

5. Methode

Alle dieser Arbeit zugrundeliegenden Daten sind im Forschungsprojekt „KOMPETENT“ erhoben wurden. Daher soll das Projekt und die darin angelegten zentralen Forschungsfragestellungen an dieser Stelle vorgestellt werden (Kapitel 5.1). Darauf folgen Ausführungen zur Auswahl der Interviewpartner und zu den Erhebungsmethoden (Kapitel 5.2) sowie eine Erläuterung des Aufbaus und der Themenbereiche des Interview-Leitfadens (Kapitel 5.3). Abschließend wird das Auswertungsverfahren dargestellt (Kapitel 5.4).

5.1 Das Forschungsprojekt „KOMPETENT“

Die Entstehungsgeschichte und Entwicklung des Projektes „KOMPETENT“ ist in mehreren Forschungsberichten aus dem Arbeitsbereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie (vgl. Ewers & Hoff, 2002a; Ewers & Hoff, 2002b; Petersen, Ewers, Schraps & Hoff, 2002a; Ewers, Hoff & Schraps, 2004) ausführlich dokumentiert worden. In diesem Abschnitt sollen auf der Grundlage dieser Berichte noch einmal die wichtigsten Eckdaten des Projektes genannt werden.

Das Projekt „Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung – Kompetenzentwicklung von Beschäftigten im IT-Bereich“ 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. Die erste Erhebung konnte im Frühjahr 2003 abgeschlossen werden. Im Fokus der Untersuchung standen Fragen der Lebensgestaltung und Kompetenzentwicklung junger Beschäftigter, die im Kernbereich der Informations- und Kommunikationstechnologie in überwiegend neugegründeten kleinen Unternehmen – sogenannten „Startups“ als Selbständige und Mitarbeiter tätig sind. Die leitenden Forschungsfragen und -ziele des Projekts lassen sich wie folgt zusammenfassen: Zum einen sollte die Arbeits- und Lebenssituation junger Beschäftigter in innovativen klein- und mittelständischen Unternehmen des IT-Bereichs möglichst präzise beschrieben werden; zum anderen sollte geklärt werden, ob sich die These einer zunehmenden Entgrenzung von Berufs- und Privatleben empirisch bei Personen belegen lässt, deren berufliche Tätigkeit als prototypisch für neue Arbeitsformen gelten kann.

Im Rahmen dieser Überlegungen sollen eine Reihe von Fragen beleuchtet werden: Gestalten die Beschäftigten 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? Sind ihnen neben ihrer Arbeit nicht auch andere soziale Umfelder wichtig? Und weiter: Welche subjektiven Orientierungen, Motive persönlichen Ziele und Vorstellungen zur eigenen Person, zum eigenen Leben und zur eigenen Zukunft erachten sie als relevant und welche Kompetenzen sind für eine derart arbeitszentrierte und entgrenzte Lebensgestaltung erforderlich? Von Interesse war vor allem die Frage, in welcher Weise sich diese Personen verändern, wenn sie mit neuen Handlungs- und Lernkontexten außerhalb des beruflichen Bereichs konfrontiert werden: Können und wollen sie Formen einer derart arbeitszentrierten und entgrenzten Lebensgestaltung auch noch „durchhalten“, wenn sie älter werden, feste Partnerschaften eingehen oder gar Kinder haben? Wie entwickeln sich die genannten inneren Merkmale (Motive, Ziele, Handlungskompetenzen etc.) im Zusammenhang mit der Organisationsentwicklung und im Kontext der gesamten Lebensgestaltung? Und schließlich: In welchem Maße trägt diese Entwicklung ihrerseits zum Wandel oder zur Stabilisierung der eigenen Lebensumstände bei?

In Kapitel 4 ist bereits dargelegt worden, dass die vorliegende Arbeit nicht auf alle diese Fragen eingeht, sondern sich schwerpunktmäßig mit dem Einfluss des Geschlechts der Befragten auf die Arbeits- und Lebensgestaltung befasst¹⁶.

5.2 Auswahl der Interviewpartner und Erhebungsmethoden

Zur Untersuchung der Arbeits- und Lebensgestaltung von Beschäftigten in IT-Startups konnten insgesamt 85 Personen befragt werden. Die Erhebung der Interviewserie begann Anfang des Jahres 2002 und wurde im Frühjahr 2003 abgeschlossen. Bei den befragten 31 Frauen im Alter von 22 bis 48 Jahren (Durchschnittsalter: 33,8 Jahre) und 54 Männern (Alter 18 bis 50 Jahre, Durchschnittsalter 32,8 Jahre) handelt es sich vor allem um junge Gründer und Mitarbeiter aus sogenannten IT-Startups. Als Kooperationsunternehmen konnten 45 kleine und mittelständische Firmen gewonnen werden, deren Produkt- und Dienstleistungsspektrum von der Spezifikation von Standardprogrammen über individuelle Softwarelösungen im Rahmen von Auftragsproduktionen bis hin zu hoch innovativen eigenen Produktentwicklungen reichte. Zur Gruppe der Befragten gehören daneben auch sieben alleinselbständige Unternehmer und Unternehmerinnen, sogenannte „Soloselbständige“ (fünf Frauen und zwei

¹⁶ Die Fragen zur Unternehmensentwicklung sowie zu Konflikten und Commitment der Mitarbeiter sind schwerpunktmäßig in der Dissertation von Olaf Petersen (2004) bearbeitet worden; die Fragen zu Kontrollvorstellungen, zu beruflichen Motiven und Strebungen und zu beruflichen Kompetenzen im Zusammenhang mit der Lebensgestaltung sind schwerpunktmäßig in der Dissertation von Eyko Ewers (2005) behandelt worden.

Männer) sowie sechs Angestellte (zwei Frauen und vier Männer) aus einem etablierten IT-Großunternehmen mit über 5000 Beschäftigten. Da sich die letztgenannte Gruppe hinsichtlich ihrer Arbeits- und Lebensgestaltung in typischer Weise von der Mehrheit der Startup-Beschäftigten unterscheidet, wird sie im Rahmen der Ergebnisdarstellung gesondert betrachtet.

