

**Berichte aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie
an der FU Berlin**

(Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner)

Nr. 25

Eyko Ewers, Ernst-H. Hoff & Ulrike Schraps

unter Mitarbeit von Olaf Petersen

**Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung
von Mitarbeitern und Gründern
kleiner IT-Unternehmen**

Forschungsbericht aus dem Projekt „KOMPETENT“

2004

Korrespondenzadresse:

Dipl.-Psych. Ulrike Schraps: uschraps@zedat.fu-berlin.de
Dipl.-Psych. Eyko Ewers: eyko@zedat.fu-berlin.de
Prof. Dr. Ernst Hoff: ehoff@zedat.fu-berlin.de

Freie Universität Berlin
Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin

www.fu-berlin.de/arbpsych

**„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.

– Inhaltsverzeichnis –

1	Abstract	2
2	Vorbemerkungen	3
3	Zur Unterscheidung von Formen der Lebensgestaltung	4
3.1	Bereits vorliegende Hauptformen	4
3.2	Das empirische Vorgehen zur Ausdifferenzierung der Hauptformen im Projekt „KOMPETENT“	6
4	Ergebnisse	8
4.1	Formen der Lebensgestaltung im Überblick und zentrale Kategorien zu ihrer Beschreibung	8
4.2	Formen der Entgrenzung	12
4.2.1	Entgrenzung als Verschmelzung	12
4.2.2	Extrem arbeitszentrierte Entgrenzung	13
4.2.3	Relativierte Entgrenzung	15
4.3	Formen der Segmentation	17
4.3.1	Arbeitszentrierte Segmentation	17
4.3.2	Ausbalancierte Segmentation	19
4.4	Formen der Integration	20
4.4.1	Arbeitszentrierte Integration.....	21
4.4.2	Ausbalancierte Integration	22
5	Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse	24
6	Literatur	35
7	Anhang	37

1 Abstract

Im Mittelpunkt des vorliegenden Forschungsberichtes stehen Ergebnisse zur Arbeits- und Lebensgestaltung von 85 jungen GründerInnen und MitarbeiterInnen, die überwiegend in kleinen neugegründeten Unternehmen (sog. „Startups“) im IT-Bereich beschäftigt sind. Die Befunde basieren auf einer ersten Serie von Interviews im Rahmen des BMBF-Projekts „KOMPETENT“, das als Längsschnittstudie mit zwei Interview-Erhebungen und einer dazwischen fortlaufenden Online-Befragung angelegt ist. Die Befunde der ersten Interviewserie zeigen, dass bei einer Mehrheit der Befragten neue Formen der Lebensgestaltung dominieren, die durch eine (teilweise extrem) starke Arbeitszentrierung und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben gekennzeichnet sind. Dabei lassen sich verschiedene Unterformen abgrenzen: (a) eine „Verschmelzung der Lebenssphären“, bei der Arbeit und Freizeit eine inhaltliche Einheit bilden, (b) eine „extrem arbeitszentrierte Entgrenzung“, bei der die Arbeit das Privatleben nahezu vollständig „schluckt“ sowie (c) eine „relativierte“ Entgrenzung, bei der die extreme Dominanz des Berufs zugunsten einer inhaltlich stärker abgrenzbaren „Rest-Freizeit“ nachlässt. Neben der Entgrenzung finden wir zudem stärker traditionale Formen einer Segmentation und einer Integration der Lebenssphären, wobei für beide Hauptformen jeweils eine „ausbalancierte“ sowie eine „arbeitszentrierte“ Unterform unterschieden werden kann. Diese insgesamt sieben Unterformen der Lebensgestaltung werden entlang verschiedener Merkmalsbereiche detailliert beschrieben und bezüglich ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede diskutiert. Mit Blick auf die Entwicklung der Lebensgestaltungsformen, die im Längsschnitt noch genauer untersucht werden soll, zeigt sich bereits zum Zeitpunkt der ersten Erhebung Folgendes: Mehrheitlich wird die Entgrenzung als Lebensform kritisch reflektiert und als temporär begrenzt begriffen. Bei jungen Männern zeigen sich Übergänge von einer Entgrenzung zu einer Segmentation von Berufs- und Privatleben, bei Frauen dagegen vor allem Übergänge von Entgrenzung zu Integration. Solche Veränderungen ergeben sich im Zuge extern bedingter Krisen der kleinen Unternehmen sowie individuell angestoßener Familien Gründungen.

2 Vorbemerkungen

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. Im Fokus der Untersuchung stehen Fragen der Lebensgestaltung und Kompetenzentwicklung von 85 jungen Beschäftigten, die im Kernbereich der Informations- und Kommunikationstechnologie überwiegend in neugegründeten kleinen Unternehmen (sog. „Startups“) als Selbständige oder Mitarbeiter tätig sind. Bei diesen Personen kommen fast alle Merkmale zusammen, die für den strukturellen Wandel in der Arbeitswelt generell als charakteristisch gelten. Sie scheinen auf den ersten Blick am ehesten jenem „Arbeitskraftunternehmer“ zu entsprechen, wie er von Voß und Pongratz (1998) als „Leittypus“ für zentrale und größer werdende Gruppen von erwerbstätigen Erwachsenen in der Zukunft, genauer gesagt: als idealtypisch für die Anforderungen an deren alltägliches Arbeitshandeln und an deren gesamte Lebensgestaltung beschrieben worden ist. Die leitenden Forschungsfragen und –ziele des Projekts, deren theoretischen Hintergrund wir an anderer Stelle genauer dargestellt haben (Ewers & Hoff, 2002a,b; Petersen et al., 2002), lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Zum einen soll die Arbeits- und Lebenssituation junger Beschäftigter in innovativen klein- und mittelständischen Unternehmen des IT-Bereichs möglichst präzise beschrieben werden. Weiter soll geklärt werden, ob sich die These einer zunehmenden Entgrenzung von Berufs- und Privatleben empirisch bei Personen belegen lässt, deren berufliche Tätigkeit als Prototyp neuer Arbeitsformen gelten kann. Diese These sowie eine engere Fassung des Begriffs der Entgrenzung als bei Voß und Pongratz schließt einerseits an die Arbeiten von Jurczyk und Voß (2000) und andererseits an unsere eigenen Arbeiten (vgl. Hoff & Ewers, 2003; Dettmer et al., 2003a,b) an. Gestalten diese jungen Frauen und Männer ihr Leben tatsächlich derart extrem arbeitszentriert, wie es in den Medien häufig beschrieben worden ist? Sind ihnen neben ihrer Arbeit nicht auch andere soziale Umfelder wichtig? Und lösen sich in ihrem Leben die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit bzw. zwischen Berufs- und Privatleben wirklich vollständig auf? Zum anderen soll untersucht werden, welche subjektiven Orientierungen, Motive, persönlichen Ziele und Vorstellungen zur eigenen Person, zum eigenen Leben und zur eigenen Zukunft sie als relevant erachten und welche Kompetenzen für eine derart entgrenzte und arbeitszentrierte Lebensgestaltung erforderlich sind. Offen ist vor allem die

Frage, in welcher Weise sich diese Personen ändern, wenn sie mit neuen Handlungs- und Lernkontexten außerhalb des beruflichen Bereichs konfrontiert werden: Können und wollen sie Formen einer derart arbeitszentrierten, entgrenzten Lebensgestaltung auch noch „durchhalten“, wenn sie älter werden, feste Partnerschaften eingehen oder gar Kinder haben? Gibt es dabei Unterschiede zwischen den jungen Männern und den Frauen? Wie entwickeln sich die genannten „inneren“ Merkmale (Motive, Ziele, Handlungskompetenzen etc.) im Zusammenhang mit der Organisationsentwicklung und im Kontext der gesamten Lebensgestaltung? Wann und warum verändern sich diese Merkmale? Was treibt die Kompetenz- und Identitätsentwicklung voran, und in welchem Maße trägt diese Entwicklung ihrerseits zum Wandel oder zur Stabilisierung der eigenen Lebensumstände bei?

