

Einleitung

In der Arbeitswelt vollzieht sich gegenwärtig ein tiefgreifender Strukturwandel, dessen Folgen für die individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung der Erwerbstätigen erst in jüngster Zeit Gegenstand der Arbeitswissenschaften geworden sind. Noch gilt als offen, welche Branchen und welche Gruppen von Erwerbstätigen als Gewinner und welche als Verlierer aus diesen neuen Entwicklungen hervorgehen werden. Im Mittelpunkt meiner Arbeit steht eine Gruppe vorgegeblicher Gewinner des Strukturwandels der Arbeit, denn als solche gelten die jungen Beschäftigten im IT-Bereich, die im Rahmen dieser Dissertation befragt worden sind – sie sind überwiegend jung, hochqualifiziert und auf dem Arbeitsmarkt gesuchte Spezialisten. Mein zentrales Forschungsanliegen ist ein Geschlechtervergleich der dort Beschäftigten, genauer gesagt: ein Vergleich der individuellen Arbeits- und Lebensgestaltung von Frauen und Männern im IT-Bereich. Dieser Vergleich soll klären, ob die neuen Rahmenbedingungen und Arbeitsanforderungen beiden Geschlechtern in gleicher Weise die Realisierung ihrer beruflichen Ziele ermöglichen, oder ob sich unter den Bedingungen des Strukturwandels der Arbeit neue Formen von Benachteiligungen etablieren bzw. bekannte Diskriminierungsmechanismen unter neuen Strukturen fortbestehen. Der eigene Forschungsfokus auf die Arbeits- *und* Lebensgestaltung soll einem erweiterten Arbeitsbegriff Rechnung tragen, der Arbeit als Ganzes in den Blick nimmt. Es ist ein zentrales Anliegen feministischer Arbeitsforschung, darauf aufmerksam zu machen, dass Veränderungen in der Arbeitswelt nicht isoliert betrachtet werden können, sondern im Zusammenhang mit Einflüssen aus der außerberuflichen Sphäre gesehen werden müssen, da beide Lebensbereiche in Wechselwirkung zueinander stehen. „Die marktorientierte Reorganisation des Sozialgefüges und des Normen- und Wertesystems der ‚neuen‘ kapitalistischen Gesellschaft und die Herausbildung ihr gemäßer Sozialcharaktere geht zur materiellen wie zur ideellen Seite hin mit der Reorganisation ihres Geschlechterverhältnisses einher, und beide Prozesse beeinflussen sich gegenseitig“, konstatiert etwa Aulenbacher angesichts der neuen Entwicklungen (2005: 36). Ingrid Kurz-Scherf und Eva Senghaas-Knobloch (2005) bringen das Verhältnis von Arbeit und Geschlecht kurz und bündig auf den Punkt: „Wer immer sich heute kompetent mit Arbeit als Forschungsgegenstand und Gestaltungsfeld befassen will, muss sich mit dem Wandel des Geschlechterverhältnisses auseinandersetzen“ (ebd.: 321).

Die vorliegende Dissertation ist im Rahmen des Forschungsprojektes „KOMPETENT“, das den Titel „Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung – Kompetenzentwicklung von Beschäftigten im IT-Bereich“ trägt, an der Freien Universität Berlin entstanden. Der von mir angestrebte Geschlechtervergleich stellt einerseits eine Vertiefung der Hauptfragestellung des Projektes dar, wie an dessen Titel abzulesen ist; zum anderen wird das Thema Lebensgestaltung in meiner Arbeit um den gesamten Themenbereich des „Wandels der Geschlechterver-