Bei der Suche nach geeigneten Interviewpartnern gingen wir zunächst davon aus, dass sich der Suchprozess schwierig gestalten würde. Angesichts der zum Zeitpunkt der Erhebung problematischen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – viele der neugegründeten Unternehmen kämpften bereits um ihr wirtschaftliches Überleben und mussten Mitarbeiter entlassen – rechneten wir mit einer eher geringen Bereitschaft zur Teilnahme an einem etwa zweistündigen Interview. Angesichts dieser Kontextbedingungen waren wir von der überwiegend positiven Resonanz auf unser Forschungsvorhaben überrascht: Die Reaktion auf jede zweite Interviewanfrage war positiv. Die hohe Kooperationsbereitschaft führen wir vor allem auf die persönliche Ansprache unserer Interviewpartner im Rahmen eines aufwändigen Auswahlverfahrens zurück. Nach einer intensiven Internetrecherche zu möglichen Unternehmen mit den uns interessierenden Merkmalen – neugegründete, kleine bis mittelständische, technologienahe Software-Unternehmen – wurden deren Gründer bzw. für Außenkontakte zuständige Mitarbeiter zunächst per E-mail kontaktiert. Im darauf folgenden Telefonat informierten wir ausführlicher über die Projektziele und gingen auf Rückfragen ein. Bei der Hälfte aller angefragten Unternehmen konnten wir daraufhin Gesprächstermine mit Gründern und Mitarbeitern vereinbaren. Vor Beginn des eigentlichen Interviews wurden die Forschungsfrage und die Vorgehensweise noch einmal explizit erklärt und optisch dargestellt mithilfe einer von uns vorbereiteten Powerpoint-Präsentation, die anschließend den Gesprächspartnern zum Verbleib ausgehändigt wurde. Da die Gespräche bei allen Ansprechpartnern auf eine sehr positive Resonanz stießen, war es in etlichen Unternehmen möglich, weitere Mitarbeiter bzw. Partner der bereits interviewten Gründer zu gewinnen. Bei der Auswahl der Fälle wurde darauf geachtet, die vorhandene Heterogenität im Untersuchungsfeld möglichst vollständig zu erfassen, d.h., wir bemühten uns, Mitarbeiter beiderlei Geschlechts und aus allen Hierarchiestufen sowie aus allen relevanten Bereichen der Unternehmen zu gewinnen. Die Interviews fanden in der Regel am Arbeitsplatz der Befragten statt; in einigen Fällen auf Wunsch der Befragten auch in unserem Institut, oder in deren Privatwohnung, oder in öffentlichen Cafés.

Da die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten in IT-Startups empirisch noch kaum erforscht sind (vgl. Kap. 1.4 und 2.4), war methodisch ein offenes und exploratives Vorgehen notwendig. Das allgemeine Ziel von offenen Befragungen ist es, „Zugang zum Akteurswissen“ der Befragten zu erlangen (Kelle & Kluge, 1999: 29), also zu untersuchen, „wie Akteure ihre sozialstrukturell vorgegebenen Handlungsoptionen und -einschränkungen wahrnehmen und deuten, welche Handlungsziele sie unter diesen Bedingungen entwickeln und welche Mittel sie zur Erreichung einsetzen“ (ebd.: 53). Nach Kelle und Kluge (1999) geht

es darum, mithilfe von qualitativen Interviews die komplexe soziale Realität der Befragten zu begreifen und auf dieser Basis theoretische Aussagen über den Gegenstandsbereich zu entwickeln. In diesem Sinne folgte das Vorgehen im Forschungsprojekt „KOMPETENT“ methodologisch den Arbeiten von Kelle und Kluge (1999) sowie von Witzel (1989), Blumer (1954) und Gerhardt (1986, 2000). Die theoretischen Vorüberlegungen zur Transformation der Arbeitsgesellschaft und die daraus ableitbaren Konsequenzen für das individuelle Arbeitshandeln und die Lebensgestaltung (vgl. Ewers & Hoff, 2002a, b) dienten der Eingrenzung des Problemfeldes und wurden im Interview-Leitfaden (Ewers & Hoff, 2002b) entsprechend formuliert. Zur Erhebung der Daten wurden halboffene, leitfadengestützte Interviews eingesetzt. Der Leitfaden diente somit der Vorstrukturierung der Interviews auf Basis der theoretischen Vorüberlegungen und Annahmen, die Fragen waren aber so offen gehalten, dass auch empirisch Neues zu Tage treten konnte. Mit Blick auf die ökologische Validität wurde während der Interviews eine möglichst ungezwungene Gesprächssituation geschaffen, in der die Befragten den notwendigen Freiraum und die Sicherheit entwickeln konnten, um in ihrer eigenen Sprache und in ihrem eigenen Tempo die für sie wichtigen Aspekte und subjektiv bedeutsamen Zusammenhänge darzustellen.

Nun zum Aufbau des der halboffenen Befragung: Der Interview-Leitfaden enthält halbstrukturierte, biographische und problemzentrierte Interviewteile.

- Die *halbstrukturierten Interviewteile* (vgl. dazu: Hoff & Hohner, 1992; Hoff et al., 1999; Büssing, 1992) beziehen sich auf folgende Fragen: Fragen zur zeitlichen Struktur des (Arbeits-)Alltags, zur Beschreibung und zur subjektiven Bewertung der eigenen Arbeitssituation, der laufenden Projekte und der eigenen Firma; Fragen zur Wahrnehmung und Bewertung der in der Arbeit erforderlichen sowie der eigenen Kompetenzen; Fragen zu Kontrollvorstellungen und -überzeugungen; Fragen zu subjektiven Relationen der Lebenssphären; Fragen zu subjektiven Bewertungen der eigenen Freizeit (sowie der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit).
- Die *biographischen Interviewteile* (vgl. dazu Hoff, Lempert & Lappe, 1991) beziehen sich auf: Angaben zum beruflichen und außerberuflichen Werdegang, die Beschreibung von Jahresverläufen und selbst wahrgenommener Kompetenzentwicklung im Kontext der Unternehmen und sozialer Umfelder sowie Vorstellungen zur Zukunft (z.B. zu Zielen und Projekten im beruflichen und privaten Bereich, möglichen Hindernissen, Realisierungschancen).
- Die *problemzentrierten Interviewteile* (vgl. dazu Witzel, 1989) beziehen sich auf: Fragen zu Macht im Unternehmen, Fragen zu intra- und interpersonalem Konflikten, und Fragen zu wahrgenommenen Lebensproblemen und Bewältigungsstrategien im beruflichen und privaten Bereich.