Im diesem Forschungsbericht stehen jene Ergebnisse der qualitativen Auswertung von Interviews mit 85 Gründern und Mitarbeitern von IT-„Startups“ aus der ersten Erhebung unserer Längsschnittstudie im Vordergrund, die Auskunft über Lebensgestaltungsformen im Querschnitt, also zum Zeitpunkt der Erhebung (2002/2003) geben. Mit Blick auf den Längsschnitt lassen sich jedoch bereits plausible Hypothesen zur Entwicklung bzw. zur Kontinuität dieser Formen der Lebensgestaltung bilden. Eine ausführlichere Darstellung der Befunde zur organisationalen Ebene sowie zu den skizzierten intrapersonalen Merkmalsbereichen (Motive, persönliche Ziele, Handlungskompetenzen etc.), zu deren „Passung“ mit den hier vorgestellten Lebensgestaltungsformen und zu den damit korrespondierenden interindividuellen Unterschieden zwischen Frauen und Männern folgt in Kürze (dazu Petersen, Ewers und Schrap, in Vorbereitung).

3 Zur Unterscheidung von Formen der Lebensgestaltung

3.1 Bereits vorliegende Hauptformen

Bei der Bestimmung von Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung haben wir uns zunächst an den drei Hauptformen orientiert, die sich in einem anderen Projekt unseres Arbeitsbereichs an der FU Berlin¹ auf Grundlage einer umfangreichen Fragebogen- und Interviewstudie empirisch unterscheiden (vgl. Dettmer et al., 2003a) und handlungstheoretisch beschreiben ließen (vgl. Hoff & Ewers, 2002, 2003). In diesem Projekt „PROFIL“ wurden Frauen und Männer aus den Professionen Medizin und Psychologie im Alter zwischen 40 und 45 Jahren befragt, die bereits auf eine 15-jährige Berufstätigkeit zurückblicken konnten. Demgegenüber handelt es sich im Projekt „KOMPETENT“ um wesentlich jüngere Berufseinsteiger bzw. vor allem

¹ Es handelt sich um das DFG-Projekt „PROFIL“: Professionalisierung und Integration der Lebenssphären – Geschlechterspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ (vgl. Grote & Hoff, 2004).

um Beschäftigte mit nur wenigen Jahren Berufserfahrung. Die im Projekt „PROFIL“ beschriebenen drei Hauptformen der Lebensgestaltung waren als *Segmentation*, *Integration* und *Entgrenzung* bezeichnet worden. Bei der *Segmentation* laufen berufliches und privates Handeln routinisiert und ohne aufwendige Koordination nebeneinander her. Bei der *Integration* erfordert die Koordination und Abstimmung beider Bereiche zusätzlichen Handlungsaufwand. Bei der *Entgrenzung* erscheint es kaum noch sinnvoll bzw. möglich zwischen Berufs- und Privatleben zu unterscheiden, da beide Lebenssphären zu einer Einheit verschmelzen. Eine Segmentation ermöglicht zumeist eine Minimierung von Konflikten zwischen unterschiedlichen Zielen (Wünschen, Strebungen, persönlichen Projekten etc., vgl. Hoff & Ewers, 2002, 2003) sowie von gegenseitigen Behinderungen des Handelns in beiden Lebensbereichen und Lebenssträngen. Eine Integration bedeutet dagegen in der Regel den Versuch einer Bewältigung von Zielkonflikten durch Bildung von übergeordneten Zielen oder Kompromissen. Bei Entgrenzung geraten Konflikte zwischen beiden Lebenssphären angesichts übereinstimmender oder gar identischer Ziele kaum in den Blick.

Wichtig erscheint uns noch der Hinweis, dass wir arbeitszentrierte Formen der Lebensgestaltung auch bei etlichen der im Projekt „PROFIL“ untersuchten Professionsangehörigen aus Medizin und Psychologie gefunden haben: nämlich *erstens* die Form der Segmentation mit deutlicher Dominanz des Berufes – z.B. bei dem Chefarzt, der bis zu 70 Stunden wöchentlich in der Klinik arbeitet und dem die Ehefrau in der Familie „den Rücken freihält“; und *zweitens* die Form der Entgrenzung, bei der das Privatleben quasi vom Berufsleben „verschluckt“ wird – z.B. bei der Hochschullehrerin ohne Familie (vgl. die Fallbeschreibungen bei Dettmer et al. 2003a). Solche Formen, die vor allem bei Personen in höheren Positionen und mit vergleichsweise hohem Einkommen festgestellt werden können, gab es in den „klassischen“ Professionen wohl immer schon. Denn hier wurde (und wird) der Beruf häufig als „Berufung“ oder als „Passion“ begriffen, der den „ganzen“ Menschen erfordert bzw. der keine klare Aufteilung in eine Berufs- und eine Privatperson ermöglicht. Wenn wir hier von *neuen* Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung sprechen, so liegt die seit Beginn des Projekts „KOMPETENT“ leitende These zugrunde, (a) dass solche Formen biographisch früher und viel intensiver einsetzten als früher, (b) dass sie durch eine sehr starke Bindung an die neuen Technologien sowie (c) durch jene Arbeitsanforderungen gekennzeichnet sind, die mit den Stichworten der „kontrollierten Autonomie“ (Vieth, 1995), der „Internalisierung des Marktes“ (Moldaschl, 1997), und der „Subjektivierung von Arbeit“ (Moldaschl & Voß, 2002) gemeint bzw. in den entsprechenden Arbeiten genauer beschrieben werden.

3.2 Das empirische Vorgehen zur Ausdifferenzierung der Hauptformen im Projekt „KOMPETENT“

Die hier vorgestellten Ergebnisse zur Arbeits- und Lebensgestaltung basieren auf insgesamt 85 leitfadengestützten Intensivinterviews, die pro Person durchschnittlich zwei Stunden dauerten (dazu ausführlich: Ewers & Hoff, 2002b). Die Erhebung der ersten Interviewserie wurde im Frühjahr 2003 abgeschlossen. Bei den bislang befragten 31 Frauen (Durchschnittsalter: 33,8 Jahre) und 54 Männern (Durchschnittsalter: 32,8 Jahre) handelt es sich v.a. um junge GründerInnen und MitarbeiterInnen aus sog. IT-„Startups“. Als Kooperationsunternehmen konnten wir 45 kleine und mittelständische Firmen gewinnen, deren Produkt- und Dienstleistungsspektrum von der Spezifikation von Standardprogrammen über individuelle Softwarelösungen im Rahmen von Auftragsproduktionen bis hin zu hoch innovativen eigenen Produktentwicklungen reicht. Zu der Gruppe der Befragten gehören aber auch sieben alleinselbständige UnternehmerInnen (sog. „Soloselbständige“) 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 nachfolgenden Ergebnisdarstellung gesondert betrachtet.