hältnisse“ erweitert. Diese Erweiterung lag deswegen nahe, weil die IT-Beschäftigten für beide Wandelprozesse gleichermaßen als prototypisch gelten können. Zum einen sind die im Rahmen des Projektes „KOMPETENT“ befragten 85 jungen Gründer¹ und Mitarbeiter, die im Kernbereich der Informations- und Kommunikationstechnologie² in kleinen, neugegründeten Unternehmen – sogenannten IT-Startups – tätig sind, prototypisch für den Strukturwandel der Arbeit. In diesen Firmen lassen sich die neuen Entwicklungen wie unter einem Brennglas betrachten, da IT-Unternehmen als Vorreiter bei der Umsetzung neuer Formen der Arbeitsorganisation gelten: In ihnen sind die Leitprinzipien moderner Organisationen – flache Hierarchien, Teamstrukturen, Projektarbeit, flexible Arbeitszeiten und Selbstorganisation – weitgehend umgesetzt (Funder & Dörfhöfer, 2004). Auf der anderen Seite gehören die IT-Beschäftigten mehrheitlich einer jungen, sehr gut ausgebildeten Generation an, der gesellschaftliche Gleichberechtigung und berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern selbstverständlich erscheint (Geissler & Oechsle, 2000) – und das macht sie für einen Geschlechtervergleich so interessant. Die geschlechtervergleichende Analyse soll sich daher nicht in einer Beschreibung der Arbeits- und Lebensgestaltung der Befragten erschöpfen, sondern sie soll weiter aufzeigen, inwieweit im Zuge der neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt tatsächlich von gleichen beruflichen Chancen für Frauen und Männer gesprochen werden kann. Mit Blick sowohl auf die bisherige als auch auf die weitere berufliche Entwicklung der Befragten sollen dabei vor allem jene Faktoren herausgearbeitet werden, die berufliche Paritäten bzw. Disparitäten begünstigen.

Bevor die zentralen Forschungsfragen und das methodische Vorgehen skizziert werden, soll kurz auf den theoretischen Hintergrund der eigenen Untersuchung eingegangen werden. Die nachfolgenden Ausführungen folgen in ihrer Struktur dem Aufbau der Arbeit. Der doppelte Forschungsfokus auf die Arbeits- *und* Lebensgestaltung legte ein zweigleisiges Vorgehen im Theorieteil nahe. Zunächst werden die zentralen Entwicklungen in der Arbeitswelt beschrieben. Daran anschließend werden diejenigen gesellschaftlichen Veränderungen dargestellt, die einen Wandel der Geschlechterverhältnisse markieren.

Die Arbeitswelt befindet sich gegenwärtig in einem Transformationsprozess, der zu tiefgreifenden Veränderungen auf allen Ebenen des Erwerbslebens geführt hat. Auf der *makroökonomischen Ebene* lösen sich im Zuge der Globalisierung und der Flexibilisierung der Märkte nationale Grenzen zunehmend auf, so dass Produkte und Arbeitskräfte in einer wachsenden internationalen Konkurrenz zueinander stehen (Hönekopp, Jungnickel & Straubhaar, 2004).

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden bei gemischtgeschlechtlichen Personengruppen – wie Gründern, Mitarbeiter etc. – i.d.R. immer die grammatikalisch männliche Form verwendet; die weibliche Form ist stets mitgemeint.

² Informations- und Kommunikationstechnologie wird im Folgenden mit „IT“ abgekürzt.

