

Ernst-H. Hoff, Eyko Ewers

Einleitung

In diesem Band werden Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: *Kompetenzentwicklung* bei Beschäftigten im IT-Bereich (KOMPETENT)“ mitgeteilt. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und ist im Programmbereich „Lernen im sozialen Umfeld“ des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ angesiedelt.

Die Ausgangsüberlegungen, Ziele und Fragestellungen des Projektes sind von den Herausgebern dieses Bandes formuliert worden (vgl. Hoff & Ewers, 2002). Darauf gehen wir hier einleitend und dann noch einmal ausführlicher im ersten Kapitel ein. An der bisherigen Realisierung des Projektes waren dann außerdem Olaf Petersen, Ulrike Schrapf und Johannes Geffers als wissenschaftliche MitarbeiterInnen sowie Kerstin Brümmer, Joost Klüßendorf und Ive Zander als studentische MitarbeiterInnen beteiligt. Alle ProjektmitarbeiterInnen sind im Bereich für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie der Freien Universität Berlin tätig (siehe <http://web.fu-berlin.de/arbpsych/ao.htm>). Von „bisheriger“ Realisierung wird deswegen gesprochen, weil das Projekt als Längsschnittstudie angelegt ist. Die Befunde, die in diesem Band berichtet werden, stammen aus einer ersten Serie von Interviews, die wir 2002/2003 mit 85 jungen GründerInnen und MitarbeiterInnen¹ von so genannten Start-up-Firmen aus dem IT-Bereich durchgeführt haben. 2005 haben wir mit einer zweiten Interviewerhebung bei denselben Personen begonnen, und zwischen beiden Erhebungszeitpunkten fand fortlaufend eine Online-Kurzbefragung zu Veränderungen der Arbeits- und Lebenssituation dieser Untersuchungspartner statt. Die Anlage des gesamten Projektes, die Themenbereiche der Interviews sowie das methodische Vorgehen bei der Erhebung und Auswertung werden im zweiten Kapitel erläutert. In den dann folgenden Kapiteln werden die Ergebnisse dargestellt.

1 Im Folgenden wird für personenbezogene Bezeichnungen aus Gründen der Lesbarkeit v.a. die grammatikalisch männliche Form verwendet; die weibliche Form ist stets mitgemeint.

Zum Projekt „KOMPETENT“: Ausgangsüberlegungen und Fragestellungen

Für unser Forschungsinteresse an den zum Teil sehr jungen Beschäftigten, den Gründern und Mitarbeitern, die im Kernbereich der Informations- und Kommunikationstechnologie in kleinen neu gegründeten Unternehmen tätig sind, lassen sich vor allem folgende, miteinander zusammenhängende Gründe benennen:

Erstens kommen bei diesen Personen fast alle Merkmale zusammen, die für den Strukturwandel in der Arbeitswelt generell als charakteristisch gelten. Sie stehen gewissermaßen im Brennpunkt des Wandels, und sie richten ihr alltägliches Arbeitshandeln ebenso wie ihr berufsbiographisch bedeutsames Handeln wahrscheinlich in besonders 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 aus. Auf derartige Anforderungen beziehen sich auch die Schlüsselbegriffe (der „kontrollierten Autonomie“, der „Internalisierung des Marktes“, des „Arbeitskraftunternehmers“, der „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ von Arbeit) in jenen sozialwissenschaftlichen Analysen, in denen die Auswirkungen des Strukturwandels der Arbeit auf das individuelle Handeln thematisiert werden. Darauf gehen wir im ersten Kapitel genauer ein. An dieser Stelle sei nur hervorgehoben, dass die Analysen, die vor Beginn unseres Projektes vorlagen, zumeist soziologisch und theoretisch akzentuiert waren und dass darin nicht deutlich zwischen derartigen externen Handlungsanforderungen einerseits und den internen, handlungsleitenden Orientierungen sowie Kompetenzen andererseits unterschieden wurde. An diesem Punkt setzt unser eigenes Projekt mit einer psychologischen Perspektive an. Ein erster Komplex von Fragen richtet sich darauf, welche identitätszentralen Strebungen, persönlichen Ziele, Orientierungen und Kompetenzen Personen, die im Brennpunkt des Strukturwandels der Arbeit stehen, selbst für ihre Arbeit und ihren Beruf als besonders wichtig benennen. Gilt für sie selbst beispielsweise das eigene Autonomiestreben als „Motor“ allen beruflichen Handelns? Was verstehen sie subjektiv eigentlich unter „Autonomie“? Wie beschreiben sie die in ihrer Arbeit wichtigsten Kompetenzen und entsprechen diese subjektiven den wissenschaftlichen Kompetenzbeschreibungen?

