziel kommt 'n neuer Start!“ Oder ich muss immer praktisch von einem gleich zum nächsten, zum nächsten, zum nächsten. ... Oder mal verglichen, ich bin, die Geschwindigkeit mit der wir bei [Unternehmen xy] Projekte gemacht haben, hab' ich äh, wo wir vielleicht Projekte hatten, mit ner durchschnittlichen Enge von drei Monaten, hab' ich übertragen in mein Umfeld über drei Jahre und länger. ... So kann ich generell für mich heute so'n bisschen die, auch die Abwägung Privat, Beruf und Gesundheit und weiß ich was alles, kann ich ... bewusster ausbalancieren.

(K24m-II, B3)

Im Vorgriff auf einige der noch darzustellenden Merkmale soll bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die drei Personen mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen in die IT-Branche kommen und hier verschiedene Erwerbsformen wählen. Gemeinsam sind den drei Personen vor allem folgende Merkmale: Sie arbeiten zunächst alle in Unternehmen mit 11 bis 30 Mitarbeiter/innen und sie alle wechseln von der Lebensgestaltungsform der relativierten Entgrenzung in die ausbalancierte Segmentation.

Objektive Dimensionen

Wenig verwunderlich ist bei diesem Typus, dass krankheitsbedingte Erwerbsunterbrechungen im Zeitraum zwischen den beiden Erhebungen im Vergleich zu den meisten anderen Typen häufig sind. Zwei von drei Befragten dieses Typs unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum für sechs bis 11 Monate.

Auf die erlebten Krisen wird im Hinblick auf verschiedene Dimensionen reagiert: Zwei der drei Befragten haben die Branche zum zweiten Erhebungszeitpunkt verlassen, und generell wird eine weitaus weniger begeisterte Einschätzung der IT-Szene zum Ausdruck gebracht als zuvor. Deutlich reduziert wird auch die Arbeitszeit, die mit durchschnittlich 56 Stunden pro Woche zunächst als hoch, zur zweiten Erhebung mit 45 Stunden pro Woche als mittel im Vergleich zu den anderen Befragten der Studie eingestuft wird. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind viele Veränderungen kaum aussagekräftig. Dennoch erscheint die Abnahme von übernommener Verantwortung durch den Wechsel eines Gründers in die Alleinselbstständigkeit naheliegend, um sich auf diesem Weg vorhandener Verpflichtungen und Konflikte in dem eigenen Unternehmen zu entledigen.

Auffällig ist bei den objektiven Dimensionen die Übereinstimmung der drei Befragten bei der Größe des Betriebs: Sie alle sind zum ersten Erhebungszeitpunkt in einem Unternehmen mit 11 bis 30 Angestellten beschäftigt. Aus den Interviews der zweiten Erhebung werden über die Zwischenzeit sehr unterschiedliche Entwicklungen geschildert: Eine Befragte sieht sich in ihrem Unternehmen mit einem starken Kulturbruch konfrontiert, der wesentlichen Anteil an der Veränderung des Betriebsklimas hat. In den zwei Fällen der Gründer zeigen sich in den Unternehmen jedoch keine Konflikte, wie dies bei Unternehmen dieser Größenordnung durchaus zu erwarten gewesen wäre, da sie genau die Zwischengröße ausmachen, in der Prozesse der Formalisierung von Abläufen und die Einführung einer mittleren Managementebene zu finden sind. Dies ist hier jedoch nicht der Fall; die Krankheiten und psychischen Krisen lassen sich daher nicht auf interpersonale Konflikte in den Unternehmen zurückführen, sondern werden allgemein der hohen Arbeitsbelastung zugeschrieben.

Subjektive Dimensionen

Eine Besonderheit dieser Gruppe ist, dass bei den fachlich-inhaltlichen Strebungen keine im engeren Sinne kreativen oder technischen Strebungen benannt werden, sondern zu beiden Erhebungen kontinuierlich konzeptionelle Tätigkeiten und Managementtätigkeiten im Vordergrund des Interesses stehen. Bei den Gründern verbinden sich diese Strebungen zur Führung

eines Unternehmens mit motivationalen Orientierungen, die auf die Ausübung von Macht und Einflussnahme gerichtet sind. Dieses Streben nach Macht findet sich nicht bei der Mitarbeiterin, und es verschwindet zur zweiten Erhebung auch bei dem Befragten, der aus der Position eines Gründers in die Alleinselbstständigkeit wechselt. Orientierungen im Handeln, die auf eine ausgeprägte individuelle Autonomieorientierung hinweisen, sind zu beiden Erhebungen vorhanden. Teilweise besteht der Eindruck, dass wenigstens einer der zwei Männer diese Orientierungen nicht (mehr) explizit thematisiert, da er seit längerer Zeit berufliche Arrangements verfolgt, die eine hohe Ausprägung tätigkeitsnaher Handlungsspielräume vermuten lassen.

Eng verbunden mit den Positionen der Gründer sind auch Orientierungen im Bereich der sozialen und kontextgebundenen Strebungen, die entweder auf die Möglichkeiten als Gründer bei der Gestaltung ihrer Unternehmen und der Verfolgung persönlicher Interessen bezogen oder aber auf die soziale Anerkennung als Vorgesetzte gerichtet sind. Ein gleichermaßen hohes Interesse besteht vor allem zur ersten Erhebung bei allen drei Befragten an einer guten Zusammenarbeit entweder im Gründungsteam oder zwischen den Mitarbeiter/innen. Strebungen, die explizit auf die Herstellung einer Balance zwischen Beruf und Privatleben gerichtet sind, werden zur ersten Erhebung gar nicht, und auch zur zweiten Erhebung nur von einer Person explizit formuliert. Im Handeln jedoch haben alle drei Befragten durch eine Reduktion der Arbeitszeiten bereits die Voraussetzungen für die Veränderung der Form der Lebensgestaltung geschaffen. Bei allen drei Personen ändert sich diese in gleicher Weise durch einen Wechsel aus der Form der relativierten Entgrenzung in die wesentlich stabilere Form der ausbalancierten Segmentation. Grundlage dafür ist die Bildung von Integrationszielen und einer (neuen) Balance der Lebenssphären (vgl. Kapitel 3.4.3.; Härtwig, 2007, S. 90-103; Härtwig & Hoff, 2010).

Demografische und weitere Angaben

Diesem Typus werden insgesamt drei Personen, darunter zwei Männer und eine Frau, zugeordnet. Die drei Befragten sind sehr unterschiedlich qualifiziert: Einer der Gründer hat ein wirtschaftswissenschaftliches Studium abgeschlossen, der zweite Gründer hat eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Mitarbeiterin schließlich hat ein sozialwissenschaftliches Studium absolviert. Das Durchschnittsalter in dieser Gruppe beträgt 33 Jahre. Veränderungen zeigen sich beim Anteil der Haushalte mit Kindern: Zum ersten Erhebungszeitpunkt hat keine der drei Personen Kinder, zum zweiten Erhebungszeitpunkt sind beide Männer Väter. Als Besonderheit dieser Gruppe ist auf die Krankheiten (Krebstumor und schwerer Bandscheibenvorfall) und die schweren psychischen Krisen bei allen drei Befragten hinzuweisen, die alle auf eine hohe Arbeitsbelastung zurückgeführt werden.

Tabelle 19: Typ II.a.: Krankheit und psychische Krisen als kritische Lebensereignisse, die Beruf und Privatleben neu strukturieren

Allgemeine Daten		
n	3	Alter (t ₁): M = 32.33 Jahre, SD = 3.79
		Geschlecht: Frauen: 1 Männer: 2
		Kinder im Haushalt: t ₁ : 0 ja, 3 nein t ₂ : 2 ja, 1 nein
Studienfächer	1 WiWiss, 1 Geistes-/SozWiss, 1 ohne Studium	
Objektive Dimensionen	t ₁	t ₂
Erwerbsunterbrechungen	mittel (t ₁ bis t ₂ : 2 x 6 bis 11 Monate)	
Beruf		
Adäquanz der Tätigkeit	2 adäquat; 1 adäquat und inadäquat	2 adäquat; 1 adäquat und inadäquat
Branchenwechsel (t ₂)	2 von 3 Befragten (66 Prozent)	
Arbeitszeit	M = 56.00 h/w, SD = 13.53	M = 45.00 h/w, SD = 0.00
Arbeits- ...		
-planung	2 ausführend und konzeptionell; 1 konzeptionell	3 ausführend und konzeptionell
-form	2 Routine; 1 Projekt und Routine	2 Routine; 1 Projekt
Kooperationsform	2 Team; 1 Team, hoher Eigenanteil	1 Team; 1 Team, hoher Eigenanteil; 1 Solo
Verantwortung	2 Aufgabe+MA+Unternehmen; 1 Aufgabe+MA	2 Aufgabe; 1 Aufgabe+MA+Unternehmen
Erwerbsform	2 Gründer/innen; 1 Mitarbeiter/in	1 Gründer/in; 1 Mitarbeiter/in; 1 Alleinselbstständige/r
Betrieb		
Wechsel (t ₁ bis t ₂)	2 von 3 Befragten (66 Prozent)	
Größe (in Mitarbeiter/innen)	3 x 11-30	1 x 1; 1 x 11-30; 1 x 51+
Subjektive Dimensionen	t ₁	t ₂
Berufliche Strebungen		
fachlich-inhaltlich	3 konzeptionell-gestalt. Tätigkeiten; 1 Managementtätigkeiten; ...	3 Managementtätigkeiten; 2 konzeptionell-gestalterische Tätigkeiten
autonomiebezogen	2 Abwehr von Fremdbestimmung; 2 Macht und Einflussnahme; 1 Selbstbestimmung	1 Selbstbestimmung; 1 Abwehr von Fremdbestimmung; 1 Macht und Einflussnahme
sozial	3 Zusammenarbeit; 2 Anerkennung	1 Atmosphäre; 1 Zusammenarbeit
kontextbezogen	2 Gehalt; 1 Beschäftigungsverhältnis	2 Beschäftigungsverhältnis
weitere	1 Neues erleben	1 Balance
Formen der Lebensgestaltung		
Hauptformen	3 Entgrenzung	3 Segmentation
Subformen	3 Typ C	3 Typ E
Zugeordnete Fälle		
K24m, K38m, K68w		

Fallbeispiel: Also dann hat mein Körper den Ausschalter sozusagen immer selbst betätigt.

(w, 28 Jahre, Sozialpädagogin, Mitarbeiterin – Chefredakteurin, feste Partnerschaft, keine Kinder)

Für K68, eine Sozialpädagogin, ist der Einstieg in die IT-Branche zunächst mit viel Spaß an einer für sie inhaltlich interessanten Tätigkeit und als sehr entspannt empfundenen Unternehmenskultur verbunden. Als Chefredakteurin und Projektleiterin mit zeitweilig bis zu acht Mitarbeiter/innen in ihrem Team hat sie große Freiräume für ihre konzeptionelle Arbeit.

Und mir haben sie dann den Bereich Community gegeben. Und es war halt wirklich... Und du hast dann so ein Aufgabenbereich gekriegt wie: Konzipiere eine ...-Community! Und dann hättest du dafür zehn Monate brauchen können, es hat nie jemand nachgefragt nach deiner Arbeit, nach Ergebnissen. Es war halt auch teilweise so, dass einfach ganz viel Leute immer auf dem Balkon standen im Sommer und Frisbee gespielt haben, dafür dann aber natürlich nachts bis vier Uhr programmiert haben. Also, die kamen dann halt irgendwann zwei Uhr eingeschlappt, (amüsiert) haben um vier Uhr ihre erste Tüte hinten im Raucherraum geraucht und haben dafür halt bis um zwei Uhr nachts programmiert. Also, so in der Art war's. Und die Stimmung war wirklich gut, aber es war wenig produktiv.

(K68w-I, B27)

Wenige Monate nach ihrem Arbeitsbeginn folgt eine schwere finanzielle Krise des Unternehmens, das innerhalb kurzer Zeit von 10 auf über 60 Angestellte angewachsen war. Beschäftigte werden entlassen, bis deren Zahl wieder auf unter 20 gesunken ist. Aufgaben, die vorher von Teams bearbeitet worden sind, werden nun teilweise prekär beschäftigten Einzelpersonen zugewiesen. Die Arbeitsbelastung nimmt in dieser Zeit erheblich zu, was sich in dem Unternehmen bald in einem erhöhten Krankenstand ausdrückt.

Befragte: Also, ich bin echt meistens krank geworden. Also, man hat das dann echt gemerkt. Wenn's nicht mehr weiterging, dann bin ich krank geworden. Also, dann hatte ich halt total schlimme Magenprobleme und Kopfschmerzen, und dann konnte ich auch nicht zur Arbeit. Also, dann hat mein Körper immer selbst den Ausschalter sozusagen selbst betätigt.

Interviewer: Und bist Du oft krank geworden in der Zeit...?

Befragte: Also, unsere Finanz-Personal-Frau sagt ja, wir seien untypisch oft krank gewesen. Also, ich war jetzt auch nie zwei Wochen am Stück krank oder so. Das waren dann immer mal so zwei Tage oder so, weil man dann ohnehin so ein schlechtes Gewissen hatte, dass man wieder zur Arbeit gegangen ist. Das kam aber alle drei bis vier Monate vor. Alle drei.

(K68w-I, B165 & B166)

Auf eine Phase der Restrukturierung folgt die nächste, bis die Firma schließlich Insolvenz anmeldet und alle Mitarbeiter/innen entlassen werden. Kurze Zeit später entsteht unter der Führung des gleichen Managements ein Unternehmen mit einem anderen Namen. Der Befragten wird das Angebot gemacht, ihren alten Job zu einem geringeren Gehalt wieder aufzunehmen,

was sie zum einen aufgrund des schlechteren Gehalts, aber vor allem aus der Erfahrung der persönlichen Krisen ablehnt.

[Sie] haben mir angeboten, ich könnte meinen Job weitermachen, für (lacht) 1.000 Euro im Monat, brutto. Und da hab ich gesagt: „Nee, mache ich nicht.“ Also, nee, hat mich nicht <so ganz> überzeugt. Und dann haben sie gesagt, naja gut, ich könnte ja halt in der Agentur, also die machen jetzt eigentlich größtenteils für Großfirmen [Internetseiten], ich könnte in der Agentur weiter mitarbeiten, und dieser Agenturchef aber, mit dem hatte ich die meisten Probleme, weil der ganz unmenschlich war. Da hab' ich gesagt: „Nee, dann gehe ich lieber.“ ... Weil ich ja vorher schon so, also ich war echt ausgebrannt, also ich hab' nur noch über die Arbeit geredet und ja, hatte auch irgendwie keine Lust mehr, da hinzugehen, und immer nur Panik, dass es wieder Streit gibt und dass die so doof sind, und von daher war ich eigentlich im ersten Moment eher froh, weil <eigentlich> hätte ich auch selber gehen müssen. Ich hatte dann zwischendrin auch mal einen Nervenzusammenbruch mit so Angstgeschichten und so. Eigentlich hätte ich von mir selber gehen müssen, und dann hatte ich aber immer Angst, dann kriege ich kein Arbeitslosengeld und so weiter. Und von daher war ich dann im ersten Moment erstmal froh, eigentlich, dass sie mich rausgeschmissen haben.

(K68w-II, B 19 & B20)

Im zweiten Interview berichtet die Befragte von ihrer neuen Arbeitsstelle. Sie arbeitet nun nicht mehr in der IT-Branche. Dieser Schritt ist ihr in der Phase des Übergangs nicht leicht gefallen, denn sie hat die Möglichkeiten, konzeptionell zu arbeiten, sehr geschätzt und hätte dies auch gerne fortgesetzt. Aber auch an ihrem neuen Arbeitsplatz hat sie sich nach anfänglichen Zweifeln eingefunden. Sie entdeckt andere organisatorische Tätigkeiten als ein neues Interessensfeld, das sie mit ihrer pädagogischen Kernkompetenz verbinden will. An ihre Zeit in der IT-Branche wird sie vor allem durch Treffen mit alten Kolleg/innen erinnert. Erzählungen aus der Branche sind zwar nach wie vor von Interesse, aber aufgrund der eigenen Erfahrungen besteht kein Wunsch, einen Weg zurück zu suchen.

[A]ber auch von diesem IT-Thema bin ich im Moment so ein bisschen weg. Also wenn ich mich mit alten Kollegen treffe, und die erzählen mir davon, dann find' ich das immer noch alles ganz schön, aber ich würde nicht gerne wieder in diese stressige Zeit zurückwollen einfach. Und da finde ich im Vergleich zu einem New-Economy-Unternehmen so ein alt-ingesessenes Unternehmen wie das [jetzige], wenn da auch andere Probleme herrschen, echt unbelastender.

(K68w-II, B12)

6.4.2.2. Krise des Unternehmens als Auslöser beruflicher Veränderungen (Typ II.b.)

Weniger einschneidend als die des vorherigen Typus sind jene beruflichen Veränderungen, die auf Krisen des Unternehmens und damit in Zusammenhang stehende Konflikte zwischen wichtigen Akteuren/innen im Unternehmen folgen. Da die Unternehmen für viele Befragte weitaus mehr bedeuten als ein Arbeitsplatz, an dem der Lebensunterhalt verdient wird, sondern oft genug auch eine wichtige soziale Bedeutung haben und Orte sind, an denen Freundschaften geschlossen werden und zerbrechen, steht bei vielen Befragten mit einer Krise des Unternehmens nicht nur der Arbeitsplatz zur Disposition. Insgesamt werden diese Krisen und Konflikte von den Befragten dieses Typs unterschiedlich verarbeitet. Auch wenn zwei der Befragten von psychischen Krisen berichten, wie sie auch für die erste Subform dieses Haupttyps beschrieben wurden, haben diese stärker den Charakter von kürzeren Einbrüchen oder Episoden und die Befragten sind schnell dazu geneigt, dass Vergangene persönlich abzuhaken und nach neuen Herausforderungen zu suchen.

Da würd' ich eigentlich auf zwei Sachen [eingehen]. A) dass Loyalität sich nicht auszahlt, und B) dass bestimmte Leute wirklich, von denen man denkt, dass die einem den Rücken frei halten würden, dass die sich letztendlich als Schweinehunde erweisen, mal ganz laut und deutlich gesagt, ja. Und das ist menschlich ne absolut erstaunliche Erfahrung, weil das ist mir persönlich noch nicht passiert. Letztendlich an der Stelle wirklich aufs Kreuz gelegt worden zu sein.... Ich weiß nicht, ich würd' es halt im Nachhinein eher als negative Erfahrung sehen und da spricht... halt auch jede Menge Zorn noch raus, weil, das ist [die] absolute Enttäuschung, die da gelaufen ist, und ich weiß nicht, ob ich mir das noch mal antun würde an der Stelle halt. Aber, naja. Also wie gesagt, im Nachhinein mit dem Wissen, was jetzt da ist, würd' ich's nicht noch mal so machen. Allerdings heißt das nicht, dass das nicht die Entscheidung wäre, wenn jetzt zum Beispiel noch mal die Option wäre, in der Selbstständigkeit was zu machen, man trifft wirklich die richtigen Leute und kann wirklich ja jetzt besser abschätzen aus dem Konzept heraus, grad' im wirtschaftlichen Bereich, ob das sinnvoll ist oder auch nicht, das heißt dann nicht, dass man dann nicht doch noch mal was tun würde. Das heißt nur, dass man mit den Leuten, mit den[en] man [etwas] getan hat, nichts mehr tun würde. Also, das ist wirklich zu unterscheiden. Es gibt ja dann auch sicher die Leute, die sagen „Ok, das hat einmal nicht geklappt, ich mach' nie wieder was.“ Das mein' ich aber nicht.
(K42m-II, B18 & B36)

Auch wenn von den Befragten die Möglichkeit einer Fortsetzung des bisherigen beruflichen Entwurfes formuliert wird, so zeigen sich bei verschiedenen Dimensionen Veränderungen, die, wenn auch nicht in der Arbeitszentrierung, so doch bei anderen Aspekten auf mittelfristige berufliche Veränderungen hinweisen, die als Einschnitt und deutliche Verschiebung von Prioritäten bezeichnet werden können.

Objektive Dimensionen

Bei den objektiven Dimensionen zeigt sich bei den Befragten eine hohe Arbeitszentrierung, die im vollständigen Fehlen von Erwerbsunterbrechungen und den sehr hohen bis hohen durchschnittlichen Arbeitszeiten von 64 beziehungsweise nach der Krise immer noch 52 Stunden pro Woche zum Ausdruck kommt. Zwar werden nicht mehr Arbeitszeiten von 80 Stunden pro Woche angestrebt, sie sind aber mit den Arbeitszeiten der beiden anderen entgrenzten beziehungsweise hoch arbeitszentrierten Typen (I.a. und IV) vergleichbar.

Berufliche Kontinuitäten und Veränderungen werden vor allem bei den anderen objektiven Dimensionen erkennbar: Kontinuierlich ist die Beibehaltung ausschließlich adäquater Tätigkeiten, die jedoch in allen drei Fällen in einer neuen Branche aufgenommen werden. Dies ist bei diesen Befragten vergleichsweise einfach möglich, da die zwei Wirtschaftswissenschaftler/innen entweder Tätigkeiten als Alleinselbstständige oder in einer anderen Firma aufnehmen, die mit ihrer Qualifikation gut zu vereinbaren sind. Der Befragte mit einem ingenieurwissenschaftlichen Studium verlässt zwar die IT-Branche, er kann aber sein Schwerpunktthema im Rahmen einer Promotion weiter verfolgen.

Als eine Folge der persönlichen Konflikte können die Wechsel der Kooperationsformen angesehen werden. Die beiden Gründer in dieser Gruppe wechseln von der Arbeit im Team mit einem hohen Freiheitsgrad in die Alleinselbstständigkeit, in der sie auf keine engeren Kooperationen angewiesen sind. Mit diesen Veränderungen, den Wechseln von der Position mit Unternehmens- und Mitarbeiterverantwortung zu einer Form der Alleinselbstständigkeit, geht auch der deutliche Rückgang der Verantwortung einher, die zur ersten Erhebung noch sehr hoch, zur zweiten Erhebung aber sehr niedrig ist. Erreicht wird also sowohl eine Reduktion notwendiger Koordinationsverpflichtungen als auch der Verbindlichkeit gegenüber Dritten.

Subjektive Dimensionen

In den ersten Interviews, in denen vor allem die beiden Gründer über die Startphase ihrer Unternehmen berichten, ist eine Verbindung von Technikbegeisterung und solchen fachlich-inhaltlichen Strebungen zu erkennen, die auf konzeptionelle Tätigkeiten und die fachliche Weiterentwicklung gerichtet sind. Nach der Krise und dem Wechsel der Branche bleibt die Technikbegeisterung nur bei dem Befragten mit dem ingenieurwissenschaftlichen Abschluss bestehen. Stärker werden Strebungen, die auf eine sowohl fachliche Weiterentwicklung als auch auf eine allgemeine berufliche Weiterentwicklung und neue Erfahrungen in der neuen Branche ausgerichtet sind.

Die Entwicklung der autonomiebezogenen Strebungen zeigt im Längsschnitt vor allem das Verschwinden jener Strebungen, die auf die Ausübung von Macht und Einflussnahme gerichtet und die vorher von den beiden Gründern formuliert worden sind. Im Vordergrund stehen nun motivationale Orientierungen, die auf eine individuelle Handlungsautonomie im Sinne einer persönlichen Unabhängigkeit gerichtet sind. Diese Entwicklung findet ihren Ausdruck auch in dem vollständigen Verschwinden von sozialen Strebungen, die zunächst auf eine gute Arbeitsatmosphäre und Zusammenarbeit gerichtet sind, aber zur zweiten Erhebung überhaupt nicht mehr angesprochen werden. Offenbar bevorzugen es die Befragten, nach den Konflikten in den Unternehmen in die Erwerbsform der Alleinselbstständigkeit zu wechseln und wenigstens auf absehbare Zeit engeren Kooperationen und möglichen Konflikten aus dem Weg zu gehen.

Ein wesentlicher Unterschied zum vorherigen Subtyp besteht in den Veränderungen der Formen der Lebensgestaltung: Auch Befragte dieses Typs haben von kürzeren Zusammenbrüchen und Krisen berichtet, die sie allerdings nicht so nachhaltig erschüttern, wie die Personen des zuletzt beschriebenen Typs. Jene haben ihre entgrenzten Lebensformen zugunsten der ausbalancierten Form der Segmentation aufgegeben, um durch eine deutliche Trennung eine Balance zwischen dem Beruf und dem Privatleben zu erreichen. Von den Befragten dieses Typs ist hingegen der umgekehrte Weg zu berichten: Zum ersten Erhebungszeitpunkt werden trotz hoher Arbeitszeiten zwei Befragte der Subform der ausbalancierten Segmentation und eine Person der extrem arbeitszentrierten Entgrenzung zugeordnet. Zur zweiten Erhebung sind zwei Personen der extrem arbeitszentrierten Entgrenzung und eine Person der arbeitszentrierten Segmentation zuzurechnen – die Krisen haben die Arbeitszentrierung also nicht gedämpft, sondern umgekehrt verstärkte Bemühungen ausgelöst, in der neuen Branche und einer anderen Erwerbsform oder in einem anderen Betrieb erfolgreich zu werden.

Demografische und weitere Angaben

Diesem Typ werden drei Befragte, darunter zwei Männer und eine Frau zugeordnet. Zwei Personen haben ein wirtschaftswissenschaftliches und die dritte Person hat ein ingenieurwissenschaftliches Studium abgeschlossen. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt mit 38 Jahren über dem Durchschnitt der anderen Gruppen, was vor allem auf einen der Befragten in dieser Gruppe mit einem Alter von 50 Jahren zurückzuführen ist; die anderen beiden Personen sind 30 beziehungsweise 34 Jahre alt. Zu beiden Erhebungszeitpunkten gibt es einen Haushalt mit und zwei Haushalte ohne Kinder. Nur einer der Befragten lebt dauerhaft in einer festen Beziehung, und diese weist eine eher traditionale Arbeitsteilung auf.

Tabelle 20: Typ II.b.: Krise des Unternehmens als Auslöser beruflicher Veränderungen

Allgemeine Daten				
n	3	Alter (t ₁): M = 38.00 Jahre, SD = 10.58	Geschlecht: Frauen: 1 Männer: 2	Kinder im Haushalt: t ₁ : 1 ja, 2 nein t ₂ : 1 ja, 2 nein
Studienfächer	2 WiWiss, 1 IngWiss			
Objektive Dimensionen	t ₁		t ₂	
Erwerbsunterbrechungen	keine			
Beruf				
Adäquanz der Tätigkeit	3 adäquat		3 adäquat	
Branchenwechsel (t ₂)	3 von 3 Befragten (100 Prozent)			
Arbeitszeit	M = 64.33 h/w, SD = 14.01		M = 51.67 h/w, SD = 11.55	
Arbeits- ...				
-planung	3 ausführend und konzeptionell		2 ausführend und konzeptionell; 1 konzeptionell	
-form	2 Projekt und Routine; 1 Routine		1 Routine; 1 Routine und Projekt; 1 Projekt	
Kooperationsform	2 Team, hoher Eigenanteil; 1 Team		2 Solo; 1 Team	
Verantwortung	2 Aufgabe+MA+Unternehmen; 1 Aufgabe		3 Aufgabe	
Erwerbsform	2 Gründer/innen; 1 Mitarbeiter/in		2 Alleinselbstständige; 1 Mitarbeiter/in	
Betrieb				
Wechsel (t ₁ bis t ₂)	3 von 3 Befragten (100 Prozent)			
Größe (in Mitarbeiter/innen)	2 x 2-10; 1 x 31-50		2 x 1; 1 x 11-30	
Subjektive Dimensionen	t ₁		t ₂	
Berufliche Strebungen				
fachlich-inhaltlich	2 Technikbegeisterung; 1 konzeptionell-gestalterische Tätig.; ...		2 Lernen und Weiterbildung; 1 Technikbegeisterung	
autonomiebezogen	2 Selbstbestimmung; 2 Macht und Einflussnahme; 1 Abwehr von Fremdbestimmung		2 Abwehr von Fremdbestimmung; 2 Selbstbestimmung	
sozial	3 Atmosphäre; 2 Zusammenarbeit; 1 Anerkennung		keine	
kontextbezogen	1 Arbeitsplatzsicherheit; 1 Beschäftigungsverhältnis; ...		1 Arbeitszeiten; 1 Karrieremöglichkeiten	
weitere	1 Sonstige		1 Neues erleben; 1 übergreifende Lernziele; 1 Sonst.	
Formen der Lebensgestaltung				
Hauptformen	2 Segmentation, 1 Entgrenzung		2 Entgrenzung; 1 Segmentation	
Subformen	2 Typ E; 1 Typ B		2 Typ B; 1 Typ D	
Zugeordnete Fälle				
K30m, K42m, K89w				

Fallbeispiel: Es hat mich persönlich sehr getroffen und war ein wichtiger Meilenstein, dass ich bereit war, das Unternehmen zu verlassen

(w, 34 Jahre, Wirtschaftswissenschaftlerin, Mitarbeiterin, in fester/neuer Partnerschaft, keine Kinder)

Die Befragte K89 ist zum Zeitpunkt des ersten Interviews in einer Position zwischen Marketing und Vertrieb eines Softwareanbieters beschäftigt. In den Jahren vor dieser Tätigkeit arbeitet sie für einige Jahre im europäischen Ausland und ist erst wenige Jahre vor dem ersten Interview nach Deutschland zurückgekehrt. Außergewöhnlich differenziert und mit einer großen Selbstverständlichkeit reflektiert sie sowohl im ersten als auch im zweiten Interview ihren aktuellen Karrierestatus im Vergleich zu anderen Frauen, zu Männern und zu Personen ihrer und vergleichbarer Qualifikationen. Im Zentrum ihrer beruflichen Orientierungen stehen vor allem verschiedene fachliche Strebungen aber auch der Wunsch nach einer guten Firmenatmosphäre und einem fairen Lohn.