Zur Stichprobengewinnung ist anzumerken, dass wir angesichts der zum Zeitpunkt der Ersterhebung problematischen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (vielen Neugründungen drohte die baldige Insolvenz) seitens der Startup-Gründer und -mitarbeiter mit einer eher geringen Bereitschaft zur Teilnahme an dem zweistündigen Interview rechneten. Die dennoch sehr hohe Kooperationsbereitschaft führen wir vor allem auf die persönliche Ansprache unserer Interviewpartner im Rahmen eines aufwendigen Akquisevorgehens zurück: Nach einer intensiven Internetrecherche zu möglichen Unternehmen, mit den uns interessierenden Merkmalen (neugegründete, kleine bzw. mittelständische technologienahe Software-Unternehmen) wurden deren Gründer bzw. für Außenkontakte zuständige Mitarbeiter zunächst per E-mail kontaktiert. In einem darauffolgenden Telefonat haben wir ausführlicher über die Projektziele Auskunft gegeben und Rückfragen geklärt. Bei der Hälfte aller angefragten Unternehmen konnten wir daraufhin Gesprächstermine mit Gründern und Mitarbeitern vereinbaren. Da die Gespräche bei allen unseren Untersuchungspartnern auf höchst positive Resonanz stießen, war es in etlichen Unternehmen möglich, weitere Mitarbeiter und/oder Partner der bereits interviewten Gründer zu gewinnen. Dabei wurde auf eine möglichst ausgewogene Verteilung der im Unternehmen repräsentierten Tätigkeitsprofile und Geschlechterverhältnisse geachtet.

Um relevante Entwicklungen im Berufs- und Privatleben unserer Untersuchungspartner zwischen den Erhebungszeitpunkten 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 dem eines Tagebuches vergleichbar: Aufgrund der Alokalität und Asynchronität dieses Erhebungsinstruments können die Befragten von nahezu jedem Ort und zu einem von ihnen selbstgewählten Zeitpunkt Einträge in den Online-Fragebogen vornehmen, der eine Zusammenfassung der zentralen Fragen des Interviewleitfadens 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. Diese Art der Erhebung findet unter unseren Interviewpartnern, deren starke Affinität zum Befragungsmedium Internet wie bei kaum einer anderen Beschäftigtengruppe ausgeprägt sein dürfte, besonders hohe Akzeptanz. Über 2/3 der Befragten nehmen seit dem bis zu 2 ½ Jahren zurückliegenden Erstgespräch regelmäßig an der Online-Kurz-Befragung teil (hierzu in Kürze ausführlicher in Brümman & Zander, in Vorbereitung).

Bei der Auswertung der Interviews, die in diesem Bericht im Vordergrund steht, wurden auf der Basis von Kurzprotokollen und Gesprächseindrücken der Interviewer in einem ersten Schritt möglichst kontrastierende Fälle hinsichtlich der Lebensgestaltung nach dem Prinzip des „theoretical sampling“ (Strauss & Corbin, 1996) ausgewählt und qualitativ analysiert. Dabei entstand ein Auswertungsmanual (Petersen et al., 2002), in dem alle im Interviewleitfaden und in den Interviews thematisierten Aspekte der Lebensgestaltung aufgegriffen und nach den Kategorien geordnet wurden, auf die wir gleich genauer eingehen werden. Diese Kategorien ergaben sich teils aus der Empirie, teils aus logischen Überlegungen. Weiter haben wir bereits vorliegende Operationalisierungen aus dem Projekt „PROFIL“ (Hoff et al., 2002) übernommen. Die nach der Methode des „theoretical samplings“ ausgewählten 26 Personen ließen sich zunächst relativ eindeutig einer der drei Hauptformen zuordnen, wobei sich die Hauptform Entgrenzung bereits in diesem frühen Stadium als die quantitativ bedeutsamste erwies. Im Verlauf der weiteren Auswertung aller 85 Befragten bestätigte sich dieser Trend, und es zeichnete sich ab, dass sich die Verteilung der Befragten auf die einzelnen Lebensgestaltungsformen sowie die Ausdifferenzierung in Unterformen – i.S. einer Typenbildung sensu Kelle & Kluge (1999) – deutlich von den Ergebnissen des DFG-Projekts „PROFIL“ unterschied.

Die Zuordnung zur jeweiligen Lebensgestaltungsform wurde im Rahmen aufwendiger Einzelfallauswertungen (Petersen et al., 2002) zunächst unabhängig von mindestens drei, in der Regel jedoch vier verschiedenen AuswerterInnen vorgenommen und anschließend im Rahmen regelmäßig tagender, gemeinsamer Projekttreffen argumentativ validiert. Strittige Fälle wurde solange im Plenum diskutiert, bis eine Einigung über deren eindeutige Zuordnung zu einer bestimmten Form der Lebensgestaltung erzielt werden konnte. Als zusätzliche Möglichkeit zur Validierung unserer Zuordnung der Personen zu den einzelnen Formen von Arbeits- und Lebensgestaltung wurden Antworten der Befragten auf eine Kartenabfrage im Rahmen des leitfadengestützten Interviews herangezogen. Dabei wurden insgesamt zwölf Karten vorgelegt, die alle hypothetisch möglichen Relationen zwischen dem Berufs und Privatleben² abbildeten. Die Befragten wurden aufgefordert, die Karte bzw. auch mehrere Karten auszuwählen, die ihre gegenwärtige Situation am besten kennzeichnen und gegebenenfalls eine Rangreihe zu bilden. Im Ergebnis bestätigte die Kartenwahl in fast allen Fällen die Zuordnung durch die Gruppe der Auswertenden. Das heißt, dass beispielsweise die Personen, die der Form „Entgrenzung“ zugeordnet wurden, in der Regel auch die Karte „Grenzen verschwimmen“ auswählten (oder diese Karte in der Rangreihe aller Karten sehr hoch einordneten), während diejenigen, die der Form „Segmentation“ zugeordnet wurden, zumeist die Karte „Bewusste Trennung“ wählten. Diejenigen, die der Form „Integration“ zugeordnet wurden, wählten zumeist die Karte „Wechselseitige Einflüsse“ (oder räumten dieser Karte in der Rangreihe aller Karten hohe Priorität ein).

4 Ergebnisse

4.1 Formen der Lebensgestaltung im Überblick und zentrale Kategorien zu ihrer Beschreibung

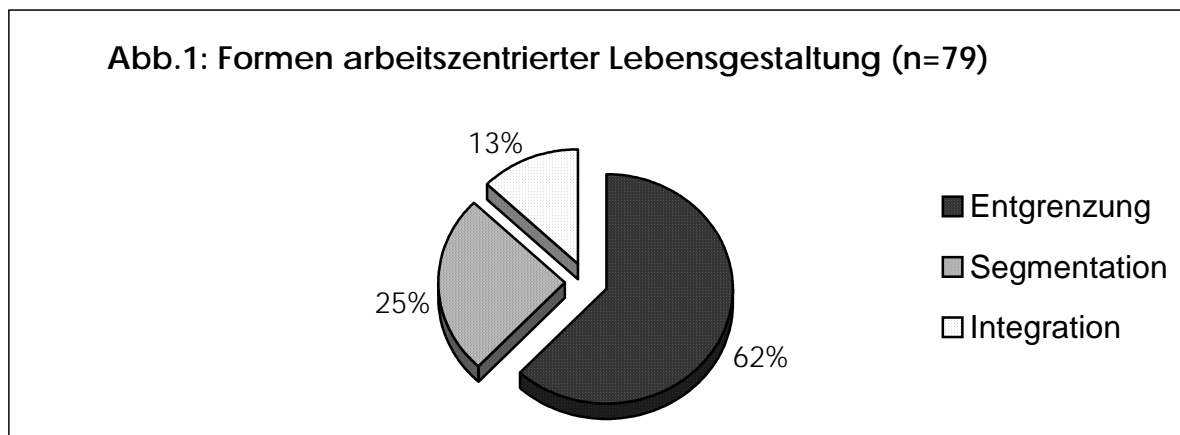
Vor der detaillierten und systematischen Beschreibung einzelner Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung soll zunächst auf erste Ergebnisse im Überblick eingegangen werden, die für das gesamte Sample³ gelten. Außerdem sollen die zentralen Kategorien dargestellt werden, anhand derer sich Hauptformen und Unterformen beschreiben und gegeneinander abgrenzen lassen.