Ein *zweiter* Hauptgrund für unser Forschungsinteresse hängt mit unseren früheren Arbeitsschwerpunkten in den Bereichen der Forschung zu Arbeit und Freizeit, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Gestaltung der alltäglichen sowie biographischen Bezüge zwischen dem Berufs- und dem Privatleben zusammen. Was die jungen Gründer und Mitarbeiter in IT-Start-ups anbelangt, so lagen vor Projektbeginn nur erstaunliche Beschreibungen ihrer überaus arbeitszentrierten Lebensgestaltung in den Medien vor. Anscheinend gibt es für sie kein soziales Umfeld jenseits der Arbeit; das private Leben findet gewissermaßen innerhalb des beruflichen Lebens statt; sie arbeiten „rund um die Uhr“; und sie sehen in ihrer

Arbeit anscheinend den einzigen Lebensinhalt. Nachdem wir in unseren vorangegangenen Untersuchungen (bei Facharbeitern und bei Angehörigen hoch qualifizierter Berufe) auf mehr oder weniger strikte Grenzen zwischen den Hauptlebenssphären gestoßen waren, die entweder ein reibungsloses Nebeneinander von beruflichen oder privaten Handlungssträngen garantieren (dies vor allem bei Männern) oder die mit Konflikten und Versuchen der Integration bzw. Koordination von Berufs- und Privatleben einhergehen (dies vor allem bei Frauen), richtet sich unser Interesse nun auf die empirische Untersuchung einer neuartigen, in postindustriellen Gesellschaften wahrscheinlich zunehmenden Form der Lebensgestaltung ohne solche Grenzen. Für unsere Untersuchungsgruppe im Brennpunkt des Strukturwandels der Arbeit stellten sich also folgende Fragen: Gestalten diese jungen Frauen und Männer ihr Leben tatsächlich derart extrem arbeitszentriert, wie es in den Medien häufig beschrieben worden ist? Lösen sich in ihrem Leben die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit bzw. zwischen Berufs- und Privatleben wirklich vollständig auf? Gibt es jenseits von Arbeit keine weiteren Lebensinhalte, die ihnen wichtig sind? Darauf bezieht sich auch der Obertitel dieses Buches: „Arbeit als Lebensinhalt?“²

Die Gruppe junger Erwachsener, die im IT-Bereich tätig sind, erscheint *drittens* aus entwicklungspsychologischer und sozialisationstheoretischer Perspektive höchst interessant. Denn in der Lebensphase, in der diese Frauen und Männer vermutlich so extrem arbeitszentriert leben, werden sie zugleich mit außerberuflichen „Entwicklungsaufgaben“ und sozialen Erwartungen konfrontiert: nämlich denen der Ausbildung stabiler partnerschaftlicher Beziehungen und der Familiengründung. Eine generell für den gesellschaftlichen Wandel charakteristische Problematik der Vereinbarkeit von beruflicher und privater Entwicklung bzw. von beruflicher und familiärer Konsolidierung zeigt sich hier möglicherweise in noch einmal zugespitzter Form. Mit dem als Frage formulierten Buchtitel „Arbeit als Lebensinhalt?“ sind nun also auch folgende Fragen gemeint: 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? Wann und warum verändern sich diese Merkmale? Was treibt die Identitäts- und Kompetenzentwicklung voran und in welchem Maße trägt diese Entwicklung ihrerseits zum Wandel oder zur Stabilisierung der eigenen Lebensumstände bei?