Und dazu gehören für mich auf der einen Seite sicherlich eine gewisse Fachverantwortung, die Möglichkeit mitzugestalten, die Möglichkeit immer wieder Dinge hinzuzulernen, also die in der Karriere angelegte Möglichkeit der Weiterentwicklung, Kontakt zu Menschen, eine kulturelle Komponente eben über die Sprachen, sicherlich irgendwann – also insofern schon Karriereschritt – auch der Wunsch, Personalverantwortung zu übernehmen, und... Ja, ich sage mal – auch der Kontakt zu den Mitarbeitern, also die Atmosphäre, das Firmenklima ist mir da schon sicherlich auch sehr wichtig. Ja, aber das sind eigentlich, denke ich, die wichtigsten... Also gut jetzt das Geld schon insofern, als dass das ein faires Preis-Leistungs-Verhältnis ist. Für mich ist Geld allein kein Motivationsfaktor, aber ein Demotivationsfaktor.

(K89w-I, B13)

Ihr Verhältnis zu dem Unternehmen, in dem sie zum Zeitpunkt des ersten Interviews arbeitet, schildert sie ambivalent. Zwar wird das Unternehmen hochgelobt, aber es wird zugleich deutlich Kritik an Vorgesetzten geübt, von denen sie sich mehr Anerkennung und Hinweise wünscht, was von ihr erwartet wird. In dieser uneindeutigen Situation schwankt ihre Identifikation mit dem Unternehmen und sie sucht nach Strategien im Umgang mit belastenden Situationen – auch zum Schutz vor psychischen Belastungen.

Befragte: Und da so einen Kompromiss zu finden, mich abzugrenzen, trotzdem die Sache so zu machen, dass es noch irgendwie in Ordnung ist... [A]ber das sind so diese Konfliktmomente. Das ist für mich dann schwierig. Da würde ich mir manchmal wünschen, dass der Vorstand dann sagt: „Okay, für mich ist 95 Prozent auch okay“, und das ist es dann <nicht>, also es <muss> 100 Prozent sein. Und das empfinde ich manchmal ein bisschen als anstrengend. ... Aber ich glaube, dass ich für mich im Laufe der Zeit eine bessere Strategie gefunden habe, mich da einfach innerlich ein bisschen von zu distanzieren. Also, ich kann mich tierisch in den Job reinhängen und kann mein letztes Hemd für den Job geben, und dann kann ich die Tür zumachen und dann sagen: „Es ist nur ein Job. Und wenn ich morgen den Job verlieren würde und

würde etwas ganz anderes mache, also, das könnte ich, das wäre mir egal.“
Interviewerin: Wenn Sie sagen, Sie fühlen sich psychisch an Ihren Grenzen, wie äußert sich das?

Befragte: Das äußert sich, (langsam, überlegend) dass ich dann... manchmal so ein bisschen <depressiv> werde, also ein bisschen melancholisch. ... Und dann weiß ich, eigentlich ist das ein Symptom auch von Überarbeitung und muss man eigentlich nur mal wieder einen Schritt zurücktreten von diesem Mikrokosmos und mal ein bisschen wieder das Gesicht heben und den etwas breiteren Horizont sehen. Und dann geht es eigentlich schon wieder besser.
(K89w-I, B56 bis B58)

Im zweiten Interview schildert die Befragte, dass ihre Arbeit in dem alten Unternehmen mit vielen Hochs und Tiefs, ambitionierten Plänen und großer Desillusionierung verbunden war, bis sie das Unternehmen schließlich verlassen habe, da eine komplette Neuausrichtung des Unternehmens eine Verwirklichung ihrer Vorstellungen nicht mehr realisierbar erscheinen ließ. Die Trennung von dem Unternehmen wird von ihr zwar nicht als ein biografischer Bruch, wohl aber als ein emotional bedeutsames Ereignis beschrieben.

Ja, ja, weniger noch als den Wechsel der Firma, äh, würde ich als einschneidendes Erlebnis, ne persönliche Enttäuschung sehen in dem, bei dem vorhergehenden Arbeitgeber, der gar nicht mal aus bösem Willen zustande gekommen ist, sondern wo es sozusagen aufgrund der Unternehmensdynamik ne Umstrukturierung gegeben hat, die mit [einer] sehr unglücklichen Management-Kommunikation und ner miserablen Personalführung verbunden war, die dann so zu sagen, weil sich äußere Faktoren verändert haben, ... ich plötzlich die Leittragende war, obwohl ich eigentlich überhaupt nichts damit zu tun hatte und das entsprechend schlecht kommuniziert wurde. Das hat mich persönlich sehr getroffen und das hat sicherlich, war sicherlich ein wichtiger Meilenstein, dass ich irgendwann dann auch bereit war, das Unternehmen zu verlassen, weil ich an sich da sehr engagiert und mit ner hohen Identifizierung da auch während der ganzen Zeit für das Unternehmen gearbeitet habe.

(K89w-II, B9)

Den Wechsel in das neue Unternehmen, das ein ganz anderes Produkt vertreibt, empfindet sie als einen horizontalen und nicht als einen vertikalen Wechsel. Vor dem Hintergrund ihrer differenzierten Vorstellungen von Karriere und Aufstieg ist dieser Wechsel eher als eine Anpassung ihrer Vorstellungen an die Möglichkeiten und ein Ausweichen denn als ein Schritt voran zu bewerten.

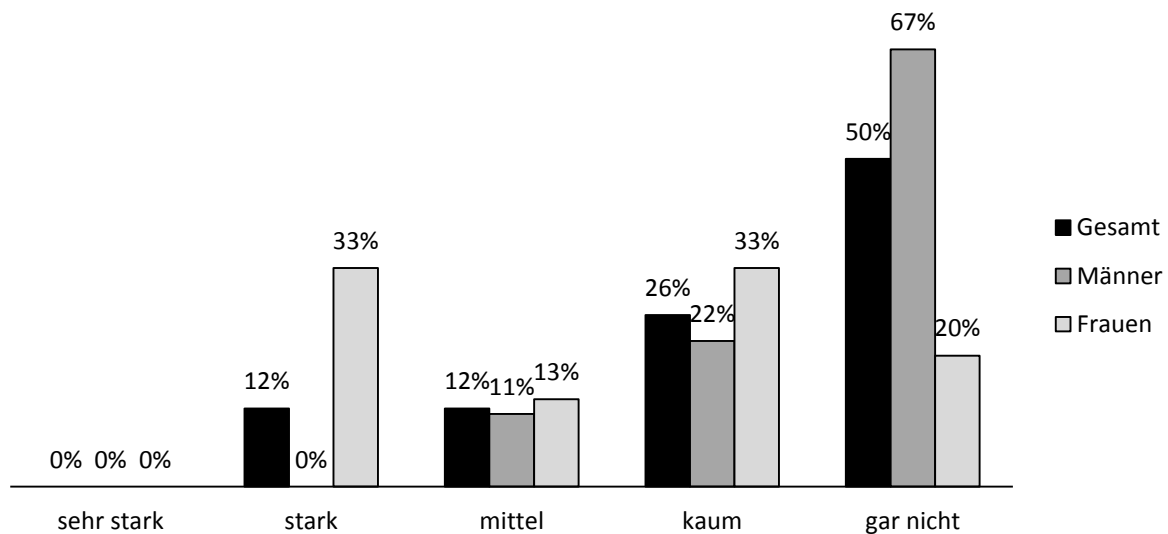
6.4.3. Zunehmende äußere und innere Kontinuität (Typ III)

Die Befragten dieses Typus, es handelt sich dabei ausschließlich um Frauen mit Kindern, ordnen ihre beruflichen Ziele und Strebungen dem übergeordneten Ziel, Beruf und Familie zu vereinbaren, unter. Im Unterschied zu den beiden Varianten des vorhergehenden Typus sind es nicht allein Einflüsse aus der beruflichen Sphäre, die Einfluss auf die berufliche Entwicklung haben, sondern es ist vielmehr die Kombination von beruflichen Beschränkungen und familiären/privaten Anforderungen, die von den Frauen Zugeständnisse bei beruflichen Entscheidungen und eine größere berufliche Stabilität verlangen.

Auf die besonderen beruflichen Schwierigkeiten von Frauen in dieser Untersuchungsgruppe ist bereits im Kapitel 2.6. bei der Beschreibung der IT-Branche hingewiesen worden: Harte Faktoren wie die extrem hohen Arbeitszeiten, der schwierige Zugang zu beruflichen Netzwerken oder die Tendenz der Zuweisung weniger privilegierter und unbeliebter Tätigkeiten und weiche Faktoren wie Akzeptanzprobleme und Schwierigkeiten, die mit der Marginalität von Frauen in diesem Berufsfeld verbunden sind, erschweren die berufliche Entwicklung von Frauen in den IT-Start-ups.

Die meisten der aufgezählten Aspekte der Behinderung von Frauen in IT-Unternehmen betreffen alle Frauen, einige, vor allem die hohen Arbeitszeiten, sind „Probleme von Frauen mit Kindern“. Dass diese Probleme solche „von Frauen mit Kindern“ sind, ist dem Umstand geschuldet, dass ihnen die Verantwortung für die Kinder auf verschiedenen Ebenen – und nicht zuletzt durch ihre Partner – zugewiesen wird. Männer mit Kindern geben vergleichsweise seltener berufliche Einschränkungen durch eigene Kinder an. Von stärkeren Einschränkungen im Beruf zugunsten des Privatlebens wird zur zweiten Erhebung signifikant häufiger von Frauen als von Männern berichtet ($U = 87.00$; $z = -3.28$; $p < .01$; $r = -.51$). Wie der Abbildung 56 zu entnehmen ist, werden starke Einschränkungen im Beruf zugunsten des Privatlebens von einem Drittel der Frauen berichtet – aber von keinem Mann. Umgekehrt ist der Anteil von Männern, die gar keine Einschränkungen im Beruf zugunsten des Privatlebens erwähnen, mit rund zwei Dritteln höher als bei den Frauen, wo nur ein Fünftel angibt, bisher keinerlei Einschränkungen vorgenommen zu haben. Ein Grund für die Einschränkungen liegt in dem signifikant höheren Anteil an der Kindererziehung, der von Frauen erbracht wird, und auf den bereits in Kapitel 6.1.1. hingewiesen wurde.

Abbildung 56: Einschränkungen im Beruf aufgrund privater Verpflichtungen nach Geschlecht



Auf die Frage nach verschiedenen Arten der vorgenommenen Einschränkungen lassen sich signifikante Unterschiede bei der Verkürzung der Arbeitszeit ($\chi^2(1) = 9.74; p < .01$) nachweisen. Im Fisher's exact test zeigen sich auch signifikante Unterschiede bei den ausgeschlagenen Karriereoptionen ($p < .01$). Von einer Verkürzung der Arbeitszeit berichten nur 17 Prozent der Männer und mit 56 Prozent ein erheblich höherer Anteil der Frauen. Karriereoptionen ausgeschlagen zu haben, geben drei Prozent der Männer und ein Drittel der Frauen als eine Einschränkung im Beruf zugunsten des Privatlebens an.

Deutlich wird in den Interviews, dass insbesondere die Hauptverantwortung für die Erziehung der Kinder in der Regel den Frauen zugeschrieben wird, und diese daher öfter gezwungen sind, berufliche Abstriche in Kauf zu nehmen. Vor allem die knapperen zeitlichen Ressourcen behindern die Wahrnehmung von Möglichkeiten, sich beruflich zu verbessern, mithin die Realisierung „guter“ Veränderungen oder die Herstellung von Diskontinuitäten im Sinne einer angestrebten beruflichen Entwicklung.

Im Falle der diesem Typus zugeordneten Frauen geben vier von ihnen an, „stark“ und die anderen beiden Frauen immer noch „mittel“ im Beruf zugunsten des Privatlebens zurückgesteckt zu haben. Von den sechs Frauen haben fünf Angaben zur Konstellation der Arbeitsteilung in der Beziehung gemacht und vier der fünf Frauen haben von einer eher traditionellen Arbeitsteilung berichtet. Dieser Anteil von einer eher traditionellen Arbeitsteilung liegt weit über den Anteilen in den anderen Typen. Diese Frauen sind sowohl mit den innerbetrieblichen Problemen als auch mit jenen konfrontiert, die sich aus einer eher traditionellen Arbeitsteilung in der Beziehung ergeben. Entsprechend sind diese Frauen mehr noch als solche Frauen mit einer eher

egalitären Beziehungskonstellation darauf angewiesen, Integrationsziele zu bilden und dauerhaft deren Umsetzung zu verfolgen. Das Verfolgen entsprechender Handlungsorientierungen strukturiert sowohl die Veränderungen der objektiven als auch der subjektiven Dimensionen.

Objektive Dimensionen

Bei den objektiven Dimensionen fallen zunächst die im Vergleich zu den anderen Typen häufigeren und tendenziell längeren Erwerbsunterbrechungen auf. Für den Zeitraum vor der ersten Erhebung berichten jeweils zwei Frauen von Unterbrechungen von sechs bis 11 beziehungsweise von 12 oder mehr Monaten. Zwischen den beiden Erhebungen unterbricht jeweils eine Frau ihre Berufstätigkeit für sechs bis 11 beziehungsweise 12 oder mehr Monate. Alle diese Unterbrechungen sind entweder mit der Geburt eines Kindes und einer anschließenden Erwerbspause verbunden, oder es wird eine ohnehin geplante berufliche Auszeit zeitgleich mit dem ersten Schuljahr des Kindes genommen. Abgesehen von diesen Anlässen gibt es keine Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit. Dieses Fehlen von anderweitig begründeten Erwerbsunterbrechungen kann gemeinsam mit den im Vergleich zu den anderen Typen zwar eher niedrigen aber insgesamt doch sehr hohen Arbeitszeiten als Hinweis auf eine stark ausgeprägte Erwerbsorientierung dieser Frauen interpretiert werden: Trotz der Doppelbelastung von Beruf und Kindererziehung haben diese Frauen durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von 45 Wochenstunden zur ersten und 36 Stunden pro Woche zur zweiten Erhebung.

Bei der Dimension des Berufs zeigen sich ein sehr hoher Anteil von adäquaten Tätigkeiten und eine sehr niedrige Quote von Branchenwechseln. Die drei Frauen, die entweder ein Studium der Informatik oder der Mathematik abgeschlossen haben, berichten von ausschließlich adäquaten Tätigkeiten. Nur eine der Geisteswissenschaftlerinnen verändert ihren beruflichen Schwerpunkt nach der Einschulung ihres Kindes, um sich ein neues Gebiet zu erschließen und in das erforderliche Fachwissen einzuarbeiten. Eine weitere Frau wechselt die Branche, was in diesem Fall jedoch eine Rückkehr in ein Arbeitsfeld bedeutet, das näher an ihrer ursprünglichen Qualifikation liegt. Insgesamt können die Befunde als eine möglichst enge Bindung von Qualifikation und Tätigkeit interpretiert werden, mit der ein weitgehender Verzicht auf weitreichende und zeitaufwendige berufliche Veränderungen verbunden ist.

Hinsichtlich der Arbeitsplanung und der Arbeitsform wird am häufigsten von einer Kombination von ausführenden und konzeptionellen Tätigkeiten berichtet. Dennoch sind zwei Frauen zu beiden Zeitpunkten ausschließlich mit ausführenden Tätigkeiten betraut, was im Vergleich zu den anderen Typen als eher häufig anzusehen ist – immerhin haben zur ersten Erhebung nur insgesamt sechs und zur zweiten Erhebung nur drei Personen von ausschließlich ausführenden

Tätigkeiten berichtet (→ Kapitel 6.2.4.). Die Arbeit der Frauen ist hauptsächlich durch eine Kombination von Projekt und Routine gekennzeichnet und es besteht eine leichte Tendenz der Zunahme von routineförmig organisierter Arbeit. Jeweils eine Frau arbeitet zu beiden Erhebungen ausschließlich projektförmig.

Eng verbunden sind auch hier die drei Dimensionen der Erwerbsform, der Verantwortung und der Kooperationsform. Zu beiden Erhebungen ist die Erwerbsform als Mitarbeiterin mit vier beziehungsweise fünf der sechs Frauen am häufigsten. Zum zweiten Erhebungszeitpunkt wechselt eine Frau, die zunächst Gründerin eines Unternehmens war, in die Alleinselbstständigkeit, und eine Frau, die zuerst alleinselbstständig war, wechselt in ein Angestelltenverhältnis. Alle Frauen bis auf die Alleinselbstständige arbeiten in Teams, und nur zwei Frauen – eine Informatikerin und eine Mathematikerin – können Positionen mit Mitarbeiter/innenverantwortung erreichen. Insgesamt bleibt das Maß an Verantwortung im Vergleich zu den anderen Typen durchgängig niedrig.

Etwa durchschnittlich im Verhältnis zur Gesamtgruppe ist mit vier von sechs Personen der Anteil der Wechsel des Betriebs bei den Befragten dieser Gruppe – wozu auch die Wechsel der Gründerin in die Alleinselbstständigkeit und der Alleinselbstständigen in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zählen. Zu beiden Erhebungen ist mindestens die Hälfte dieser Gruppe in Unternehmen mit 51 oder mehr Mitarbeiter/innen beschäftigt. Diese Unternehmen haben in der Regel verlässlichere Strukturen: Ein außergewöhnlicher Arbeitsanfall kann hier leichter auf mehrere Personen verteilt werden, als dies in den kleineren Unternehmen der Fall ist. Diese Bevorzugung von eher größeren Unternehmen teilen die Frauen dieses Typs vor allem mit den Personen des anderen eher kontinuierlichen Typs (Typ IV), wenn auch aus anderen Gründen, wie noch zu zeigen sein wird. Insgesamt kann der relativ hohe Anteil an Betriebswechselln als ein Indiz für Versuche der Anpassung des beruflichen Umfelds an aktuelle Erfordernisse angesehen werden, wobei größere berufliche Veränderungen oder zeitliche schwer kalkulierbare Aufgaben – inadäquate Tätigkeitsfelder, Wechsel der Form der Kooperation, Anteil der projektförmig organisierten Arbeit – eher vermieden werden.

Subjektive Dimensionen

Auch bei den subjektiven Dimensionen ist die Orientierung an der Vereinbarkeit der beiden Lebenssphären ein wichtiges, ordnendes Kriterium, das von fast allen Frauen entweder im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder später auch stärker als der Wunsch nach einer besseren Balance zwischen Beruf und Privatleben thematisiert wird. Ein Ausdruck hierfür

ist, dass keine übergreifenden Lernziele und nur vereinzelt der Wunsch, etwas Neues zu probieren, formuliert werden. Dafür ist die fachliche Weiterentwicklung der zu beiden Erhebungen stärkste Strang der fachlich-inhaltlichen Strebungen. Berufliche Weiterentwicklung wird hier vor allem als ein Anknüpfen und Ausbauen bereits vorhandener Qualifikationen verstanden. Die ebenfalls deutliche Thematisierung von motivationalen Orientierungen im Sinne einer Technikbegeisterung ist ebenfalls zu beiden Erhebungen vorhanden und wird sowohl als allgemeine Faszination, aber von den technisch qualifizierten Frauen auch als spezifisches Interesse formuliert.

Besonders stark ausgeprägt sind bei den Frauen dieses Typs zunächst autonomiebezogene Orientierungen, die auf die individuelle Autonomie sowohl im Sinne einer stärkeren Selbstbestimmung aber auch der Abwehr von Fremdbestimmung gerichtet und vor allem durch die Verfolgung von tätigkeitsnahen Handlungsspielräumen und zeitlicher Autonomie gekennzeichnet sind. Erst zur zweiten Erhebung werden bei den Frauen mit Mitarbeiter/innenverantwortung auch jene Strebungen deutlicher, die auf die Ausübung von Macht und Einflussnahme zielen. Eng verbunden mit den individuellen Handlungsspielräumen sind vor allem die kontextbezogenen und weiteren Strebungen, die auf eine Integration der Lebenssphären und entsprechende Arbeitszeiten gerichtet sind. Die IT-Branche wird als eine Zukunftsbranche eingeschätzt, von der sich zumindest in den größeren Unternehmen ein gutes Einkommen und eine relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit versprochen wird. Zur zweiten Erhebung wird das Interesse an einem guten Einkommen durch eine Orientierung an Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung abgelöst. Mit Blick auf die sozialen Strebungen lassen sich zwar zunächst relativ häufig Formulierungen finden, die auf derartige Strebungen hinweisen, die Auswirkung auf das Handeln bleibt jedoch zu beiden Erhebungen eher gering. Der relativ geringe Anteil von Frauen, der in dieser Gruppe die Frage der sozialen Anerkennung thematisiert, muss im Zusammenhang mit zwei Gesichtspunkten gesehen werden: Erstens hat die eine Hälfte der Frauen Abschlüsse als Informatikerinnen oder Mathematikerinnen und ist damit im Vergleich zu den meisten anderen Frauen einschlägig qualifiziert. Zwei der anderen Frauen sind in ihren Positionen als Gründerin oder als Alleinselbstständige nicht mit grundsätzlichen Akzeptanzproblemen durch die Mitarbeiter/innen konfrontiert.

Die Anforderung an die Frauen dieser Gruppe, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, findet bei der Zuordnung zu den Formen der Lebensgestaltung Ausdruck in einer Dominanz von Formen der Integration. Zur ersten Erhebung wird jeweils eine Hälfte der Frauen der arbeitszentrierten oder der ausbalancierten Form zugeordnet. Bei der folgenden Befragung haben alle drei Frauen der arbeitszentrierten Variante diese Form aufgegeben. Zwei von ihnen

haben ihre Arbeitszeit weiter reduziert sowie einen stärker routinierten Umgang mit den Anforderungen entwickelt und sind nun der ausbalancierten Form der Integration zuzurechnen. Nachdem das Kind einer der Frauen den Haushalt verlassen hat, reduzieren sich hier die Koordinationsanforderungen, sodass die Frau sich nun wieder auf das Berufsleben konzentrieren kann und der Form der relativierten Entgrenzung zugewiesen wird.

Demografische und weitere Angaben

Diesem Typus werden sechs Personen, ausschließlich Frauen, zugeordnet. Drei der Frauen haben ein geistes- oder sozialwissenschaftliches Studium absolviert, zwei sind Informatikerinnen und die sechste Frau ist Mathematikerin. Das Durchschnittsalter der Befragten in dieser Gruppe liegt mit rund 38 Jahren vier Jahre über dem Gesamtdurchschnitt. Alle Befragten leben zum ersten Erhebungszeitpunkt in einem Haushalt mit Kindern. Zur zweiten Erhebung ist das noch bei fünf von sechs Frauen der Fall. Vier von fünf Frauen, die sich zur Arbeitsteilung in ihren Beziehungen äußern, geben an, in einer Beziehung mit einer eher traditionellen Arbeitsteilung zu leben.

Tabelle 21: Typ III: Zunehmende äußere und innere Kontinuität

Allgemeine Daten				
n	6	Alter (t ₁): M = 37.83 Jahre, SD = 3.76	Geschlecht: Frauen: 6 Männer: 0	Kinder im Haushalt: t ₁ : 6 ja, 0 nein t ₂ : 5 ja, 1 nein
Studienfächer	3 Geistes-/SozWiss, 2 Informatik, 1 Math/NatWiss			
Objektive Dimensionen	t ₁	t ₂		
Erwerbsunterbrechungen	sehr häufig (vor t ₁ : 2 x 6-11 Monate, 2 x 12+ Monate; t ₁ bis t ₂ : 1 x 6-11 Monate, 1 x 12+ Monate)			
Beruf				
Adäquanz der Tätigkeit	6 adäquat	5 adäquat; 1 adäquat und inadäquat		
Branchenwechsel (t ₂)	1 von 6 Befragten (17 Prozent)			
Arbeitszeit	M = 44.67 h/w, SD = 10.03	M = 35.83 h/w, SD = 7.36		
Arbeits- ...				
-planung	4 ausführend und konzeptionell; 2 ausführend	3 ausführend und konzeptionell; 2 ausführend; 1 konzeptionell		
-form	4 Routine und Projekt; 1 Routine; 1 Projekt	3 Routine und Projekt; 2 Routine; 1 Projekt		
Kooperationsform	4 Team; 1 Team, hoher Eigenanteil; 1 Solo	5 Team; 1 Solo		
Verantwortung	4 Aufgabe; 1 Aufgabe+MA; 1 Aufgabe+Unternehmen	4 Aufgabe; 2 Aufgabe+MA		
Erwerbsform	4 Mitarbeiter/innen; 1 Gründer/in; 1 Alleinselbstständige	5 Mitarbeiter/innen; 1 Alleinselbstständige		
Betrieb				
Wechsel (t ₁ bis t ₂)	4 von 6 Befragten (67 Prozent)			
Größe (in Mitarbeiter/innen)	2 x 51+; 2 x 31-50; 1 x 2-10; 1 x 1	2 x 51+; 1 x 1; 1 x 2-10; 1 x 11-30; 1 x 31-50		
Subjektive Dimensionen	t ₁	t ₂		
Berufliche Strebungen				
fachlich-inhaltlich	4 Lernen & Weiterbildung; 3 Technikbegeisterung; ...	5 Lernen & Weiterbildung; 2 Technikbegeisterung; 2 Sonstige; ...		
autonomiebezogen	3 Selbstbestimmung; 2 Abwehr von Fremdbestimmung; 1 Macht und Einflussnahme	3 Selbstbestimmung; 2 Macht und Einflussnahme		
sozial	3 Zusammenarbeit; 2 Atmosphäre; 1 Anerkennung	1 Anerkennung; 1 Zusammenarbeit		
kontextbezogen	3 Arbeitszeiten; 3 Gehalt; 2 Arbeitsplatzsicherheit; 1 Infrastruktur	2 Arbeitsplatzsicherheit; 2 Karrieremöglichkeiten; ...		
weitere	5 Integration; 1 Neues erleben	4 Integration; 2 Balance; 1 Neues erleben		
Formen der Lebensgestaltung				
Hauptformen	6 Integration	5 Integration; 1 Entgrenzung		
Subformen	3 Typ F; 3 Typ G	5 Typ G; 1 Typ C		
Zugeordnete Fälle				
K69w, K73w, K74w, K77w, K88w, K90w				

Fallbeispiel: Ich bin schon aus wichtigen Meetings mit dem Technikchef, der ganz, ganz dominant ist und autoritär, rausgegangen, weil ich musste die Kinder abholen.

(w, 34 Jahre, Informatikerin, Mitarbeiterin, in (fester) Partnerschaft, 2 Kinder)

Die Befragte K74 ist 34 Jahre alt, Informatikerin und Mitarbeiterin in einer Firma mit dem Schwerpunkt Datenbanken. Sie lebt mit ihrem Mann, einem Naturwissenschaftler und zwei kleinen Kindern in einer gemeinsamen Wohnung. Die Arbeitsteilung zwischen den beiden Eltern kommentiert sie mit einem „Wir teilen es uns ganz gut. Ja, ich denke schon.“ (K74w-II, B138). In ihrer Firma hat sie einen 35-Stunden-Vertrag ausgehandelt und arbeitet real nicht mehr als 40 Stunden in der Woche. Den Großteil der Wochentage hat sie feste Arbeitsblöcke, die von 9 bis 15.30 Uhr gehen. Wenn sie dann kurz vor 16 Uhr die Firma verlässt, dann tut sie das in der Regel als erste. Einen festen Tag in der Woche arbeitet sie länger, ohne festes Ende – an diesem Tag übernimmt ihr Partner die Versorgung der Kinder.

An ihrer Arbeit interessieren die Befragte vor allem die konzeptionellen Fragen und die damit verbundene Denkarbeit. Interessanter als die Computer an sich oder die Programmierfähigkeit sind für sie das Management von Projekten und der Austausch mit den Kund/innen.

Interviewerin: Was ist denn eigentlich der Computer für Dich? Also, das ist ja Dein zentrales...

Befragte: ... Es ist mein Arbeitsmittel. Mehr nicht. (lacht) So wie der Arzt, was weiß ich, ein Stethoskop hat, sage ich, es ist mein Arbeitsmittel.

Interviewerin: Und was hat Dich zur Informatik gezogen ursprünglich?