Die vorliegende Arbeit umfasst vor allem die *Auswertung der halbstrukturierten Interviewteile* zur zeitlichen Struktur des Alltags und zu den subjektiven Vorstellungsmustern der Relation von Berufs- und Privatleben, die *Auswertung der biographischen Interviewteile* zum individuellen Werdegang und zu individuellen Zukunftsvorstellungen sowie die *Auswertung der problemzentrierten Interviewteile* zu individuellen Lebensproblemen und Bewältigungsstrategien im beruflichen und privaten Bereich. Dennoch soll im Folgenden das gesamte Themenspektrum des Interview-Leitfadens (vgl. Ewers & Hoff, 2002b) vorgestellt werden, da die Antworten zu den für diese Arbeit relevanten Themenbereichen oft auch in Verbindung mit Fragen zu anderen Schwerpunkten gegeben wurden. Darüber hinaus lassen sich die Informationen vor dem Hintergrund des Gesamtinterviews sehr viel besser einordnen und interpretieren.

5.3 Aufbau und Themenbereiche des Interview-Leitfadens

Der Interview-Leitfaden wurde auf der Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen in einem langwierigen Diskussionsprozess entwickelt und im Rahmen von Probeinterviews weiter differenziert. Die endgültige Version des Interview-Leitfadens (siehe Anhang) umfasst folgende Themenbereiche: (1) Angaben zur Person und zum beruflichen Werdegang, (2) Angaben zum Unternehmen und zur aktuellen beruflichen Tätigkeit, (3) Motive und Kompetenzen sowie Beanspruchungen, Konflikte und Bewältigungsstrategien, (4) Privatleben und Verhältnis der Lebenssphären, (5) Zukunftsvorstellungen. Für die vorliegende Arbeit wurde der Leitfaden zusätzlich um einige geschlechtersensibilisierende Fragen erweitert, die sich quer durch alle fünf Hauptfragekomplexe ziehen und potentielle geschlechtstypische Besonderheiten thematisieren (siehe Anhang).

Die Interviews wurden in der Regel von zwei Interviewern geführt (in sehr wenigen Ausnahmefällen konnte aus organisatorischen Gründen nur ein Interviewer anwesend sein), die sich und das Forschungsprojekt zu Beginn des Gesprächs kurz vorstellten und auf die Anonymisierung aller Daten hinwiesen. Alle Interviews wurden anschließend mit Einverständnis der Befragten auf Tonband aufgezeichnet. Die Befragungen begannen jeweils mit einigen soziodemografisch üblichen Fragen zu Alter, Familienstand bzw. Partnerschaft, Beruf des Partners, Haushaltsstand und zu Anzahl und Alter von Kindern. Im Anschluss daran hatten die Befragten in einer längeren narrativen Sequenz ausführlich Gelegenheit, ihre eigene Person im Verlauf ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung darzustellen. Hier ging es um eine möglichst detaillierte Rekonstruktion der für die Befragten wichtigsten Tätigkeits- und Lernverläufe sowie Qualifizierungsprozesse. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Beschreibung von selbst- und fremdinitiierten beruflichen Wechseln und Übergängen, da die Vermutung nahe lag, dass gerade bei dieser Personenstichprobe eine Vielzahl unterschiedlicher

Berufs- und „Kompetenzbiographien“ vorkommen (Erpenbeck & Heyse, 1999). Im Anschluss an diese narrative Sequenz sollte der eigene Berufsverlauf subjektiv bewertet werden: Die Interviewpartner mussten einschätzen, ob ihr bisheriger Berufsverlauf eher kontinuierlich oder diskontinuierlich war, und ob sie ihn insgesamt im Rückblick eher als aufsteigend, kontinuierlich oder absteigend erlebt haben. Im sich daran anschließenden Abschnitt zu Kontrollvorstellungen wurden die Interviewpartner nach den wichtigsten Einflüssen auf ihren Berufsverlauf gefragt. Hier ging es darum, in welchem Maße sich Befragte rückblickend selbst als Subjekt und/oder Objekt ihres beruflichen Handelns begreifen. Anhand einer vorbereiteten Kartenabfrage sollten sie – möglichst anhand von konkreten Beispielen – entscheiden, ob eher „eigene“, „äußere“, „unvorhersehbare“ Einflüsse oder „alle Einflüsse zusammen“ für sie maßgeblich waren (zum Verfahren vgl. Hoff & Hohner, 1992).

Der nächste Abschnitt des Leitfadens besteht aus einem Fragekomplex zur Entwicklung der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind und zu ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit dort. Insbesondere bei den befragten Gründern und Gründerinnen standen Fragen zur Gründung und Entwicklungsgeschichte der Organisationen im Mittelpunkt. Von Interesse waren hier: die Anzahl der Gründer, die Finanzierungs- und Rechtsform des Unternehmens, das Produkt- und Dienstleistungsangebot, das Leitbild des Unternehmens, der strategische Unternehmensaufbau, die Entwicklung der Mitarbeiteranzahl und die Erfahrungen im Umgang mit Unternehmenskrisen. Bei der aktuellen beruflichen Tätigkeit zielten die Fragen auf: die Art des Beschäftigungsverhältnisses, die Position im Unternehmen, das Gehalt und die berufliche Entwicklung im Unternehmen. Um die Arbeitsanforderungen nachvollziehbar zu verdeutlichen, sollten die Befragten dann möglichst plastisch einen „typischen Arbeitstag“ inklusive aller Haupt- und Nebentätigkeiten schildern. Diese Informationen sollten Aufschluss darüber geben, mit welchen Arbeitsanforderungen die Befragten konfrontiert werden und mithilfe welcher Strategien sie diese bewältigen. Vertieft wurden diese Schilderungen durch präzise Nachfragen bei den Arbeitszeiten: Wie lange dauert ein Arbeitstag durchschnittlich? Wie flexibel verteilt sich die Arbeit auf die Arbeitswoche bzw. den Arbeitsmonat? Wie oft fallen Überstunden an und wie oft Wochenendarbeit? Und: Wie viele Urlaubstage stehen den Befragten zu und wie viele nehmen sie tatsächlich? Diese Fragen waren zentral für die Bestimmung der Formen der Lebensgestaltung – insbesondere die Form der Entgrenzung –, da sich auf Grundlage der Antworten hierzu die Belastung und Beanspruchung der Befragten durch die Arbeit relativ präzise bestimmen ließ, und darüber hinaus in den narrativen Sequenzen auch die subjektiven Bewertungen der Befragten mit einfließen. Weitere Fragen zur Arbeitsorganisation sollten klären, inwieweit sich in den IT-Startups Tendenzen zur „fremdorganisierten Selbstorganisation“ (Voß & Pongratz, 1997) oder „kontrollierten Autonomie“ (Vieth, 1995) feststellen lassen: Von Interesse war also z.B., ob die Arbeit weitgehend in Projekten organisiert und direkte Führung durch die Führung durch Kennziffern substituiert wird. Im Rahmen von Fragen zur innerbetrieblichen Kooperation wurde auch dem öffentlich