2 Der Obertitel ist mit dem der Dissertation von Eyko Ewers (2005) identisch. Einige Kapitel dieser Dissertation sind noch einmal gründlich überarbeitet, z.T. erweitert und in den hier vorliegenden Band aufgenommen worden. Ansonsten sind die folgenden Kapitel keineswegs mit dieser Dissertation identisch, sondern repräsentieren das thematische Gesamtspektrum unserer Projektarbeit.

Anhand der Daten aus einer einzigen Erhebung lassen sich diese Fragen nur vorläufig beantworten, und es liegt auf der Hand, dass eine Längsschnittuntersuchung erforderlich ist, um Art und Ausmaß von Veränderungen der Persönlichkeit bzw. Identität sowie der Lebensgestaltung von Frauen und Männern beschreiben und erklären zu können. Was die Erklärung von Entwicklungsabläufen angeht, so sei *viertens* hier noch darauf hingewiesen, dass wir dabei wiederum an unsere früheren Forschungsarbeiten anknüpfen. Aus diesen Arbeiten stammt eine These, die in diesem Band erst im letzten Kapitel theoretisch genauer erläutert wird, da sie nur anhand der künftigen Analysen auf der Basis weiterer Erhebungen im Längsschnitt erhärtet werden kann. Diese These lässt sich sehr vereinfacht so formulieren: Es sind vor allem Probleme, Widersprüche und Konflikte, welche die Identitäts- und Kompetenzentwicklung nicht bloß behindern, sondern auch vorantreiben können und die dazu führen, dass Personen ihre Lebensgestaltung ändern. Eine konflikttheoretische Perspektive war allerdings auch schon bei der Untersuchung des organisationalen Kontextes von individuellen Entwicklungsverläufen leitend, über die in diesem Band berichtet wird. Damit gerät die bislang noch nicht untersuchte Entwicklungsdynamik der kleinen Firmen in den Blick und die hier interessierenden Fragen lassen sich folgendermaßen formulieren: Welche Probleme und Konflikte ergeben sich in den noch jungen IT-Start-up-Firmen angesichts stürmischer Entwicklungen – beispielsweise dann, wenn sie sehr schnell expandieren oder wenn sie sich nicht am Markt behaupten können? Und gibt es hier einen Zusammenhang zwischen den organisationalen und den individuellen, intrapsychischen Konflikten? Zwingen solche Konflikte unter Umständen dazu, dass sich die jungen Beschäftigten in den kleinen Start-ups in ihren Strebungen und Zielen umorientieren, nach neuen Formen der Lebensgestaltung und nach einem gegenüber dem Beruf abgegrenzten Privatleben suchen?

Kapitelübersicht

Dieser Band ist in insgesamt neun Kapitel untergliedert. Die Autorenreihenfolge der einzelnen Beiträge repräsentiert zugleich die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte der beteiligten Projektmitarbeiter. Allerdings sind alle Mitarbeiter in gleichem Maße für das Gesamtprojekt verantwortlich; und es sind weitere Publikationen mit anderer Autorenreihenfolge entsprechend den anderen thematischen Schwerpunkten geplant. Alle Kapitel sind von Ernst Hoff und Johannes Geffers so überarbeitet worden, dass sie einerseits wie die Beiträge eines Sammelbands jeweils für sich und andererseits wie die Kapitel einer Monographie hintereinander bzw. als aufeinander aufbauend gelesen werden können.