Befragte: ... Ich wusste gar nicht, wie der Beruf wird, damals als ich angefangen habe zu studieren. Das habe ich erst gewusst am Ende des Vordiploms. Nach dem vierten Semester habe ich da geahnt, was das wird. Das hat mir auch nicht so gut gefallen. Ich habe an das Wechseln gedacht. Aber ich habe dann weitergemacht, weil im Hauptstudium gab es auch interessante Sachen. Also, man kann zum Beispiel in dem Gebiet interessante philosophische Fragen stellen. Oder Künstliche Intelligenz, Mensch-Maschine und solche Sachen. Das fand' ich auch in der Hinsicht ziemlich interessant. Also man kann es auch anders betrachten. Ich habe gedacht, dass ich auch in Richtung Projektmanagement gehe. Das ist eine Sache, die mir ganz gut gefällt, weil da hat man auch sehr viel Kontakt mit Kunden. Man hat das Systemdenken des Informatikers und gleichzeitig hat man auch sehr viel Menschenkontakt in der Richtung. (K74w-I, B76 & B77)

Bereits im ersten Interview sieht die Befragte ihren beruflichen Werdegang geprägt durch ihre grundsätzliche Entscheidung, Kinder haben zu wollen und damit verbundene Einschränkungen hinzunehmen. Als einen wesentlichen Faktor dafür benennt sie die Zeit, die sie – im Unterschied zu einer Freundin, die sich gegen Kinder entschieden hat – nicht aufbringen kann.

Er war interessant, aber ich meine, man kann nicht sagen, dass man jetzt eine große Karriere gemacht hat. Es geht ja auch nicht aufgrund meiner familiären Situation. Ich denke für meine Situation war es ganz gut so. ...

Ja. Ich vergleiche mich, aber ich weiß ganz genau, dass ich nicht so viel die Möglichkeit dazu habe aufgrund, wie gesagt, weil ich Kinder habe, und ich habe keine Zeit für so etwas. Klar, ich könnte auch Karriere machen. Ich habe eine Freundin, die macht eine Karriere nach oben. Sie kann das auch, sie hat keine Kinder. Das ist aber jedem seine Entscheidung einfach. Man kann nicht beides machen. Ich glaube nicht. Das ist sehr schwierig in der Branche, weil es ist wirklich ein Punkt, der sehr wichtig ist in der IT-Branche, man muss sehr viel von seiner eigenen Privatzeit opfern. Acht Stunden am Tag reichen nie und nimmer aus. Wenn man etwas werden will, muss man mehr als acht Stunden am Tag arbeiten. Und dann das auf Kosten der Familie, das wollte ich nicht machen. Deswegen mache ich die Entscheidung. Ich habe mich zwar nicht so sehr entwickelt – es ist auch schwierig, es kommt auf die Konstellation der Firma an. (K74w-I, B22 & B23)

Vor diesem Hintergrund entwirft die Informatikerin ihre beruflichen Perspektiven, verfolgt aber weiterhin das Ziel, stärkere Projektverantwortung zu übernehmen.

Im zweiten Interview berichtet die Befragte sowohl von beruflichen als auch von privaten Veränderungen. Im Zeitraum zwischen den beiden Interviews ist die Firma übernommen und neu ausgerichtet worden. Die Folge davon war ein starkes Wachstum der Abteilung, in der sie arbeitet, wodurch sich für sie die Perspektive einer größeren Verantwortung ergibt. Von der Unternehmensseite wird der Gedanke, einer Frau ohne volle Stelle und mit Kindern eine Projektleitung zu geben, zwar zunächst skeptisch gesehen, letztlich bekommt sie jedoch die Verantwortung für das Team übertragen.

Die haben mir gesagt: „Okay, wir haben uns lange überlegt, ob du dafür geeignet bist, weil du hast eine Dreiviertel-Zeitstelle und Kinder. Und du musst immer früher weg und so.“ Dann habe ich gesagt, sie sollen mir die Chance dazu geben. Und ich habe nicht danach gebettelt. Sie kamen und haben gedacht: „Vielleicht ist sie die Einzige, die das dann machen kann. Und das geht trotz der Dreiviertel-Zeitstelle einfach.“ Ich habe auch ein tolles Team. Und ich meine, die wissen ganz genau von vornherein, ich bin Teamleiterin. Aber: „Leute, ich gehe manchmal früher weg. Dann müsst ihr den Rest selbst verantworten.“ Und wenn es wichtige Entscheidungen gibt, sie können mich anrufen.

(K74w-II, B24)

Insgesamt berichtet sie von keinen Problemen auf der Seite des Teams oder des Unternehmens, die durch ihre Beförderung zur Teamleiterin eingetreten wären. Schwierigkeiten bereiten ihr im Beruf vor allem die knappe Zeit für die eigene Weiterbildung, die für sie einen hohen Stellenwert hat und die gesamte Koordination von beruflichen und privaten Anforderungen. Die Koordination von Beruf und Familie ist durch eine akute Krise in der Beziehung zusätzlich

erschwert. Wenn die Unterstützung bei der Versorgung der Kinder kurzfristig wegbricht, fällt die Verantwortung auf sie zurück und sie muss Prioritäten setzen.

Aber es ist nicht so, dass der Beruf wichtiger ist. Und ich habe schon mal Situationen erlebt, wo in wichtigen Meetings auch mit dem Technikchef, der ganz, ganz dominant ist und autoritär und würde nie so was suchen, wo ich rausgegangen bin, weil ich musste die Kinder abholen. Also, es war – es war mir egal dann. Oder wo ich Meetings verschoben habe. Und die haben – zwar zähneknirschend – das akzeptiert: „Wieso erlaubt sie sich so was?“ Aber es ging ja nicht anders. Ich meine, ich versuche, so weit was zu organisieren bei solcher Ausnahmesituation. Aber wenn es nicht geht, dann muss ich halt muss ich halt... Für mich war wichtiger, privat... Das wäre mir egal, die Konsequenz.

(K74w-II, B79)

Wie auch im ersten Interview resümiert die Befragte ihre berufliche Entwicklung als ein Verhältnis zwischen dem, was sie erreicht hat, und dem, was ihr aufgrund der familiären Situation nicht möglich ist. Deutlich bleibt in der kurzen Sequenz die Differenz zwischen ihren beruflichen Ambitionen und dem Erreichten.

Na, gleichermaßen aufgestiegen... Ich meine, ich bin ja nur Teamleiterin geworden. Ich bin jetzt nicht (lacht) Abteilungsleiterin. Bei mir würde es auch nicht gehen – wie gesagt, ich habe eine Teilzeitstelle.

(K74w-II, B59)

Berufsbiografien wie diese zeugen von der sehr ausgeprägten Arbeitszentrierung der Frauen in der Studie und den Konflikten, die sich nach der Geburt eines Kindes bei dem Unterfangen, den Anforderungen in Beruf und Familie zu entsprechen, ergeben. Sichtbar wird jedoch auch, dass bei einer entsprechenden Qualifikation und einem zumindest bedingt wohlwollenden betrieblichen Umfeld die Realisierung beruflicher Ziele mit viel Beharrlichkeit wenigstens teilweise möglich ist. Der am klarsten benannte Faktor, der eine berufliche Entwicklung hemmen oder möglich machen konnte, ist die Zeit. Wie viel Zeit zur Realisierung beruflicher Ziele zur Verfügung steht, wird zum einen durch das Vorhandensein institutioneller Unterstützung (beispielsweise Kita, Schule) beeinflusst, aber es ist auch das Ergebnis von Aushandlungsprozessen in den Partnerschaften, wie in der Einleitung der Darstellung dieses Typs beschrieben wurde.

6.4.4. Kontinuität durch Übereinstimmung interner Orientierungen und externer Unterstützung (Typ IV)

Von den Befragten dieses Typs werden die persönlichen Strebungen und Ziele äußerst planvoll verfolgt und sie können zudem auf unterstützende Strukturen im beruflichen und privaten Um-

feld zurückgreifen. Im Zentrum der beruflichen Strebungen stehen zwei unterschiedliche Konfigurationen von Orientierungen: Die erste Variante zielt auf einen Zugewinn an Macht, persönlicher Freiheit und Einkommen. Die zweite Variante, die von den eher technisch orientierten Befragten dieser Gruppe verfolgt wird, ist auf ein stärker ausgeglichenes Verhältnis von Macht und persönlicher Freiheit gerichtet, und das Einkommen hat vor allem Bedeutung hinsichtlich der Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten. Auf der Seite der unterstützenden Strukturen im Berufs- und Privatleben stehen vor allem starke berufliche Netzwerke und eine Aufgabenteilung in der Beziehung, welche die fast ausschließlich männlichen Befragten dieser Gruppe nahezu vollständig von familiären oder privaten Verpflichtungen entbindet. Auffällig ist, dass die Befragten in den allermeisten beruflichen Situationen sehr klar benennen können, wann es mit ihrer Karriere nach „oben“ oder „unten“ gehen würde – oder zumindest welche Entscheidung „besser“ oder „schlechter“ wäre, also ein Zuwachs bei den als relevant erachteten Dimensionen zu erreichen ist.

„Kontinuität“ im Sinne einer beruflichen Karriere sollte bei beiden Varianten nicht mit Stabilität – verstanden als die Abwesenheit von Veränderungen – verwechselt werden. Für ein Streben nach mehr Macht, mehr Freiheit und mehr Geld kann Stabilität auch Stagnation bedeuten. Das Kriterium für die Bewertung von aktuellen Zuständen und sich bietenden Möglichkeiten ist für die Befragten daher, ob damit eine „Kontinuität des Aufstiegs“ verfolgt werden kann, oder ob die Erhaltung einer bestehenden Konstellation perspektivisch genug Dynamik im Sinne einer Verbesserung der aktuellen Situation zu entwickeln verspricht.

Objektive Dimensionen

Bei den objektiven Dimensionen zeigt sich zunächst eine sehr hohe Arbeitszentrierung mit sehr seltenen Erwerbsunterbrechungen und (sehr) hohen Arbeitszeiten von durchschnittlich 62 Wochenstunden zur ersten und 53 Stunden pro Woche zur zweiten Erhebung. Derart hohe Arbeitszeiten erklären sich vor allem aus dem hohen Anteil an Gründer/innen, die zwei Drittel der Personen dieser Gruppe stellen. Das verbleibende Drittel besteht fast ausschließlich aus Mitarbeiter/innen, die zur Hälfte Leitungspositionen erreicht haben. Der äußerst geringe Anteil von Alleinselbstständigen ist darauf zurückzuführen, dass diese Erwerbsform zwar eine große individuelle Autonomie ermöglicht, aber keine Möglichkeit der direkten Einflussnahme auf das Handeln Dritter besteht – und damit fehlt gewissermaßen der „Hebel“, mit dem die Befragten mehr erreichen können, als sie allein zu leisten in der Lage sind. Wenig verwunderlich ist daher, dass aufgrund des hohen Anteils an Gründer/innen das Niveau der von dieser Gruppe übernommenen Verantwortung sehr hoch und im Vergleich zu den anderen Typen am höchsten ist.

Die Dimension der Arbeitsplanung und der Arbeitsform zeigt sich eine deutliche Dominanz der Kombination von ausführenden und konzeptionellen Tätigkeiten sowie von einer sowohl routine- als auch projektförmigen Organisation der Arbeit. Diese Kombination ist vor allem Ausdruck eines breiten Tätigkeitsspektrums der Gründer/innen, die sowohl konzeptionelle und strategisch-planerische Aufgaben übernehmen, sich aber aus dem Tagesgeschäft noch nicht dauerhaft zurückziehen können. Durch ihre nach wie vor zentralen Positionen sind sie zudem kontinuierlich in einem hohen Maße in Teamprozesse involviert.

Eine sehr große Kontinuität zeigt sich bei den Dimensionen des Berufs und des Betriebs: Die von den Befragten ausgeübten Tätigkeiten sind fast ausschließlich ihren vor allem technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Qualifikationen angemessen. Der Anteil an Branchenwechsler/innen ist sehr gering und der niedrigste im Vergleich aller Typen. Die ersichtliche Orientierung an den vorhandenen Kompetenzen ist plausibel, da mit der Übernahme von Aufgaben außerhalb der ausgewiesenen Qualifikation die Gefahr besteht, die planvoll entwickelten Potenziale nicht hinreichend auszuschöpfen. Damit könnten eine geringere Bezahlung oder ein niedrigerer Status verbunden sein, als es in einer den Kompetenzen angemessenen Position zu erwarten ist. Bei den wenigen Befragten, die sowohl adäquate als auch inadäquate Tätigkeiten ausüben, handelt es sich um Befragte mit einem Abschluss in einem technischen Studienfach, die in der Gründungsphase auch Aufgaben der Unternehmensführung wahrnehmen und sich bis zur zweiten Erhebung entsprechend nachqualifizierten.

Hinsichtlich der Dimension des Betriebs ist auffällig, dass zur ersten Erhebung sowohl die kleineren Unternehmen mit zwei bis 10 als auch die größeren Unternehmen mit 51 und mehr Beschäftigten am häufigsten gewählt werden. Zur zweiten Erhebung finden sich die Befragten häufiger in den großen Unternehmen mit 51 und mehr Beschäftigten sowie in den mittleren Unternehmen mit 11 bis 30 Mitarbeiter/innen. Trotz zahlreicher Veränderungen der Größe der Unternehmen, in denen die Befragten zwischen den beiden Erhebungen arbeiten, ist der Anteil der Betriebswechsler/innen in diesem Typ mit 13 Prozent, dies entspricht zwei Personen, der mit Abstand niedrigste im Vergleich zu allen anderen Typen. Die Veränderungen in der Betriebsgröße sind hier also wesentlich durch das Wachstum der Unternehmen und nicht durch Wechsel der Befragten in größere Unternehmen bestimmt. Die große Stabilität im Sinne eines Verbleibs in den Unternehmen ist hier zu erklären durch die Möglichkeiten des Aufstiegs als Interner, dessen Macht und Verantwortung dadurch wächst, dass sich seine Umgebung dynamisch in einer Weise vergrößert, die ihm einen Zuwachs an Macht bietet (siehe dazu auch die Ausführungen eines leitenden Mitarbeiters in Kapitel 6.3.1.4.). Abschließend sei bezüglich der Wechsel des Betriebs angemerkt, dass der größere Teil der Personen dieses Typs vor der ersten

Erhebung eine auf diese Dimension bezogen wesentlich diskontinuierlichere Entwicklung aufzuweisen hat und Zwischenstationen beispielsweise in Unternehmensberatungen in dieser Zeit zahlreich sind.

Subjektive Dimensionen

Wie bereits in der einführenden Kurzbeschreibung erwähnt, lässt sich als Kern dieses Typs eine Verbindung von motivationalen Orientierungen ausmachen, die auf die Ausübung von Macht und Einflussnahme und das Erlangen eines sehr hohen Ausmaßes an individueller Autonomie gerichtet sind. Zu diesem Kern gehören auch eine ausgeprägte Orientierung an einem beruflichen Aufstieg sowie ein Bestreben, die eigenen Kompetenzen planvoll zu entwickeln und gezielt einzusetzen. Mit diesem Kern verbinden sich entweder berufliche Strebungen, die auf das Management sowie die strategische Führung von Unternehmen und ein hohes Einkommen gerichtet sind oder aber solche Orientierungen im Handeln, bei denen die fachlich-technischen Strebungen mit einem Interesse am Management von größeren Projekten oder kleineren bis mittleren Unternehmen einhergehen.²⁵

Also, ich denke mal, es ist sehr kontinuierlich nach oben gegangen – <immer> – für mein Empfinden auf jeden Fall. Ob das jemand anders, der von außen draufsieht, genauso betrachten würde, weiß ich nicht. Weil die Faktoren, das zu bewerten, ob einer Karriere macht oder nicht, die sind ja nicht standardisiert – sage ich mal. Üblicherweise wird Karriere einfach über <Geld> und <Macht> oder in einer Kombination aus beidem abgeleitet. Ich denke mal, was <Macht> anlangt, habe ich sicherlich konsequent Karriere gemacht. Ich bin halt einfach jetzt in einer Situation, dass mir eigentlich keiner mehr sagen kann, was ich machen muss oder nicht. Wenn man Macht so definieren möchte, dann ja. Auch <Freiheit> habe ich eben halt. Ich habe eigentlich alle Freiheiten, oder ich hatte alle Freiheiten – sage ich mal – diesbezüglich. Ob ich sie mir nehme, ist noch mal eine ganz andere Frage. Wenn man <Geld> als Indikator nähme, dann würde man sicherlich sagen: Da gibt es eine Diskontinuität, seitdem ich [das Unternehmen xy] verlassen habe, völlig klar. Da hätte ich locker inzwischen das Dreifache verdienen können im Jahresnetto-Income, als ich das momentan habe. Was <Sicherheit> anlangt, das ist vermutlich etwa gleich, das nimmt sich nicht allzu viel. Was <Zeitaufwand> anlangt, um Geld zu bekommen, also, Leistung letztendlich – Geld pro Zeiteinheit, aufgewendete Zeiteinheit von mir persönlich –, habe ich sicherlich auch einen schlechteren Faktor dementsprechend, weil eben halt das Geld geringer ist. Wenn es um mein persönliches <Wohlbefinden> geht, dann habe ich momentan ein Optimum erreicht, wo ich eigentlich <ungern> von weggehen würde. (lacht laut) (K34m-I, B15)

Soziale Strebungen werden von den Befragten dieses Typs zwar genannt, erscheinen aber vor allem hinsichtlich des Strebens nach einer guten Zusammenarbeit oft auch als Äußerungen im

²⁵ In diesen Varianten sind zwei Konfigurationen beruflicher Strebungen zu erkennen, die Eyko Ewers als „karriereorientierte Unternehmer“ und als „technikorientierte Gründer“ beschrieben hat (Ewers, 2006a, S. 116-123).

Sinne eines Ausdrucks von Professionalität, die sich auch in der Fähigkeit zur Wahl der richtigen Kooperationspartner/innen und der Fähigkeit zur Kooperation selbst ausdrückt. Der Wunsch nach einer guten Zusammenarbeit erscheint hier gerade angesichts des ausgeprägten Strebens nach Macht bemerkenswert, da von diesen Personen in Leitungspositionen in der konkreten Zusammenarbeit mit Mitarbeiter/innen häufiger „der Ton angegeben“ und wohl eher in der Runde der Mit-Gründer/innen auf Augenhöhe nach Wegen der Zusammenarbeit gesucht wird. Das Thema der sozialen Anerkennung wird in dieser Gruppe häufiger im Zusammenhang mit einer Anerkennung als Vorgesetzte thematisiert.

Viele Befragte dieser Gruppe betonen zu beiden Erhebungen die hohe Bedeutung ihrer Position als Gründer/in und Unternehmer/in, mit der sie auch die Freiheit verbinden, sich im Alltag und auch allgemein beruflich herauszufordern. Während dies zur ersten Erhebung vor allem die Gründung des Unternehmens selbst ist, stehen zur zweiten Erhebung in erster Linie die Herausforderungen des Managements eines wachsenden Unternehmens im Vordergrund. Der mit einer Leitungsposition verbundene hohe Zeitaufwand wird von den meisten Befragten entweder nicht als belastend empfunden, oder aber die aktuelle extrem arbeitszentrierte Lebensweise wird als notwendiger Teil der Gründung eines Unternehmens akzeptiert und eine stärkere Balance von Beruf und Privatleben für die Zukunft antizipiert.

Diese äußerst stark ausgeprägte Arbeitszentrierung der Befragten findet ihren Ausdruck in der Dominanz von Formen der Lebensgestaltung, die entweder als eine extrem arbeitszentrierte Entgrenzung oder als eine arbeitszentrierte Segmentation beschrieben werden können. Während zur ersten Erhebung die entgrenzten Formen stärker ausgeprägt sind, dominieren zur zweiten Erhebung Formen der Lebensgestaltung mit einer Trennung von Beruf und Privatleben. Zu beiden Zeitpunkten sind die Befragten von häuslichen oder familiären Verpflichtungen ganz oder weitgehend entbunden, die hauptsächlich von ihren Partner/innen – gegebenenfalls unterstützt durch bezahlte Dritte – übernommen werden. Das Privatleben ist bei diesen Personen also von Verpflichtungen weitgehend befreit und wird sehr intensiv als ein Bereich der Erholung mit qualitativ anderen sozialen Beziehungen erlebt. Dass diese Unterstützung in der Familie und im Haushalt vorhanden ist, wird in einzelnen Fällen als eine planvoll herbeigeführte Situation geschildert.

Interviewer: Dann interessiert uns immer noch, ob Ihre derzeitige Partnerin einem Beruf nachgeht.

Befragter: Nicht berufstätig. Habe ich so ausgewählt.

Interviewer: Warum sagen Sie: So ausgewählt?

Befragter: Ja, weil es so stimmt. Ich habe meine Frau mit 33 kennengelernt. Und das war

in der Phase, wo ich schon im Beruf tätig war. Und habe meine Frau gezielt danach ausgesucht, dass sie für die Familie da ist. Also, ich hätte keine Studentin geheiratet, wenn ich das so sagen darf. Oder ich hätte auch keine – nicht jemand geheiratet, der vielleicht berufstätig ist oder vielleicht auf – ja, auch auf Karriere aus ist.

(K51m-I, B3 & B4)

Wenn auch nicht bei allen, so lassen sich doch bei einigen Befragten dieses Typs Lebensentwürfe ausmachen, die nicht nur für den beruflichen Lebensstrang, sondern auch für die Relation des Berufs- und des Privatlebens sehr klare Vorstellungen haben, und diese als nicht wesentlich weniger organisierbar betrachten als beispielsweise die Entwicklung beruflicher Kompetenzen.

Demografische und weitere Angaben

Insgesamt werden diesem Typus 15 Personen zugeordnet, darunter 14 Männer und eine Frau. Die Befragten in dieser Gruppe haben entweder ein wirtschaftswissenschaftliches oder ein technisches beziehungsweise mathematisch-naturwissenschaftliches Studium abgeschlossen. Im Einzelnen handelt es sich um sechs Wirtschaftswissenschaftler, vier Männer mit einem ingenieurwissenschaftlichen Abschluss, einen Informatiker und eine Informatikerin sowie eine Person mit einem mathematisch-naturwissenschaftlichen Abschluss. Das Durchschnittsalter in dieser Gruppe beträgt 34 Jahre. Kinder leben zum Zeitpunkt der ersten Erhebung in fünf der 15 Haushalte, zum zweiten Erhebungszeitpunkt gibt es acht Haushalte mit und sieben ohne Kinder. In den Beziehungen wird von den männlichen Befragten dieser Gruppe vorwiegend eine traditionale Arbeitsteilung verfolgt, die zum Teil auch sehr bewusst so gewählt wurde. Die Beziehungskonstellation der einzigen Frau dieses Typs kann als Dual Career Couple bezeichnet werden, wobei auf Kinder bewusst verzichtet wird.

Tabelle 22: Typ IV: Kontinuität durch Übereinstimmung interner Orientierungen und externer Unterstützung

Allgemeine Daten		
n	15	Alter (t ₁): M = 34.07 Jahre, SD = 7.73
		Geschlecht: Frauen: 1 Männer: 14
		Kinder im Haushalt: t ₁ : 5 ja, 10 nein t ₂ : 8 ja, 7 nein
Studienfächer	6 WiWiss, 4 IngWiss, 2 Informatik, 1 Math/NatWiss	
Objektive Dimensionen	t ₁	t ₂
Erwerbsunterbrechungen	sehr selten (vor t ₁ : 1 x 12+ Monate)	
Beruf		
Adäquanz der Tätigkeit	13 adäquat; 2 adäquat und inadäquat	15 adäquat
Branchenwechsel (t ₂)	1 von 15 Befragten (7 Prozent)	
Arbeitszeit	M = 62.11 h/w, SD = 16.98	M = 53.21 h/w, SD = 10.30
Arbeits- ...		
-planung	14 ausführend und konzeptionell; 1 ausführend	13 ausführend und konzeptionell; 1 konzeptionell; 1 ausführend
-form	11 Routine und Projekt; 4 Routine	8 Routine und Projekt; 6 Routine; 1 Projekt
Kooperationsform	13 Team; 2 Team, hoher Eigenanteil	11 Team; 3 Team, hoher Eigenanteil; 1 Solo
Verantwortung	10 Aufgabe+MA+Unternehmen; 3 Aufgabe; 2 Aufgabe+MA	8 Aufgabe+MA+Unt.; 3 Aufgabe+MA; 3 Aufgabe; 1 Aufg.+Unt.
Erwerbsform	10 Gründer/innen; 5 Mitarbeiter/innen	9 Gründer/innen; 5 Mitarbeiter/innen; 1 Alleinselbstständige
Betrieb		
Wechsel (t ₁ bis t ₂)	2 von 15 Befragten (13 Prozent)	
Größe (in Mitarbeiter/innen)	6 x 2-10; 5 x 51+; 3 x 11-30; 1 x 31-50	7 x 51+; 5 x 11-30; 2 x 2-10; 1 x 1
Subjektive Dimensionen	t ₁	t ₂
Berufliche Strebungen		
fachlich-inhaltlich	8 Technikbegeisterung; 7 konzept.-gestalt.; 5 Lernen u. Weiterb.; ...	9 Managementtätigkeiten; 6 konzept.-gestalt.; 5 Lernen u. Weiterb.; ...
autonomiebezogen	13 Macht und Einflussnahme; 9 Abwehr von Fremdbestimmung; 4 Selbstbestimmung	7 Macht und Einflussnahme; 6 Selbstbestimmung; 1 Abwehr von Fremdbestimmung
sozial	7 Zusammenarbeit; 4 Anerkennung; 3 Atmosphäre	2 Zusammenarbeit; 2 Anerkennung
kontextbezogen	8 Gehalt; 6 Beschäftigungsverhältnis; 5 Arbeitszeiten;...	9 Beschäftigungsverhältnis; 3 Karrieremöglichkeiten; ...
weitere	4 Neues erleben; 3 Balance	5 Balance; 3 Neues erleben; 1 übergreifende Lernziele; ...
Formen der Lebensgestaltung		
Hauptformen	8 Entgrenzung; 7 Segmentation	13 Segmentation; 2 Entgrenzung
Subformen	5 Typ B; 4 Typ D; 3 Typ C; 3 Typ E	8 Typ D; 5 Typ E; 1 Typ A; 1 Typ B
Zugeordnete Fälle		
K11m, K15m, K20m, K28m, K29m, K34m, K39m, K41m, K43m, K47m, K49m, K51m, K53m, K81m, K85w		

Fallbeispiel: Ich bin nicht zurück zur Softwareentwicklung gegangen, sondern mehr in Richtung Management. Es hat wieder Fahrt aufgenommen, ja.

(w, 36 Jahre, Informatikerin, Mitarbeiterin, in fester Partnerschaft, keine Kinder)

Die Befragte K85 ist Informatikerin und das erste Interview wurde mit ihr geführt, als sie gerade Projektmanagerin in einem Softwareunternehmen ist. Ihren Zugang zur Mathematik und Informatik fand sie über einen nahen Verwandten und einen Mathematiklehrer, durch die ihr der Einstieg erleichtert wurde. Privat lebt sie seit eineinhalb Jahren mit ihrem Partner – ebenfalls Informatiker und derzeit selbstständig – in einem gemeinsamen Haushalt.

Beruflich hat sie vor dem ersten Interview bereits in der Informatik Tutorien gegeben und noch während des Studiums über einen Zeitraum von etwa fünf Jahren als freiberufliche Softwareentwicklerin gearbeitet. Nach dem Abschluss des Studiums ist sie längere Zeit als Softwareentwicklerin fest angestellt, sieht in der Firma aber keine berufliche Perspektive, die ihr ermöglicht hätte, mehr Verantwortung zu übernehmen.

Also das, was ich machen wollte, ein großes Team zu haben und Projektleitung zu machen und auch sagen wir mal fachlich auch ein bisschen mitbestimmen zu können, das war überhaupt nicht mehr drin. Ich bin da halt immer alleine irgendwo hingefahren, hab' da ein bisschen Consulting gemacht. Hat mir nicht gefallen.

(K85w-I, B34)

Als dann neue Strukturen geschaffen und Positionen durch einen „exklusiven Kreis“ besetzt werden, entscheidet sie sich, gemeinsam mit Kollegen eine eigene Firma zu gründen. Nach Schwierigkeiten mit der Suche nach einem Investor wird das Projekt jedoch abgebrochen. Sie wechselt in eine feste Anstellung mit Arbeitszeiten um die 50 Stunden in der Woche. An ihrer Arbeit reizt sie die Verbindung von Softwareentwicklung und Management.