kommunizierten Mythos von der Firma als „großer Familie“ nachgegangen und ob und wie sich dieser nach Phasen des wirtschaftlichen Einbruchs verändert hat. Weitere, für die vorliegende Arbeit wichtige Fragen zielten auf das Geschlechterverhältnis im Unternehmen. Es wurde sowohl danach gefragt, wie viele Frauen und Männer insgesamt im Unternehmen beschäftigt sind, und – vertiefend dazu – in welchem Beschäftigungsverhältnis und welchen Bereichen Frauen im Unternehmen tätig sind, als auch danach, ob und wie sich die Anwesenheit bzw. Abwesenheit von Frauen auf die Kooperation im Unternehmen auswirkt.

Im darauf folgenden Abschnitt des Leitfadens geht es um die Motive und Kompetenzen der Interviewpartner. Hier wurde nach den leitenden persönlichen Vorstellungen bei der Wahl des aktuellen Arbeitsplatzes und bei der aktuellen Tätigkeit sowie der Identifikation mit den Produkten des Unternehmens gefragt. Der Aspekt der Identifikation war vor allem im Zusammenhang mit Prozessen von Selbstausbeutung und Entgrenzung bedeutsam. Bei den Kompetenzen sollten die Befragten einschätzen, welche Kompetenzen bzw. Schlüsselkompetenzen bei ihrer aktuellen Tätigkeit von Bedeutung sind. Methodisch unterstützt wurde diese Frage durch die Vorlage von sieben Karten, auf denen (in Anlehnung an das entsprechende Schema von Erpenbeck & Heyse, 1999) alle optional möglichen Kompetenzbereiche – u.a. „Fachliches Wissen“, „Praktisches Können“, „Sozialer Bereich“ – festgehalten waren (vgl. Ewers & Hoff, 2002b: 21). Diese Karten, deren theoretische Bedeutung von den Interviewern nicht weiter erläutert wurde, sollten von den Befragten nach persönlicher Relevanz geordnet werden. Zudem sollten sie Auskunft darüber geben, wie sie ihre persönliche Kompetenzentwicklung bewerten und welche Bedeutung sie in ihrer Arbeit dem Thema „lebenslanges Lernen“ beimessen. Im letzten Abschnitt wurden Belastungen, Probleme, Konflikte bei der Arbeit und die persönlichen Bewältigungsstrategien der Befragten angesprochen. Hier interessierte besonders, ob und in welchem Maße die in der theoretischen Diskussion benannten Probleme wie extreme Arbeitszeiten, hohe Arbeitsverdichtung und hohe Arbeitszeitflexibilisierung von den Befragten tatsächlich als belastend erlebt werden. Nach einer offenen, allgemein gehaltenen Eingangsfrage zu Problemen und Belastungen wurde dieses Thema in einem zweiten Schritt noch einmal vertieft, indem konkret nach solchen Belastungspotentialen gefragt wurde, wie sie in der Literatur u.a. von Voß und Pongratz (1998) mit Bezug auf den „Arbeitskraftunternehmer“ beschrieben werden. Abschließend wurde gefragt, welche Möglichkeiten und Ressourcen die Mitarbeiter nutzen, um mit diesen Belastungen umzugehen.

Die zweite Hälfte des Interviews befasst sich – sozusagen – mit dem „Rest des Lebens“, dem außerberuflichen Bereich. Angesichts der teilweise extremen Arbeitszentrierung der Befragten leiteten die Interviewer diesen Abschnitt des Leitfadens zunächst mit der Frage ein, ob es überhaupt so etwas wie Freizeit bzw. ein Privatleben gebe, und falls ja, welche Inhalte in diesem Bereich für die Befragten zentral seien. Hier war es wichtig für die Interviewer, im

Gespräch zu erfassen, welche Funktion das Privatleben im Zusammenspiel mit dem Berufsleben innehat: Ist es nur ein sehr kleiner Bereich im Leben, der lediglich der Erhaltung und Wiederherstellung der eigenen Arbeitskraft dient? Oder ist es eher ein mehr oder minder eigenständiger Bereich, in dem auch andere als berufsbezogene Inhalte zentral sind? Eine weitere Frage lag angesichts der extremen Flexibilitätsanforderungen ebenfalls nahe, nämlich die nach der Planbarkeit des Privatlebens.