Im *ersten Kapitel* (von Eyko Ewers, Ernst Hoff, Olaf Petersen und Johannes Geffers) werden jene strukturellen Veränderungen der Arbeitsgesellschaft näher betrachtet, in deren Brennpunkt die von uns untersuchten Beschäftigten aus dem IT-Bereich stehen. Zunächst werden Transformationsprozesse auf der makroökonomischen Ebene („Globalisierung“, „Internationalisierung“) und auf der Ebene

der Wirtschaftssektoren („inter- und intrasektoraler Wandel“) skizziert; anschließend werden typische Veränderungsprozesse auf der Ebene der Unternehmen („Flexibilisierung“, „Dezentralisierung“) und schließlich auf der Ebene der individuellen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse („Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“) thematisiert. Vor diesem Hintergrund lassen sich dann im zweiten Teil des Kapitels die Konsequenzen des Wandels für die Anforderungen an das individuelle Arbeitshandeln unter Rückgriff auf die eingangs erwähnten Schlüsselbegriffe in der sozialwissenschaftlichen Diskussion kennzeichnen. Ausgangspunkt ist die von Vieth (1995) unter dem Begriff der „kontrollierten Autonomie“ bekannt gewordene, scheinbar paradoxe Konstellation, bei der Handlungsspielräume bzw. Freiheitsgrade (z.B. beim Vollzug der Arbeit) und neuartige Formen der Kontrolle (z.B. des Arbeitsergebnisses) zugleich zunehmen können. Für unser eigenes Projekt schließt sich hier die Frage an, in welchem Maße Personen reflektieren, dass die von ihnen selbst angestrebte Autonomie häufig zugleich extern, z.B. durch den Markt, erzwungen ist. Auf die eingangs erwähnte Ausrichtung des individuellen Handelns an den Imperativen des Marktes und an ökonomischer Effizienz verweisen die Schlüsselbegriffe der „Internalisierung des Marktes“ (Moldaschl, 1998) sowie des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß & Pongratz, 1998). In der idealtypischen Beschreibung des neuen Leittyps vom Arbeitskraftunternehmer bei Voß und Pongratz wird unseres Erachtens nicht deutlich, ob es um Arbeitsanforderungen oder um jene subjektive Strebungen, Ziele und Kompetenzen geht, wie wir sie untersuchen. Auf die Lebensgestaltung im Zuge des Wandels richten sich zwei weitere, viel diskutierte Begriffe: So ist mit „Subjektivierung der Arbeit“ (Moldaschl & Voß, 2002) gemeint, dass von Personen zunehmend gefordert wird, all ihre persönlichen Ressourcen, Kompetenzen sowie Strebungen und damit auch ihr Privatleben in den Dienst der Arbeit zu stellen. Man kann also davon ausgehen, dass Formen einer arbeitszentrierten Lebensgestaltung bei Erwerbstätigen in etlichen, vor allem in neuen Tätigkeitsbereichen zunehmen. Diejenige Form, die wir bei den von uns untersuchten jungen Beschäftigten in IT-Start-ups als dominant vermutet haben, könnte man auch in Anlehnung an einen ursprünglich weiter gefassten Schlüsselbegriff (Jurczyk & Voß, 2000; Gottschall & Voß, 2003; Kratzer & Sauer, 2003) als „Entgrenzung“ bezeichnen, da die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Berufs- und Privatleben fast vollständig zu verschwimmen scheinen.

Im *zweiten Kapitel* (von Eyko Ewers, Olaf Petersen, Ernst Hoff und Ulrike Schraps) werden die Gesamtanlage der Längsschnittstudie und das methodische Vorgehen bei der ersten Erhebung von Interviews sowie bei deren Auswertung genauer vorgestellt. Nach einem Überblick zur Stichprobe der Kooperationsunternehmen sowie zu deren Akquise und nach einer Beschreibung unserer Personenstichprobe der 85 Gründer und Mitarbeiter, die in diesen Unternehmen tätig sind, folgen Informationen zum Erhebungsinstrument des halbstrukturierten, leitfadengestützten Intensivinterviews. Im Anschluss daran werden die Themenbereiche des Interviewleitfadens und das primär qualitativ ausgerichtete Auswertungsvorge-

hen erläutert, das sich an dem von Kelle und Kluge (1999) entwickelten Stufenmodell der empirischen Typenbildung orientiert.