An dem Job? Also es gibt ja zwei Aspekte an diesem Job. Das ist einmal die Softwareentwicklung. Das ist ja eine sehr sagen wir mal logische Art und Weise an Probleme heranzugehen. Das hat mich immer an diesem Ganzen begeistert, irgendwie dieses: Hier haben wir ein Problem. Aber wo ist – also wo wollen wir hin? Wo ist das – also wie sieht – wie sieht die Lösung aus. Und wie, wie komme ich dahin. Und das ist einmal die, die, die Technik und die – sagen wir mal die Beschäftigung. Also man schafft was. Und sehr – ist kein Ingenieursberuf, sondern es ist ein kreativer Beruf. Man... ist vor einem weißen Blatt Papier und am Ende bewegt sich das und blinkt und blitzt und... Also man schafft was, ja. Und die andere Sache ist dabei, dass eben sehr viel an Organisation, an Management notwendig ist, damit... Also weil immer sehr viele daran beteiligt sind, in den meisten Fällen. Sind halt ja doch eher mehrere Leute dran beteiligt, dass wirklich diese Lösung auch eine Lösung ist und nicht irgendwie ein Mutant von irgendwas, was sich jemand mal gedacht hat, was die Lösung sein könnte, aber was hinterher

überhaupt nicht funktioniert. Um wirklich zu einer Lösung zu kommen... Es sind ja viele Puzzlestücke. Das muss ja hinterher alles passen. Und das ist eben diese Form von Organisation und von, naja, Prozessbegleitung, die mich daran sehr interessiert. Also das ist das, was mir Spaß bringt. Dass erst mal nichts da ist und hinterher hat man doch maßgeblich – war man daran beteiligt, dass da jetzt irgendeine Lösung steht.

(K85w-I, B133)

Bis zur zweiten Erhebung entwickelt sich die Situation in der Firma nicht zum Guten, weshalb die Befragte in dem Interview sehr erfreut darüber berichtet, dass sie dabei ist, ihren Absprung vorzubereiten. Zu diesem Zeitpunkt arbeitet sie schon für einige Zeit im Rahmen von Beratungsaufträgen außerhalb der eigenen Firma, hat aber bereits eine erneute Selbstständigkeit fest ins Auge gefasst.

Im Laufe dieses Jahres habe ich mit dem Kollegen halt immer wieder darüber nachgedacht, dass wir uns selbstständig machen. Er hat aber dann doch den sicheren Weg gewählt und hat sich bei einer anderen Firma beworben und hat das dann ein bisschen aufgeschoben. Und für mich ist das jetzt einfach ein Absprung: Mal sehen, wie der funktioniert. Und das, was ich im Moment mache, ist sehr – fachlich gesehen sehr vielversprechend und ein neues Themengebiet, was man dann, was ich auf jeden Fall brauchen kann, wenn ich wieder in die Selbstständigkeit gehe.

(K85w-II, B3)

Im Rückblick auf ihre bisherige Berufsbiografie hebt sie trotz der beruflichen Veränderungen den Verbleib in der Branche, die fachliche Kontinuität und eine Weiterentwicklung der fachlich-technischen Kompetenzen in Richtung auf das Management bezogener Kompetenzen hervor. Dort, an der Schnittstelle von Technik und Management sieht sie berufliche Entwicklungspotenziale, die sie realisieren will.

Na, es sind dann keine Brüche, sondern es ist schon... Ich tue immer noch das, was ich sonst auch immer getan habe. Denn erstens bin ich in derselben Branche geblieben. Das merkt man jetzt extrem, weil man immer mehr – immer wieder Leute trifft, die da auch der Branche treu geblieben sind. Und die Wege kreuzen sich immer mehr. Das ist gleich geblieben. Und dieses ganze Management... Ich bin nicht zurück zur Softwareentwicklung mehr gegangen, obwohl ich das auch mal teilweise überlegt habe. Es ist mehr... in Richtung Management geht es immer weiter. Also, insofern ist es kein Bruch. Es hat nur wieder... Es hat wieder Fahrt aufgenommen, ja.

(K85w-II, B19)

Im Zentrum dieser Biografie steht die Verfolgung von fachlich-technischen sowie auf das Management bezogenen Orientierungen und damit vor allem eine Realisierung von Zielen im Beruf. Die Themen Partnerschaft und Kinder werden von dieser Befragten – der einzigen Frau, die diesem Typ zugeordnet wird – nicht von selbst thematisiert. Darauf angesprochen berichtet

sie von einer langen Beziehung, die aber für beide Partner gegenüber dem Beruf nachgeordnet ist, sowie einem geringen Interesse an der Gründung einer Familie.

Befragte: Ich glaube, wir beschäftigen uns im Moment eher damit, was wir selber eigentlich aus unserem Leben machen wollen. Und wir sind beide sehr reflektiert darüber, dass jetzt ein Kind oder Kinder nicht das ersetzen, dass man erst mal mit sich selbst – also seinen Mittelpunkt da irgendwie gefunden hat. Genau.

Interviewerin: Haben Sie gemeinsame Ziele vielleicht, Ihr Mann und Sie? Wäre ja auch denkbar zum Beispiel gemeinsam berufliche Projekte zu verfolgen?

Befragte: Nein, da führen wir doch eine sagen wir mal sehr untypische Partnerschaft. Im Grunde genommen definiert jeder seine Ziele für sich. Und das ist auch der Grund, warum wir lange nicht zusammengelebt haben, weil da doch jeder seinen Bereich lebt oder bei ihm eher den Beruf gelebt hat. Das ist... Ja, da führen wir sicherlich... Also beide eigentlich von unserer Idee her eher so selbstzentriert, dass man eigentlich erst mal sagt: „OK, wie definiere ich da meinen Weg.“ Und sagt: „Alles andere nehmen wir als angenehme Beziehung mit.“ Aber wir haben absolut keine Lebensmottopläne, die wir miteinander irgendwie abgestimmt haben. (K85w-I, B162 & B163)

Das Thema der Familiengründung wird auch im zweiten Interview nicht anders bewertet, vielmehr wird das Thema Familie nur am Rande erwähnt, ohne damit ein Ziel zu verbinden. Im Gegenteil weist sie eher auf die Kinder der Geschwister hin, deren Wachstum zu beobachten ebenfalls spannend sei.

Ich denke, was privat eine Rolle spielt: Meine Geschwister, die haben jetzt alle Kinder. Dass ich da dranbleibe, weil ist ja spannend, die groß werden zu sehen, weil ich keine eigenen Kinder habe. Ist – denke ich – schon was, wofür ich mir... Ich meine, die wohnen halt nicht in [in der gleichen Stadt]. Das heißt, da muss ich schon ein bisschen versuchen, den Kontakt da zu halten. (K85w-II, B70)

An der Biografie der einzigen Frau dieses Typs wird sichtbar, dass die Realisierung von fachlich-technischen und auch auf die Übernahme von Verantwortung gerichteten Strebungen mit dem Abschluss in der Informatik möglich war. Auch wenn die Befragte von keinen starken beruflichen Netzwerken im Bereich der Informatik berichtet, und aus ihrer Partnerschaft mit einem Informatiker heraus keine konkreten Projektideen entwickelt werden, so ist doch zumindest die Abwesenheit von Verpflichtungen in der Privatsphäre die Voraussetzung zur Realisierung beruflicher Ziele, die von den teilweise vergleichbar qualifizierten Frauen des zuvor dargestellten Typs nicht hatten realisiert werden können.

Mit dieser Fallbeschreibung ist die Darstellung der einzelnen Typen abgeschlossen, die im nachfolgenden Kapitel noch einmal entlang der sie konstituierenden Dimension kontrastierend miteinander verglichen werden.

6.4.5. Relationen zwischen den Typen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien

Zum Abschluss des sechsten Kapitels werden nachfolgend die empirischen Ergebnisse mit Blick auf die Bedeutung der einzelnen Dimensionen für die Konstitution der verschiedenen Typen von Berufsbiografien erörtert. Dabei werden zugleich die Relationen zwischen den Typen noch einmal deutlicher herausgearbeitet. Die Diskussion bleibt in diesem Kapitel auf die empirischen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit beschränkt. Eine Einordnung der empirischen Ergebnisse in den Strukturwandel der Arbeit und theoretische Konzepte zur Beschreibung und Analyse von Berufsbiografien wird im siebten Kapitel vorgenommen.

Das Ziel der folgenden kontrastierenden Darstellung besteht zunächst darin, die Bedeutung der jeweiligen Dimension für Personen der verschiedenen Typen herauszuarbeiten. Beispielsweise können häufige und weitreichende Veränderungen des Arbeitsinhalts für manche Personen reizvoll sein, während Befragte eines anderen Typs häufige Veränderungen des Arbeitsinhalts als Belastung oder Bedrohung ihrer beruflichen Existenz erfahren. Durch die kontrastierenden Vergleiche werden schließlich zugleich die Ähnlichkeiten und Unterschiede der Typen präzisiert. Entsprechend ist die folgende Übersicht nicht an dem Kriterium der Vollständigkeit, sondern an der Hervorhebung der größten Abweichungen und Differenzen ausgerichtet. Einen komprimierten Überblick der Merkmalsausprägungen der einzelnen Typen, auf die nachfolgend eingegangen, wird bietet die Tabelle 23.

Typen	Selbst herbeigeführte äußere Diskontinuität aufgrund kontinuierlicher Zuspitzung von persönlichen Strebungen		Erzwungene externe Diskontinuität, Krisenerfahrungen und innere Umorientierung		Zunehmende äußere und innere Kontinuität	Kontinuität durch Übereinstimmung interner Orientierungen und externer Unterstützung
	Dimensionen	Streben nach genereller Veränderung	Zuspitzung spezifischer Strebungen	Krankheit und psychische Krisen als kritische Lebensereignisse, die Beruf und Privatleben neu strukturieren		
Erwerbsunterbrechungen	▪ sehr selten	▪ selten	▪ häufig	▪ keine	▪ häufig (und tendenziell länger)	▪ sehr selten
Beruf ▪ Adäquanz der Tätigkeit ▪ Branchenwechsel	▪ kontinuierlich inadäquate Tätigkeitsanteile (50%) ▪ mittlerer Anteil an Wechseln (50%)	▪ eher adäquate Tätigkeiten und dies zunehmend (75% → 90%) ▪ geringer Anteil an Wechseln (20%)	▪ eher adäquate Tätigkeiten (66%) ▪ hoher Anteil an Wechseln (66%)	▪ adäquate Tätigkeiten (100%) ▪ sehr hoher Anteil an Wechseln (100%)	▪ adäquate Tätigkeiten (90%) ▪ sehr geringer Anteil an Wechseln (16%)	▪ adäquate Tätigkeiten (95%) ▪ sehr geringer Anteil an Wechseln (7%)
Arbeitszeit	▪ t ₁ : sehr hoch (M= 60 h/w) ▪ t ₂ : hoch (M= 50 h/w)	▪ t ₁ : hoch (M= 52 h/w) ▪ t ₂ : mittel (M= 45 h/w)	▪ t ₁ : hoch (M= 56 h/w) ▪ t ₂ : mittel (M= 45 h/w)	▪ t ₁ : sehr hoch (M= 64 h/w) ▪ t ₂ : hoch (M= 52 h/w)	▪ t ₁ : mittel (M= 45 h/w) ▪ t ₂ : niedrig (M= 36 h/w)	▪ t ₁ : sehr hoch (M= 62 h/w) ▪ t ₂ : hoch (M= 53 h/w)
Arbeitsplanung & -form	▪ durchgängig ausführend und konzeptionell ▪ vorwiegend Projekt und Routine mit Tendenz zur Projektarbeit	▪ erst vorwiegend, dann nur ausführend und konzeptionell ▪ vorwiegend Projekt und Routine; Tendenz zur Projektarbeit	▪ durchgängig ausführend und konzeptionell ▪ eher Routine	▪ durchgängig ausführend und konzeptionell ▪ gemischt; sowohl nur Routine, Projekt und Routine als auch nur Projekt	▪ vorwiegend ausführend und konzeptionell; ein Drittel durchgängig nur ausführend ▪ vorwiegend Routine und Projekt, Zunahme Routine	▪ fast ausschließlich ausführend und konzeptionell ▪ vorwiegend Routine und Projekt, Tendenz zur Zunahme von Routine
Kooperationsform	▪ vorwiegend Team mit hohem Freiheitsgrad	▪ vorwiegend Team mit tendenzieller Zunahme Solo	▪ Varianten von „Team“, mit und ohne höherem Freiheitsgrad; ein Solo	▪ Wechsel von vorwiegend Team mit hohem Freiheitsgrad zu mehrheitlich Solo	▪ Team, bis auf ein Solo	▪ vorwiegend Team, selten mit höherem Freiheitsgrad
Verantwortung	▪ t ₁ : mittel; t ₂ : hoch ▪ individuell sehr unterschiedlich	▪ t ₁ : mittel; t ₂ : mittel ▪ große Unterschiede zwischen den einzelnen Personen	▪ t ₁ : sehr hoch; t ₂ : mittel ▪ von vorwiegend Unternehmens- und Mitarbeiterverantwortung zu Aufgabenverantwortung	▪ t ₁ : sehr hoch; t ₂ : sehr niedrig ▪ von sehr hoher Verantwortung (für Unternehmen mit Mitarbeiter/innen) zu Aufgabenverantwortung	▪ t ₁ : niedrig; t ₂ : niedrig ▪ vorwiegend Verantwortung für Aufgaben, ein Drittel der Personen auch mit Mitarbeiterverantwortung	▪ t ₁ : sehr hoch; t ₂ : sehr hoch ▪ durchgängig sehr hohe Verantwortung, mehrheitlich für Unternehmen mit Mitarbeiter/innen
Erwerbsform	▪ gleichermaßen Gründer/innen und Mitarbeiter/innen ▪ Unternehmensgründung als Mittel zur Schaffung von Projektkontexten	▪ vorwiegend Mitarbeiter/innen und Gründer/innen, Zunahme der Alleinselbstständigkeit	▪ zunächst nur Gründer/innen und Mitarbeiter/innen, später auch Alleinselbstständige	▪ Gründer/innen und Mitarbeiter/in, später Alleinselbstständige und Mitarbeiter/in	▪ fast alle Mitarbeiterinnen – eine Alleinselbstständige	▪ vorwiegend Gründer/innen (66%), sonst fast ausschließlich Mitarbeiter/innen
Betrieb ▪ Wechsel (t ₁ bis t ₂) ▪ Größe (in Mitarbeiter/innen)	▪ sehr hoher Anteil an Wechseln (75%) ▪ gemischt, aber bevorzugt sozial übersichtliche Arbeitskontexte	▪ hoher Anteil an Wechseln (63%) ▪ gemischt	▪ hoher Anteil an Wechseln (66%) ▪ zunächst nur 11-30, später verschiedene Größen	▪ sehr hoher Anteil an Wechseln (100%) ▪ kleinere Unternehmen und Einpersonenernehmen	▪ hoher Anteil an Wechseln (66%) ▪ tendenziell größere Unternehmen	▪ sehr geringer Anteil an Wechseln (13%) ▪ zunächst kleine und große, dann deutlich bevorzugt größere Unternehmen

Typen	Selbst herbeigeführte äußere Diskontinuität aufgrund kontinuierlicher Zuspitzung von persönlichen Strebungen		Erzwungene externe Diskontinuität, Krisenerfahrungen und innere Umorientierung		Zunehmende äußere und innere Kontinuität	Kontinuität durch Übereinstimmung interner Orientierungen und externer Unterstützung	
	Dimensionen	Streben nach genereller Veränderung	Zuspitzung spezifischer Strebungen	Krankheit und psychische Krisen als kritische Lebensereignisse, die Beruf und Privatleben neu strukturieren			Krise des Unternehmens als Auslöser einer beruflichen Neuorientierung
Fachlich-inhaltliche Strebungen	<ul style="list-style-type: none"> phasenweise dominante Technikbegeisterung kontinuierlich bedeutsam sind organisatorisch-planerische Strebungen, die auf die Entwicklung von Strukturen von Projekten oder Kontexte von Projekten gerichtet sind 	<ul style="list-style-type: none"> beziehen sich auf Technik, vor allem als allgemeine Faszination für Innovationen deutlich ausgeprägte Orientierung an Möglichkeiten zu lernen und sich weiterzubilden (nicht nur mit Technikbezug, sondern allgemein arbeitsweltliches Erfahrungswissen, beispielsweise Management-tätigkeiten) 	<ul style="list-style-type: none"> organisatorisch-planerische Tätigkeiten werden kontinuierlich bevorzugt keine fachlich-technischen oder kreativen motivationalen Orientierungen 	<ul style="list-style-type: none"> bezog sich zunächst auf eine Kombination von Technikbegeisterung und strategisch-planerischen Tätigkeiten zur Führung eines Unternehmens nach der Krise des Unternehmens verschwinden die strategisch-planerischen Motive vollständig und werden durch ein Streben nach Lernen und Weiterbildung ersetzt 	<ul style="list-style-type: none"> Lernen und Weiterbildung werden häufig thematisiert, ebenso die Technikbegeisterung, die sowohl als allgemeine Faszination, aber auch als spezifisches Interesse vorkommt 	<ul style="list-style-type: none"> zunächst sehr enge Verbindung von Technikbegeisterung mit strategischer Planung und Entwicklung zur zweiten Erhebung ist die Technikbegeisterung nachrangig und das Management der Unternehmen zentral kontinuierliches Streben, Neues zu erleben und lebenslang zu lernen 	
Autonomiebezogene Strebungen	<ul style="list-style-type: none"> Abwehr von Fremdbestimmung Selbstbestimmung Macht und Einflussnahme 	<ul style="list-style-type: none"> deutliche Ablehnung von Fremdbestimmung, die mit positiv formulierten Autonomievorstellungen und Zielen verknüpft wird (sowohl die alltägliche als auch die alltagsübergreifende Ebene des Handelns betreffend) Streben nach Macht und Einflussnahme als Mittel zum Zweck der Schaffung von individueller Autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> ausgeprägtes Bestreben, sich direkter Einflussnahme zu entziehen und auf die Schaffung von Freiräumen im alltäglichen Arbeitshandeln gerichtet kaum Streben nach Macht und Einflussnahme 	<ul style="list-style-type: none"> Autonomiestrebungen zielten zunächst auf die Abwehr von Fremdbestimmung und waren verbunden mit einem Streben nach Macht und Einflussnahme das Streben nach Macht und Einfluss relativierte sich nach der Krisenerfahrung, und das Interesse, Dinge gegen kräftezehrenden Widerstand durchzusetzen, nahm ab 	<ul style="list-style-type: none"> während der Phase der Unternehmensführung waren sowohl das Streben nach Selbstbestimmung als auch nach Macht und Einflussnahme vergleichbar ausgeprägt nach der Krise und damit verbundenen Konflikten finden sich nur noch die beiden Varianten der individuellen Autonomiestrebung 	<ul style="list-style-type: none"> von Beginn an ist das Streben nach Selbstbestimmung deutlicher vorhanden als die anderen beiden Autonomiestrebungen zum ersten Erhebungszeitpunkt ist das Streben nach Selbstbestimmung mit der Abwehr von Fremdbestimmung verbunden, zur zweiten Erhebung mit dem nach Macht und Einflussnahme 	<ul style="list-style-type: none"> das Streben nach Macht und Einflussnahme ist nur bei diesem Typ die am stärksten ausgeprägte Autonomiestrebung diese ist zunächst stärker mit der Zurückweisung von Fremdbestimmung, und erst zur zweiten Erhebung mit positiv formulierten Aussagen im Sinne eines Strebens nach Selbstbestimmung verbunden
Soziale Strebungen	<ul style="list-style-type: none"> Anerkennung Zusammenarbeit Atmosphäre 	<ul style="list-style-type: none"> eine gute Atmosphäre und eine gute Zusammenarbeit werden als Medium entgrenzten Arbeitens angestrebt 	<ul style="list-style-type: none"> die freundschaftliche Atmosphäre und eine Zusammenarbeit ohne Hierarchien stehen im Zentrum – oft in Abgrenzung zur „Old Economy“ 	<ul style="list-style-type: none"> neben der Qualität der Zusammenarbeit war das Streben nach Anerkennung als Vorgesetzter wichtig 	<ul style="list-style-type: none"> zunächst ist das Streben nach einer angenehmen Atmosphäre und guter Zusammenarbeit ausgeprägt; nach der Krise nicht mehr thematisiert 	<ul style="list-style-type: none"> insgesamt wird das Streben nach einer guten Zusammenarbeit betont, aber auch das Thema „Anerkennung“ findet sich zu beiden Erhebungen 	<ul style="list-style-type: none"> eine Orientierung an einer guten Zusammenarbeit wird (auch) als Ausdruck von Professionalität formuliert Anerkennung als Vorgesetzte
Kontextbezogene Strebungen	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeiten Gehalt Arbeitsplatzsicherheit Unternehmensgröße etc. 	<ul style="list-style-type: none"> in der IT-Boomphase war das Prestige reizvoll und ein Grund, das „Neue“ in dieser Branche zu suchen flexible Arbeitszeiten und eine egalitäre Formen der Zusammenarbeit fördernde Unternehmensstruktur werden angestrebt 	<ul style="list-style-type: none"> in der IT-Boomphase war ein Interesse vorhanden, schnell viel Geld zu verdienen und Arbeitszeiten flexibel gestalten zu können im weiteren Verlauf wird das Beschäftigungsverhältnis wichtiger und die Strukturen kleiner Unternehmen werden positiv hervorgehoben 	<ul style="list-style-type: none"> Einkommen und Gehalt werden zur ersten Erhebung betont zur zweiten Erhebung vor allem Hervorhebung der Vorzüge einzelner Erwerbsformen 	<ul style="list-style-type: none"> insgesamt wenig ausgeprägt 	<ul style="list-style-type: none"> während der ersten Untersuchungsphase stehen die hohen Arbeitszeiten und deren flexible Gestaltung im Vordergrund des Interesses die Orientierung am Gehalt wird abgelöst durch die an Karrieremöglichkeiten konstant ist die Orientierung an der Arbeitsplatzsicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> das Gehalt und der Wert des Unternehmens werden als wichtige Orientierungspunkte genannt die mit der Gründung des Unternehmens verbundenen Möglichkeiten als Gründer/in haben große Bedeutung Karrieremöglichkeiten sind für den internen Aufstieg relevant

Typen	Selbst herbeigeführte äußere Diskontinuität aufgrund kontinuierlicher Zuspitzung von persönlichen Strebungen		Erzwungene externe Diskontinuität, Krisenerfahrungen und innere Umorientierung		Zunehmende äußere und innere Kontinuität	Kontinuität durch Übereinstimmung interner Orientierungen und externer Unterstützung
	Dimensionen		Dimensionen			
Weitere Strebungen	<ul style="list-style-type: none"> Neues erleben Lebenslanges Lernen Balance Integration 	<ul style="list-style-type: none"> häufige Nennung von Zielen, die auf die berufliche Entwicklung gerichtet sind (Neues erleben und lebenslanges Lernen) zunächst deutliche Orientierung auf lebenslanges Lernen und Erfahrungen beim Berufseinstieg zum zweiten Erhebungszeitpunkt werden die Balance und Integration von Beruf und Privatleben bedeutsamer 	<ul style="list-style-type: none"> waren nachrangig und wurden erst nach der Krankheit etwas bedeutsamer mit einer Orientierung auf eine Balance von Beruf und Privatleben 	<ul style="list-style-type: none"> diese Strebungen waren zunächst nachrangig bis nicht existent; nach der Krise wird der Wunsch Neues zu erleben und nach lebenslangem Lernen formuliert 	<ul style="list-style-type: none"> im Zentrum steht kontinuierlich die Orientierung des Handelns an der Integration der Lebenssphären, erkennbar bspw. bei den kontextgebundenen Strebungen (Arbeitszeit, Arbeitsplatzsicherheit) die Balance von Beruf und Privatleben wird wichtiger 	<ul style="list-style-type: none"> Neues zu erleben, sich herauszufordern ist für viele der Gründer ein zentrales persönliches Thema die Balance von Beruf und Privatleben wird favorisiert, aber die hohen Arbeitszeiten zeigen kaum entsprechende Realisierungen
Formen der Lebensgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> entgrenzte Formen, insbesondere „Entgrenzung als Verschmelzung“ zu beiden Erhebungen dominant 	<ul style="list-style-type: none"> entgrenzte Formen sind zunächst deutlich am häufigsten, verlieren zur zweiten Erhebung gegenüber Formen der Segmentierung und Integration arbeitszentrierte Formen der Entgrenzung und Segmentierung sind dauerhaft nachrangig 	<ul style="list-style-type: none"> alle Personen wechseln von der relativierten Entgrenzung zur ausbalancierten Segmentierung, um eine erneute Überarbeitung zu verhindern 	<ul style="list-style-type: none"> die Arbeitszentrierung nimmt zu: zunächst verfolgten mehr Befragte eine ausbalanciert-segmentierende Form der Lebensgestaltung, zur zweiten Erhebung finden sich extrem arbeitszentriert-entgrenzte und arbeitszentriert-segmentierende Formen 	<ul style="list-style-type: none"> 5 von 6 Personen werden einer der Formen der Integration zugewiesen, zu zweiten Erhebung ausschließlich der ausbalancierten Variante eine Befragte mit einem älteren Kind ist der Form der relativierten Entgrenzung zuzurechnen 	<ul style="list-style-type: none"> kontinuierlich höchster Anteil an arbeitszentrierten Varianten der Entgrenzung und Segmentierung, wobei zunächst die (extrem arbeitszentrierte) Entgrenzung und später die (arbeitszentrierte) Segmentierung stärker ausgeprägt ist
Besonderheiten	<ul style="list-style-type: none"> Streben nach genereller Veränderung als strukturierende Orientierung im alltagsübergreifenden und biografischen Handeln; individuelle Autonomie im Alltagshandeln 		<ul style="list-style-type: none"> sowohl physische Krankheit als auch schwere psychische Probleme (Nervenzusammenbruch, Burn-out, Persönlichkeitskrise) – 2 bzw. 3 von 3 Personen 	<ul style="list-style-type: none"> 2 von 3 Personen berichten von schweren psychischen Krisen sehr intensiv erlebte Krise des Unternehmens 	<ul style="list-style-type: none"> alle Frauen haben im Beruf deutlich zugunsten des Privatlebens zurückgesteckt (Arbeitszeiten reduziert, Karriereoptionen ausgeschlagen) 	<ul style="list-style-type: none"> äußerst planvolle Entwicklung und Verwertung von Kompetenzen sowie beruflicher Netzwerke und privater Unterstützung regelmäßiger „Karrierecheck“
Demografische und weitere Angaben	<ul style="list-style-type: none"> 4 Personen (2 Männer : 2 Frauen) Studienfächer: 2 Geistes-/ SozWiss, 2 ohne Studium Alter (t₁): M = 32.75 Jahre Kinder: t₁: 2 ja, 2 nein; t₂: 1 ja, 3 nein eher egalitäre Arbeitsteilung in den Beziehungen 	<ul style="list-style-type: none"> 19 Personen (11 Männer : 8 Frauen) Studienfächer: 5 Math/ NatWiss, 4 Geistes-/SozWiss, 2 WiWiss, 2 Informatik, 1 IngWiss Alter (t₁): M = 33.26 Jahre Kinder: t₁: 3 ja, 16 nein; t₂: 11 ja, 8 nein eher ausgeglichenes Verhältnis von egalitärer und traditionaler Arbeitsteilung in Beziehungen 	<ul style="list-style-type: none"> 3 Personen (2 Männer : 1 Frau) Studienfächer: 1 WiWiss, 1 Geistes-/SozWiss, 1 ohne Studium Alter (t₁): M = 32.33 Jahre Kinder: t₁: 0 ja, 3 nein; t₂: 2 ja, 1 nein traditionale Arbeitsteilung in den Beziehungen 	<ul style="list-style-type: none"> 3 Personen (2 Männer : 1 Frau) Studienfächer: 2 WiWiss, 2 IngWiss Alter (t₁): M = 38.00 Jahre Kinder: t₁: 1 ja, 2 nein; t₂: 1 ja, 2 nein nur eine Beziehung und die mit traditionalem Muster der Arbeitsteilung 	<ul style="list-style-type: none"> 6 Personen (0 Männer : 6 Frauen) Studienfächer: 3 Geistes-/ SozWiss, 2 Informatik, 1 Math/NatWiss Alter (t₁): M = 37.83 Jahre Kinder: t₁: 6 ja, 0 nein; t₂: 5 ja, 1 nein vorwiegend traditionale Arbeitsteilung in den Beziehungen 	<ul style="list-style-type: none"> 15 Personen (14 Männer : 1 Frau) Studienfächer: 6 WiWiss, 4 IngWiss, 2 Informatik, 1 Math/NatWiss Alter (t₁): M = 34.07 Jahre Kinder: t₁: 5 ja, 10 nein; t₂: 8 ja, 7 nein vorwiegend traditionale Arbeitsteilung in den Beziehungen

Tabelle 23: Typen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität

6.4.5.1. Objektive Dimensionen

Phasen der Erwerbstätigkeit

Die Dimension der Phasen der Erwerbstätigkeit zeichnet insgesamt das Bild einer sehr berufsorientierten Untersuchungsgruppe, deren Berufsbiografien von wenigen längeren Unterbrechungen gekennzeichnet sind. Ausnahme bilden hier die Befragten von zwei berufsbiografischen Typen.