Aus den bis dahin genannten Informationen zu beruflicher Belastung und Besonderheiten des Privatlebens ergaben sich für die Interviewer schon erste Anhaltspunkte hinsichtlich einer Entgrenzung des Berufs- und Privatlebens. Darauf Bezug nehmend wurde im Gespräch thematisiert, ob es den Befragten schwer falle, Arbeit und Freizeit bzw. Berufs- und Privatleben voneinander zu unterscheiden, und welche Grenzen sie persönlich zwischen den beiden Lebensbereichen ziehen. Um diese subjektive Einschätzung weiter zu vertiefen, wurde anschließend noch einmal nachgefragt, wie die Befragten insgesamt das Verhältnis von Arbeit zu Freizeit über die Woche, den Monat und das Jahr (exklusive der Schlafenszeiten) einschätzen und wie sie dieses Verhältnis subjektiv bewerten. Eine Validierungshilfe für die Auswertung stellte dabei eine weitere Kartenabfrage im Interview dar. Auf insgesamt zwölf Karten waren alle logisch denkbaren Bezüge zwischen Berufs- und Privatleben symbolisiert (vgl. Ewers & Hoff, 2002b: 24). Folgende Einflüsse zwischen den Lebenssphären waren darauf festgehalten: Positive bzw. negative Einflüsse aus jeweils einem Bereich können sich ebenso auf den anderen Bereich auswirken; positive Einflüsse aus dem einen Bereich können sich negativ auf den anderen Bereich auswirken (z.B. kann sich eine subjektiv als positiv erlebte extreme Arbeitszentrierung negativ aufs Privatleben auswirken); negative Einflüsse aus dem einen Bereich können sich positiv auf den anderen Bereich auswirken (z.B. können Probleme im Berufsleben durch positive Erlebnisse im Privatleben kompensiert werden); außerdem können Beruf und Privatleben entweder keinen Einfluss aufeinander haben, oder bewusst getrennt werden, oder es können wechselseitige Einflüsse angenommen werden, und schließlich können die Grenzen zwischen beiden Bereichen verschwimmen. Aus diesen zwölf Karten sollten die Befragten diejenige bzw. diejenigen auswählen, die den aktuellen Bezug bzw. die aktuellen Bezüge zwischen ihrem Berufs- und Privatleben am besten beschreibt bzw. beschreiben. Wir erwarteten hier, dass z.B. eine subjektiv als erfolgreich erlebte Bewältigung entgrenzter Arbeits- und Lebensverhältnisse vor allem mit der Ausbildung komplexer Vorstellungsmuster zu Arbeit und Freizeit (z.B. im Sinne einer reziproken Interaktion) einhergehen. Denkbar sind aber auch Muster zu kausalen Relationen völlig traditioneller Art, z.B. dergestalt, dass es Freizeitaktivitäten etwa sportlicher Art gibt, die als Kompensation der Arbeit am PC begriffen und davon bewusst getrennt werden. Analog zu den vorher im Interview thematisierten beruflichen Belastungen wurden dann an dieser Stelle von den Interviewern Belastungen, Probleme und Bewältigungsstrategien im außerberuflichen Bereich angesprochen. Hier standen Fragen nach Problemen mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und nach Konflikten

zwischen Zielen im privaten und beruflichen Bereich im Mittelpunkt. Bei Befragten, die mit einem Partner zusammenleben, wurde die Arbeitsteilung in Haushalt und Familie beleuchtet. Dieser Abschnitt wurde mit Fragen nach Bewältigungsstrategien und nach der subjektiven Bewertung der Lebensgestaltung abgeschlossen.

Der letzte Teil des Leitfadens ist einem Ausblick in die Zukunft gewidmet. Für beide Lebensbereiche, Berufs- und Privatleben, wurde getrennt nach persönlichen Plänen, Zielen und Projekten gefragt. Um künftige Entwicklungen sowohl in alltäglicher, als auch in alltagsübergreifender sowie in biografischer Perspektive abzubilden, wurde dementsprechend nach kurz-, mittel- und langfristigen Zielen und Projekten gefragt. Um diese möglichst erschöpfend zu erfassen, wurde nicht nur nach (positiven) Zukunftsvisionen gefragt, sondern auch nach Vermeidungszielen, d.h. nach Befürchtungen bzw. „worst case szenarios“. Im privaten Bereich wurden darüber hinaus die hier zentralen Themen Partnerschaft und Familiengründung – falls sie nicht ohnehin spontan genannt wurden – noch einmal direkt angesprochen. Hier interessierte vor allem, ob und inwieweit gerade die jüngeren Beschäftigten eine Veränderung ihrer Lebensgestaltung zugunsten des Privatlebens wünschen bzw. erwarten. Abschließend wurde die künftige Entwicklung der Relation der beiden Lebenssphären thematisiert. Diese Frage sollte klären, ob die aktuelle Lebensgestaltung von den Befragten nur als temporäre Übergangsphase antizipiert wird, oder ob sie sich vorstellen können, das gegenwärtige Verhältnis der Lebenssphären in die Zukunft zu verlängern.

Im Anschluss an das Interview wurden die Interviewpartner zusätzlich noch um die Teilnahme an einer sich daran anschließenden und bis zur Zweiterhebung fortlaufenden *Online-Befragung* gebeten. Um relevante Entwicklungen im Berufs- und Privatleben der Untersuchungspartner zwischen den beiden Erhebungszeiträumen der geplanten längsschnittlichen Erhebung fortlaufend ökologisch valide erfassen zu können, wurde ein Katalog von Fragen mit z.T. vorgegebenen, z.T. völlig offenen Antwortmöglichkeiten entwickelt, mit dessen Hilfe seit Frühjahr 2002 eine für alle Untersuchungsteilnehmer ständig fortlaufende Online-Befragung durchgeführt wird (vgl. Brümman, 2003). Das Konzept des Online-Fragebogens ist mit dem eines Tagebuchs vergleichbar: Aufgrund der Alokalität und Asynchronität dieses Erhebungsinstruments können die Befragten von nahezu jedem Ort und zu einem von ihnen gewählten Zeitpunkt Einträge in den Online-Fragebogen vornehmen, der eine Zusammenfassung der zentralen Fragen des Interview-Leitfadens in Form geschlossener und offener Items beinhaltet. Es ist daher möglich, genau in dem Moment Fragen zur Art und Bewertung von Veränderungen in der Arbeits- und Lebensgestaltung und zu deren Auswirkungen zu beantworten, wenn diese tatsächlich stattgefunden haben. Aus forschungsmethodischen Gründen (z.B. zur Bestimmung der tatsächlichen „drop-outs“) werden Personen, die innerhalb von drei Monaten keinen Eintrag vorgenommen haben, per E-mail um eine Aktualisierung gebeten. Die Art der Erhebung hat unter unseren Interviewpartnern, bei denen die Affinität

zum Befragungsmedium Internet wohl so stark wie bei kaum einer anderen Beschäftigten-Gruppe ausgeprägt ist, eine besonders hohe Akzeptanz gefunden. Über zwei Drittel von ihnen nehmen seit der Erstbefragung an der Online-Kurzbefragung teil.