² 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 der Bereiche 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)

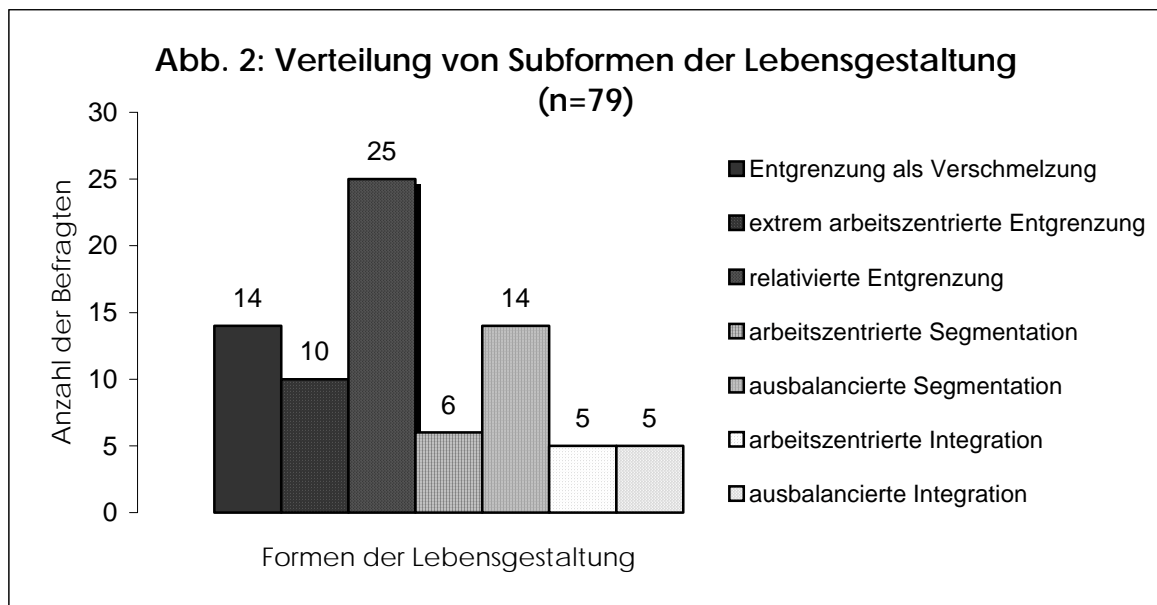
³ Von den insgesamt 85 Befragten werden dabei nur jene 79 GründerInnen und MitarbeiterInnen berücksichtigt, die innerhalb der kleinen, allenfalls mittelständischen IT-Startups tätig sind. Die Charakteristika der Kontrastgruppe von 6 Angestellten aus einem etablierten IT-Großunternehmen mit über 5000 Mitarbeitern werden an gegebener Stelle gesondert (als Fußnote) gekennzeichnet.

Als erstes sticht ins Auge, dass die Arbeitszeiten aller Befragten weit überdurchschnittlich sind: Über die Hälfte der jungen Erwachsenen arbeitet zum Befragungszeitpunkt mehr als 60 Wochenstunden, jeder Sechste sogar 70 bis 90 Stunden wöchentlich; dabei sind Abend- und Nachtstunden sowie Wochenenden oft inbegriffen, Urlaubsansprüche werden gar nicht oder nur in Teilen wahrgenommen, fast keiner arbeitet weniger als 40 Wochenstunden. Auch die Tendenzen zur Entgrenzung von Berufs- und Privatleben sind bei der Mehrzahl der Befragten offensichtlich. Damit bestätigte sich bereits nach der ersten Auswertungsrunde eine der zentralen Annahmen: Die Startup-Beschäftigten leben in der Tat mehrheitlich extrem arbeitszentriert und zu einem großen Teil hoch flexibel im Sinne einer z.T. permanenten zeitlichen Verfügbarkeit für berufliche Belange.

Diese ersten Ergebnisse spiegeln sich in der Übersicht zur quantitativen Verteilung der drei Hauptformen der Lebensgestaltung wider: die Form der Entgrenzung dominiert mit einem Anteil von 62 Prozent eindeutig. Gleichzeitig findet sich in der Stichprobe auch eine größere Gruppe von Befragten, die auf den ersten Blick eher traditionelle Formen der Lebensgestaltung etabliert haben: 25 Prozent der Befragten trennen Berufs- und Privatleben voneinander und können der Hauptform Segmentation zugeordnet werden, 13 Prozent der Befragten müssen Koordinationsleistungen erbringen, um berufliche und private bzw. familiäre Anforderungen zu integrieren.



Insgesamt lassen sich sieben Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung sehr klar voneinander unterscheiden. Die Hauptform Entgrenzung gliedert sich in die drei Unterformen „Entgrenzung als Verschmelzung“, „extrem arbeitszentrierte Entgrenzung“ und „relativierte Entgrenzung“ auf, die Hauptform Segmentation in „arbeitszentrierte Segmentation“ und „ausbalancierte Segmentation“, die Hauptform Integration ebenfalls in „arbeitszentrierte Integration“ und „ausbalancierte Integration“. Dabei verteilen sich die Befragten quantitativ auf die Unterformen wie in Abb. 2 dargestellt.



Das Phänomen der Entgrenzung, das in unserer Stichprobe dominiert, muss also differenzierter betrachtet werden. Während für die beiden Formen „Entgrenzung als Verschmelzung“ und „extrem arbeitszentrierte Entgrenzung“ eine hohe Arbeitszentrierung charakteristisch ist, hat die andere Hälfte der Befragten in der Unterform „relativierte Entgrenzung“ ihre Arbeitszentrierung etwas zurück genommen. Zwei weitere Subformen der anderen beiden Hauptformen, die „arbeitszentrierte Segmentation“ und „die arbeitszentrierte Integration“, sind ebenfalls klar arbeitszentriert und weisen auch in einigen anderen Aspekten eine große Nähe zur Hauptform Entgrenzung auf. Lediglich die 19 Befragten aus den beiden Formen „ausbalancierte Segmentation“ und „ausbalancierte Integration“ sind damit im engeren Sinne eher „üblichen“ Formen der Lebensgestaltung zuzurechnen, d.h. solchen Formen, die sich vor allem bei Personen im Zusammenhang mit „Normalarbeitsverhältnissen“ (vgl. Hoffmann & Walwei, 1998) und entsprechend „normalen“ wöchentlichen Arbeitszeiten (ca. 40 Std.) finden.⁴

Im Folgenden werden die einzelnen Subformen der Arbeits- und Lebensgestaltung über sieben Merkmalsbereiche hinweg detaillierter beschrieben und gegeneinander abgegrenzt. Diese Merkmalsbereiche bzw. Kategorien sollen zuerst kurz erläutert werden. Es handelt sich um die Kategorien (a) Zeit, (b) Raum, (c) Inhalt, (d) Relation der Lebensbereiche, (e) Partnerschaft / Familie / Arbeitsteilung, (f) subjektive Valenz und Entwicklung der Lebensgestaltung und (g) Ziele:

- Die Kategorie *Zeit* bezieht sich auf Umfang und Lage der Wochenarbeitszeit. Dazu gehören auch die beruflichen Flexibilitätsanforderungen. Es geht also um die Frage,

⁴ Dazu gehören auch fünf der sechs Befragten aus dem IT-Großunternehmen.

wie häufig die Befragten auch am Abend, in der Nacht und am Wochenende arbeiten, und inwieweit sie Urlaubsansprüche geltend machen können.