Zugleich vollzieht sich in Deutschland ein einschneidender Sektorenwandel von der Industrie zur Dienstleistungsgesellschaft, der von einer raschen Verbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien begleitet und vorangetrieben wird und in vielen Erwerbsbereichen berufliche Um- und Neuorientierungen notwendig macht (Dostal, 2000; Baethge & Baethge-Kinsky, 2004). Auf der *Ebene der Organisationen* führt der weltweite Kostendruck zu kontinuierlichen Prozessen der Reorganisation und Umstrukturierung, die eine wachsende Dezentralisierung der Produktion und eine Entstandardisierung der Beschäftigungsverhältnisse zur Folge haben (Kratzer & Sauer, 2003a). Daraus resultiert eine Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die eine Pluralisierung und Differenzierung der Erwerbsstrukturen nach sich ziehen (Kratzer & Sauer, 2005). Für die in den Unternehmen verbleibenden Bereiche bedeuten die Reorganisationsprozesse eine stärkere Ausrichtung auf marktwirtschaftliche Prinzipien. Um die Rentabilität der Organisationen zu steigern, werden wettbewerbsfähige Strukturen in den Unternehmen – z.B. in Form von „Profit Centern“ – eingeführt, die mit einem Abbau von Hierarchieebenen, einer projektförmigen Organisation der Arbeit und einer höheren Variabilität von Arbeitszeiten und Arbeitsorten einhergehen (Kratzer & Sauer, 2005; Glißmann, 2002). Auf *individueller Ebene* wird von den Mitarbeitern im Zuge dieser Veränderungen ein quasi-unternehmerisches Verantwortungsbewusstsein erwartet: Sie sollen ihr Arbeitshandeln unter Maßgabe der Markterfordernisse und Unternehmensziele eigenständig strukturieren, organisieren und koordinieren (Voß & Pongratz, 1998). Die Auswirkungen dieser neuen Entwicklungen auf das individuelle Arbeitshandeln und auf die Lebensgestaltung der Beschäftigten sind empirisch noch kaum erforscht. Das Forschungsprojekt „KOMPETENT“ kann als eines der ersten gelten, dass diese Fragestellung unter Berücksichtigung der gesamten Lebensgestaltung bearbeitet hat³. Auf *theoretischer Ebene* sind in den vergangenen Jahren eine Reihe neuer Schlüsselbegriffe entstanden: Den neuen Leittypus von Arbeitskraft haben Voß und Pongratz mit dem Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ (1998) belegt, die neuen Formen der Arbeitsorganisation hat Moldaschl (siehe auch: Moldaschl & Sauer, 2000) als „Internalisierung des Marktes“ und als „Subjektivierung von Arbeit“ (2002a,b) beschrieben und ihre Folgen für die individuelle Lebensgestaltung bezeichnen Jurczyk und Voß (2000) als einen Prozess der „Entgrenzung“ (vgl. auch Gottschall & Voß, 2003).

Die zentralen Fragestellungen des Forschungsprojektes „KOMPETENT“ wurden auf der Grundlage dieser Literatur erarbeitet, wobei sich das Forschungsprojekt vom Subjektverständnis her nicht am Leittypus des „Arbeitskraftunternehmers“ orientiert, sondern ein „reflexiv handelndes Subjekt“ (Hoff, 2003) annimmt. Ausgehend von einem Subjekt, dass seine

³ Im Laufe des Forschungsprojektes „KOMPETENT“ sind erste Ergebnisse aus einigen kleineren empirischen Forschungsprojekten zu bestimmten Aspekten des Strukturwandels der Arbeit veröffentlicht worden (vgl. den Sammelband von Pongratz & Voß, 2004).

Umwelt handelnd mitgestaltet, erschien uns der Leittypus des „Arbeitskraftunternehmers“, dessen Handeln allein durch extern gesetzte Zwänge bestimmt wird, als zu deterministisch.

„Das Paradigma vom „reflexiv handelnden Subjekt“ ... verweist auf ein grundlegendes Verständnis vom Menschen, dessen Handeln nicht nur einseitig durch externe, sozialstrukturell bedingte Anforderungen, sondern auch durch interne Strebungen und autonom gesetzte Ziele bestimmt wird. Das eigene Handeln wird im Spannungsfeld zwischen diesen beiden Seiten, zwischen externen Anforderungen und internen Strebungen, zwischen gesellschaftlicher Einbindung und individueller Autonomie (sowie im Spannungsfeld zwischen unterschiedlichen oder gar konfligierenden Anforderungen, Strebungen oder Zielen) reflektiert; und das in dieser Weise reflexive Subjekt kann durch sein Handeln nicht nur eine Verfestigung, sondern auch eine gravierende Veränderung seiner Handlungsbedingungen bzw. seiner Umwelt bewirken“ (Hoff, 2003:3)

Das erste Kapitel dieser Arbeit greift eben diese Auseinandersetzung mit neuen theoretischen Konzepten zum Strukturwandel der Arbeitswelt auf und thematisiert schwerpunktmäßig die neuen Anforderungen auf der Ebene des individuellen Arbeitshandelns und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensgestaltung der Beschäftigten. Ziel des Kapitels ist es, zu verdeutlichen, welche Chancen und welche Risiken die neuen Formen der Arbeitsorganisation mit sich bringen.