5.4 Auswertungsverfahren

Zur Auswertung der Interviews wurden alle 85 Tonbandaufnahmen nach verbindlichen Regeln transkribiert. Die Interviewtranskripte dienten zusammen mit den Kurzprotokollen, die die Interviewer jeweils direkt im Anschluss an jedes Interview verfasst hatten, für alle Mitarbeiter im Projekt als Auswertungsgrundlage. In einem ersten Schritt wurden auf der Basis dieser Kurzprotokolle und von Gesprächseindrücken der Interviewer zunächst einige, hinsichtlich der Lebensgestaltung möglichst kontrastierende Fälle nach dem Prinzip des „theoretical sampling“ (Strauss & Corbin, 1996) ausgewählt und gemeinsam qualitativ analysiert. In einem zweiten Schritt wurden in einem intensiven Diskussionsprozess in der Projektgruppe die einzelnen Kategorien und Dimensionen, die bereits a priori im Leitfaden vorgegeben waren, den empirischen Fällen entsprechend modifiziert, ausdifferenziert und weiter entwickelt. Durch die gemeinsame Auswertung weiterer Interviews wurde die Kategorien- und Dimensionenbildung jeweils Fall für Fall immer wieder überprüft und gegebenenfalls revidiert, korrigiert und ergänzt. Im Laufe dieses aufwendigen und relativ langwierigen Prozesses entstand nach und nach ein verbindliches Auswertungsmanual¹⁷ (Petersen et al., 2002), in dem alle im Interview-Leitfaden und in den Interviews thematisierten Aspekte aufgegriffen und nach Kategorien geordnet wurden. Im Rahmen dieser Diskussionen wurden – auch aufgrund theoretischer Überlegungen – überdies noch neue Fragestellungen entwickelt, an die zunächst mit Blick auf die Erhebung gar nicht gedacht war, die aber in der Auseinandersetzung mit dem empirischen Material zunehmend an Gewicht gewannen. Dies trifft zum Beispiel auf den Themenbereich „Reflexivität“ zu (vgl. Petersen et al., 2002: 44ff.): Hier zeigte sich, dass einige Befragte ihr Handeln rein zweckrational begründeten, während andere ihr Handeln an normativen Werten ausrichteten – wobei die Vermutung nahe lag, dass letztere diese sozialkognitiv-moralischen Kompetenzen durch die erfolgreiche Bewältigung kritischer Lebensereignisse erworben hatten. Am Ende dieses Vorgehens wurden alle theoretischen und auswertungspraktischen Überlegungen und Anmerkungen in einem 40 Seiten starken Auswertungsmanual in Form eines Begleittextes zum eigentlichen Auswertungsleitfaden festgehalten. Bezogen auf den eigenen thematischen Schwerpunkt enthält das Manual z.B. zur Bestimmung der Relation von Berufs- und Privatleben (vgl. Petersen et al., 2002: 38f.) im Begleittext sowohl die bereits vorliegenden Operationalisierungen zu den Hauptformen der Lebensgestaltung aus dem DFG-Projekt „PROFIL“ (Hoff et al., 2002) als auch erste, noch

¹⁷ Das Auswertungsmanual befindet sich im Anhang.

relativ offene Formulierungen zu möglichen Unterformen, die auf der gemeinsamen Auswertung der ersten kontrastierenden Interviewfälle beruhen. Beim Punkt „Geschlechterverhältnisse in den Startups“ (vgl. Petersen et al., 2002: 48f.) werden dort erste Hypothesen zu potenziellen Faktoren der Inklusion (z.B. aufgrund von sogenannten „soft skills“) und zur Exklusion (z.B. durch einen erschwerten Zugang zu informellen Netzwerken) von Frauen in den Unternehmen thematisiert. Die in diesem Manual zusammengetragenen Kategorien haben sich also in einem längeren Prozess teils aus der Empirie, teils aus logischen Überlegungen, teils aus theoretischen Vor- und Nachüberlegungen sowie durch bereits vorliegende Operationalisierungen ergeben.

Aufgrund der thematischen Schwerpunkte der drei Dissertationen, die im Rahmen des Gesamtprojektes erarbeitet wurden, hatten sich die Auswertenden auf ein arbeitsteiliges Vorgehen geeinigt. Jeder wertete schwerpunktmäßig „seinen“ Bereich aus, wobei dazu immer das gesamte Interview intensiv analysiert werden musste, da die Aussagen zu den einzelnen Themenbereichen aufgrund des offenen, befragtenzentrierten Vorgehens im Gespräch in der Regel über das gesamte Interview streuten. Unterstützt wurde das Auswerter-Team außerdem durch studentische Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt bereits mit der Erstellung ihrer Diplomarbeiten im Rahmen von „KOMPETENT“ begonnen hatten, so dass im Anschluss an jede Einzelauswertung jeder Fall von mindestens drei, meistens aber vier bis fünf Auswertern diskutiert und auf diese Weise gründlich evaluiert wurde. Strittige Fälle wurden dabei solange im Plenum diskutiert, bis eine Einigung über deren eindeutige Zuordnung zu einer bestimmten Form der Lebensgestaltung erzielt werden konnte. Als zusätzliche Möglichkeit der Validierung konnten außerdem bei der Zuordnung der Personen zu den Formen der Lebensgestaltung die Antworten der Befragten auf die Kartenabfrage zum Verhältnis der Lebenssphären im Rahmen des leitfadengestützten Interviews herangezogen werden. Den Befragten waren – wie oben erwähnt – insgesamt zwölf Karten¹⁸ vorgelegt worden, aus denen sie die Karte (bzw. Karten) auszuwählen sollten, die ihre gegenwärtige Situation am besten kennzeichnet (bzw. kennzeichnen). Bei der Wahl mehrerer Karten wurden sie gebeten, eine Rangreihe zu bilden. Im Ergebnis bestätigte die Kartenwahl in fast allen Fällen die Zuordnung der Auswerter. Das heißt, dass beispielsweise Personen, die von den Auswertern der Form „Entgrenzung“ zugeordnet wurden, in der Regel auch die Karte „Grenzen verschwimmen“ ausgewählt hatten (oder diese Karte in der Rangreihe aller Karten im oberen Bereich verorteten), während diejenigen, die der Form „Segmentation“ zugeordnet wurden, überwiegend auch die Karte „Be-