- Die Kategorie *Raum* betrifft den Ort der Arbeit, d.h. die Frage, ob überwiegend im Unternehmen, oder auch außerhalb – entweder Zuhause oder in anderen sozialen Zusammenhängen außerhalb des Unternehmens (z.B. Abendtermine mit Kunden, Außendiensttätigkeiten) – gearbeitet wird.
- Bei der Kategorie *Inhalt* geht es in erster Linie darum, inwieweit der berufliche und private Bereich eine inhaltliche Affinität oder Unterschiedlichkeit aufweisen. So ist z.B. bei einem Softwareentwickler, der in seiner Freizeit Computerspiele mit Freunden programmiert, die inhaltliche Affinität der Lebensbereiche sehr hoch. In diesem Zusammenhang gehen wir außerdem auf das Ausmaß der Identifikation einer Person mit ihrer beruflichen Tätigkeit ein.
- Die *Relation der Lebensbereiche* bezieht sich auf die Gewichtung der beiden Lebensbereiche zueinander. Die Hauptfragen sind hier: Ist das Privatleben nur noch ein Restbereich, der lediglich der notwendigen alltäglichen Reproduktion dient, oder ist es ein eigenständiger Bereich, in dem nicht-berufsbezogene Interessen verfolgt werden? Werden beide Lebensbereiche subjektiv als entgrenzt, als getrennt oder als koordiniert beschrieben?
- In der Kategorie *Partnerschaft / Familie / Arbeitsteilung* wird der Familienstand der Personen (Single/in fester Partnerschaft) und – bei Vorliegen einer Partnerschaft – die Arbeitsteilung zwischen den Partnern festgehalten. Bei der Arbeitsteilung von Paaren wird grob zwischen „eher komplementär“ versus „eher egalitär“ unterschieden. „Eher komplementär“ sind Konstellationen, in denen ein Partner seine beruflichen Ziele verfolgen kann, während er von seiner Partnerin im häuslichen bzw. familiären Bereich entlastet wird⁵. „Eher egalitär“ sind Beziehungen, in denen beide Partner ihre beruflichen Ziele verfolgen können und sich die häusliche bzw. familiäre Arbeit teilen.
- In der Kategorie *Subjektive Valenz und Entwicklung der Lebensgestaltung* geht es um eine gewünschte Stabilität bzw. Veränderung der Relation der Lebenssphären bei den Befragten in der Zukunft. Hier fließt auch die subjektive Bewertung der gegenwärtigen Relation der Lebenssphären der Befragten mit ein.
- In der Kategorie *Ziele* werden sowohl berufliche wie private Ziele der Befragten für die Zukunft berücksichtigt. Entscheidend ist hier die Gewichtung bzw. Priorisierung beruflicher und privater Ziele.

⁵ Die komplementäre Konstellation ist theoretisch auch umgekehrt denkbar – die Frau als Ernährerin und der Hausmann Zuhause -, dieser Fall tauchte jedoch in der „KOMPETENT“-Stichprobe empirisch nicht auf.

4.2 Formen der Entgrenzung

Eine entgrenzte Lebensgestaltung liegt dann vor, wenn es kaum noch sinnvoll bzw. möglich erscheint, zwischen Berufs- und Privatleben zu unterscheiden (vgl. Dettmer et al., 2003). Allen von uns befragten IT-Beschäftigten, die dieser Hauptform zugeordnet werden können, ist eine sehr starke Berufsorientierung bzw. Bindung an ihre Arbeit gemeinsam. Hier lassen sich qualitativ drei Subformen voneinander unterscheiden. Die erste Unterform haben wir „Entgrenzung als Verschmelzung“ genannt, da beide, kaum noch voneinander unterscheidbaren Bereiche des Berufs- und Privatlebens subjektiv positiv i.S. eines gelungenen, ganzheitlichen Lebensentwurfs bewertet werden. Bei der Subform „extrem arbeitszentrierte Entgrenzung“ dominiert die Arbeit das Leben fast völlig: das Privatleben wird quasi von der Arbeit „verschluckt“. Dabei wird die extreme Einschränkung des Privatlebens von den Befragten zwar aktuell positiv bewertet, jedoch von den meisten auf längere Sicht als zeitlich begrenzter Lebensentwurf antizipiert. Die dritte Unterform der „relativierten Entgrenzung“ hat sich z.T. aus dieser temporär angelegten Form der Lebensgestaltung entwickelt. Aus unterschiedlichen Gründen hat bei den Befragten dieser Form die extreme Dominanz des Berufslebens etwas nachgelassen, und es sind ansatzweise außerberufliche Freiräume entstanden.

4.2.1 Entgrenzung als Verschmelzung

Die erste Form der Entgrenzung ist durch eine weitgehende Auflösung der inhaltlichen und zeiträumlichen Grenzen zwischen Beruf und Privatleben gekennzeichnet. Private und berufliche Interessen und Tätigkeiten sind ganz eng aufeinander bezogen bzw. nahezu identisch und die Übergänge zwischen Arbeitszeit und Freizeit folglich fließend. Insgesamt lassen sich 14 (5 Frauen, 9 Männer) der 79 Befragten aus den IT-Startups dieser Unterform „Entgrenzung als Verschmelzung“ zuordnen.

Im einzelnen sind folgende Merkmale charakteristisch:

- **Zeit:** Eine „eigentliche“ Arbeitszeit pro Tag können die Befragten meist nicht exakt beziffern, da sie ihre Arbeit nicht nach einem starren Arbeitszeitmuster organisieren, sondern hoch flexibel an den jeweiligen beruflichen Erfordernissen ausrichten. Auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unterliegt starken Schwankungen. Vor allem messen die Befragten ihre Tätigkeiten gerade nicht eine berufliche oder private Bedeutung bei, und dies ist der Grund dafür, dass eine „eigentliche“ Arbeitszeit nicht angebar erscheint.