Dies sind einmal jene Personen, deren Berufsbiografien durch eine erzwungene Diskontinuität gekennzeichnet sind, die durch physische Krankheiten und arbeitsbedingte psychische Krisen verursacht wurde (Typ II.a.). Die Gruppengröße könnte aus zwei Gründen unterschätzt werden. Zunächst einmal wird in dem leitfadengestützten Interview nicht explizit nach Krankheiten oder psychischen Krisen, sondern nach Belastungen gefragt. Dass die Befragten von sich aus das Thema Krankheit überhaupt thematisieren, kann daher zunächst als ein Ausweis des vorhandenen Vertrauens in der Interviewsituation gewertet werden. Weiterhin könnte die Zahl der erkrankten Personen mit Blick auf die ursprüngliche Untersuchungsgruppe des Projekts KOMPETENT mit 85 Befragten dadurch unterschätzt werden, dass Personen mit derart gravierenden Einschnitten nicht davon berichten wollten, und daher gegebenenfalls an der zweiten Erhebung nicht teilgenommen haben. Dies ist jedoch spekulativ und erscheint aufgrund der eher großen Offenheit und positiven Rückmeldungen nur bedingt wahrscheinlich.

Die zweite Gruppe von Personen mit häufigeren und tendenziell längeren Unterbrechungen sind jene Frauen des Typs III, deren berufliche Pausen mit der Geburt von Kindern in Verbindung stehen. Nicht alle Frauen dieser Untersuchungsgruppe, die vor der ersten Erhebung oder zwischen den beiden Erhebungen Kinder bekommen haben, haben eine Auszeit von mindestens sechs Monaten genommen. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass kein Mann aus der Untersuchungsgruppe wegen der Erziehung der Kinder seine berufliche Tätigkeit für sechs oder mehr Monate unterbrochen hat.

Beruf

Mit Blick auf die Dimension des Berufs lassen sich drei Gruppen von Typen mit verschiedenen Konfigurationen der Adäquanz der Tätigkeit und der Branchenwechsel unterscheiden.

Die erste Gruppe von Typen setzt sich aus den Typen I.b., III und IV zusammen und zeichnet sich durch ein sehr hohes Maß adäquater Tätigkeiten und im Vergleich zu den anderen Gruppen sehr geringen Anteilen an Branchenwechsler/innen aus. Die Begründungen für die äußerliche

Ähnlichkeit der drei Typen fallen jedoch unterschiedlich aus. Beim Typ I.b., der durch die Zuspitzung spezifischer Strebungen gekennzeichnet ist, ist die Orientierung an adäquaten Tätigkeiten mit einer starken Konzentration auf fachlich-inhaltliche Strebungen verbunden, die auch zu einer Bindung an die Branche führen. Bei den Frauen des Typs III besteht nicht nur ein Interesse an fachlicher Weiterentwicklung, hier ist auch der zeitliche Rahmen für größere berufliche Veränderungen und damit verbundenen notwendigen Qualifikationsmaßnahmen durch die Verpflichtungen in der Familie nicht gegeben. Die Befragten des Typs IV, bei dem die Kontinuität durch die Übereinstimmung von internen Orientierungen und externer Unterstützung zustande kommt, versuchen inadäquate Tätigkeiten und größere berufliche Wechsel zu vermeiden, da dies ihrem Streben nach einer systematischen Entwicklung und Verwertung ihrer Kompetenzen und beruflichen Netzwerke zuwiderlaufen würde. Letztlich wären damit potenziell Einbußen bei der Entwicklung der eigenen Karriere und der persönlichen Autonomie verbunden.

Von dieser ersten Gruppe von Typen sind als zweite Gruppe die Personen des Typs I.a. abzugrenzen, bei dem die sehr grundlegende Orientierung zur generellen Veränderung im Vergleich zu den anderen Typen ein kontinuierlich höheres Maß an inadäquaten Tätigkeiten und Wechseln der Branche zeigt.

Als dritte Gruppe schließlich lassen sich die Personen des zweiten Haupttyps ausmachen, der durch eine erzwungene Diskontinuität – bei einem Subtyp durch Krankheit und psychische Krisen, beim anderen Subtyp durch Krisen des Unternehmens verursacht – gekennzeichnet ist. Bei beiden Subtypen werden eher oder ausschließlich adäquate Tätigkeiten ausgeübt, und die Differenz besteht vor allem in der Begründung des Branchenwechsels: Die Personen des einen Subtyps verfolgen damit die Suche nach einem weniger belastenden Arbeitsumfeld, während die andere Gruppe zwar in der Branche mit der Krise ihres Unternehmens schlechte Erfahrungen gemacht hat, aber dennoch hoch arbeitszentriert erneut den Karrierepfad aufnimmt.

Arbeitszeit

Bei dieser Dimension lassen sich drei Typen mit durchgängig hohen bis sehr hohen Arbeitszeiten einem Typ mit eher mittleren bis niedrigen Arbeitszeiten gegenüberstellen.

Ausgesprochen hohe Arbeitszeiten finden sich unter anderem beim Typ I.a, bei dem Arbeit und Selbstverwirklichung bei fast allen Personen untrennbar miteinander verbunden sind. Sehr hohe Arbeitszeiten haben auch die Befragten des Typs IV, die zwar zwischen Arbeit und Freizeit

unterscheiden, aber in der Arbeit ein hohes Potenzial der Selbstverwirklichung und die Voraussetzung zur Realisierung einer Karriere sehen. Schließlich zeigen auch die Befragten des Typs II.b. durchgängig hohe Arbeitszeiten, die in vielerlei Hinsicht mit denen der Befragten des Typs IV vergleichbar sind – bis auf den Unterschied, dass die Krise ihrer Unternehmen einen deutlichen Einschnitt in ihren Karrieren bedeutet, die sie erst wieder aufnehmen müssen und dafür weiterhin hohe Arbeitszeiten realisieren.

Den deutlichsten Kontrast zu den Personen mit sehr hohen bis hohen Arbeitszeiten bilden die Frauen des Typs III, die aufgrund der Verpflichtungen in der Familie und der vorwiegend traditionellen Arbeitsteilung in ihren Beziehungen Abstriche bei ihren Arbeitszeiten machen müssen.

Zwischen diesen beiden Extremen liegen die Personen der Typen I.b. und II.a.

Arbeitsplanung und -form

Hinsichtlich des Merkmals der Arbeitsplanung lassen sich zwischen den Typen kaum Unterschiede finden, da insgesamt der Anteil der Personen an der Untersuchungsgruppe, der sowohl konzeptionell als auch ausführend tätig ist zu beiden Erhebungen zwischen 84 und 86 Prozent beträgt.

Hinsichtlich der Organisation der Arbeit in Projekten oder Routinen lassen sich ebenfalls kaum klare Grenzen zwischen den Typen ziehen. Vorwiegend durch Routinetätigkeiten geprägt ist die Arbeit der Frauen mit Kindern des Typs III, was mit einer besseren zeitlichen Planbarkeit dieser Tätigkeiten in Verbindung stehen kann. Eine Zunahme von Routinetätigkeiten zeigen auch noch zwei andere Typen: Der Typ II.a., bei dem nach gesundheitlichen Problemen der Anteil projektförmiger Arbeit ebenfalls zurückgeht, um auch hier eine besser kalkulierbare Arbeitszeit und ein besser planbares Verhältnis von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Eine leichte Zunahme von Routinetätigkeiten lässt sich auch bei einigen Befragten des Typs IV finden, die sich – aufgrund wachsender Unternehmen – etwas häufiger aus der Projektarbeit zurückziehen und sich stärker auf die Querschnittsaufgaben des Managements der Unternehmen konzentrieren können.

Tendenzen in Richtung einer Zunahme von Projektarbeit zeigen sich bei den beiden eher diskontinuierlichen Typen I.a und I.b.. Während beim Typ I.a. vor allem die Abwechslung in der Arbeit ein Motiv darstellen dürfte, entspricht die Projektarbeit bei den Befragten des Typs I.b. dem Streben, sich fachlich durch die Projektarbeit weiterzuentwickeln und dabei sowohl eine

Technikbegeisterung zu verfolgen, aber auch Kompetenzen im Projektmanagement zu gewinnen.

Kooperationsform

Die Ausprägungen der einzelnen Typen auf der Dimension der Kooperationsform weisen bei verschiedenen Typen einen besonders hohen Anteil der Arbeit im Team aus: Dabei handelt es sich in zwei Fällen um die als kontinuierlich eingeschätzten Typen III und IV. Während die Männer des Typs IV in diesen Teams in der Regel die Leitungspositionen einnehmen (oder als Gleichberechtigte in der Gruppe der Mitgründer/innen ihren „Teamkontext“ finden), so sind die Frauen des Typs III in den Teams eher als Weisungsempfängerinnen beteiligt. Ebenfalls ausschließlich im Kontext eines Teams organisieren die Befragten des Typs I.a. ihre Arbeit. Sie nehmen dabei nie eine nur weisungsgebundene Position ein, da dies mit ihrem ausgeprägt hohen Streben nach individueller Autonomie kollidieren würde.

Die Zunahme von Formen der Alleinselbstständigkeit und einer entsprechenden Form der Kooperation ist häufiger bei den Typen I.b. und II.b. zu finden. Im ersten Fall stehen vor allem Motive der fachlichen Entwicklung und der Zunahme konkreter positiver Beschreibungen der Erwerbsform im Vordergrund, im zweiten Fall wird mit dem Wechsel in die Alleinselbstständigkeit versucht, der Krisenerfahrung in den Unternehmen Rechnung zu tragen und intensive Kooperationsbeziehungen zu reduzieren.

Verantwortung

Unter dem Gesichtspunkt der Verantwortung stechen drei Typen heraus: Das mit Abstand und kontinuierlich sehr hohe und im Vergleich zu den anderen Typen höchste Niveau an Verantwortung findet sich beim Typ IV, dessen Befragte wesentlich Gründer/innen und leitende Mitarbeiter/innen sind. Das Gegenüber am anderen Ende der Skala mit einer kontinuierlich niedrigen Verantwortung sind die Frauen des Typs III, die nur in Ausnahmefällen die Verantwortung für einzelne Teams übernehmen, vorwiegend als Mitarbeiter/innen beschäftigt sind oder einer Alleinselbstständigkeit nachgehen.

Interessant ist auch die Entwicklung der Befragten des Typs II.b., die zunächst ein sehr hohes Niveau der Verantwortung haben – so hoch wie bei den Befragten des Typs IV – nach der Krise des Unternehmens jedoch als „sehr niedrig“ eingestuft werden, was vor allem mit den Wechseln der zwei Gründer dieser Gruppe in die Alleinselbstständigkeit in Zusammenhang steht.

Erwerbsform

Da die Dimensionen der Erwerbsform und der Verantwortung sachlich eng miteinander verbunden sind, zeigen sich hier sehr ähnliche Kontrastgruppen: Dem vorwiegend aus Gründer/innen bestehenden Typ IV steht der fast ausschließlich aus Mitarbeiterinnen zusammengesetzte Typ III gegenüber. Alle anderen Typen zeigen eine größere Vielfalt und tendenziell häufigere Wechsel der Erwerbsform.

Betrieb

Auf der Dimension des Betriebs können Unterschiede zwischen den Typen anhand von zwei Merkmalen festgestellt werden: der Häufigkeit des Wechsels des Betriebs durch die Befragten und der von ihnen bevorzugten Größe der Unternehmen. Mit Blick auf den Wechsel des Unternehmens hebt sich ein Typ deutlich von allen anderen Haupt- und Subtypen ab: Nur bei den Befragten des Typs IV lässt sich ein sehr geringer Anteil von Betriebswechseln feststellen – ungefähr ein Achtel der Gruppe wechselt zwischen den beiden Erhebungen das Unternehmen. Demgegenüber stehen alle anderen Typen, bei denen zwei oder mehr von drei Befragten in diesem Zeitraum mindestens einmal den Betrieb wechseln. Die hohe Quote von Wechseln findet sich auch bei den Frauen des als eher kontinuierlichen bezeichneten Typs III, wobei die relativ hohe Zahl an Veränderungen auch durch die Wechsel einer Gründerin in die Alleinselbstständigkeit und der Alleinselbstständigen in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zustande kommt, die zugleich als Wechsel des Betriebs klassifiziert werden.

Mit Blick auf die bevorzugte Größe der Unternehmen ist wieder eine Gemeinsamkeit der beiden kontinuierlichen Typen III und IV festzustellen, auch wenn die Motive für die Wahl sehr unterschiedlich sind: Für die Befragten des Typs IV, die in der ersten Erhebung häufiger in den kleinen Unternehmen zu finden sind, dürfte der wesentliche Grund für die Bevorzugung der größeren Unternehmen darin liegen, dass sie als deren Gründer/innen oder Personen in Leitungsfunktionen hier Positionen einnehmen, von denen aus sie Einfluss auf das Handeln der Mitarbeiter/innen nehmen können. Dadurch besitzen sie den bereits genannten „Hebel“, um ein hohes Einkommen und individuelle Handlungsautonomie realisieren zu können. Für die Frauen des Typs III bieten die größeren Unternehmen in der Regel besser planbare Arbeitssituationen und eine größere Sicherheit des Arbeitsplatzes. Beides sind unterstützende Faktoren bei der ständigen Herausforderung der Koordination von Beruf und Privatleben. Bei den anderen Typen zeigt sich eine Vielfalt bei der Größe der Unternehmen, auch wenn tendenziell kleinere Betriebe oder sozial übersichtliche Einheiten bevorzugt werden.

6.4.5.2. Subjektive Dimensionen

Fachlich-inhaltliche Strebungen

Die Ausprägungen der fachlich-inhaltlichen Strebungen lassen zum ersten Erhebungszeitpunkt kaum Unterscheidungen zwischen den einzelnen Typen zu. Übergreifend sind Konstellationen einer ausgeprägten Technikbegeisterung, ein Streben nach fachlichem Lernen und Weiterbildung, sowie Orientierungen im Handeln zu finden, die sich auf die strategische und organisationale Entwicklung der Betriebe richten. Zum zweiten Erhebungszeitpunkt sind weiterhin ein stabiles Niveau einer Technikbegeisterung und eine Orientierung auf Lernen und Weiterbildung zu verzeichnen. Am ehesten ist zur zweiten Erhebung zwischen Typen zu unterscheiden, deren Personen ein erhöhtes Maß an Orientierungen im Handeln zeigen, die auf die konzeptionelle oder strategische Entwicklung von Unternehmen und Projekten sowie das Management gerichtet sind: Deutlich ist dies vor allem bei den Personen des Typs IV. Hier zeigen auch die technisch orientierten Gründer/innen zunehmend Interesse, die Entwicklung von Software und Dienstleistungen stärker aus einer organisationalen Perspektive zu verfolgen. Eine Konzentration auf konzeptionelle und auf das Management bezogene Orientierungen im Handeln findet sich auch bei den Personen der Typen I.a. und II.a., die ohne einschlägige technische oder kreative Qualifikationen ihre Arbeit in der IT-Branche aufgenommen und die Branche zum großen Teil zur zweiten Erhebung auch wieder verlassen haben. Bei den anderen Typen ist außer einem mehr oder wenig deutlich ausgeprägten Streben nach fachlicher Weiterbildung in der Regel eine Mischung aus fachlich-technischen und solchen Strebungen vorhanden, die auf das Management von Projekten und kleineren Unternehmen ausgerichtet sind.

Autonomiebezogene Strebungen

Für die Entwicklung der autonomiebezogenen Strebungen kann eine allgemeine Tendenz der Zunahme von Strebungen gezeigt werden, die im Sinne einer Selbstbestimmung im Handeln auf verschiedenen Ebenen bezeichnet werden können. Entsprechend findet sich der Strang der autonomiebezogenen Strebungen bei fast allen Typen als die stärkste Variante jener Strebungen – die einzige Ausnahme bildet die Konfiguration autonomiebezogener Strebungen des Typs IV, bei dem Orientierungen im Handeln, die auf die Ausübung von Macht und Einflussnahme auf Dritte gerichtet sind, noch etwas häufiger zu finden sind.

Über alle Typen hinweg ist der Trend der Zunahme individueller Autonomieorientierungen feststellbar, wobei der Anteil von Strebungen der auf eine Selbstbestimmung gerichtet ist, deutlich zunimmt.

Soziale Strebungen

Die sozialen Strebungen werden im Vergleich zu den anderen beruflichen Strebungen seltener thematisiert. Über alle Typen hinweg ist ein großes Interesse an einer guten Zusammenarbeit und an einer angenehmen Arbeitsatmosphäre erkennbar. Am ehesten lassen sich die Typen danach unterscheiden, ob das Streben nach Anerkennung ein allgemein fachliches ist, oder ob die Befragten in Leitungspositionen – die insbesondere im Typ IV zu finden sind – eine Anerkennung in ihrer Position als Vorgesetzte suchen.

Kontextbezogene Strebungen

Die kontextbezogenen Strebungen zeichnen sich durch eine große inhaltliche Vielfalt der Kategorien aus. Über die Typen hinweg zeigt sich vor allem zum ersten Zeitpunkt die Betonung der Bedeutung eines hohen Einkommens, das realisiert werden soll. Nach der Krise ist dieses Streben jedoch nachrangig, und auch die Ansprüche an flexible Arbeitszeiten werden in der zweiten Erhebung weniger bedeutsam. Wichtig bleiben für die Befragten die Eigenschaften und Möglichkeiten der einzelnen Erwerbsformen. Insbesondere der Status als Gründer/in oder als Alleinselbstständige/r wird jetzt hervorgehoben. Eine Differenzierung zwischen den Typen zeigt sich am ehesten bei der Kategorie der Unternehmensgröße beziehungsweise der Unternehmensstrukturen, die vor allem von den Befragten der eher diskontinuierlichen Typen I.a. und I.b. betont werden, also jenen Befragten, deren Diskontinuitäten vorwiegend selbst gewählt sind. Von ihnen wird ein sozial übersichtlicher Handlungskontext favorisiert, was sich auch in einem entsprechenden Streben, einen solchen Arbeitsplatz zu erreichen, ausdrückt. Ein verbindendes Moment der beiden kontinuierlichen Typen III und IV ist die Orientierung auf Karrieremöglichkeiten, die beim Typ IV stark ausgeprägt sind und bei einigen der Frauen des Typs III an Bedeutung gewinnen, da für sie vor allem der Aufstieg als Interne von Interesse ist.

Weitere Strebungen

Die weiteren Strebungen zerfallen erstens in den Bereich der beruflichen Entwicklung und zweitens der Gestaltung der Relation von Beruf und Privatleben. Eine Verbindung zwischen dem Typ I.a. und dem Typ IV zeigt sich bei der Ausprägung des Wunsches, sich im Beruf herauszufordern. Diese Herausforderung ist für die Befragten beider Typen aufgrund der weitreichenden Entgrenzung von beruflichen und privaten Zielen zugleich eine persönliche Herausforderung. Im zweiten Hauptbereich, der Relation von Beruf und Privatleben, finden sich vor allem Gemeinsamkeiten bei den Typen I.b., II.a., III und IV, deren Befragten eine bessere Ba-

lance von Beruf und Privatleben zu realisieren suchen. Aus dieser Gruppe ist der Typ III herauszuheben, bei dem die Orientierung auf eine Balance der beiden Lebenssphären hinter dem Streben nach der Integration von beruflichen und privaten Anforderungen zurücksteht.

Formen der Lebensgestaltung

Unterschiede zwischen den Typen zeigen sich bei den Formen der Lebensgestaltung. Mit Abstand am häufigsten finden sich Formen einer entgrenzten Lebensgestaltung beim Typ I.a, dessen Befragte sich immer wieder als ganze Person in weitreichende berufliche Veränderungen geradezu hineinstürzen. Für diese Befragten macht ihre „Arbeit“ stets einen großen Teil ihres Lebens und ihres Projektes der Selbstverwirklichung aus. Relativ ähnlich sind die Typen I.b. und II.a., bei denen zunächst eher Formen der Entgrenzung bedeutsam sind, in der Tendenz aber ein Wechsel in die eher ausbalancierten Formen der Segmentation und der Integration zu beobachten ist. Eine Ähnlichkeit lässt sich auch zwischen den Befragten des Typs II.b. und des Typs IV zeigen, bei denen zur zweiten Erhebung die arbeitszentrierten Formen der Segmentation am häufigsten zu finden sind. Deutlich heben sich die Frauen des Typs III von den anderen Befragten ab, da bei ihnen fast ausschließlich Arrangements von Beruf und Privatleben zu finden waren, die als Integration der beiden Sphären einzustufen sind.

Mit der kontrastierenden Darstellung der Typen von Berufsbiografien entlang der sie konstituierenden Dimensionen ist die Darstellung der empirischen Ergebnisse der Untersuchung abgeschlossen. Im abschließenden Kapitel 7 werden die Ergebnisse der Studie noch einmal aufgegriffen und auf den Strukturwandel der Arbeit sowie die Theorien und Modelle von Lebensläufen und beruflicher Entwicklung bezogen.

7. Diskussion der Ergebnisse und Ausblick

In der vorliegenden Studie wurde die zentrale These, dass eine Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität verschiedener sich wechselseitig beeinflussender Dimensionen in Berufsbiografien besteht, am Beispiel des IT-Bereichs untersucht. Leitend für das Vorgehen waren folgende Fragen: Welche Dimensionen sind für die Beschreibung von Berufsbiografien relevant? Wie gestaltet sich das Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung in Berufsbiografien? Und welche Konfigurationen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien lassen sich empirisch differenziert beschreiben? Diese Leitfragen sollen abschließend unter Berücksichtigung der im sechsten Kapitel präsentierten empirischen Ergebnisse noch einmal aufgegriffen werden.

Als Ausgangspunkt der Frage nach den *relevanten Dimensionen* für die Beschreibung von Berufsbiografien kann die in der Einleitung gemachte Feststellung gelten, dass Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien sehr häufig als polarer Gegensatz auf einem einzigen zentralen Kontinuum verhandelt werden. Berufliche Verläufe werden demnach als mehr oder weniger kontinuierlich oder diskontinuierlich wahrgenommen. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit konnte hingegen gezeigt werden, dass für die Beschreibung von Berufsbiografien ein mehrdimensionales Modell erforderlich ist. Die Untersuchung von Theorien und Modellen über Lebensläufe und Berufsbiografien im dritten Kapitel hat auch gezeigt, dass in der wissenschaftlichen Debatte eine Vielzahl verschiedener Dimensionen zur Beschreibung von Berufsbiografien untersucht wird – Wechsel des Betriebs, des Berufs oder des Beschäftigungsverhältnisses sind darunter jene, die auch in der breiteren Öffentlichkeit als unmittelbar relevant wahrgenommen werden. Die Analyse im dritten Kapitel hat diesen drei Dimensionen weitere hinzugefügt: Ziele und berufliche Strebungen, Zielkonflikte, Formen der Lebensgestaltung (bei Hoff), Einstellungen zu physischer und beruflicher Mobilität (bei Arthur), das subjektive Kontrollkonzept (bei Hoff und Hohner) oder der psychologische Erfolg (bei Hall) als Kriterium für eine an den eigenen Werten ausgerichtete Karriere. Als weitere Aspekte wurde auf das Passungsverhältnis von Persönlichkeits- und Umgebungstypen (bei Holland) sowie verschiedene Laufbahnstadien (bei Super) hingewiesen, mit denen jeweils eigene Entwicklungsaufgaben verbunden sind (die Aspekte im Überblick finden sich in Kapitel 3.5.).

Die Analyse verschiedener Aspekte des Strukturwandels der Arbeit im zweiten Kapitel hat auf weitere Dimensionen hingewiesen, die für das alltägliche und biografische Handeln von Perso-

nen von herausgehobener Bedeutung sind: die Organisationsform der Arbeit (Projekt oder Routine), die Form der Kooperation (Team oder Solo), die Erwerbsform (selbstständig, alleinselbstständig oder abhängig beschäftigt) und schließlich die Betriebsgröße als Indikator für einen spezifischen „Umgebungstyp“. Die Organisationsform der Arbeit ist herausgehoben worden, da die Verbreitung einer projektförmigen Organisation der Arbeit als ein wesentliches Element einer an Zielen orientierten Form der Kontrolle der Arbeit identifiziert wurde. Im Sinne der Diskussion über die Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit kann dieser Form der Arbeitsorganisation daher eine Bedeutung beigemessen werden, die weit über den unmittelbaren Kontext des Betriebs hinausweist – die Arbeit ist erst getan, wenn das Ziel erreicht ist. Dies bedeutet eine Ausrichtung des alltäglichen und alltagsübergreifenden Handelns, welche zu einer intensiveren Nutzung der Arbeitskraft und der persönlichen Ressourcen führt und die biografisch kaum durchzuhalten ist. Diese spezielle Form der Belastung findet ihren Ausdruck in dieser Untersuchung zum einen in der Beschreibung der Veränderung von Formen der Lebensgestaltung, aber insbesondere auch in jenem in der vorliegenden Arbeit identifizierten Typ II.a., dessen Berufsverlauf durch die Folgen psychischer Belastung geprägt wird.

Mit den Dimensionen der Kooperations- und Erwerbsform eng verbunden war für viele der Untersuchungsteilnehmenden die Frage nach der persönlich angestrebten Autonomie. Wie viel Autonomie und Unabhängigkeit von den Entscheidungen anderer Personen definierten die Einzelnen als Minimum? Wie viel Weisungsgebundenheit waren hoch qualifizierte Personen bereit zu ertragen, damit sie sich nicht um den organisatorischen Kontext ihres beruflichen Handelns kümmern mussten? Insbesondere das Streben nach Autonomie in seinen verschiedenen Facetten bietet vielfältige Ansatzpunkte für die berufliche Entscheidung, in welche Form von Kooperations- und Statusbeziehungen Personen eintreten möchten. Die Besonderheit des IT-Bereichs besteht – oder bestand – aus der Sicht vieler Beschäftigter darin, dass in den kleinen Start-up-Unternehmen ein quasi hierarchiefreier, auf basisdemokratisch-egalitäre Arbeitsbeziehungen gründender gemeinsamer Arbeitszusammenhang existiert, der unter anderem mit einer großen Entscheidungs- und Handlungsautonomie verknüpft wurde. Dies war allzu oft, darauf hat Petersen (2004) hingewiesen, jedoch spätestens in Krisenzeiten eine Illusion, die meist durch harte Konflikte beendet wurde. Ob diese Konflikte zu psychischen Belastungen und Rückzug führen, wie bei dem genannten Typ II.a. oder ob nach der Krise des Betriebs der Karrierepfad nach einem kurzen Moratorium – in der Lebensgestaltungsform der relativierten Entgrenzung – wieder aufgenommen wird, wie bei den Befragten des Typs II.b., ist dabei durchaus

offen. Dass Personen der verschiedenen Typen von Berufsbiografien unterschiedlich mit Veränderungen der jeweiligen Dimensionen umgehen, hat die Synopse im letzten Teil des sechsten Kapitels gezeigt.