Im *dritten Kapitel* beschreibt Olaf Petersen die organisationale Entwicklungsdynamik und die Konflikte in den untersuchten IT-Firmen. Die Organisations- sowie Kooperationsformen der kleinen IT-Start-ups werden von der Gründung an über unterschiedliche Phasen von Expansion, Krisen und Konflikten hinweg analysiert – dies aus der subjektiven Perspektive der Gründer und Mitarbeiter sowie mit Blick auf deren Bindung an „ihre“ Firmen. Dabei soll die Frage geklärt werden, ob sich die Kooperationsformen, Leitbilder, Unternehmenskulturen und Organisationsstrukturen auf einer Hauptdimension zwischen den Polen von *Egalität* und *Hierarchie* einordnen und gegeneinander abgrenzen lassen. Außerdem soll analysiert werden, ob sich die zunächst kleinen Firmen in ihrer eher kooperativen oder konfrontativen Konfliktbehandlung unterscheiden und wie sich diese Konfliktausprägung verändert – vor allem dann, wenn die Mitarbeiterzahl rapide steigt und es zu einem Bruch mit der früher egalitären Unternehmenskultur kommt. Die in diesem Zusammenhang identifizierten Typen von Unternehmen und Entwicklungsverläufen werden abschließend mit Blick auf ihre ökonomischen sowie sozialen Risiken und Chancen diskutiert.

Die beruflichen Strebungen der befragten Personen sind Gegenstand des darauf folgenden *vierten Kapitels* (von Eyko Ewers). Subjektive Beschreibungen derartiger „strivings“ lassen sich in unseren explorativen Interviews empirisch nicht ganz exakt gegenüber alltagssprachlich ähnlich formulierten motivationalen Orientierungen und persönlichen Zielen abgrenzen. Der psychologischen Literatur folgend, kann man sie gewissermaßen als Bindeglied zwischen den zumeist abstrakteren, unter Umständen nicht bewussten Motiven von Personen auf der einen Seite und deren konkreteren persönlichen Zielen von Handlungen sowie Projekten mit jeweils klarem Abschluss auf der anderen Seite ansehen (Emmons, 1989). Im Vordergrund stehen hier vier Hauptinhaltsbereiche beruflicher Strebungen: (a) autonomiebezogene Strebungen, (b) fachlich-inhaltliche Strebungen, (c) soziale Strebungen sowie (d) auf individuell bedeutsame Kontexte bezogene Strebungen. Mit Abstand am häufigsten und subjektiv als am bedeutsamsten werden zum einen Autonomiestrebungen thematisiert, bei denen noch einmal genauer zwischen dem Streben nach individueller Freiheit für das persönliche Handeln und dem nach Macht und Einflussnahme unterschieden werden kann. Zum anderen handelt es sich um fachlich-inhaltliche Ziele und Strebungen, insbesondere um das Streben nach technischer Innovation, das mit einer beruflich handlungsleitenden „Technikbegeisterung“ einhergeht. Diese beiden Hauptbereiche beruflicher Strebungen werden anhand von Interviewzitate illustriert. Abschließend werden fünf empirisch gebildete Typen von Beschäftigten in IT-Start-ups bzw. von Konstellationen ihrer Strebungen vorgestellt: (a) „der karriereorientierte Unternehmer“, (b) „der technikorientierte Gründer“, (c) „der technikbegeisterte Mitarbeiter“, (d) der „New-Economy-orientierte Mitarbeiter“ sowie (e) „der extrinsisch orientierte Mitarbeiter“.