- **Raum:** Häufig wird die Arbeit auch Zuhause erledigt bzw. im Rahmen informeller Treffen außerhalb der eigentlichen Arbeitsräume und –zeiten weitergeführt, z.B. in Form von Kundengesprächen bei kulturellen Veranstaltungen am Abend.
- **Inhalt:** Durch die Identität privater und beruflicher Tätigkeitsinhalte und Ziele wird „Arbeit“ subjektiv nicht als etwas vom außerberuflichen Leben Getrenntes definiert; sie bedeutet Selbstverwirklichung und hat damit kaum die Konnotation von Zwang, sondern gilt als „freie“ Realisation eines ganzheitlichen Lebensentwurfs. Entsprechend hoch ist die Affinität beruflicher und privater Interessen sowie die Identifikation mit der eigenen Arbeit.
- **Relation der Lebensbereiche:** Ein Privatleben im üblichen Sinne, das also nicht durch berufliche Interessen bestimmt ist, existiert allenfalls als Restbereich – in der Regel haben Freundschaften, Hobbys sowie Abend- und Wochenendaktivitäten immer auch eine berufsrelevante Komponente.
- **Partnerschaft / Familie / Arbeitsteilung:** Fast zwei Drittel der Befragten mit dieser Form der Lebensgestaltung lebt als Single, die anderen Befragten leben überwiegend in eher egalitären Partnerschaften. Drei männliche Befragte haben Kinder, die allerdings größtenteils von ihren Partnerinnen versorgt werden.
- **Subjektive Valenz und Entwicklung der Lebensgestaltung :** Der überwiegende Teil der Befragten bewertet diese gegenwärtige Form der Lebensgestaltung positiv und verlängert sie gedanklich in die Zukunft.
- **Ziele:** Hohe Priorität wird vor allem selbstgesetzten beruflichen Ziele beigemessen, wobei die Verfügung über Freiräume zur Realisierung eigener Interessen höher bewertet wird als eine berufliche Karriere oder ein Aufstieg im klassischen Sinne. Durch die enge Verflechtung beruflicher und privater Interessen ist auch eine Gewichtung von beruflichen zu privaten Zielen kaum möglich bzw. diese Ziele konvergieren oder lassen sich kaum noch voneinander unterscheiden. Wenn überhaupt „rein“ private Ziele (wie z.B. eine Familiengründung) genannt werden, so werden sie den beruflichen Vorhaben zeitlich eher nachgeordnet und weniger konkret formuliert.

4.2.2 Extrem arbeitszentrierte Entgrenzung

Bei der zweiten Form der Entgrenzung verschmelzen (bzw. vermischen sich) Berufs- und Privatleben nicht zu einer Einheit, sondern die Freizeit wird gewissermaßen durch die Arbeit „verschluckt“. Daher sprechen wir von einer „extrem arbeitszentrierten Entgrenzung“. Berufliche Interessen, Tätigkeiten und Ziele dominieren den Alltag völlig, und das

Privatleben schrumpft zu einem Restbereich zusammen, in dem nur noch Zeit für die notwendigsten Reproduktionstätigkeiten bleibt. Die Befragten selbst sprechen (anders als die der ersten Gruppe) von „Arbeit“, aber diese Arbeit wird durchaus als lustvoll erlebt. Insbesondere während der Gründungsphasen der Unternehmen ist die extreme Einsatzbereitschaft der Gründer mit einer geradezu fieberhaften Begeisterung gepaart. Insgesamt lassen sich zehn ausschließlich männliche Befragte der 79 Beschäftigten aus den IT-Startups dieser Unterform zuordnen (zum Geschlecht der Befragten vgl. auch Übersicht 1 im Anhang).

Folgende Merkmale sind für sie charakteristisch:

- **Zeit:** Die Arbeitszeiten dieser Befragten sind extrem und variieren zwischen 60 und 90 Wochenarbeitsstunden. Gearbeitet wird an allen sieben Tagen der Woche, oft bis weit in die Nacht hinein und auch an den Wochenenden; die meisten Personen verlangen sich selbst absolute berufliche Verfügbarkeit ab. Urlaub wird, wenn überhaupt, nur tageweise genommen und abhängig von geschäftlichen Belangen terminiert. Hinzu kommen für fast die Hälfte der Befragten regelmäßige Dienstreisen.
- **Raum:** Die meiste Zeit des Tages wird in der Firma verbracht, doch für fast alle Befragten dieser Gruppe ist es selbstverständlich, auch noch Arbeit mit nach Hause nehmen.
- **Inhalt:** Der Erfolg des eigenen Unternehmens ist für die Befragten in der gegenwärtigen Lebenssituation der zentrale Lebensinhalt, so dass die arbeitsfreie Zeit nahezu ausschließlich Regenerationszwecken dient. Die Identifikation mit der Arbeit ist entsprechend hoch. Überdies ist die Arbeit auch in eigentlich privaten Beziehungen oft ein dominierendes Gesprächsthema. Gleichwohl wird „Arbeit“ subjektiv auch als solche definiert und benannt – und darin besteht ein wichtiger Unterschied zur zuvor genannten Gruppe.
- **Relation der Lebensbereiche:** Ein Privatleben existiert nur als Restbereich – Freundschaften, die nicht direkt mit dem Beruf zusammenhängen, können aus Zeitmangel oft nicht mehr gepflegt werden. Zeit für einen körperlichen Ausgleich durch Sport nehmen sich solche Befragten meist erst, wenn körperliche Beschwerden – häufig Rückenschmerzen – auftreten.
- **Partnerschaft / Familie / Arbeitsteilung:** Es fällt auf, dass es in unserer Stichprobe ausschließlich Männer mit dieser Form der Lebensgestaltung gibt. Sechs dieser Männer haben eine eher egalitäre Beziehung zu einer Partnerin, die ähnlich arbeits- und berufsorientiert lebt. Die Paarkonstellation kann hier als „Dual Career Couple“ (vgl. u.a. Domsch & Ladwig, 1998) bezeichnet werden. Drei von ihnen leben mit einer

Frau zusammen, die ihnen die private Arbeit vollständig abnimmt und sie entsprechend entlastet - letzteres gilt insbesondere für die beiden Väter in dieser Gruppe. Nur einer lebt als Single.

- **Subjektive Valenz und Entwicklung der Lebensgestaltung:** Die völlige Priorität der beruflichen Sphäre wird für sich gesehen zwar positiv bewertet – anders wäre der extreme persönliche Arbeitseinsatz auch kaum durchzuhalten. Insgesamt wird die Lebensgestaltung aber eher ambivalent – und längst nicht so uneingeschränkt positiv wie in der zuvor beschriebenen Gruppe („Entgrenzung als Verschmelzung“) – bewertet. In den Fällen, in denen dies nicht explizit geäußert wird, kann man dennoch auf eine solche Ambivalenz schließen, da fast alle Befragten diese Phase der extremen Arbeitszentrierung als zeitlich befristetes Projekt begreifen.
- **Ziele:** Die Befragten ähneln der zuvor beschriebenen Gruppe zwar bezüglich ihrer Priorisierung beruflicher Ziele. Anders als bei jenen mit „Entgrenzung als Verschmelzung“ gewichtet diese Gruppe jedoch den wirtschaftlichen Erfolg und die Expansion des (eigenen) Unternehmens sehr hoch – dies auch im Sinne eines Karriereerfolgs und Aufstiegs. Private Ziele bleiben eher unkonkret und deren Realisierung wird in die Zukunft verschoben.

4.2.3 Relativierte Entgrenzung

An die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit sind die meisten der 25 Befragten (8 Frauen, 17 Männer) gelangt, die der dritten Unterform der Entgrenzung zugeordnet wurden. Diese Form der „relativierten Entgrenzung“ hat sich aus den beiden bereits beschriebenen Subformen entwickelt: In 18 Fällen haben die Befragten zuvor extrem arbeitszentriert gelebt, in drei Fällen hatten sie zuvor einen Lebensentwurf von „Entgrenzung als Verschmelzung“ zu realisieren versucht. Die restlichen vier Befragten sind Berufseinsteiger oder –umsteiger in den IT-Bereich, die von vornherein nur moderat arbeitszentriert und entgrenzt gelebt hatten. Diese dritte Form der „relativierten Entgrenzung“ ist durch eine besondere Entwicklungsoffenheit gekennzeichnet: Für viele Befragte ist die momentane Lebensform nur eine Zwischenlösung, die teilweise durch äußere Umstände erzwungen erscheint. Sie hatten sich in der Aufbauphasen ihrer Unternehmen ebenso ausdauernd engagiert wie die zuvor beschriebene Gruppe, doch plötzlich geriet das Unternehmen in Schwierigkeiten: Finanzierungsrunden platzten, Aufträge blieben aus, Mitarbeiter mussten entlassen werden. Solche Krisen wirkten sich nicht nur negativ auf das Commitment mit der Firma aus, sie ließen bei einigen Personen auch Zweifel an der Qualität einer gänzlich arbeitszentrierten Lebensweise aufkommen. Nur einige wenige Befragte sehen in der aktuellen Lebensgestaltung lediglich