¹⁸ Folgende zwölf Relationen sind hypothetisch zwischen den Bereichen Beruf und Privat denkbar: Kein Einfluss (1), bewusste Trennung (2), Grenzen verschwimmen (3), wechselseitige Einflüsse (4), positive bzw. negative Einflüsse von Beruf auf Privat und umgekehrt (5, 6, 7, 8), Positives in einem Bereich wirkt sich negativ auf den anderen Bereich aus (9, 10), Belastungen in einem Bereich werden im anderen Bereich kompensiert (11, 12) (vgl. dazu Hoff, 1992; Grote et al., 1999).

wusste Trennung“ gewählt hatten. Diejenigen, die der Form „Integration“ zugeordnet wurden, hatten sich zumeist für die Karte „Wechselseitige Einflüsse“ entschieden.

Mein Schwerpunkt bei der Auswertung lag auf der Arbeits- und Lebensgestaltung der Befragten, und darüber hinaus galt es – quer über alle Kategorien hinweg – auf Hinweise zu achten, die auf eine Veränderung bzw. Persistenz der Geschlechterverhältnisse schließen lassen. Es musste also bezüglich der Lebensgestaltung für jeden einzelnen Fall das Ausmaß der Arbeitszentrierung und der Arbeitszeitflexibilität bestimmt, Entgrenzungstendenzen eingeschätzt und die Bedeutung des Privatlebens analysiert werden, um so zu einer angemessenen Einschätzung der Relation von Berufs- und Privatleben zu gelangen. In diese Einzelfallanalysen flossen zudem alle Äußerungen der Befragten ein, die sich auf zeitlich frühere Formen der Lebensgestaltung und zukünftige Vorstellungen einer Work-Life-Balance bezogen. Eine wichtige Rolle spielte außerdem bei denjenigen, die in einer Partnerschaft und zum Teil auch mit Kindern in einem Haushalt leben, die außerberufliche Arbeitsteilung zwischen den Partnern. Auf der anderen Seite richtete sich die Aufmerksamkeit auf jene geschlechterbezogenen Phänomene, die im beruflichen Bereich auf Prozesse einer geschlechterhierarchischen Segregation schließen lassen und sich z.B. in „Glass Ceiling“- „Token-“, und „Drehtür-Effekten“ manifestieren (vgl. dazu Kapitel 2.2) und im privaten Bereich auf eine eher traditionale oder egalitäre Rollenverteilung zwischen Partnern schließen lassen.

Im Verlauf des oben beschriebenen Wechselspiels – zwischen den schwerpunktbezogenen Einzelanalysen und deren Evaluierungen durch die Projektgruppe – kristallisierten sich dann mehr und mehr die tatsächlich wesentlichen Kategorien und Dimensionierungen für eine Typologisierung der Einzelfälle heraus, die in meinem Fall vor allem auf eine Typologisierung der Formen der Lebensgestaltung hinauslief. Bei der Bildung von Typen orientierte sich das Projekt insgesamt am Procedere der empirischen Typenbildung sensu Kelle und Kluge (1999). Die Autoren beschreiben ihr Verfahren in vier Auswertungsschritten: Nach einer intensiven Einzelfallanalyse (1) folgt das Erarbeiten von Vergleichsdimensionen und Kategorien sowie von Begriffen und Hypothesen (2), das in eine Phase des Ermitteln von Ähnlichkeiten und Unterschieden (3) übergeht, und am Ende in eine Zuordnung der Fälle zu unterschiedlichen Gruppen (4) mündet. Für Kelle und Kluge haben Typologien dabei in erster Linie eine heuristische Funktion: Sie sollen zu Erkenntnissen anregen, auf inhaltliche Sinnzusammenhänge aufmerksam machen und zur Hypothesengenerierung beitragen, um so eine Grundlage für eine Theoriebildung zu schaffen (1999: 81).

Das von Kelle und Kluge vorgeschlagene Vorgehen soll zunächst einmal helfen, die Datenmenge der qualitativen Interviews so zu strukturieren und zu reduzieren, dass die komplexe soziale Realität der Befragten begreifbar wird. Als grobes Gerüst und Orientierungshilfe für die ersten Verfahrensschritte standen zu Beginn des Prozesses der Typenbildung in unserem

Projekt schon die Hauptformen der Lebensgestaltung (wie sie in „PROFIL“ formuliert worden waren) zur Verfügung. Nach einer intensiven Analyse der ersten Einzelfälle ließen sich die nach der Methode des „theoretical sampling“ ausgewählten ersten 26 Personen zunächst relativ eindeutig einer der drei Hauptformen – Segmentation, Integration und Entgrenzung – zuordnen. Das empirische Material lieferte dabei wichtige Hinweise zur Modifizierung der bereits im Leitfaden vorgegebenen Kategorien und zur Entwicklung neuer Kategorien und Hypothesen sowie zu deren Dimensionalisierung – dies entspricht dem *Schritt 1*, der „Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen“, bei Kelle und Kluge.

Auf der Basis der anschließend möglichen Quervergleiche zwischen den Fällen und über bestimmte Kategorien hinweg, schälten sich langsam erste Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen den befragten Personen heraus. Auf der Grundlage dieser synoptischen Analyse ließen sich erste Überlegungen zu potenziellen Unterformen der Hauptformen der Lebensgestaltung formulieren. Die Fälle konnten also anhand der definierten Vergleichsdimensionen und deren Ausprägungen gruppiert werden und hinsichtlich ihrer empirischen Regelmäßigkeiten untersucht werden – was dem *Schritt 2*, der „Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten“, bei Kelle und Kluge entspricht. Dabei wurden alle gefundenen Gruppen nach und nach auf „interne Homogenität“ und „externe Heterogenität“ überprüft. Unter „interner Homogenität“ verstehen Kelle und Kluge (1999), dass sich die Elemente innerhalb eines Typs möglichst ähnlich sein sollen, unter „externer Heterogenität“, dass sich die Typen möglichst stark voneinander unterscheiden lassen sollen.