So viel an dieser Stelle zum Wandel der Erwerbsarbeit; nun zum Wandel der Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft, dem Thema des zweiten Kapitels der vorliegenden Arbeit. In Deutschland kann heute von Chancengleichheit vor allem im Bereich der Bildung gesprochen werden: Junge Frauen stellen mittlerweile die Hälfte aller Schulabsolventen mit Hochschulreife, und der Anteil der Studienanfängerinnen liegt ebenfalls bei 51 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2004). Auch die Zahl der erwerbstätigen Frauen steigt seit Jahren kontinuierlich an: 47 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland sind weiblich, die Frauenerwerbsquote liegt bei 66 Prozent (Deinzer, 2005). Unterschiede zwischen Frauen und Männern finden sich jedoch nach wie vor bei der inhaltlichen Ausrichtung von Ausbildung und Studium sowie beim zeitlichen Umfang der Berufstätigkeit. Junge Frauen erlernen überwiegend typische Frauenberufe und sind im Studium überproportional häufig in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie bei den Lehramtsabschlüssen vertreten (Statistisches Bundesamt, 2004). Damit absolvieren Frauen Ausbildungen in Bereichen, die weniger Einkommen, Status, Prestige und Aufstiegsmöglichkeiten versprechen als typische Männerberufe bzw. männlich dominierte Studiengänge. Dieser Verwertungsnachteil ihrer Qualifikation führt – insbesondere nach einer Familiengründung – dazu, dass weibliche Berufsbiographien i.d.R. weniger erfolgreich und eher diskontinuierlich verlaufen (vgl. Krüger, 2001a; Oechsle & Geissler, 1998) und das

„gender gap“ zwischen den Geschlechtern nach wie vor Bestand hat (Gottschall, 2005). In diesem Zusammenfallen von frauentypischer Berufswahl und Familiengründung sieht Krüger (2001a) eine zentrale Ursache für die Re-Etablierung geschlechtstypischer Zuständigkeitsmuster, die sich trotz Angleichung des Bildungsniveaus immer wieder herstellen. Angesichts schlechterer Karrierechancen und unzureichender Möglichkeiten zur außerfamilialen Kinderbetreuung in Deutschland reduzieren viele Frauen phasenweise ihr berufliches Engagement: Gegenwärtig liegt die Teilzeitquote aller abhängig beschäftigten Frauen bei 40 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2004). Eine Ausnahme bildet hier allerdings die Gruppe der hochqualifizierten Frauen: Sie weisen eine vergleichbar hohe Berufs- und Karriereorientierung wie ihre männlichen Kollegen auf (Abele, 2003), und das Thema „Kinder“ stellt für sie nur noch bedingt ein Karrierehindernis dar: Ein relativ großer Teil der Akademikerinnen verzichtet mittlerweile auf eine Familiengründung⁴ – die jüngste Mikrozensus-Erhebung geht von 40 Prozent kinderlos bleibender Akademikerinnen aus (Scharein & Unger, 2005) – bzw. entscheidet sich erst biographisch spät, also nach der beruflichen Etablierung, fürs erste Kind und bleibt auch nach einer Familiengründung kontinuierlich im Beruf (vgl. Herlyn & Krüger, 2000; Allmendinger & Dressel, 2005). Gleichzeitig gewinnt das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für junge Männer, die eine „aktive Vaterschaft“ anstreben, zunehmend an Bedeutung (Kühn, 2005). Wenn also überhaupt von gleichen beruflichen Chancen die Rede sein kann, dann gilt dies in erster Linie und vor allem für die junge Generation der hochqualifizierten Frauen und Männer, wie wir sie im Projekt „KOMPETENT“ befragt haben.