ein extern erzwungenes Zwischen-„Tief“ und sind dementsprechend bereit, beim nächsten Aufschwung wieder in eine der beiden erstgenannten Formen entgrenzter Lebensgestaltung voll „einzusteigen“. Die Entwicklung erscheint also in mehrere Richtungen offen. Gemeinsam ist allen 25 Personen, dass sie die vorher extremen Arbeitszeiten etwas reduziert und mehr oder minder erfolgreich versucht haben, ansatzweise neben dem beruflichen auch (wieder) ein privates Leben zu etablieren. Die Notwendigkeit einer (zumindest geringfügigen) privaten Kompensation der weiterhin hohen beruflichen Belastungen tritt für viele in den Vordergrund. Folgende Merkmale sind hier charakteristisch:

- **Zeit:** Die Arbeitszeiten liegen zwar unter denen der zuvor beschriebenen Gruppen, aber immer noch weit über der „normalen“ Wochenarbeitszeit: sie variieren zwischen 45 und 60 Wochenarbeitsstunden; in Einzelfällen wird phasenweise noch bis zu 80 Stunden gearbeitet. Die Flexibilitätsanforderungen sind jedoch gesunken: Die Arbeit fällt seltener in die Abend- und Nachtstunden, die Wochenenden sind in der Regel frei und auch Urlaub kann genommen werden.
- **Raum:** Räumlich ist die Arbeit jetzt fester an den Arbeitsort gebunden. Die auch Zuhause weiterlaufende Nutzung des Computers wird stärker von derjenigen am Arbeitsplatz unterscheidbar, d.h., die Aktivitäten sind eher explorativer und spielerischer Natur, außerberufliche Softwareprojekte werden tendenziell eingeschränkt.
- **Inhalt:** Neben der Arbeit, die bislang der zentrale Lebensinhalt war, gewinnen nun auch andere, zuvor z.T. gänzlich fehlende Tätigkeiten mit anderen Inhalten etwas an Bedeutung: z.B. Sport, gemeinsame Aktivitäten mit Partnern und Freunden, oder auch einfach einmal „Nichtstun“.
- **Relation der Lebensbereiche:** Die Mehrheit der Befragten nimmt die ökonomische Krise des Unternehmens zum Anlass, die bisherige Gestaltung ihres Lebens als allzu einseitig arbeitszentriert in Frage zu stellen – das betrifft vor allem diejenigen, die bereits eine Familie haben oder eine Familiengründung planen, sowie diejenigen, die sich nach einer langen Phase extremer Arbeitszentrierung „ausgebrannt“ fühlen. Nur einige wenige können sich vorstellen, wieder ganz und gar arbeitszentriert und entgrenzt zu leben.
- **Partnerschaft / Familie / Arbeitsteilung:** Wie bereits beim vorangegangenen Punkt angeschnitten, gewinnen Partnerschaft und Familie in dieser Gruppe eine stärkere Bedeutung als bei den Befragten der zuvor genannten Gruppen. Von den 25 Befragten dieser Gruppe leben 6 als Singles und 19 in festen Partnerschaften. 14 dieser Personen mit Partner praktizieren eine egalitäre Arbeitsteilung, 5 eine komplementäre.

- **Subjektive Valenz und Entwicklung der Lebensgestaltung:** Die in den zuvor beschriebenen Gruppen unangefochtene Priorität beruflicher Ziele wird nun relativiert. Die subjektive Bewertung der gesamten Lebensgestaltung ist nur noch bedingt positiv. Die Mehrheit der hier zugeordneten Personen wünscht sich eine ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben (aber keine völlig gleichgewichtige Balance).
- **Ziele:** Bislang räumten auch diese Befragten beruflichen Zielen oberste Priorität ein. Mit der ökonomischen Krise, deren einschneidende Folgen viele hautnah miterlebt haben, rücken auch andere Werte und Lebensziele stärker ins Blickfeld. Sie werden jedoch zumeist noch nicht konkret, z.B. in Form von persönlichen Projekten, formuliert.

4.3 Formen der Segmentation

Von einer Segmentation kann gesprochen werden, wenn berufliches und privates Handeln im Alltag routinisiert und ohne aufwendige Koordination parallel nebeneinander herläuft und Handlungsziele in beiden Bereichen unabhängig voneinander bzw. ohne gegenseitige Behinderung realisiert werden können (vgl. Dettmer et al, 2003; Hoff & Ewers, 2003). Bei den hier befragten Beschäftigten im IT-Bereich lassen sich zwei Unterformen der Segmentation unterscheiden: Die „arbeitszentrierte Segmentation“ und die „ausbalancierte Segmentation“. Die erste Form ähnelt derjenigen, die im Projekt „PROFIL“ bei Angehörigen der Professionen Medizin und Psychologie als „Segmentation mit Dominanz des Berufes“ bezeichnet wurde. Die zweite Form entspricht weitgehend derjenigen, die wir dort als „Segmentation mit einem Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben“ bezeichnet hatten. Insgesamt lassen sich 20 von 79 Startup-Beschäftigten dieser Hauptform zuordnen – davon sechs der arbeitszentrierten und 14 der ausbalancierten Segmentation⁶.

4.3.1 Arbeitszentrierte Segmentation

Alle sechs Befragten (1 Frau, 5 Männer) der ersten Form von Segmentation lassen sich durch eine sehr hohe bis extreme Arbeitszentrierung sowie durch eine ausgeprägte Berufs- und Karriereorientierung kennzeichnen. Diese Dominanz des Berufslebens, wie man sie auch bei vielen, vor allem männlichen Angehörigen in „klassischen“ Professionen findet (vgl. z.B. zur Medizin: Hohner et al., 2003) geht aber keineswegs so weit, dass die Freizeit – wie bei der „arbeitszentrierten Entgrenzung“ – quasi verschluckt wird. Das Privatleben ist zwar zeitlich reduziert, gilt aber als sehr wichtig und als emotionaler „Rückhalt“ bei beruflichen Belas-

⁶ Die Unterform der ausbalancierten Segmentation von Berufs- und Privatleben lässt sich zudem bezeichnenderweise bei der Mehrheit von Personen aus dem zu Vergleichszwecken herangezogenen IT-Großunternehmen identifizieren (bei 4 von insgesamt 6 Angestellten).

tungen. Vor allem wird es (im Kontrast zur eben beschriebenen Gruppe mit relativierter Entgrenzung) als zeiträumlich deutlich vom Berufsleben getrennt konzipiert.