Die so generierten Untergruppen wurden dann auf ihren inhaltlichen Zusammenhang hin analysiert und bereits nach ersten vorläufigen Benennungen dieser Gruppen gesucht. In dieser Phase – dem *Schritt 3*, der „Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge“ nach Kelle und Kluge – wurden für jede Gruppe typische Merkmalkonfigurationen herausgearbeitet: also die Frage geklärt, welche Merkmale zusammenkommen müssen, damit eine Person einer spezifischen Form der Lebensgestaltung zugeordnet werden kann. Mehr oder minder hohe Arbeitszeiten zum Beispiel waren gleich für vier Untergruppen charakteristisch, aber erst in Kombination mit einer sehr hohen beruflichen Erfolgsorientierung, einem kaum vorhandenen Privatleben und einer zeitlichen Begrenzung eines solchen Lebensentwurfs auf wenige Jahre hin wird daraus die spezifische Form der „extrem arbeitszentrierten Entgrenzung“. Der ähnlich arbeitszentrierten Form der „Entgrenzung als Verschmelzung“ dagegen wurden Personen zugeordnet, die ihre Lebensgestaltung subjektiv als gelungenen ganzheitlichen Lebensentwurf beurteilten, Arbeit und Freizeit nicht gegeneinander abgrenzten und sich durchaus vorstellen konnten, diesen Entwurf problemlos in die Zukunft zu verlängern. Natürlich gab es Fälle, die sich hier zunächst nicht genau zuordnen ließen. Über diese Fälle wurde im Projektplenum intensiv diskutiert: Gehörten diese Fälle womöglich einer neuen, noch nicht identifizierten Gruppe an? Symbolisierten sie spezifische Entwicklungsformen, die sich an der Schwelle von

einer zur nächsten Form befanden? Mussten noch zusätzliche Merkmale beachtet werden, um die Fälle wirklich trennscharf voneinander abgrenzen zu können? Immer wieder mussten einzelne Fälle daher auf ihre „interne Homogenität“ und „externe Heterogenität“ hin überprüft werden. Um diesen Abgleich bei immerhin 85 Befragten zu erleichtern, wurden von mir aufwendige Excell-Tabellen erstellt, die alle Befragten über alle relevanten Merkmalsbereiche hin auf einen Blick darstellten. In Zweifelsfällen wurden zusätzlich auch immer wieder die Interviews und Auswertungsblätter bemüht, um Details abschließend zu klären.

Im letzten Schritt ging es darum, die bis dahin vorläufige Charakterisierung der gebildeten Gruppen in eine endgültige Typologisierung umzuwandeln. Ziel war es hier, das Typische der Fälle so präzise zu verdichten, dass im Anschluss daran die Bestimmung prototypischer Vertreter aus den jeweiligen Gruppen möglich wurde. Es sollten also reale Fälle ausgewählt werden, die die Charakteristika jedes Typus am besten repräsentieren. Dieser Prozess entspricht dem *Schritt 4*, der „Charakterisierung der Typen“, bei Kelle und Kluge. Um die Heterogenität des empirischen Materials nicht unangemessen zu glätten, habe ich mich in der Darstellung meiner Ergebnisse entschieden, den Prototyp der jeweiligen Form der Lebensgestaltung immer durch einen männlichen Befragten und eine weibliche Befragte zu illustrieren – vorausgesetzt beide Geschlechter waren in der Form vertreten. Weiter stelle ich darüber hinaus im Ergebnisteil auch noch exemplarische Fälle vor, die typische Entwicklungsverläufe von einer Form der Lebensgestaltung zu einer anderen repräsentieren. In den meisten Fällen handelt es sich hierbei um die weiter oben erwähnten Grenzgänger, die zunächst weder der einen, noch der anderen Form eindeutig zugeordnet werden konnten, und meist erst unter der Einbeziehung einer Entwicklungsperspektive eine Zuordnung erlaubten. Zwei Auswertungsbeispiele sind im Anhangband dokumentiert.

Für den Geschlechtervergleich sind darüber hinaus – angesichts der umfangreichen Stichprobe von 85 Befragten – statistische Auswertungsverfahren eingesetzt worden. Dazu wurden die Interviewaussagen zu bestimmten Teilbereichen so kodiert, dass sie mit dem Statistikprogramm SPSS für Windows (Version 12.0.1) ausgewertet werden konnten. Dazu wurden die Ergebnisse zu jedem Einzelfall zunächst in ausführlicher Form für alle relevanten Themenbereiche in Tabellen übertragen – die entsprechenden Tabellen finden sich im Anhang. In einem weiteren Schritt wurde die Ergebnisse dann so weit verdichtet, dass sie SPSS-kompatibel kodierbar waren. Da die meisten Merkmale nicht normalverteilt und nur ordinal- oder nominalskaliert sind, wurden nur nonparametrische Verfahren zur Datenauswertung angewendet. Zur Beschreibung der Verteilungen der einzelnen Merkmalsausprägungen in der Gesamtstichprobe und den sich daraus ableitenden Teilstichproben wurden Kreuztabellen verwendet. Zur Überprüfung der Signifikanz von Zusammenhängen zwischen einzelnen Merkmalen wurden

Chi-Quadrat-Tests berechnet¹⁹. Bei der Darstellung der quantitativ vergleichenden Ergebnisse wird im folgenden Ergebnisteil zunächst immer ein Überblick über die Verteilung einzelner Aspekte im Gesamtsample gegeben, darauf folgt dann eine nach Geschlecht differenzierende Darstellung. Bedeutsame Verteilungsmuster werden anschließend durch qualitative Falldarstellungen ergänzt und erläutert.

¹⁹ Ein Chi-Quadrat-Test zeigt dann einen signifikanten Zusammenhang zwischen Merkmalen an, wenn $p < .05$ beträgt.