Ob ein Wechsel oder eine Veränderung als Bruch wahrgenommen wird, oder ob sie vielmehr ein Ausdruck der Verfolgung einer spezifischen Kontinuität in der jeweiligen Berufsbiografie ist, hängt wesentlich damit zusammen, ob die Veränderung eher durch äußere Faktoren bestimmt oder subjektiv herbeigeführt wird. Das *Verhältnis von objektiver Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung* findet zwar seinen Ausdruck im Handeln der einzelnen Personen, ist aber vielfach durch institutionelle Einflüsse bestimmt, die weit über den individuellen Handlungskontext hinausweisen. Die unterschiedlichen Möglichkeiten von Frauen und Männern bei der Gestaltung ihrer Berufsbiografien ist ein Beispiel dafür. Schrapfs hat die unterschiedlichen beruflichen Chancen von Frauen und Männern in dieser Untersuchungsgruppe analysiert und dabei verschiedene harte und weiche Faktoren identifiziert, die es Frauen erschweren, aber nicht notwendig unmöglich machen, in der IT-Branche Fuß zu fassen (Schrapfs, 2006a, S. 240-257). Für die geringeren beruflichen Chancen von Frauen in der IT-Branche, insbesondere in den kleineren Start-ups, ist vor allem der eingeschränkte zeitliche Rahmen verantwortlich, der Frauen nach der Geburt eines Kindes zu Verfügung steht. Beispielhaft dafür kann der in der vorliegenden Arbeit identifizierte Typ III stehen: Diesem Typ wurden nur Frauen mit Kindern zugeordnet, die fast alle die Arbeitsteilung in ihrer Beziehung als traditional bezeichnen. Abgesehen von den Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit durch die Auszeiten in Verbindung mit der Geburt der Kinder, sind die auf eine Integration der Lebensstränge zielenden Strebungen darauf ausgerichtet, keine größeren „äußeren“ biografischen Veränderungen herbeizuführen und Optionen in einem enger gesteckten Rahmen zu suchen. An diesem Typus wird die ebenso bekannte wie hartnäckige Verknüpfung der Institutionen Familie und Erwerbssphäre deutlich. Vor allem für Frauen bedeutet dies eine Doppelbelastung und Widersprüchlichkeit im Handeln und spiegelt sich im psychischen Erleben als Konflikt wider. Das Nicht-Realisieren tief greifender beruflicher Optionen ließe sich daher als Resultat der Bildung von Integrationszielen interpretieren, die das Handeln in Beruf und Privatleben an der Vereinbarkeit der beiden Sphären orientiert. Als „Gegentypen“ oder Alternativen zum Typ III lassen die Typen I.a. und IV die Bedeutung äußerer Einflüsse auf das berufsbiografische Handeln sichtbar werden. Die Personen des nahezu „proteischen“, wandelbaren Typ I.a. sind in höchstem Maß bereit, häufige und weitreichende berufliche Veränderungen zu vollziehen. Diese Wandelbarkeit steht ihnen offen, da sie entweder auf Kinder verzichtet haben oder sich nur in geringem Maß an ihrer

Erziehung beteiligen. Die geringe Beteiligung an familiären Verpflichtungen teilen sie mit den Personen des Typs IV, deren Berufsbiografien durch eine Kontinuität gekennzeichnet ist, die auf dem Zusammenwirken interner Orientierungen und externer Unterstützung beruht. Die Personen dieses Typs, es sind fast ausschließlich Männer, haben im Untersuchungszeitraum nur wenige Veränderungen realisiert. Dies ist jedoch weniger damit begründet, dass sie keine Möglichkeiten hätten. Vielmehr haben sie bereits berufliche Positionen erreicht, die ihren Ansprüchen an Macht und Einflussnahme oder der Realisierung einer großen Handlungsautonomie im Alltag gerecht werden. Sollten sich bessere Optionen bieten, die bei diesen Personen durch einschlägige betriebswirtschaftliche oder technische Qualifikationen und starke berufliche Netzwerke durchaus gegeben sein dürften, dann werden sie nicht durch Verknüpfungen zwischen den Institutionen der Familie und der Erwerbssphäre an deren Wahrnehmung gehindert. In dem Nutzen der einschlägigen, auf beruflichen Erfolg zielgerichtet eingesetzten Qualifikationen wird sichtbar, dass auch innerhalb der Erwerbssphäre institutionelle – professionelle – Einflüsse bestehen, die Handlungsmöglichkeiten eröffnen oder beschränken können. Schließlich hatte in Kapitel 6.2.2. gezeigt werden können, dass vor allem die nicht einschlägig qualifizierten Personen mit einem Abschluss in den Geistes- oder Sozialwissenschaften die Branche zum zweiten Erhebungszeitpunkt verlassen haben.

Welche Konfigurationen – Typen – einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität in Berufsbiografien sich empirisch differenziert beschreiben lassen, war Gegenstand des Kapitels 6.4. und bedarf hier keiner Wiederholung. Bemerkenswert an diesen Typen ist zunächst, dass sich eine doch überraschend große Vielfalt unterschiedlicher Konfigurationen hat finden lassen, wenn man bedenkt, dass die Gruppe in mehreren Aspekten eine auf den ersten Blick große Homogenität aufweist: fast alle sind (formal) hoch qualifiziert, Anfang bis Mitte 30 Jahre alt und in der IT-Branche berufstätig. Die interindividuellen Differenzen und die dynamische Wechselwirkung der einzelnen Dimensionen haben letztlich jedoch zu einer großen Heterogenität der einzelnen Typen geführt. Anstelle einer Wiederholung oder Zusammenfassung der Typen sei an dieser Stelle noch auf einige mögliche Verbindungslinien zu anderen theoretischen Konzepten hingewiesen, die im dritten Kapitel vorgestellt wurden.

Naheliegend ist die augenscheinliche Nähe des Typs I, insbesondere des Typs I.a., zur Theorie der protean career. Beide Subformen des Typs I zeichnen sich durch die Bereitschaft aus, sich berufsbiografisch zu verändern. Idealtypisch kann dafür der Typ I.a. stehen, der mit seiner vorwiegend entgrenzten Lebensweise in seiner Arbeit aufzugehen und seine Vorstellung eines

„path with a heart“ zu realisieren scheint. Seine Bereitschaft und Fähigkeit zum Wandel findet ihren Ausdruck in der Vielzahl vollzogener beruflicher Veränderungen. Auch die Personen des Typs I.b. zeichnen sich durch vorwiegend selbstinitiierte berufliche Veränderungen aus, die – zunächst mehr oder weniger bewusst – an spezifischen Konfigurationen autonomiebezogener und fachlich-inhaltlicher Strebungen ausgerichtet sind, die gewissermaßen den „Kompass“ darstellen. Jene hier vorgestellten Typen mit häufigeren Wechseln des Betriebs ließen sich auch mit der Theorie der boundaryless career und hier spezifisch dem Aspekt der physischen Mobilität in Verbindung bringen. Ebenso wäre es jedoch lohnenswert, die Personen des Typs IV unter dem Gesichtspunkt eines „boundaryless mindset“ genauer zu untersuchen. Viele Personen dieses Typs haben zu einem früheren Zeitpunkt gezielt berufliche Wechsel vollzogen und waren beispielsweise in Unternehmensberatungen tätig. Die bei Befragten dieses Typs ebenfalls vorhandenen und auf die Realisierung einer Karriere orientierten Strebungen, die zu einem regelmäßigen Abgleich beruflicher Optionen innerhalb und außerhalb des eigenen Unternehmens führen, lassen erwarten, dass die Grenzen des Unternehmens nicht als Beschränkungen der eigenen Karriere interpretiert werden. Schließlich kann der bereits genannte Typ III, bei dem die Frauen zugunsten der Vereinbarkeit von Rollenerwartungen im Privat- und Familienleben auf berufliche Optionen (teilweise) verzichten, im Kontext jener feministisch orientierten Konzepte verortet werden, die auf die doppelte Belastung durch Verpflichtungen in den beiden Hauptlebenssphären hinweisen.

Allen hier vorgestellten Typen ist gemeinsam, dass sie einen tiefergehenden Blick auf den Wandel von Berufsbiografien vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft erlauben, deren Teil sie zugleich sind. Als zunächst vergleichsweise bekannt oder „traditionell“ mögen dabei die Typen III und IV erscheinen: Auf der einen Seite der ausschließlich durch Frauen konstituierte Typ III, die berufliche Entscheidungen dem übergeordneten Ziel der Vereinbarkeit der beiden Lebenssphären unterordnen. Und auf der anderen Seite der Typ IV, dem fast ausschließlich Männer zugeordnet werden, die ihre beruflichen Ziele ohne relevante Einschränkungen verfolgen, die durch Verpflichtungen in der Privatsphäre begründet wären. So traditionell diese Konstellationen erscheinen mögen, der gesellschaftliche Strukturwandel ist auch an diesen Berufsbiografien nicht spurlos vorbei gegangen: Die Frauen des Typs III sind alle hoch qualifiziert, ihre durchschnittliche Arbeitszeit von 45 beziehungsweise 35 Stunden pro Woche zum Zeitpunkt der ersten und zweiten Erhebung liegt deutlich oberhalb dessen, was als Teilzeitarbeit bezeichnet werden kann, und schließlich wird vor allem aus den Interviews deutlich, dass für die Befragten die Alternative einer beruflichen Karriere als Alternative erkennbar ist, die aber aufgrund der Entscheidung für eine Familie und der praktizierten Form

der familiären Arbeitsteilung nicht realisiert wird. Die Berufstätigkeit wird von diesen Frauen weder als Ergänzung des Haushaltseinkommens verstanden, noch ist sie für diese Frauen in ihrer Wertigkeit nachrangig: In diesen Konstellationen wird erkennbar, dass der Beruf die zweite, gleichberechtigte „Hauptsache“ in diesen Berufsbiografien darstellt, die es mit dem ebenso bedeutsamen Ziel der Gründung einer Familie auszubalancieren gilt. Als vergleichsweise traditionell und unverändert können die Berufsbiografien der Männer des Typs IV gelten, in denen nach wie vor die Übereinstimmung von auf die Berufstätigkeit fokussierten Strebungen mit unterstützenden Strukturen im beruflichen und privaten Umfeld erkennbar wird. Doch auch in den Interviews dieser Gruppe von Befragten wurde allzu oft deutlich, dass das gelebte Modell unter Rechtfertigungsdruck geraten ist, und die familiäre Arbeitsteilung grundsätzlich als Gegenstand von Aushandlungsprozessen anzusehen ist.

Als neu und für die vorliegende Arbeit von besonderem Interesse sind die Berufsverläufe des ersten und des zweiten Typs, die durch vergleichsweise häufige Veränderungen gekennzeichnet sind und daher von der äußeren Form am ehesten der einleitend geschilderten Beobachtung einer Zunahme von diskontinuierlichen Berufsbiografien entsprechen. Wie die Darstellungen in den Kapiteln 6.4.1. und 6.4.2. jedoch gezeigt haben, sind die zu beobachten Diskontinuitäten in jeweils besonderer Weise mit Phänomenen des Strukturwandels verbunden. Für die Berufsbiografien des Typ I ist kennzeichnend, dass die zu beobachtenden Veränderungen primär durch die Personen herbeigeführt wurden, um damit subjektiv bedeutsame Kontinuitäten zu verfolgen. Im Falle des ersten Subtyps war das die Kontinuität eines tiefgreifenden Wandels, während beim zweiten Subtyp jeweils spezifische Konfigurationen von Autonomie- und fachlich-inhaltlichen Strebungen handlungsleitend waren. Insbesondere für den ersten Subtyp stellt sich die Frage, ob eine derart entgrenzte und auf beständigen Wandel ausgerichtete Biografie auch über Jahre oder Jahrzehnte hinweg durchgehalten werden kann. Die Diskontinuitäten des Typs II hingegen sind weniger durch die Befragten selbst verfolgt worden, sondern müssen zum einen als Ausdruck der krisenhaften Entwicklung der IT-Branche und vor allem der Auswirkungen neuer Formen der Arbeitsorganisation interpretiert werden: Die mit einer projektförmigen Organisation von Arbeit verbundenen Prozesse der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit stellen qualitativ neue Anforderungen an die Erwerbstätigen, die in ihrer Maßlosigkeit auch zu Überforderung führen können, wie in Kapitel 2.5.3. theoretisch hergeleitet und in Kapitel 6.4.2.1. anhand des Fallbeispiels illustriert werden konnte. Auch hier stellt sich die Frage nach zukünftigen Entwicklungen, insbesondere ob – wie bereits bei einigen Firmen in

den letzten Jahren zu beobachten ist – von der Seite der Organisationen Maßnahmen zur Begrenzung der Entgrenzung der Arbeit vorgenommen werden, um die Beschäftigten vor dem Burn-out und anderen persönlichen Krisen zu bewahren.

Die vorliegende Arbeit hat Berufsbiografien im IT-Bereich untersucht und eine Vielzahl von Formen einer Gleichzeitigkeit von berufsbiografischer Kontinuität und Diskontinuität sich wechselseitig beeinflussender Dimensionen erkennbar werden lassen. Sie hat sich dabei zur Identifizierung relevanter Dimensionen sowohl auf Analysen des Wandels der Arbeitsgesellschaft gestützt, als auch spezifische Formulierungen von Kontinuität und Diskontinuität in bereits vorhandenen Theorien identifiziert. Viele der hier vorgestellten Befunde können als empirisch begründete Thesen gelten, die entweder für die Forschung über Berufsbiografien fruchtbar gemacht und an anderen Gruppen weiter untersucht werden können. Zu denken wäre hier beispielsweise an Segmente des Arbeitsmarkts, deren Qualifikationsstruktur nicht durch akademische Abschlüsse geprägt ist, und die infolge des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft tendenziell schlechtere berufliche Optionen haben. Die Darstellungen der Typen bieten jedoch auch für die Berufsberatung ein analytisches Raster und anschauliche Beispiele, an denen die Einflüsse und das Zusammenwirken verschiedener Dimensionen sichtbar werden.

Literaturverzeichnis

- Abel, J., Ittermann, P., & Pries, L. (2005). Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit. *Industrielle Beziehungen*, 12(1), 28-50.
- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.
- Abele, A. E. (2003). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg: Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34, 161-172.
- Achatz, J., Beblo M., & Wolf, E. (2010). Berufliche Segregation. In Hans-Böckler-Stiftung / Projektgruppe Geschlechterungleichheiten im Betrieb (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (S. 89-139). Berlin: edition sigma.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4, 139–158.
- Agresti, A. (1992). A Survey of Exact Inference for Contingency Tables. *Statistical Science*, 7(1), 131-177.
- Alheit, P., & Dausien, B. (2002). Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges Lernen. In R. Tippelt (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung* (S. 565-585). Opladen: Leske + Budrich.
- Allmendinger, J. (1995). *Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag*. Frankfurt/Main: Campus.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Hrsg.). (1996a). *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996b). Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Hrsg.), *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era* (S. 3-20). Oxford: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.

- Asef, D., & Wingerter, C. (2011). Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit. In Statistisches Bundesamt & Wissenschaftszentrum Berlin (Hrsg.), *Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Band 1* (S. 97-107). Bonn.
Abgerufen von:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2011.pdf?__blob=publicationFile [16.6.2012].
- Aulenbacher, B. (2005). Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben. In K. Lohr, & H.-M. Nickel (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen* (S. 35-64). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: structure, process and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338-375.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010). *Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorgestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Axhausen, S. (1992). Auswirkungen der Vereinbarkeitsproblematik eines Zusammenlebens mit Kindern und kontinuierlicher Berufstätigkeit für Frauen. Teilgutachten I. In H. Krüger (Hrsg.), *Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien* (S. 35-86). Bielefeld: Böllert, KT.
- Baethge, M. (2001). Abschied vom Industrialismus. In M. Baethge, & I. Wilkens (Hrsg.), *Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung* (S. 23-44), Opladen: Leske + Budrich.
- Baethge, M., & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 461-472.
- Baethge, M., & Wilkens, I. (2001). „Goldenes Zeitalter“ – „Tertiäre Krise“: Perspektiven von Dienstleistungsbeschäftigung zu Beginn des 21. Jahrhunderts (Einleitung). In M. Baethge, & I. Wilkens (Hrsg.), *Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung* (S. 9-44). Opladen: Leske + Budrich.
- BARMER GEK (2011). BARMER GEK Report Krankenhaus 2011 [Presseinformation].
Abgerufen von: <http://www.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Presseportal/Subportal/Presseinformationen/Archiv/2011/11>

0726-Krankenhaus-Report-2011/Digitale-Pressemappe-KH-Report-2011,property=Data.pdf [16.6.2012]

- Bathmann, N., Cornelißen, W., & Müller, D. (Hrsg.) (2013), *Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bauer, O., & Tenz, B. (2009). Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen. Ergebnisse für das Jahr 2008. *Wirtschaft und Statistik, 1*, 47-54.
Abgerufen von:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaJanuar09.pdf?__blob=publicationFile [16.6.2012]
- Bauer, S. (2003). Motivationsförderliche Anreizsysteme. In H.-J. Bullinger, H.-J., H. J. Warnecke, & E. Westkämpfer (Hrsg.), *Neue Organisationsformen im Unternehmen. Ein Handbuch für das moderne Management* (S. 1055-1083). Berlin: Springer.
- Beck-Gernsheim, E. (2010). *Was kommt nach der Familie? Alte Leitbilder und neue Lebensformen*. München: C. H. Beck.
- Beck, U. (1990). Freiheit oder Liebe. Vom Ohne-, Mit- und Gegeneinander der Geschlechter innerhalb und außerhalb der Familie. In U. Beck & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Das ganz normale Chaos der Liebe* (S. 20-64). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U. (2003). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (1990). *Das ganz normale Chaos der Liebe*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (1994a). *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (1994b). Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In U. Beck, & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften* (S. 10-39). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U., Bonß, W., & Lau, C. (2001). Theorien reflexiver Modernisierung – Fragestellungen, Hypothesen, Forschungsstrategien. In U. Beck, & W. Bonß (Hrsg.), *Die Modernisierung der Moderne* (S. 11-59). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Becker-Schmidt, R. (1983). Widerspruch und Ambivalenz: Theoretische Überlegungen, methodische Umsetzungen, erste Ergebnisse zum Projekt „Probleme lohnabhängig arbeitender Mütter“. In R. Becker-Schmidt, U. Brandes-Erlhoff, M. Rumpf, &

- B. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen* (S. 13-43). Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, R., Knapp, G. A., & Schmidt, B. (1984). *Eines ist zuwenig – beides ist zuviel*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Behringer, F., Bolder, A., Klein, R., Reutter, G., & Seiverth, A. (Hrsg.) (2004). *Diskontinuierliche Erwerbsbiografien*. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Benstead, L. J. (2006). Labor Rights and Standards. In A. K. Vaidya (Hrsg.), *Globalization. Encyclopedia of Trade, Labor and Politics* (S. 811-819). Santa Barbara: ABC-Clio.
- Berger, P. A., & Hitzler, R. (2010). *Individualisierung. Ein Vierteljahrhundert „jenseits von Stand und Klasse“?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Berggren, C. (1993). Lean Production – the End of History? *Work, Employment & Society*, 7(2), 163-188.
- Binder, B., & Hess, S. (2011). Intersektionalität aus der Perspektive der Europäischen Ethnologie. In S. Hess, N. Langreiter, & E. Timm (Hrsg.), *Intersektionalität Revisited. Empirische, theoretische und methodische Erkundungen* (S. 15-52). Bielefeld: transcript.
- Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: a new perspective on boundaryless careers. In *Journal of Organizational Behavior*, 15, 325-344.
- Bispinck, R., & WSI-Tarifarchiv (2010). Tarifliche Regelungen im Einzelnen. In Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (Hrsg.), *WSI-Tarifhandbuch 2010* (S. 161-251). Frankfurt/Main: Bund.
- BITKOM (2010). *Der Arbeitsmarkt für IT-Experten*. [Power-Point-Folien einer BITKOM-Pressekonferenz vom 19.10.2010]. Abgerufen von: http://www.bitkom.org/files/documents/BITKOM_Prasentation_IT-Arbeitsmarkt_19_10_2010_neu.pdf [16.6.2012]
- BITKOM, & Roland Berger Strategy Consultants (2007). *Zukunft Digitale Wirtschaft*. Abgerufen von: http://www.bitkom.org/files/documents/Zukunft_digitale_Wirtschaft_BITKOM-Roland_Berger_Studie.pdf [16.6.2012]
- BKK Gesundheitsverband (2010). *BKK Gesundheitsreport 2010. Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft*. Abgerufen von: http://www.dngfk.de/fileadmin/user_upload/website/dngfk/psyGA/Literatur/BKK_Gesundheitsreport_2010.pdf [16.6.2012]

- Blossfeld, H.-P. (2008). Die Entwicklung der Aufgabenverteilung im Eheverlauf in Deutschland. In Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Rollenleitbilder und –realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen* (S. 47-61). Baden-Baden: Nomos.
- Blumer, H. (1954). What is wrong with Social Theory. *American Sociological Review*, 14, 3-10.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*. Berkeley: University of California Press.
- Boes, A. (2003). Arbeit in der IT-Industrie – Durchbruch zu einem neuen Kontrollmodus? Auf der Suche nach den Konturen eines postfordistischen Produktionsmodells. In K. Dörre & B. Röttger (Hrsg.), *Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells* (S. 135-152). Hamburg: VSA.
- Boes, A., & Bultemeier, A. (2010). Anerkennung im System permanenter Bewährung. In H. G. Soeffner unter Mitarbeit von K. Kursawe, M. Elsner & M. Adlt (Hrsg.), *Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena, 2008*. Wiesbaden: VS Verlag. Abgerufen von: <http://www.isf-muenchen.de/pdf/boes-bultemeier-erkennung.pdf> [10.6.2014]
- Boes, A., Kämpf, T., & Trinks, K. (2011). Zeitenwende in der IT-Industrie: Vom Eldorado gesunder Arbeit zur Burnout-Zone? In A. Gerlmaier, & E. Latniak (Hrsg.), *Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention* (S. 19-51). Kröning: Asanger Verlag.
- Bolder, A. (2004). Abschied von der Normalbiographie – Rückkehr zur Normalität. In F. Behringer, A. Bolder, R. Klein, G. Reutter, & A. Seiverth (Hrsg.), *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien* (S. 15-26). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Bolder, A., Epping, R., Klein, R., Reutter, G., & Seiverth, A. (2010). Die Fragen der neuen Lebensläufe und die Antworten der Erwachsenenbildung. In A. Bolder, R. Epping, R. Klein, G. Reutter, & A. Seiverth. (Hrsg.), *Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?* (S. 9-24). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2006). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Born, C., Krüger, H., & Lorenz-Meyer, D. (1996). *Der unentdeckte Wandel*. Berlin: edition sigma.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

- Bortz, J., & Lienert, G. A. (2008). *Kurzgefasste Statistik für die klinische Forschung. Leitfaden für die verteilungsfreie Analyse kleiner Stichproben*. Berlin: Springer.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006a). Special section on boundaryless and protean careers: Next steps in conceptualizing and measuring boundaryless and protean careers. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 1-3.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006b). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Bröckling, U. (2007). *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/Main: Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft.
- Brose, H.-G. (2003). Die Subversion der Institution – Über Riesters Rente, lebenslanges Lernen und andere Kleinigkeiten. In J. Allmendinger (Hrsg.), *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002* (S. 583-603). Opladen: Leske+Budrich.
- Brown, D. (1990). Summary, comparison and critique of the major theories. In D. Brown, & L. Brooks, & Associates (Hrsg.), *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice* (S. 338-363). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D., & Associates (2002). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Brown, D., Brooks, L., & Associates (1990). *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Brussig, M. (2009). Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/innen in Deutschland im Wandel. Perspektiven der Arbeitsmarktforschung. *Zeitschrift für Geriatrie und Gerontologie*, 4, 281-286.
- Brückner, H., & Mayer, K. U. (2005). De-Standardization of the Life-Course: What it might mean? And if it actually means anything, whether it actually took place? *Advances in Life Course Research*, 9, 27-53.
- Brümann, K. (2003). *Zur Dynamik der Arbeits- und Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich – eine Online-Befragung* (Unveröffentlichte Diplomarbeit). Freie Universität Berlin, Berlin.

- Buchmann, M., & Sacchi, S. (1995). Mehrdimensionale Klassifikation beruflicher Verlaufsdaten. Eine Anwendung auf Berufslaufbahnen zweier Schweizer Geburtskohorten. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 47(3), 413-442.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2011). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Weiterbildungsverhalten in Deutschland AES 2010 Trendbericht*. Bonn. Abgerufen von:
http://www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_in_deutschland.pdf
 [16.6.2012]
- Büssing, A. (1992). Subjektive Vorstellungen und Vorstellungsmuster zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit: Konzept und Methode. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 63-76.
- Byrne, J. A. (1993). The Virtual Corporation. *Business Week*, 6, 36-41.
- Candeias, M. (2004). Prekarisierung der Arbeit und der Handlungsfähigkeit. *Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften*, 256, 398-413.
- Cantor, N. (1994). Life task problem solving: Situational affordances and personal needs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 235-243.
- Castel, R. (2000). *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Chesnai, F. (2004). Das finanzdominierte Akkumulationsregime: theoretische Begründung und Reichweite. In C. Zeller (Hrsg.), *Die globale Enteignungsökonomie* (S. 217-254). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Clemens, W. (2010). Lebensläufe im Wandel – Gesellschaftliche und sozialpolitische Perspektiven. In G. Naegele (Hrsg.), *Soziale Lebenslaufpolitik* (S. 86-109). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cole, N. S., Whithney, D. R., & Holland, J. L. (1971). A Spatial Configuration of Occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 1-9.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-682.
- Cranach, M. von, Kalbermatten, U., Indermühle, B., & Gugler, B. (1980). *Zielgerichtetes Handeln*. Bern: Huber.
- Creed, P., Macpherson, J., & Hood, M. (2011). Predictors of “New Economy” Career Orientation in an Australian Sample of Late Adolescents. *Journal of Career Development*, 38(5), 369-389.

- Dankbaar, B. (1997). Lean Production: Denial, Confirmation or Extension of Sociotechnical System Design? *Human Relations*, 50(5), 567-583.
- Dausien, B. (1996). *Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten*. Bremen: Donat.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless Contexts and Careers: A Competency-Based Perspective. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Hrsg.), *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era* (S. 116-131). Oxford: Oxford University Press.
- Degele, N., & Winker, G. (2011). Intersektionalität als Beitrag zu einer gesellschaftstheoretisch informierten Ungleichheitsforschung. *Berliner Journal für Soziologie*, 21(1), 69-90.
- Demszky von der Hagen, A., & Voß, G. G. (2010). Beruf und Profession. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 751-803). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dettmer, S., & Hoff, E. (2005). Berufs- und Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen: Segmentation, Integration und Entgrenzung. In H. Solga, & C. Wimbauer (Hrsg.), „Wenn zwei das Gleiche tun...“. *Ideal und Realität sozialer Ungleichheit in Dual Career Couples* (S. 53-75). Opladen: Budrich.
- Dettmer, S., Hoff, E.-H., Grote, S., & Hohner, H.-U. (2003). Berufsverläufe und Formen der Lebensgestaltung von Frauen und Männern. In K. Gottschall & G. G. Voß (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (S. 307-331). München: Hampp.
- Dettmer, S., Hoff, E.-H., Lurse, K. & Olos, L. (2003). Individuelle Formen der Lebensgestaltung: Segmentation, Integration, Entgrenzung. Ergebnisse qualitativer Analysen aus dem Projekt PROFIL. *Berichte aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie* (Arbeitsbericht Nr. 23). Berlin: Freie Universität Berlin, Bereich Arbeits- Berufs- und Organisationspsychologie.
- Deutscher Bundestag (2010). *Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Altersbilder in der Gesellschaft. Drucksache 17/3815*. Abgerufen von: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/bt-drucksache-sechster-altenbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [16.6.2012]

- Diewald, M. (2010). Lebenslaufregime: Begriff, Funktion und Thesen zum Wandel. In A. Bolder, R. Epping, R. Klein, G. Reutter, & A. Seiverth (Hrsg.), *Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?* (S. 25-41). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Döhl, V., Kratzer, N., Moldaschl, N., & Sauer, D. (2001). Auflösung des Unternehmens? Die Entgrenzung von Kapital und Arbeit. In U. Beck, & W. Bonß (Hrsg.), *Die Modernisierung der Moderne* (S. 219-232). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Dörre, K. (2005). Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit. In K. Lohr, & H. Nickel (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen* (S. 180-206). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dörre, K. (2007). Prekäre Klassengesellschaft? Zur Strukturierung und Verarbeitung sozialer Ungleichheit im Finanzmarkt-Kapitalismus. In C. Kaindl (Hrsg.), *Subjekte im Neoliberalismus* (S. 19-48). Marburg: BdWi.
- Dörre, K., Kraemer, K., & Speidel, F. (2004). Prekäre Arbeit. Ursache, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. *Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften*, 256, 378-397.
- Dostal, W. (1999). Beschäftigungsgewinne in Informationsberufen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 4, 448-460.
- Dostal, W. (2002). Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In G. Kleinhenz (Hrsg.), *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (S. 463-474). Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250. Nürnberg.
- Dostal, W. (2003). Arbeitslosigkeit bei Informatikern. *Informatik Spektrum*, 26(5), 344-349.
- Dostal, W., Stooß, F., & Troll, L. (1998). Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 438-460.
- Eichhorst, W., Kuhn, A., Thode, E., & Zenker, R. (2010). *Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug*. Abgerufen unter: http://www.bertelsmannstiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_30593_30594_2.pdf [16.6.2012]
- Eichmann, H. (2002). Zwischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung. Arbeiten in der New Economy. In H. Eichmann, I. Kaupa, & K. Steiner (Hrsg.), *Game Over? Neue Selbständigkeit und New Economy nach dem Hype* (S. 185-213). Wien: Falter.