Um nun die veränderten Anforderungen sowohl im Arbeitsleben als auch im Privatleben sowie deren Wechselwirkungen bei den im Projekt „KOMPETENT“ befragten Personen erfassen und miteinander vergleichen zu können, musste für jeden Befragten die Form der Lebensgestaltung bestimmt werden. Konzeptuell haben wir uns bei der Generierung der Formen der Lebensgestaltung vor allem an den Ergebnissen eines Forschungsprojektes an unserem Arbeitsbereich orientiert, dem Projekt „PROFIL“⁵, dessen Thema die „Professionalisierung und Integration der Lebenssphären – Geschlechterspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“ war. Aber auch Überlegungen aus der „Arbeit-Freizeit-Forschung“ und aus soziologischen Studien zur „Alltäglichen Lebensführung“ und zur „Selbstsozialisation“ (Heinz, 2000) haben hier Eingang gefunden. Entsprechende Ausführungen dazu finden sich im 3. Kapitel.

⁴ Wobei dieser Verzicht sowohl freiwillig als auch unfreiwillig sein kann und nicht unbedingt der beruflichen Karriere geschuldet sein muss (vgl. dazu Kap. 2.1).

⁵ Bei „PROFIL“ handelt es sich um ein DFG-Projekt im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ (vgl. Grote & Hoff, 2004)

Die zentralen eigenen Forschungsfragen sind eingangs bereits angeschnitten worden. Sie werden in Kapitel 4 ausführlich dargestellt und lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die geschlechtervergleichende Beschreibung und Typologisierung der Arbeits- und Lebensgestaltung der befragten 31 Frauen und 54 Männer in den neu gegründeten IT-Unternehmen stellen das *erste und zentrale Untersuchungsanliegen* der vorliegenden Arbeit dar. Von Interesse ist hier, welche individuellen Formen der Lebensgestaltung Frauen und Männern entwickeln – und zwar unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Arbeitsbedingungen, ihrer persönlichen Lebensumstände sowie ihrer persönlichen Konflikt- und Problembewältigungserfahrungen in ihrem Berufs- und Privatleben. Dabei sollen die subjektiv wahrgenommenen Anforderungen und Handlungsspielräume in *beiden* Lebenssphären bestimmt und zueinander in Beziehung gesetzt werden. Hinter diesem Vorgehen steht die Annahme, dass sich erst aus dieser erweiterten Perspektive auf beide Lebenssphären differenzierte Aussagen zum Ausmaß der Parität bzw. Disparität der Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen und Männern machen lassen.

Das *zweite zentrale Forschungsanliegen* ist die geschlechtervergleichende Beschreibung und Analyse der bisherigen Berufsverläufe sowie der beruflichen und privaten persönlichen Ziele der befragten Frauen und Männer. Hier steht eine stärker biographisch ausgerichtete Betrachtung im Vordergrund, die sich zum einen auf die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen richtet, die von den Befragten bis zum Eintritt in die IT-Startups erworben wurden, und sich zum anderen auf künftige berufliche und private Pläne, Projekte und Ziele richtet, die Rückschlüsse auf das Ausmaß der Aufstiegs- und Karriereorientierung der Befragten erlauben. Die Ziele in beiden Lebensbereichen werden insbesondere mit Blick auf eine künftige Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben betrachtet. Besonderes Augenmerk liegt hier auf den Themen „geplanter beruflicher Aufstieg“, „Familienplanung“ und „partnerschaftliche außerberufliche Arbeitsteilung“, die zudem wichtige Hinweise auf eine künftige Lebensgestaltung enthalten.