Im *fünften Kapitel* (wiederum von Eyko Ewers) geht es um jene beruflichen Kompetenzen von IT-Beschäftigten, die aus der Sicht der Befragten für ihre jeweiligen beruflichen Tätigkeitsfelder als zentral gelten. Diese subjektiv berichteten Kompetenzen werden zunächst auf der Grundlage der Taxonomie von Erpenbeck und Heyse (1996, 1999) für die gesamte Stichprobe und anschließend für die verschiedenen, in unserem Sample repräsentierten Tätigkeitsfelder (Softwareentwicklung, Vertrieb, Management etc.) dargestellt. Es zeigt sich, dass die jungen IT-Beschäftigten vor allem jenen *Selbstkompetenzen* mit einer methodisch-funktionalen Ausrichtung (z.B. des Selbstmanagements, der Selbstmotivation etc.) zentrale Bedeutung zuschreiben, die den eingangs genannten, generell im Zuge des Strukturwandels zunehmenden beruflichen Anforderungen entsprechen. Außerdem spielen *Netzwerkkompetenzen* sowie Kompetenzen im Bereich der *Schnittstellenkommunikation* eine entscheidende Rolle im Kontext der neu gegründeten IT-Unternehmen. Angesichts solcher offen erhobenen Kompetenzbeschreibungen werden die Probleme und Defizite einer bloß inhaltlich-funktionalistischen Kategorisierung beruflicher Kompetenzen auf wissenschaftlicher Ebene sichtbar.

Im *sechsten Kapitel* (von Eyko Ewers, Ernst Hoff und Ulrike Schraps) werden die bislang wichtigsten Projektergebnisse zu „neuen“ Formen der Lebensgestaltung vorgestellt: Es zeigt sich, dass bei einer Mehrheit der Befragten tatsächlich neuartige Formen der Lebensgestaltung dominieren, die durch eine teilweise extrem starke *Arbeitszentrierung und Entgrenzung* von Berufs- und Privatleben gekennzeichnet sind. Hier lassen sich verschiedene Unterformen abgrenzen: (a) eine „Verschmelzung der Lebenssphären“, bei der Arbeit und Freizeit eine inhaltliche Einheit bilden, (b) eine „extrem arbeitszentrierte Entgrenzung“, bei der das Privatleben nahezu vollständig von der Arbeit „verschluckt“ wird sowie (c) eine „relativierte“ Entgrenzung, bei der die extreme Dominanz des Berufs problematisiert wird und bei der ansatzweise bereits eine davon abgrenzbare „Rest“-Freizeit in den Blick gerät. Ein arbeitszentriertes Leben muss allerdings nicht ausschließlich mit einer Entgrenzung der Lebenssphären einhergehen. Es gibt auch stark arbeitszentrierte Personen mit jenen traditionellen Formen der Lebensgestaltung, die wir im Anschluss an unsere früheren Forschungsarbeiten als „*Segmentation*“ sowie als „*Integration*“ bezeichnen. Einige von ihnen segmentieren bzw. trennen strikt zwischen dem Berufs- und Privatleben, damit ihre privaten nicht mit den beruflichen Handlungsanforderungen kollidieren; und ihr Privatleben (z.B. in Wochenendbeziehungen) gilt ihnen als Ausgleich für ihre überaus starke Konzentration auf die Arbeit und für berufliche Belastungen. Andere – und hier nur Frauen – versuchen, ihr enormes Arbeitsengagement und ihre privaten Anforderungen zu integrieren und zu koordinieren. Nur ganz wenige junge Start-up-Beschäftigte praktizieren eine Lebensgestaltung der *Segmentation* oder *Integration*, bei der das Verhältnis zwischen den Lebenssphären ausbalanciert ist.

Im *siebten Kapitel* (von Ulrike Schraps) rücken *Vorstellungen der jungen IT-Beschäftigten zu ihrer künftigen Lebensgestaltung* in den Mittelpunkt. Die beruflichen und privaten Ziele der befragten Frauen und Männer wurden inhaltsanaly-

tisch klassifiziert und hinsichtlich ihrer Konkretheit sowie ihrer zeitlichen Reichweite eingeschätzt. Dabei zeigt sich, dass die Befragten ihre beruflichen Pläne relativ konkret benennen und sie auch zeitlich in Form kurz-, mittel- und langfristiger Projekte ordnen können. Private Ziele haben dagegen einen stärker allgemeinen Charakter und werden zeitlich weniger deutlich differenziert. Ein vielfach geäußertes Ziel im privaten Bereich ist der allgemeine Wunsch nach mehr freier Zeit. Mit Blick auf die im vorangegangenen Kapitel dargestellten Formen der Lebensgestaltung zeichnet sich bereits bei der Erstbefragung ab, dass etliche Befragte eine weiterhin extrem arbeitszentrierte und entgrenzte Lebensgestaltung nur als *temporäres Projekt* antizipieren, während die wenigen Befragten mit einer Work-Life-Balance diese Lebensgestaltung auch in Zukunft beibehalten wollen. Die sich in diesem Zusammenhang abzeichnenden geschlechtsspezifischen Differenzen werden im nachfolgenden Kapitel präzisiert.