- Eichmann, H. (2003). *Arbeiten in der New Economy. Zwischen Selbstverwirklichung und Selbstaussbeutung*. Wien: Guthmann-Peterson.
- Eichmann, H. (2004). Arbeitskraftunternehmer in der New Economy. In H. Pongratz, & G. G. Voß (Hrsg.), *Typisch Arbeitskraftunternehmer?* (S. 73-92.). Berlin: edition sigma.
- Emmons, R. A. (1989). The personal projects approach to personality. In L. A. Pervin (Hrsg.), *Goal concepts in personality and social psychology* (S. 87-126). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Emmons, R. A., King, L. A., & Sheldon, K. (1993). Goal conflict and the self-regulation of action. In D. M. Wegner, & J. M. Pennebaker (Hrsg.), *Handbook of mental control* (S. 528-551). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Engel, U., & Middell, M. (2010). Theorien und Theoretiker der Globalisierung: Schneisen im Dickicht der Interpretationen. In U. Engel, & M. Middell (Hrsg.), *Theoretiker der Globalisierung* (S. 7-40). Leipzig: Leipziger Universitätsverlag.
- Erpenbeck, J., & Heyse, V. (1996). Berufliche Weiterbildung und berufliche Kompetenzentwicklung. In Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung '96. Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung* (S. 15-152). Münster: Waxmann.
- Erpenbeck, J., & Heyse, V. (1999). *Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation*. Münster: Waxmann.
- Ewers, E. (2005). *Arbeit als Lebensinhalt? Zur Situation von Gründern und Mitarbeitern kleiner IT-Unternehmen* (Dissertation). Freie Universität Berlin, Berlin. Abgerufen unter: <http://www.diss.fu-berlin.de/2005/139> [16.6.2012].
- Ewers, E. (2006a). Berufliche Strebungen von IT-Beschäftigten: Streben nach Autonomie und technologischer Innovation. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schrapf (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 87-133). Münster: Waxmann.
- Ewers, E. (2006b). Subjektive Sichtweisen beruflicher Kompetenzen von IT-Beschäftigten. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schrapf (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 134-171). Münster: Waxmann.
- Ewers, E., & Hoff, E.-H. (2002a). Projekt Kompetent – Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich – Entstehungsgeschichte und Projektskizze. *Berichte aus dem Arbeitsbereich „Arbeit und*

- Entwicklung*“ (Arbeitsbericht Nr. 18). Berlin: Freie Universität Berlin, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.
- Ewers, E., & Hoff, E.-H. (2002b). Interviewleitfaden und erste Untersuchungsschritte im Projekt „KOMPETENT“. *Berichte aus dem Arbeitsbereich „Arbeit und Entwicklung*“ (Arbeitsbericht Nr. 19). Berlin: Freie Universität Berlin, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.
- Ewers, E., Hoff, E.-H., Petersen, O., & Geffers, J. (2006). Zum Wandel der Arbeitsgesellschaft und dessen Konsequenzen für das individuelle Arbeitshandeln. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schraps (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 18-39). Münster: Waxmann.
- Ewers, E., Hoff, E.-H., & Schraps, U. (2006): Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung von IT-Beschäftigten. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schraps (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 172-198). Münster: Waxmann.
- Ewers, E., Hoff, E.-H., Geffers, J., Petersen, O., & Schraps; U. (2006). *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich*. Münster: Waxmann.
- Ewers, E., Hoff, E.-H., Petersen, O., & Schraps, U. (2006). Das Projekt „KOMPETENT“: Anlage und methodisches Vorgehen. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schraps (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 40-55). Münster: Waxmann.
- Federal Glass Ceiling Commission (1995a). Good for Business: Making Full Use of the Nations Human Capital. Abgerufen unter:
<http://www.dol.gov/oasam/programs/history/reich/reports/ceiling.pdf> [16.6.2012]
- Federal Glass Ceiling Commission (1995b). A Solid Investment: Making Full Use of the Nations Human Capital. Abgerufen unter:
<https://www.dol.gov/oasam/programs/history/reich/reports/ceiling2.pdf> [16.6.2012].
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Thousand Oaks: Sage.
- Fischer, G., & Siebern-Thomas, F. (2004). Arbeit- und Arbeitsmärkte im Zeitalter wissensbasierter Wirtschaft und Gesellschaft: Gibt es noch einen nationalen Arbeitsmarkt? In E. Hönekopp, R. Jungnickel, & T. Straubhaar (Hrsg.), *Internationalisierung der Arbeitsmärkte* (S. 35-60), (*Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 282).
- Fisher, R. A. (1934). *Statistical Methods for Research Workers*. Edinburgh: Oliver and Boyd.

- Flecker, J., & Meil, P. (2010). Organisational restructuring and emerging service value chains: implications for work and employment. *Work, employment and society*, 24(4), 680-698.
- Flick, U., von Kardorff, E.; Steinke, I. (2000): Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 13-29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Franz, C., & Voss-Dahm, D. (2011). Ohne Studium (k)eine Führungsposition? Nach wie vor starke Bedeutung von beruflichen Bildungsabschlüssen bei Führungskräften in der Privatwirtschaft. *IAQ-Report*, 2. Abgerufen unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-02.pdf> [16.6.2012]
- Frey, M., Hüning, H., & Nickel, H. M. (2005). Vermarktlichung und ‚neue‘ Unsicherheiten. Differenzen und Widersprüchlichkeiten in der Umgestaltung von Arbeit. In O. Struck, & C. Köhler (Hrsg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland* (S. 269-286). München: Rainer Hampp.
- Frommann, H. (2003). Wichtiger Technologiesektor. Die Bedeutung der Softwareindustrie für die Private Equity-Branche in Deutschland. In *Venture Capital Magazin. Sonderausgabe Software. Innovation und Investment. Dezember 2003*, 64-65.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashford, B. E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-38.
- Funder, M. (2008). Geschlechterverhältnisse und Wirtschaft. In A. Maurer (Hrsg.), *Handbuch der Wirtschaftssoziologie* (S. 411-430). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Funder, M., & Dörhöfer, S. (2004). Frauen in der ITK-Industrie – Nejustierung des Geschlechterverhältnisses? In H. Kahlert, & C. Kajatin (Hrsg.), *Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern* (S. 119-141). Frankfurt/Main: Campus.
- Geffers, J. (2002). *Verallgemeinerung zwischen Klassifikation und Handlungsmöglichkeiten. Subjektwissenschaftliche Analyse sozial- und individualwissenschaftlicher Typenbildung* (Unveröffentlichte Diplomarbeit). Freie Universität Berlin, Berlin.
- Geffers, J. (2008). Alles typisch? Typus, Typologie, Typen der Verallgemeinerung, empirische Typenbildung und typische Möglichkeitsräume. In L. Huck, C. Kaindl, V. Lux, T. Pappritz, K. Reimer, & M. Zander (Hrsg.), *Abstrakt negiert ist halb kapiert. Beiträge zur marxistischen Subjektwissenschaft – Morus Markard zum 60. Geburtstag* (S. 349-368). Marburg: BdWi.

- Geissler, B., & Oechsle, M. (1995). Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen. In U. Beck, & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften* (S. 139-167). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Geissler, B., & Oechsle, M. (1996). *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Geißler, R. (2006). *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gensicke, M., Herzog-Stein, A., Seifert, H., & Tschersich, N. (2010). Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. *WSI Mitteilungen*, 4, 179-187.
- Gerhardt, U. (1986). *Patientenkarrieren*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Gerhardt, U. (2001). *Idealtypus. Zur methodischen Begründung der modernen Soziologie*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Gerlmaier, A., & Latniak, E. (Hrsg.). (2011). *Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention*. Kröning: Asanger Verlag.
- Gottschall, K. (1995). Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In R. Becker-Schmidt, & G. A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften* (S. 125-162). Frankfurt/Main: Campus.
- Gottschall, K., & Voß, G. G. (Hrsg.). (2003). *Entgrenzung von Arbeit und Leben*. München: Rainer Hampp.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Grimshaw, D., & Miozzo, M. (2006). Institutional Effects on the IT Outsourcing Market: Analysing Clients, Suppliers and Staff Transfer in Germany and the UK. *Organizational Studies*, 27(9), 1229-1259.
- Gröning, K., & Kunstmann, A. C. (2008). Generationsbeziehungen und Generationenfürsorge in modernen Zeiten. In A. Bauer, & K. Gröning (Hrsg.), *Gerechtigkeit, Geschlecht und demografischer Wandel* (S. 17-44). Frankfurt/Main: Mabuse.
- Gross, P. (1985). Bastelmentalität: ein ‚postmoderner‘ Schwebezustand? In T. Schmid (Hrsg.), *Das pfeifende Schwein. Über weitergehende Interessen der Linken* (S. 63-84). Berlin: Klaus Wagenbach.

- Gundert, S., & Hohendanner, C. (2011). Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. *IAB-Kurzbericht, 4*. Abgerufen unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0411.pdf> [16.6.2012]
- Hacker, W. (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern: Huber.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview: Scott, Foresman.
- Hall, D. T. (1996). Long Live the Career. A Relational Approach. In D. T. Hall, & Associates (Hrsg.). *The Career Is Dead – Long Live the Career. A Relational Approach to Careers* (S. 1-12). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 1-13.
- Hall, D. T., & Associates (1996). *The Career Is Dead – Long Live the Career. A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart. In D. T. Hall, & Associates (Hrsg.), *The Career Is Dead – Long Live the Career. A Relational Approach to Careers* (S. 15-45). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hardering, F. (2011). *Unsicherheiten in Arbeit und Biographie. Zur Ökonomisierung der Lebensführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Härtwig, C. (2007). *Zur Dynamik von persönlichen Zielen bei Beschäftigten im IT-Bereich* (Unveröffentlichte Diplomarbeit). Freie Universität Berlin, Berlin.
- Härtwig, C., & Hoff, E.-H. (2010). Arbeit als Lebensinhalt oder Work-Life-Balance? Ziele und Zielkonflikte bei Beschäftigten im IT-Bereich. In S. Kaiser, & M. Ringlstetter (Hrsg.), *Work-Life-Balance. Erfolgsversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber* (S. 29-47). Berlin: Springer.
- Hasse, R., & Krücken, G. (2008). Institution. In N. Baur, H. Korte, M. Löw, & M. Schroer (Hrsg.), *Handbuch Soziologie* (S. 163-182). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helfen, M.; Krüger, L. (2002). Informationstechnologie, neue Organisationskonzepte und Mitbestimmung. *WSI Mitteilungen, 11*, 670-677. Abgerufen unter: http://www.boeckler.de/wsimit_2002_11_helfen.pdf [16.6.2012]
- Helferrich, C. (2006). Biografien und Lebenslauf. In A. Scherr (Hrsg.), *Soziologische Basics. Eine Einführung für Pädagogen und Pädagoginnen* (S. 29-34). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Hillmert, S. (2001). *Kohortendynamik und Konkurrenz an den zwei Schwellen des dualen Ausbildungssystems. Übergänge zwischen Schule und Arbeitsmarkt im Kontext ökonomischen und demographischen Wandels*. Arbeitspapier 2/2001 des Projekts Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland. Abgerufen unter: <http://www.mpib-berlin.mpg.de/volltexte/institut/dok/full/Hillmert/kohorten/Arbeitsbericht2.pdf> [16.6.2012]
- Hillmert, S. (2010). „Neue Flexibilität“ und klassische Ungleichheiten: Ausbildungs- und Berufsverläufe in Deutschland. In A. Bolder, R. Epping, R. Klein, G. Reutter, & A. Seiverth (Hrsg.), *Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?* (S. 43-56). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2010). Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit. In J. Beckert, & C. Deutschmann (Hrsg.), *Wirtschaftssoziologie* (S. 447-465). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hirsch, J., & Roth, R. (1986). *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Postfordismus*. Hamburg: VSA.
- Hirseland, A., & Leuze, K. (2010). Jenseits der traditionellen Paarbeziehung? Sozialstrukturelle Bedingungen moderner Beziehungskonzepte. In P. A. Berger, & R. Hitzler (Hrsg.), *Individualisierung. Ein Vierteljahrhundert „jenseits von Stand und Klasse“?* (S. 191-207). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hitzler, R., & Honer, A. (1994). Bastelexistenz. Über subjektive Konsequenzen der Individualisierung. In U. Beck, & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften* (S. 307-315). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Hoff, E.-H. (1982a). Formen des Kontrollbewußtseins. In S. Preiser (Hrsg.), *Kognitive und emotionale Aspekte politischen Engagements. Fortschritte der Politischen Psychologie* (Bd. 2, S. 106-124). Weinheim: Beltz.
- Hoff, E.-H. (1982b). Kontrollbewußtsein: Grundvorstellungen zur eigenen Person und Umwelt bei jungen Arbeitern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 316-339.
- Hoff, E.-H. (1986). Subjective theories on work, leisure, and control. In G. Debus & H.-W. Schroiff (Hrsg.), *The psychology of work and organization* (S. 311-319). Amsterdam: North Holland.

- Hoff, E.-H. (1989). Datenerhebung als Kommunikation: Intensivbefragungen mit zwei Interviewern. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 161-186). Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H. (1992). *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster* (2. Auflage). Heidelberg: Roland Asanger Verlag.
- Hoff, E.-H. (2003). Kompetenz- und Identitätsentwicklung bei arbeitszentrierter Lebensgestaltung. Vom „Arbeitskraftunternehmer“ zum „reflexiv handelnden Subjekt“. *QUEM-Bulletin*, 4, 1-7.
- Hoff, E.-H. (2006). Lebensgestaltung, Zielkonflikte und Bewältigungskompetenzen. Theoretische Überlegungen zur Entwicklung junger Erwachsener im Wandel der Arbeitsgesellschaft. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schrapf (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 252-274), Münster: Waxmann.
- Hoff, E.-H., Dettmer, S., Grote, S. & Hohner, H.-U. (2002). Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung. Ergebnisse aus den Interviews im Projekt „PROFIL“. *Berichte aus dem Arbeitsbereich „Arbeit und Entwicklung“* (Arbeitsbericht Nr. 17). Berlin: Freie Universität Berlin, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.
- Hoff, E.-H., & Ewers, E. (2003). Zielkonflikte und Zielbalance. Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen, Männern und Paaren. In A. E. Abele, E.-H. Hoff, & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 131-156), Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H., & Ewers, E. (2006). Einleitung. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schrapf (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 9-17). Münster: Waxmann.
- Hoff, E.-H., Ewers, E., Petersen, O., & Schrapf, U. (2006). Neue Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung. Biographisches Handeln, reflexive Identität und Konfliktbewältigung. In H. Neuendorff, & B. Ott (Hrsg.), *Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen* (S. 24-51). Hohengehren: Schneider Verlag.
- Hoff, E.-H., Grote, S., Dettmer, S., Hohner, H.-U., & Olos, L. (2005). Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49/4, 196-207.

- Hoff, E.-H., & Hohner, H.-U. (1986). Occupational careers, work, and control. In M. M. Baltes & P. B. Baltes (Hrsg.), *The psychology of control and aging* (S. 345-371). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hoff, E.-H., & Hohner, H.-U. (1992). Methoden zur Erfassung von Kontrollbewusstsein. *Materialien aus der Bildungsforschung*, 43. Berlin: Max-Planck-Institut.
- Hoff, E.-H., Hohner, H.-U., & Dettmer, S. (1998). Projektskizze „PROFIL“: Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie. *Berichte aus dem Arbeitsbereich „Arbeit und Entwicklung“* (Arbeitsbericht Nr. 12). Berlin: Freie Universität Berlin, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.
- Hoff, E.-H., Hohner, H.-U., Dettmer, S., & Grote, S. (1999). Zwischenbericht aus dem Projekt „PROFIL“ (Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie). *Berichte aus dem Arbeitsbereich „Arbeit und Entwicklung“* (Arbeitsbericht Nr. 15). Berlin: Freie Universität Berlin, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.
- Hoff, E.-H., Lempert, W., & Lappe, L. (1991). Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien [Monographie]. *Schriften zur Arbeitspsychologie*, 50. Bern: Huber.
- Hoffmann, E., & Walwei, U. (2000). Strukturwandel der Erwerbsarbeit – Was ist eigentlich noch „normal“? *IAB-Kurzbericht*, 14. Abgerufen unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2000/kb1400.pdf> [16.6.2012]
- Hohendanner, C. (2010). Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? *IAB-Kurzbericht*, 14. Abgerufen unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1410.pdf> [16.6.2012]
- Hohner, H.-U. (1993). Personalentwicklung, berufliche Autonomie und konsensorientierte Diagnostik. In S. Laske, & S. Gorbach (Hrsg.), *Spannungsfeld Personalentwicklung* (S. 367-386). Wien: Manz.
- Hohner, H.-U. (2004). *Entwicklung in Bildung und Beruf*. Abgerufen unter: <http://psydok.uni-saarland.de/volltexte/2004/308/> [28.6.2012]
- Hohner, H.-U. (2006). *Laufbahnberatung. Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung*. Bern: Huber.
- Hohner, H.-U., & Hoff, E.-H. (2008). Berufliche Entwicklung und Laufbahnberatung. In F. Petermann, & W. Schneider (Hrsg.), *Angewandte Entwicklungspsychologie* (S. 827-857). Göttingen: Hogrefe.

- Holland, J. L. (1958). A Personality Inventory Employing Occupational Titles. *Journal of Applied Psychology*, 42(5), 336-342.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology. What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1992). Studies of the hexagonal Model: An evaluation (or, The Perils of Stalking the Perfect Hexagon). *Journal of Vocational Behavior*, 40, 158-170.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., Hughey, K. F., & Asama, N. F. (1991). Some Explorations of a Theory of Careers: VII. A Replication and Some Possible Extensions. *Journal of Career Development*, 18(2), 91-100.
- Holland, J. L., Sorenson, A. B., Clark, J. P., Nafziger, D. H., & Blum, Z. D. (1973). Applying an occupational classification to a representative sample of work histories. *Journal of Applied Psychology*, 58, 34-41.
- Holst, H. (2010). Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 4. Oktober 2010. In Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Ausschussdrucksache 17(11)266*, 41-44.
- Holweg, M. (2007). The genealogy of lean production. *Journal of Operations Management*, 25, 420-437.
- Hönekopp, E., & Jungnickel, R. (2004). Internationalisierung der Wirtschaft – Internationalisierung der Arbeitsmärkte – Internationalisierung von Rahmenbedingungen? – Eine kurze Einführung. In E. Hönekopp, R. Jungnickel, & T. Straubhaar (Hrsg.), *Internationalisierung der Arbeitsmärkte* (S. 1-13) (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 282).
- Hönekopp, E., Jungnickel, R. & Straubhaar, T. (Hrsg.) (2004). Internationalisierung der Arbeitsmärkte. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 282.
- Hopf, C. (2000). Qualitative Interviews – ein Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 349-359). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- IAB (2011). Das Normalarbeitsverhältnis ist kein Auslaufmodell. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 3.3.2011. Abgerufen unter: <http://www.iab.de/1879/section.aspx> [25.9.2011]

- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 48-63.
- Jacobsen, H. (2010). Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 203-228). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jones, C. (1996). Careers in Project Networks: The Case of the Film Industry. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Hrsg.), *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era* (S. 58-75). Oxford: Oxford University Press.
- Junge, F. (2004). *Der IT-Bereich: Entwicklungstendenzen, Arbeitsmarktbedingungen und Bildungs- und Berufsverläufe* (Unveröffentlichte Diplomarbeit). Freie Universität Berlin, Berlin.
- Kahlert, H., & Kajatin, C. (Hrsg.) (2004). *Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern*. Frankfurt/Main: Campus.
- Kalkowski, P. (2004). Der Kontrakt der Arbeit bei wissensintensiven Dienstleistungen. *Industrielle Beziehungen*, 11(3), 246-269.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the organization*. New York: Basic Books.
- Kegan, R. (1994). *In over our heads: The mental demands of modern life*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kelle, U., & Erzberger, C. (2000). Qualitative und quantitative Methoden: kein Gegensatz. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 299-308). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kelle, U., & Kluge, S. (1999). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Keller, B., & Seifert, H. (2011). Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. *WISO direkt, Oktober 2011*. Abgerufen unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08527.pdf> [16.6.2012].
- Kessel, M. (2008). Wandel und Kontinuität von Geschlechterrollen in Deutschland. In Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Rollenleitbilder und –realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen* (S. 23-36). Baden-Baden: Nomos.

- Keupp, H. (1988). Auf der Suche nach der verlorenen Identität. In H. Keupp (Hrsg.), *Riskante Chancen. Das Subjekt zwischen Psychokultur und Selbstorganisation* (S. 131-165). Heidelberg: Asanger.
- Keupp, H. (2006). Patchworkidentität – Riskante Chancen bei prekären Ressourcen. In H. Neuendorff, & B. Ott (Hrsg.), *Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität* (S. 5-23), Hohengehren: Schneider Verlag.
- Keupp, H., Ahbe, T., Gmür, W., Höfer, R., Mitzscherlich, B., Kraus, W., & Straus, F. (2006). *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kleemann, F., Matuschek, I., & Voß, G.G. (2002). Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zu Stand der Diskussion. In M. Moldaschl, & G. G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit* (S. 53-100). München: Hampp.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., & Alge, B. J. (1999). Goal Commitment and the Goal-Setting Process: Conceptual Clarification and Empirical Synthesis. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 885-896.
- Klein, T., & Fischer-Kerli, D. (2000). Die Zuverlässigkeit retrospektiv erhobener Lebenslaufdaten. Analysen zur Partnerschaftsbiografie des Familiensurvey. *Zeitschrift für Soziologie*, 29(4), 294-312.
- Kohlberg, L. E. (1981). *Essays on moral development* (Vol. 1: The philosophy of moral development). New York: Harper & Row.
- Kohlberg, L. E. (1984). *Essays on moral development* (Vol. 2: The psychology of moral development). New York: Harper & Row.
- Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 85(1), 1-29.
- Kohli, M. (1988): Normalbiographie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. In H.-G. Brose, & B. Hildenbrand (Hrsg.), *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende* (S. 33-54). Opladen: Leske+Budrich.
- Kohli, M. (1994). Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In U. Beck, & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften* (S. 219-244). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Kohli, M. (2000). Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien. In J. Kocka, & C. Offe (Hrsg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit* (S. 362-382). Frankfurt/Main: Campus.

- Kohli, M. (2003). Der institutionalisierte Lebenslauf: Ein Blick zurück und nach vorn. In J. Allmendinger (Hrsg.), *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002* (S. 525-545). Opladen: Leske+Budrich.
- Konietzka, D. (2004). Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In R. Becker, & W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit* (S. 273-302). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Konietzka, D. (2010). *Zeiten des Übergangs. Sozialer Wandel des Übergangs in das Erwachsenenalter*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kopelman, S., Feldman, E. R., McDaniel, D. M., & Hall, D. T. (2012). Mindfully negotiating a career with a heart. *Organizational Dynamics*, 41, 163-171.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma.
- Kraus, K. (2006). *Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kress, U. (1998). Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: ein Literaturbericht. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 488-505.
- Krienke, U. (2007). *Berufsverläufe im Wandel. Ein Vergleich von Frauen und Männern im IT-Bereich* (Unveröffentlichte Diplomarbeit). Freie Universität Berlin, Berlin.
- Krüger-Hemmer, C. (2011). Bildung. In Statistisches Bundesamt & Wissenschaftszentrum Berlin (Hrsg.), *Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland* (S. 49-70). Abgerufen unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2011.pdf?__blob=publicationFile [16.6.2012]
- Krüger, H. (1995). Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In R. Becker-Schmidt, & G.-A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften* (S. 195-219). Frankfurt/Main: Campus.
- Krüger, H. (2010). Familienpolitik und Lebenslaufforschung miteinander verbinden: ein zweifacher Gewinn. In G. Naegele (Hrsg.), *Soziale Lebenslaufpolitik* (S. 217-244). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Krüger, H., & Levy, R. (2000). Masterstatus, Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institutionen des Lebenslaufs. *Berliner Journal für Soziologie*, 3, 379-401.
- Krüger, H. & Lorenz-Meyer, D. (1996). *Der unentdeckte Wandel: Annäherung von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: edition sigma.
- Kuda, E., & Strauß, J. (Hrsg.) (2002). *Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung*. Hamburg: VSA.
- Kühl, S. (2003). New Economy, Risikokapital und die Mythen des Internet. *Berliner Journal für Soziologie*, 1, 77-96.
- Kühn, T., & Witzel, A. (2004). Die Arbeitskraftunternehmer-These aus berufsbiografischer Perspektive. In H. J. Pongratz, & G. G. Voß (Hrsg.), *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung* (S. 229-253). Berlin: edition sigma.
- Kuhnhenne, M. (2005). *Frauenleitbilder und Bildung in der westdeutschen Nachkriegszeit. Analyse am Beispiel der Region Bremen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kurtz, T. (2005). *Die Berufsform der Gesellschaft*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Lappe, L., Hoff, E.-H. & Lempert, W. (1991). *Berufswege und Persönlichkeitsentwicklung junger Facharbeiter. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung*. *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, 3, 62-67.
- Leicht, R., & Phillip, R. (1999). Trend zum Ein-Personen-Unternehmen – Mehr Selbstbeschäftigte – Abschied vom „Normal-Unternehmer“? In *Arbeitsbericht*, 5, Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim.
- Leitner, S., Ostner, I., & Schratzenstaller, M. (Hrsg.) (2004). *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lempert, W. (1982). Moralische Urteilsfähigkeit. Ebenen und Stufen, Anwendungsbereiche und Anwendungsbedingungen, Entwicklungspfade und Entwicklungskontexte: Zur Explikation und Extrapolation logischen und soziologischer Implikationen der Theorie Kohlbergs. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 2, 113-126.
- Lempert, W. (2004). *Berufserziehung als moralischer Diskurs. Perspektiven ihrer kommunikativen Realisierung durch professionalisierte Berufspädagogen*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. In J. A. Athanasou, & R. van Esbroeck (Hrsg.), *International Handbook of Career Guidance* (S. 115-132). Dordrecht: Springer.
- Levy, R. (1977). *Der Lebenslauf als Statusbiografie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive*. Stuttgart: Enke.
- Levy, R. (1996). Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. Ein theoretischer Bezugsrahmen. In J. Behrens, & W. Voges (Hrsg.), *Kritische Übergänge. Statuspassagen und sozialpolitische Institutionalisierung* (S. 73-113). Frankfurt/Main: Campus.
- Lewis, J. (2004). Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie. In S. Leitner, I. Ostner, & M. Schratzenstaller (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* (S. 62-83). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lex, T., & Zimmermann, J. (2011). Wege in Ausbildung. Befunde aus einer schrittweisen Betrachtung des Übergangsprozesses. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 14, 603-627.
- Lind, G. (2003). *Moral ist lehrbar. Ein Handbuch zur moralischen und demokratischen Bildung*. München: Oldenbourg.
- Little, B. R. (1983). Personal projects – A rationale and method for investigation. *Environment and behavior*, 15(3), 273-309.
- Little, B. R. (1993). Personal projects and the distributed self. Aspects of a conative psychology. In J. Suls (Hrsg.), *Psychological perspectives on the self*, 4, (S. 157-185). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Lohr, K. (2003). Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? *Berliner Journal für Soziologie*, 4, 511-529.
- Lojewski, J. (2011). Geschlecht und Studienfachwahl – fachspezifischer Habitus oder geschlechtsspezifische Fachkulturen? In P. Bornkessel, & J. Asdonk (Hrsg.), *Der Übergang Schule – Hochschule. Zur Bedeutung sozialer, persönlicher und institutioneller Faktoren am Ende der Sekundarstufe II* (S. 279-348). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lutz, C. (1997). Arbeitswelt 2020: Gesellschaft der Lebensunternehmer. *DU*, 5, 74-76.
- Lutz, H., Herrera Vivar, M. T., & Supik, L. (2010). Fokus Intersektionalität – Eine Einleitung. In H. Lutz, M. T. Herrera Vivar, & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität*.

- Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes* (S. 9-30). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Macharzina, K., & Wolf, J. (2010). *Unternehmensführung. Das internationale Managementwissen. Konzepte – Methoden – Praxis*. Wiesbaden: Gabler-Verlag.
- Malik, F. (2003). Zielvereinbarungen. In H.-J. Bullinger, H. J. Warnecke, & E. Westkämper (Hrsg.), *Neue Organisationsformen im Unternehmen. Ein Handbuch für das moderne Management* (S. 1021-1026). Berlin: Springer.
- Markard, M. (1993). Kann es in einer Psychologie vom Standpunkt des Subjekts verallgemeinerbare Aussagen geben? *Forum Kritische Psychologie*, 31, 29-51.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible Selves. *American Psychologist*, 41, 954-969.
- Marrs, K. (2010). Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 331-356). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Matthes, B., & Biersack, W. (2009). Frauenberufe Männerberufe. Karten neu gemischt. *IAB-Forum*, 1, 18-23.
- Matuschek, I., Kleemann, F., & Brinkhoff, C. (2004). „Bringing Subjectivity back in“. Notwendige Ergänzungen zum Konzept des Arbeitskraftunternehmers. In H. J. Pongratz, & G. G. Voß (Hrsg.), *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung* (S. 115-138). Berlin: edition sigma.
- Mauch, C. (2007). Outsourcing von IT-Dienstleistungen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im deutschsprachigen Raum. In D. Specht (Hrsg.), *Insourcing, Outsourcing, Offsourcing* (S. 131-156). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Mayer-Ahuja, N. (2003). *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin: edition sigma.
- Mayer-Ahuja, N. (2006). Normalarbeitsverhältnis in Internetfirmen? Zur schleichenden Entwertung eines Konzeptes. *WSI-Mitteilungen*, 6, 335-340.
- Mayer, C. (1992). „... und daß die staatsbürgerliche Erziehung des Mädchens mit der Erziehung zum Weibe zusammenfällt“. Kerschensteiners Konzept einer Mädchenerziehung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 38(5), 771-791.
- Mayer, K.-U., & Müller, W. (1989). Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In Weymann, A. (Hrsg.) *Handlungsspielräume. Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne* (S. 41-60). Stuttgart: Enke.
- Mayer, K.-U., & Müller, W. (1994). Individualisierung und Standardisierung im Strukturwandel der Moderne. Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In U. Beck, &

- E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften* (S. 265-295). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Mayer, K.-U., & Schoepflin, U. (1989). The State and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, 15, 187-209.
- Mayer, K.-U., Grunow, D., & Nitsche, N. (2010). Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62(3), 369-402.
- Mayring, P. (1991). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Mayring, P. (1994). Qualitative Inhaltsanalyse. In A. Boehm, A. Mengel, & A. T. Muhr (Hrsg.) *Texte verstehen – Konzepte, Methoden, Werkzeuge* (S. 159-176). Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Mayring, P. (2001). Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research*, 2(1), Art. 6. Abgerufen unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs010162> [Abruf am 3.9.2011]
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- McLaughlin, P., & Lübke, W. (1996). Typus. In *Enzyklopädie Philosophie und Wissenschaftstheorie, Band 4* (S. 363-364). Stuttgart: Metzler.
- Meyer, R. (2000). *Qualifizierung für moderne Beruflichkeit. Soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managementtätigkeiten*. Münster: Waxmann.
- Meyer, T. (2011). Private Lebensformen im Wandel. In R. Geißler (Hrsg.), *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung* (S. 331-357). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Minssen, H. (2006). *Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt/Main: Campus.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1996). New Organizational Forms and the New Career. In D. T. Hall, & Associates (Hrsg.). *The Career Is Dead – Long Live the Career. A Relational Approach to Careers* (S. 72-101). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Moldaschl, M. (1998). Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In SOFI/IfS/ISF/INIFES (Hrsg.), *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungen* (S. 197-250). Berlin: edition sigma. Abgerufen unter:

<http://www.ssoar.info/ssoar/files/isf/1998-inifes-isf-soestra-jahrbuch-moderne.pdf>
[16.6.2012]

- Moldaschl, M. (2002). Zukunftsfähige Arbeitswissenschaft. In M. Moldaschl (Hrsg.), *Neue Arbeit – neue Wissenschaft der Arbeit? Festschrift zum 60. Geburtstag von Walter Volpert* (S. 7-69). Heidelberg: Asanger.
- Moldaschl, M., & Sauer, D. (2000). Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit* (S. 205-224). Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, M., & Voß, G.G. (Hrsg.) (2002). *Subjektivierung von Arbeit*. München: Rainer Hampp.
- Möller, J., & Paulus, W. (2010). Perspektiven einer modernen Berufsforschung. In D. Euler, U. Walwei, & R. Weiß (Hrsg.), *Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven* (S. 11-36). Stuttgart: Franz Steiner.
- Mückenberger, U. (1985a). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform*, 31(7), 415-435 (Teil 1).
- Mückenberger, U. (1985b). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform*, 31(8), 457-475 (Teil 2).
- Myrdal, A., & Klein, V. (1998). *Women's two roles: home and work*. London: Routledge.
- Nave-Herz, R. (2009). *Familie heute – Wandel der Familienstruktur und Folgen für die Erziehung*. Darmstadt: Primus.
- Nave-Herz, R. (2010). Die Familie im Wandel. In F. Faulbaum, & C. Wolf (Hrsg.), *Gesellschaftliche Entwicklungen im Spiegel der empirischen Sozialforschung* (S. 39-57). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neuendorff, H., & Ott, B. (Hrsg.) (2006). *Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen*. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Ness, I. (2006). Labor Markets and Wage Effects. In A. K. Vaidya (Hrsg.), *Globalization. Encyclopedia of Trade, Labor and Politics* (S. 177-186). Santa Barbara: ABC-Clio.
- Odiome, G. S. (1969). *Management Decisions By Objectives*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Olos, L. (2011). *Doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe als Erwerbsbiografien der Zukunft? Theoretische und empirische Analysen am Beispiel der Profession Psychologie* (Dissertation). Berlin: Deutscher Psychologen-Verlag.

- Opitz, S. (2004). *Gouvernementalität im Postfordismus. Macht, Wissen und Techniken des Selbst im Feld unternehmerischer Rationalität*. Hamburg: Argument.
- Opitz, S. (2007). Gouvernementalität im Postfordismus. Zur Erkundung unternehmerischer Steuerungsregime der Gegenwart. In C. Kaindl (Hrsg.), *Subjekte im Neoliberalismus* (S. 93-108). Marburg: BdWi.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's Theory of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31-18.
- Petersen, O. (2004). Unternehmensentwicklung zwischen Hierarchie und Egalität: Dynamik, Konflikte und Commitment in IT-Startups (Dissertation). Freie Universität Berlin. Abgerufen unter: http://www.diss.fu-berlin.de/diss/receive/FUDISS_thesis_000000001546 [16.6.2012]
- Petersen, O. (2006). Dynamik und Konflikte in IT-Startups: Unternehmensentwicklung im Spannungsfeld von Egalität und Hierarchie. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schrapf (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 58-92). Münster: Waxmann.
- Petersen, O., Ewers, E., Schrapf, U., & Hoff, E.-H. (2002). Zwischenbericht und Auswertungsmanual zum Projekt „Kompetent“ (Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich). *Berichte aus dem Arbeitsbereich „Arbeit und Entwicklung“ (Arbeitsbericht Nr. 21)*. Berlin: Freie Universität Berlin, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.
- Petersen, O., Hoff, E.-H., & Ewers, E. (2005): Expansion kleiner IT-Start-ups – Organisationale Krisen und individuelle Konflikte. *Wirtschaftspsychologie*, 7(4), 29-40.
- Petersen, O., Schrapf, U., Ewers, E., Hoff, E.-H., & Geffers, J. (2005). Interviewleitfaden für die zweite Erhebung im Projekt „Kompetent“ (Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich). *Berichte aus dem Arbeitsbereich „Arbeit und Entwicklung“ (Arbeitsbericht Nr. 26)*. Berlin: Freie Universität Berlin, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2003). *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (Hrsg.) (2004). *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: edition sigma.
- Preißer, R. (2004). Grenzen der Entgrenzung. Risiken des Arbeitskraftunternehmers. In H. J. Pongratz, & G. G. Voß (Hrsg.), *Typisch Arbeitskraftunternehmer?* (S. 281-301). Berlin: edition sigma.

- Radtke-Röwekamp, B. (2008). Frauen als pflegende Angehörige. Geschlechtsspezifische Dimensionen familialer Pflege. In A. Bauer, & K. Gröning (Hrsg.), *Gerechtigkeit, Geschlecht und demografischer Wandel* (S. 241-258). Frankfurt/Main: Mabuse.
- Reimer, K. (2003a). *Struktur – Lebenswelt – Handlungsgründe. Zum Verhältnis von interpretativ-soziologischen und kritisch-psychologischen Konzepten und Methoden* (Unveröffentlichte Diplomarbeit). Freie Universität Berlin, Berlin.
- Reimer, K. (2003b). Die Bedeutung von Max Webers „Idealtypus“ für die subjektwissenschaftliche Forschung. *Forum Kritische Psychologie*, 47, 99-111.
- Rhein, T. (2010). Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt?“ Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich. *IAB-Kurzbericht*, 19. Abgerufen von: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1910.pdf> [16.6.2012]
- Rodrigues, R. A., & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless? *Human Relations*, 63(8), 1157-1175.
- Rürup, B., & Sesselmeier, W. (2001). Wirtschafts- und Arbeitswelt. In K. R. Korte, & W. Weidenfeld (Hrsg.), *Deutschland Trendbuch. Fakten und Orientierungen* (S. 247-288). Opladen: Leske+Budrich.
- Rusconi, A., & Solga, H. (2008). *A Systematic Reflection upon Dual Career Couples*. Abgerufen von: <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2008/i08-505.pdf> [16.6.2012]
- Sacher, M. (2005). Erwerbsstruktur und Alterssicherung – Entwicklungslinien des deutschen Arbeitsmarktes seit den 1980er Jahren. *Wirtschaft und Statistik*, 5, 479-495.
- Sackmann, R. (2007). *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sauer, D. (2010). Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 545-568). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Saxenian, A. (1996). Beyond Boundaries: Open Labor Markets and Learning in Silicon Valley. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Hrsg.), *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era* (S. 23-39). Oxford: Oxford University Press.
- Schneekloth, U., & Müller, U. (2000). *Wirkungen der Pflegeversicherung*. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Gesundheit. Band 127. Baden-Baden: Nomos.
- Schneider, N. F. (2011). Zur Zukunft der Familie in Europa: Vielfalt und Konvergenz. In H. Bertram, & N. Ehlert (Hrsg.), *Familie, Bindungen und Fürsorge. Familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne* (S. 251-266). Opladen: Barbara Budrich.

- Schönberger, K., & Springer, S. (Hrsg.) (2003). *Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt/Main: Campus.
- Schraps, U. (2006a). *Frauen und Männer im IT-Bereich – Mehr Chancengleichheit durch neue Arbeitsformen?* (Dissertation). Freie Universität Berlin, Berlin.
- Schraps, U. (2006b). Vorstellungen zur künftigen Lebensgestaltung. Berufliche, private und familiale Ziele von Frauen und Männern im IT-Bereich. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schraps (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 199-221). Münster: Waxmann.
- Schraps, U. (2006c). Ungleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern in IT-Start-ups. In E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schraps (Hrsg.), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich* (S. 222-251). Münster: Waxmann.
- Schraps, U., & Hoff, E.-H. (2008). Dynamik der beruflichen und privaten Lebensgestaltung von Frauen und Männern im IT-Bereich – Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittstudie. In B. Kraiss, & Y. Haffner (Hrsg.), *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern* (S. 63-88). Frankfurt/Main: Campus.
- Schulz, F., & Blossfeld, H.-P. (2010). Hausarbeit im Eheverlauf. Ergebnisse einer Längsschnittanalyse. In K. Böllert, & N. Oelkers (Hrsg.), *Frauenpolitik in Familienhand. Neue Verhältnisse in Konkurrenz, Autonomie oder Kooperation* (S. 111-128). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Shepard, H. A. (1984). On the realization of human potential: A path with a heart. In Arthur, M. B., Bailyn, L. Levenson, D. J., & Shepard, H. A. (Hrsg.), *Working with careers* (S. 25-46). New York: Columbia University School of Business.
- Siebecke, D., & Ciesinger, K.-G.; Klatt, R. (2011). Burnout – Implikationen für Prävention und Wiedereingliederung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 2, 161-172.
- Solga, H. & Wimbauer, C. (Hrsg.) (2005). „Wenn zwei das Gleiche tun...“. *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Budrich.
- Sørensen, A. (1990). Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männern. In K.-U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel* (S. 304-321). Opladen: Westdeutscher Verlag (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31).
- Speck, P. (2004). Konzept für eine neue Arbeitswelt. *Personal*, 6, 30-33.

- Sproll, M. (2010). *High Tech für Niedriglohn: Neotayloristische Produktionsregimes in der IT-Industrie in Brasilien und Mexiko*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Statistisches Bundesamt (2002). *10 Jahre Erwerbsleben in Deutschland. Zeitreihen zur Entwicklung der Erwerbsbeteiligung 1991 – 2001*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010a). Trend zur Höherqualifizierung in der Ausbildung hält an. Pressemitteilung Nr. 411 vom 11.11.2010. Abgerufen von: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2010/11/PD10_411_212.html [16.6.2012].
- Statistisches Bundesamt (2010b). *Statistisches Jahrbuch*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011a). *Arbeitsmarkt. Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren. Online-Veröffentlichung*. Abgerufen von: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/lrerw013.html> [2.7.2012]
- Statistisches Bundesamt (2011b). *Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld – Beendete Leistungsbezüge für 2009 geborene Kinder*. Wiesbaden. Abgerufen von: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ_5229201099004.pdf?__blob=publicationFile [16.6.2012]
- Statistisches Bundesamt (2011c). *Dienstleistungen. Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich Information und Kommunikation. 2008*. Wiesbaden.
- Stoß, F. (1985). Verliert der ‚Beruf‘ seine Leitfunktion für die Integration der Jugend in die Gesellschaft? *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 18(2), 198-208.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Super, D. E. (1953). A Theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Hrsg.), *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice* (S. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Super, D. E., Savickas, M. S., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, & L. Brooks (Hrsg.), *Career choice and development* (S. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2009). Integrating Qualitative and Quantitative Approaches to Research. In L. Bickman, & D. J. Rog (Hrsg.), *Handbook of applied social research methods* (S. 283-317), Los Angeles: Sage.
- Taylor, F. W. (1919). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Trinczek, R. (2011). Überlegungen zum Wandel von Arbeit. *WSI-Mitteilungen*, 64(11), 606-614.
- Trischler, F., & Kistler, E. (2010). *Gute Erwerbsbiografien. Arbeitspapier 1: Erwerbsverläufe im Wandel*. Abgerufen von: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-3.pdf [18.5.2012]
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Verwiebe, R.; Müller, M. C. (2006). Gelungene Integration in den Arbeitsmarkt? Die flexiblen Biografien transnationaler mobiler Europäer zu Beginn des 21. Jahrhundert. *Berliner Journal für Soziologie*, 1, 95-116.
- Vester, M. (2011). Postindustrielle oder industrielle Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die gesellschaftliche Arbeitsteilung? *WSI-Mitteilungen*, 12, 629-639.
- Vieth, P. (1995). *Kontrollierte Autonomie – Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie*. Heidelberg: Asanger.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Journal for labour market research*, 43(3), 207-218.
- Volpert, W. (1999). *Wie wir handeln – was wir können. Ein Disput als Einführung in die Handlungspsychologie*. Sottrum: Artefact.
- Volpert, W. (2002). Psychologie der frei flottierenden Arbeitskraft. In M. Moldaschl, & G. G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit* (S. 261-280). München: Rainer Hammp.
- Volz, R., & Zulehner, P. M. (2009). Männer in Bewegung: Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. In Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Forschungsreihe, Band 6*. Baden-Baden: Nomos.
- Voß, G. G. (2002). Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In T. Kurtz (Hrsg.), *Der Beruf in der Moderne* (S. 287-314). Opladen: Leske + Budrich.

- Voß, G. G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 131-158.
- Voß, G.G., & Weiß, C. (2005). Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In K. Lohr, & H. Nickel (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen* (S. 65-91). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Walgenbach, K. (2011). Intersektionalität als Analyseparadigma sozialer und kultureller Ungleichheiten. In J. Bilstein, J. Ecarius, & E. Keiner (Hrsg.), *Kulturelle Differenzen und Globalisierung. Herausforderungen für Erziehung und Bildung* (S. 113-130). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wanger, S. (2011). Ungenutzte Potentiale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. *IAB-Kurzbericht*, 9. Abgerufen von: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf> [16.6.2012]
- Weber, M. (1985). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundrisse der verstehenden Soziologie*. Tübingen: J. C. B. Mohr.
- Weck-Hannemann, H., & Margreiter, M. (2002). Geschlechtsspezifische Unterschiede und Wissenschaft: Status Quo zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In O. Fabel, & R. M. Nischik (Hrsg.), *Femina Oeconomica. Frauen in der Ökonomie* (S. 15-32). München: Rainer Hampp.
- Weil, M.; Lauterbach, W. (2009). Von der Schule in den Beruf. In R. Becker (Hrsg.), *Handbuch Bildungssoziologie. Für Caterina* (S. 321-356.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weinrach, S. G., Srebalus, D. J. (1990). Holland's theory of careers. In L. Brooks, & Associates (Hrsg.), *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice* (S. 37-67). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Wetterer, A. (2003). Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In G.-A. Knapp, & A. Wetterer (Hrsg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II* (S. 286-319). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Wiemer, S.; Schweitzer, R.; Paulus, W. (2011). Die Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis. *Wirtschaft und Statistik, März 2011*, 274-288.
- Willich, J., Buck, D., Heine, C., & Sommer, D. (2011). Studienanfänger im WS 2009/2010. Wege zum Studium, Studien- und Hochschulwahl, Situation bei Studienbeginn. *HIS: Forum Hochschule*, 6. Abgerufen von: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201106.pdf [16.6.2012]

- Windeler, A., & Wirth, C. (2010). Netzwerk und Arbeit. In F. Böhle, & G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 569-596.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Witzel, A. (1989). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-256). Heidelberg: Asanger.
- Witzel, A. (2000). The problem-centered interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Research, 1(1)*, Art. 22. Abgerufen von: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2521> [16.6.2012]
- Wohlrab-Sahr (1993). *Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der „reflexiven Moderne“: das Beispiel der Zeitarbeiterinnen*. Opladen: Leske+Budrich.
- Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (1990). *The Machine That Changed the World*. New York: Rawson Associates.
- Würmeling, F.-J. (1961). Die Familie von heute und ihre Erziehungskraft. In Bulletin (Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung), Nr. 238, 21. Dezember 1961 und Nr. 239, 22. Dezember 1961.
- Yates, F. (1984). Test of Significance for 2 x 2 Contingency Tables. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A, 147, Part 3*, 426-463.
- Yoder, J. D. (1991). Rethinking Tokenism: Looking beyond numbers. *Gender & Society, 5(2)*, 178-192.
- Zander, I. (2006). *Berufliche und private Entwicklung von IT-Beschäftigten: Eine längsschnittliche Onlinebefragung von Personen im Brennpunkt des Strukturwandels der Arbeit* (Unveröffentlichte Diplomarbeit). Freie Universität Berlin, Berlin.
- Ziegler, A., Gartner, H., & Tondorf, K. (2010). Entgelt Differenzen und Vergütungspraxis. In Hans-Böckler-Stiftung / Projektgruppe Geschlechterungleichheiten im Betrieb (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (S. 271-346). Berlin: edition sigma.
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory. *Social Problems, 35(1)*, 64-77.
- Zulehner, P. M. (2008). Männerrollen im Wandel. Männer in Deutschland 2008. Zehn Jahre danach. In Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Rollenleitbilder und –realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen* (S. 37-46). Baden-Baden: Nomos.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteile der Beschäftigten in den Wirtschaftssektoren (1882 – 2010)	11
Abbildung 2: Neuzugänge in Ausbildungsformen (2005 – 2009)	14
Abbildung 3: Trend zur Höherqualifizierung anhand ausgewählter Gruppen (1990 und 2007)	15
Abbildung 4: Erwerbslosenquote (1992 – 2010)	16
Abbildung 5: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf (1960 – 2009).....	17
Abbildung 6: Selbstständige mit und ohne Beschäftigte (2000 – 2009).....	17
Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (1988 – 2008)	19
Abbildung 8: Beschäftigte in Teilzeitarbeit nach Geschlecht (1992 – 2010)	20
Abbildung 9: Anteil befristeter Beschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (1996 – 2010)	21
Abbildung 10: Befristet Beschäftigte an allen Beschäftigten nach Alter (1995 und 2010)	22
Abbildung 11: Fordistische Arbeitsstrukturen und Arbeit in den arbeitspsychologischen Handlungsmodellen.....	35
Abbildung 12: Frauenanteil an Studienanfänger/innen (WS 1985/86 – WS 2009/2010).....	53
Abbildung 13: Gender Pay Gap in ausgewählten Europäischen Ländern (2007).....	54
Abbildung 14: Erwerbstätige in der ITK-Branche (1998 – 2010)	65
Abbildung 15: Erwerbstätige nach Segmenten in der IT-Branche (1998 und 2006).....	66
Abbildung 16: Tätige Personen in den Wirtschaftszweigen 62 und 63 (2008)	67
Abbildung 17: Tätige Personen im Wirtschaftszweig 62 (Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie) nach Untergruppen (2008).....	67
Abbildung 18: Wandel der Familienstrukturen.....	93
Abbildung 19: Laufbahnstadien / Life-Career Rainbow (Super).....	129
Abbildung 20: Handlungsebenen und Hierarchien von Zielen	135
Abbildung 21: Zielkonflikte und Integrationsziele	138
Abbildung 22: Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben	142
Abbildung 23: Kontrolltheoretisch fundiertes Modell zur integrativen Entwicklung von Personen und Organisationen.....	144
Abbildung 24: Dimensionen von Kontinuität und Diskontinuität	152
Abbildung 25: Erhebungszeitpunkte und –methoden des Projekts KOMPETENT	168
Abbildung 26: Onlinebefragung (Ausschnitt).....	177
Abbildung 27: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung.....	183
Abbildung 28: Alter der Befragten (t ₁)	187
Abbildung 29: Anteile der Haushalte mit Kindern (t ₁ und t ₂).....	187
Abbildung 30: Studienabschlüsse (t ₁)	189

Abbildung 31: Studienfachwahl.....	190
Abbildung 32: Studienfachwahl nach Geschlecht	190
Abbildung 33: Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (vor t_1 , zwischen t_1 und t_2).....	193
Abbildung 34: Adäquanz von Tätigkeit und Qualifikation / Kompetenz (vor t_1 , t_1 und t_2)...	197
Abbildung 35: Anteil der Branchenwechsler/innen nach Studienfachrichtung / Ausbildung	199
Abbildung 36: Arbeitszeiten, gruppiert (t_1 und t_2).....	201
Abbildung 37: Ausführende und konzeptionelle Tätigkeiten (vor t_1 , t_1 und t_2).....	204
Abbildung 38: Arbeitsform (vor t_1 , t_1 und t_2).....	206
Abbildung 39: Kooperationsformen (t_1 und t_2).....	211
Abbildung 40: Verantwortung für Aufgaben, Mitarbeiter/innen und Unternehmen (vor t_1 , t_1 und t_2).....	214
Abbildung 41: Erwerbsformen (t_1 und t_2).....	218
Abbildung 42: Veränderungen der Erwerbsformen (zwischen t_1 und t_2).....	219
Abbildung 43: Betriebswechsel (zwischen t_1 und t_2).....	225
Abbildung 44: Betriebsgröße in Mitarbeiter/innen (t_1 und t_2).....	228
Abbildung 45: Fachlich-inhaltliche Strebungen (t_1 und t_2).....	240
Abbildung 46: Autonomiebezogene Strebungen (t_1 und t_2).....	250
Abbildung 47: Soziale Strebungen (t_1 und t_2).....	260
Abbildung 48: Kontextbezogene Strebungen (t_1 und t_2).....	265
Abbildung 49: Weitere Strebungen (t_1 und t_2).....	271
Abbildung 50: Hauptformen der Lebensgestaltung (t_1 und t_2).....	276
Abbildung 51: Formen der Lebensgestaltung – Übersicht der Haupt- und Subformen.....	278
Abbildung 52: Subformen der Lebensgestaltung (t_1 und t_2).....	284
Abbildung 53: Subformen der Lebensgestaltung und Anteil der Abwanderung der ursprünglichen Gruppe zwischen t_1 und t_2	286
Abbildung 54: Hauptformen der Lebensgestaltung nach Geschlecht (t_1 und t_2).....	288
Abbildung 55: Haupttypen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität	291
Abbildung 56: Einschränkungen im Beruf aufgrund privater Verpflichtungen nach Geschlecht	324

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnisse und formale Beendigung	24
Tabelle 2: Merkmale des Typus Arbeitskraftunternehmer	41
Tabelle 3: Kompetenzprofile von bounded und boundaryless careers	106
Tabelle 4: Merkmale von protean und traditioneller Karriere	111
Tabelle 5: Protean careers: Interaktionseffekte der Metakompetenzen „adaptability“ und „self-awareness“	112
Tabelle 6: Persönlichkeitstypen der Theorie der erfolgreichen Berufswahl (Holland)	124
Tabelle 7: Laufbahnmuster von Frauen und Männern	131
Tabelle 8: Übersicht von Konzepten über Lebensläufe und Berufsbiografien aus Soziologie, Managementforschung und Psychologie	146
Tabelle 9: Arbeitszeit nach Geschlecht und Erwerbsform (t ₁ und t ₂)	202
Tabelle 10: Verantwortung nach Geschlecht (vor t ₁ , t ₁ und t ₂)	216
Tabelle 11: Erwerbsformen nach Geschlecht (t ₁ und t ₂)	222
Tabelle 12: Betriebsgröße nach Geschlecht (t ₁ und t ₂)	229
Tabelle 13: Autonomiebezogene Strebungen nach Erwerbsformen (t ₁ und t ₂)	251
Tabelle 14: Autonomiebezogene Strebungen nach Geschlecht (t ₁ und t ₂)	254
Tabelle 15: Soziale Strebungen nach Geschlecht (t ₁ und t ₂)	261
Tabelle 16: Weitere Strebungen nach Geschlecht (t ₁ und t ₂)	273
Tabelle 17: Typ I.a.: Streben nach genereller Veränderung	298
Tabelle 18: Typ I.b.: Zuspitzung spezifischer Strebungen	307
Tabelle 19: Typ II.a.: Krankheit und psychische Krisen als kritische Lebensereignisse, die Beruf und Privatleben neu strukturieren	314
Tabelle 20: Typ II.b.: Krise des Unternehmens als Auslöser beruflicher Veränderungen	320
Tabelle 21: Typ III: Zunehmende äußere und innere Kontinuität	329
Tabelle 22: Typ IV: Kontinuität durch Übereinstimmung interner Orientierungen und externer Unterstützung	338
Tabelle 23: Typen einer Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität	345

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel und Quellen verwendet habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Berlin, 23. Juni 2014

Johannes Geffers

Curriculum Vitae

Der Lebenslauf ist in der Online-Version
aus Gründen des Datenschutzes nicht enthalten

Abstracts

Zur Gleichzeitigkeit berufsbiografischer Kontinuität und Diskontinuität im IT-Bereich

Vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Arbeit wird in der öffentlichen und der wissenschaftlichen Diskussion meist von einer Zunahme diskontinuierlicher Berufsverläufe ausgegangen. Kontinuität und Diskontinuität werden dabei in der Regel als Pole auf einer einzelnen, zentralen Dimension gefasst. Berufsbiografien werden auf dieser zentralen Dimension dann als mehr oder weniger kontinuierlich beziehungsweise diskontinuierlich eingestuft. Diskontinuität wird dabei zumeist als Folge struktureller Einflüsse aufgefasst. In dieser Arbeit wird die These vertreten, dass Berufsbiografien besser durch eine Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität von verschiedenen, sich einander wechselseitig beeinflussenden Dimensionen zu beschreiben sind und berufliche Veränderungen auch stärker als Ergebnisse subjektiver Entscheidungen berücksichtigt werden müssen.

Die Dissertation ist im Rahmen des BMBF-Projekts „Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung – Kompetenzentwicklung von Beschäftigten im IT-Bereich“ entstanden. Der Fokus auf dem IT-Bereich liegt in dessen prototypischem Charakter für verschiedene Aspekte des Strukturwandels der Arbeit begründet. Stichworte sind die Dezentralisierung und Vermarktlichung von Unternehmen, sowie Konzepte der „kontrollierten Autonomie“, der „Subjektivierung“ und der „Entgrenzung“ von Arbeit. Diese Veränderungen haben weit reichenden Einfluss sowohl auf das alltägliche als auch das berufsbiografische Handeln von Personen. Im Rahmen des Projekts wurden Mitarbeiter/innen, Gründer/innen von IT-Start-ups und Alleinselbständige in einem fünfjährigen Längsschnitt mit halbstandardisierten Interviews im Hinblick auf ihre Kompetenzentwicklung und Formen der Lebensgestaltung befragt.

In der Arbeit werden im ersten Teil auf der Grundlage von Literatur und Strukturdaten Prozesse des Strukturwandels beschrieben und Konzepte über Lebensläufe und Berufsbiografien aus der Soziologie, Psychologie und der Managementforschung untersucht. Leitend sind hier die Fragen, welche Dimensionen zur Beschreibung von Berufsbiografien relevant sind, wie Kontinuität und Diskontinuität gefasst werden, und wie das Verhältnis der objektiven Bestimmtheit und subjektiver Bestimmung von Berufsbiografien in den Modellen konzipiert wird. Im abschließenden empirischen Teil werden die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse der Interviews, statistischer Analysen der Daten mit non-parametrischen Verfahren sowie der zentralen empirischen Typenbildung präsentiert.

Simultaneity of Continuity and Discontinuity in Careers in IT-Start-ups

In face of the structural changes of work and labour an increase of discontinuity in careers is perceived in most public and scientific debates on the issue. Continuity and discontinuity are usually construed as polar positions on a single, central dimension. Careers are then rated as either more continuous or discontinuous. Furthermore, discontinuity is usually accredited to structural influences. The central thesis of this dissertation proposes to describe careers as multidimensional configurations of various interdependent dimensions, that can be characterised as a simultaneity of continuity and discontinuity in careers that more strongly respects individual choices in the formation of these configurations.

This dissertation has emerged in the context of the BMBF-funded project “Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung – Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich”. The focus on the IT-sector is due to theoretical considerations, assuming a prototypical character of the IT-sector for various central aspects of the structural changes in work and labour. Central key words and concepts like “decentralization” and “marketization” of corporations or “subjectivization” and the “blurring of boundaries” between work and private life catch diverse aspects of these processes of change that affect the daily and biographic actions of persons. The study had a longitudinal design, and employees, company founders and freelance workers were interviewed twice within five years. The interviews focused on the development of competencies and the relation of work and life.

In the theoretical part of this dissertation, literature and structural data were analysed to describe processes of structural change in work and labour. Concepts on life courses and careers from the disciplines of sociology, psychology and management research were investigated, to point out relevant dimensions to describe careers, assess how continuity and discontinuity are conceptualised and, finally, how the relation of structural influences and individual agency is considered. Following these investigations of literature and data on structural change, the results of the analyses of the interviews are reported. Qualitative content analysis, non-parametric tests and the empirically grounded construction of types were the methods used for the analysis of the data.