Das *dritte und letzte Untersuchungsanliegen* betrifft die Beschreibung und Bewertung der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in den IT-Startups. Hier geht es um die Frage, ob sich in den jungen Unternehmen der „New Economy“ die bekannten geschlechtstypischen vertikalen und horizontalen Segregationsprozesse entwickeln, die für einen Großteil der „Old Economy“-Unternehmen typisch sind. Dazu werden zwei Wege beschritten: Zum einen wird ausgewertet, wie viele Frauen auf welchen Positionen und in welchen Bereichen tätig sind. Um den Ursachen von geschlechtshierarchischen Segregationsprozessen auf die Spur zu kommen, wird – anhand entsprechender Schilderungen von Befragten zu offenen und subtilen Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit – nach potenziellen Mechanismen

gesucht, die Frauen in den Startups benachteiligen. Entsprechende Phänomene werden in der Literatur als „Tokenism“ (Kanter, 1977), „Glass Ceiling-“ und „Drehtür-Effekte“ (Osterloh & Folini, 2002) beschrieben.

Zur Klärung der genannten Fragestellungen wurden halbstrukturierte, leitfadengestützte Interviews von jeweils rund zweistündiger Dauer mit 31 Frauen und 54 Männern aus kleinen und mittelständischen IT-Startups geführt. Bei der Befragung handelt es sich um eine erste Serie von Interviews, die im Rahmen des Forschungsprojekts „KOMPETENT“ durchgeführt wurde. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen des Programms „Lernen im sozialen Umfeld“ der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF) gefördert. Es läuft seit November 2001 am Bereich für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie der Freien Universität Berlin und ist als Längsschnittstudie mit zwei großen Erhebungen und einer dazwischen fortlaufenden Online-Befragung angelegt. In der vorliegenden Dissertation stehen die Ergebnisse aus der ersten Erhebung im Vordergrund, die Auskunft über die genannten Forschungsfragen im Querschnitt, also zum Zeitpunkt der Erhebung (2002/2003), geben. Alle weiteren methodischen Überlegungen finden sich in Kapitel 5.

Das übergeordnete Ziel dieser Arbeit besteht also darin, ausgewählte Faktoren im beruflichen und außerberuflichen Bereich zu beleuchten, die zu ungleichen beruflichen Chancen von Frauen und Männern führen können. Die daraus resultierenden Ergebnisse, die im Kapitel 6 vorgestellt werden, liefern Hinweise darauf, ob die neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt Frauen bzw. Männer mit privaten Fürsorgeverpflichtungen tendenziell benachteiligen. In Kapitel 7 werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen in Kapitel 1, 2 und 3 diskutiert und eingeordnet. Den Schluss der Arbeit bildet ein Ausblick (Kapitel 8), der sich der Frage widmet, welche Relevanz die eigenen Befunden für die Praxis haben.

Mit der Analyse von Daten aus der ersten Erhebung des Projekts „KOMPETENT“ haben sich neben meiner Arbeit auch die Dissertationen von Petersen (2004) und Ewers (2005) befasst, auf die ich an mehreren Stellen Bezug nehmen werde. Im Mittelpunkt der Arbeit von Olaf Petersen steht die Betrachtung der organisationalen Ebene: Er ist jener Entwicklungsdynamik und jenen Konflikten in kleinen Unternehmen nachgegangen, die für die individuelle Entwicklung der Lebensgestaltung sowie die beruflichen Ziele und Kompetenzen von Startup-Beschäftigten maßgeblich sind. In Eyko Ewers Arbeit stehen – ebenso wie in meiner – die Ergebnisse zur individuellen Ebene im Vordergrund: Er hat sich mit der Arbeits- und Lebenssituation der jungen Beschäftigten im Zusammenhang mit den Themen subjektive Kontrollvorstellungen, Strebungen und Kompetenzen auseinandergesetzt und diese in den Kontext der Kompetenz- und Identitätsentwicklung der Befragten gestellt.