Im *achten Kapitel* widmet sich Ulrike Schraps *ungleichen beruflichen Chancen von Frauen und Männern im IT-Bereich* und versucht, Erklärungen für diese Differenzen aufzuzeigen. Als Ergebnis der qualitativen Interviewauswertung kann ein Nebeneinander von Gleichheit und Ungleichheit festgehalten werden: Während sich die Befragten hinsichtlich ihres Qualifikationsniveaus nicht voneinander unterscheiden, zeigen sich beim Vergleich der Tätigkeitsinhalte geschlechtsspezifische Differenzen. Weitere Unterschiede finden sich, wenn man die Lebensgestaltung der Frauen und Männer miteinander vergleicht, die bereits Kinder haben: So liegen die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten der Väter weit über denen der befragten Mütter. Denn die Väter werden privat von ihren Partnerinnen stärker entlastet als die Mütter von ihren Partnern. Aus solchen Befunden zu bestimmten Untergruppen wie diejenigen mit Kindern lassen sich Aussagen zu unterschiedlichen beruflichen Chancen von Frauen und Männern in IT-Start-ups ableiten.

Im *neunten Kapitel* (von Ernst Hoff) werden theoretische Überlegungen und Thesen vorgestellt. Ein bereits früher entwickelter *handlungs- und identitätstheoretischer Rahmen zur Beschreibung von Formen der Lebensgestaltung* (Hoff & Ewers, 2002, 2003) wird mit Bezug auf die hier zuvor dargestellten empirischen Befunde bei Personen im Brennpunkt des Strukturwandels der Arbeit erweitert. Außerdem soll damit eine Perspektive für die weitere empirische Analyse von Entwicklungsprozessen dieser Personen und ihrer Lebensgestaltung im Längsschnitt aufgezeigt werden. Im Vordergrund stehen intrapsychische Konflikte – und zwar zunächst zwischen unterschiedlichen beruflichen Strebungen bzw. Zielen und deren jeweiliger Realisierung. Diese individuellen sind eng an jene interpersonalen und organisationalen Konflikte gebunden, die im dritten Kapitel beschrieben worden sind. Wenn sich nun bei Personen mit extrem arbeitszentrierter Lebensgestaltung Konflikte zwischen diesen persönlichen Zielen innerhalb des Berufes allzu sehr verschärfen, wird es wahrscheinlich, dass sie verstärkt über sich selbst nachdenken, ihre bisherige Zielstruktur reflektieren und versuchen, ihre Lebensgestaltung zu ändern, um diese Konflikte entschärfen und „aushalten“ zu können. Dann kann es – so unsere These – zur traditionellen Lebensgestaltungsform einer

Segmentation kommen, bei der private Ziele und Handlungsstränge neben die beruflichen treten und kompensatorisch als positives Gegengewicht zu den negativ erlebten beruflichen Konflikten fungieren. Die privaten werden aber getrennt von den beruflichen Zielen realisiert, so dass sich die Handlungsstränge in beiden Lebensbereichen nicht gegenseitig behindern. Oder es kann zu Versuchen einer Integration kommen, bei der berufliche und private Ziele sowie Handlungsstränge koordiniert werden, um neue Konflikte, nun zwischen den beruflichen und den privaten Zielen, zu vermeiden. Solche Entwicklungsverläufe, die in diesem Kapitel ebenso wie die Ausbildung von Kompetenzen der reflexiven Konfliktbewältigung theoretisch beschrieben werden, sollen mithilfe der weiteren Erhebungen im Projekt „KOMPETENT“ empirisch genauer untersucht werden.