Folgende Merkmale sind hier charakteristisch:

- **Zeit:** Die Arbeitszeiten sind extrem hoch und liegen - ähnlich wie bei der „extrem arbeitszentrierten Entgrenzung“ - zwischen 60 bis 80 Wochenstunden. Gearbeitet wird i.d.R. bis weit in die Nacht, aber die Befragten versuchen, die Wochenenden (so weit geschäftlich möglich ist) strikt „arbeitsfrei“ zu halten. Alle sechs Befragten dieser Gruppe führen eine Fernbeziehung und reservieren die Wochenenden für eindeutig private Belange. Die Flexibilitätsanforderungen – i.S.v. Abendterminen, Dienstreisen und wenigen Urlaubstagen – sind jedoch nach wie vor meist hoch.
- **Raum:** Die Arbeit wird weitgehend an den Wochentagen am Arbeitsplatz erledigt, bei fast allen Personen stehen in den Abendstunden noch Kundentermine außerhalb des Arbeitsplatzes auf dem Terminplan.
- **Inhalt:** Da alle hier zugeordneten Personen Gründer sind bzw. eine Führungsposition innehaben, überrascht es nicht, dass die Identifikation mit der Arbeit bei ihnen durchweg sehr hoch ist. Die Befragten sehen sich mitten in der für ihre Karriere entscheidenden Lebensphase, und diese Chance wollen sie nutzen; die Leistungsorientierung ist entsprechend extrem ausgeprägt. Dennoch umfasst die Arbeit hier nicht das „ganze“ Leben: Selbstverwirklichung bleibt nicht allein auf den beruflichen Bereich beschränkt; auch im Privatleben sehen diese Personen eine dafür wichtige Domäne. Dabei dominieren privat völlig andere Inhalte und soziale Beziehungen als im Berufsleben.
- **Relation der Lebensbereiche:** Zeitlich ist das Privatleben zwar gegenüber dem Berufsleben restringiert: es findet ausschließlich am Wochenende (aber dann sehr bewusst als solches) statt. Durch seine inhaltliche Unterschiedlichkeit wird es jedoch als vom Beruf getrennte Sphäre erlebt und diese Trennung wird gewünscht und herbeigeführt. Der Privatbereich wird subjektiv viel deutlicher als notwendiges, nämlich als kompensatorisches Gegengewicht zum Berufsleben begriffen als bei der zuletzt beschriebenen Gruppe mit „relativierter Entgrenzung“.
- **Partnerschaft / Familie / Arbeitsteilung:** Alle sechs Befragten leben in einer festen Partnerschaft, zwei haben jeweils zwei kleine Kinder. In drei Paarbeziehungen ist die Arbeitsteilung komplementär – diese Männer haben eine Frau, die sich um Haushalt und (in zwei Fällen) um Kinder kümmern. Die anderen drei Männer praktizieren eine eher egalitäre Arbeitsteilung, die sich mit ihren hohen Arbeitszeiten nur deshalb vereinbaren lässt, weil noch keine Kinder da sind.

- **Subjektive Valenz und Entwicklung der Lebensgestaltung:** Obwohl ihre Partnerinnen nicht im gleichen Wohnort leben, bewerten die Befragten diese Form der Lebensgestaltung positiv und antizipieren sie mittelfristig als stabilen Lebensentwurf.
- **Ziele:** Im Vordergrund steht die Realisierung von selbstgesetzten beruflichen Zielen, vor allem von Karrierezielen wie Erfolg, Aufstieg, Macht, Einfluss und Gewinn von sozialem Prestige. Insbesondere die Unternehmer betonen darüber hinaus die hohe Bedeutung persönlicher Handlungsfreiheit. Private Ziele erscheinen ebenfalls wichtig: Sie werden – anders als bei der Gruppe mit „relativer Entgrenzung“ – vergleichsweise konkret formuliert; allerdings ist das Zeitbudget für ihre Realisierung knapp.

4.3.2 *Ausbalancierte Segmentation*

Mit „ausbalancierter Segmentation“ ist gemeint, dass hier eine durchschnittliche 45- bis 50-Stunden-Woche ein stärkeres Gleichgewicht zwischen den Lebensbereichen ermöglicht als in allen zuvor beschriebenen Formen der Lebensgestaltung. Diese für „Normalarbeitsverhältnisse“ typische Balance ist aber nicht mit Integration gleichzusetzen, sondern sie geht mit einer Trennung der Handlungsstränge in beiden Lebenssphären einher, bei der kein großer Aufwand zur Koordination dieser Stränge erforderlich ist. Eine derart „normale“ Wochenarbeitszeit mit mittleren bis geringen Flexibilitätsanforderungen ist für Beschäftigte in IT-Startups eher ungewöhnlich. Dennoch gibt es sie: immerhin 14 Befragte (5 Frauen, 9 Männer) lassen sich hier zuordnen. Bei ihnen handelt es sich fast ausschließlich um festangestellte Mitarbeiter, die von vornherein mit weniger extremen Arbeitsbedingungen konfrontiert waren, sei es, weil sie in nachgeordneten Bereichen arbeiten, oder weil sie Vorgesetzte haben, die diesen moderaten Rahmen gesetzt haben – letzteres findet man insbesondere bei etwas größeren und älteren Startups⁷.

Folgende Merkmale sind für sie charakteristisch:

- **Zeit:** Die Arbeitszeiten sind liegen mehrheitlich zwischen 45 bis 50 Wochenstunden, nur in Ausnahmefällen wird phasenweise mehr als 50 Stunden gearbeitet. Die Flexibilitätsanforderungen sind also gering; die Regel ist ein kalkulierbares Arbeitsende, das keine weiteren beruflichen Verpflichtungen i.S. von Abendterminen oder Dienstreisen mit sich bringt. Der Urlaub kann entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen genommen werden.
- **Raum:** Die Arbeit wird ausschließlich am Arbeitsort erledigt.

⁷ Erinnert sei noch einmal an die Kontrastgruppe von 6 Personen aus einem IT-Großunternehmen, die sich mehrheitlich dieser Lebensgestaltungsform zuordnen lassen.

- **Inhalt:** Die privaten Tätigkeiten lassen sich inhaltlich klar gegenüber den beruflichen abgrenzen und die Identifikation damit ist in dieser Gruppe stärker als in allen bislang beschriebenen ausgeprägt. Die Identifikation mit der Arbeit und dem Unternehmen ist im Gegenzug dazu lange nicht so stark wie in den zuvor beschriebenen Gruppen. Einige sehen in ihrer Tätigkeit in einem Startup nur eine temporäre Station, die eine gute Referenz im Lebenslauf darstellt. Für andere ist es ein „Job“, der ihnen mehr oder minder Spaß macht; sie wollen auch durchaus aufsteigen, sind aber nicht bereit, ihr ganzes Leben danach auszurichten.
- **Relation der Lebensbereiche:** Das Privatleben ist bei allen Befragten ein eigenständiger, vom Berufsleben strikt getrennter Bereich, und es gilt manchen Befragten darüber hinaus (im Vergleich zum Berufsleben) sogar als der eigentlich bedeutsame Lebensbereich. Als Ideal gilt eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Privatleben.
- **Partnerschaft / Familie / Arbeitsteilung:** 11 Befragte (von 14) leben in einer festen Partnerschaft, davon 9 mit eher egalitärer Arbeitsteilung. Die anderen beiden (männlichen) Befragten leben in einer eher komplementären Partnerschaft und haben Kinder. Drei Befragte leben allein.
- **Subjektive Valenz und Entwicklung der Lebensgestaltung:** Da die Relation zwischen Beruf und Privatleben viel stärker ausbalanciert erscheint als in allen bislang beschriebenen Gruppen und subjektiv auch positiv bewertet wird, sehen die Personen dieser Gruppe kaum die Notwendigkeit einer Veränderung ihrer Lebensgestaltung.
- **Ziele:** In dieser Gruppe sind private Ziele für die Zukunft ebenso bedeutsam wie berufliche Ziele, wobei die jeweiligen Ziele ohne hohen Koordinationsaufwand relativ unabhängig voneinander realisiert werden können. Während wir bei den bisherigen Formen der Lebensgestaltung längerfristige persönliche Projekte (vgl. Beck, 1996; Little, 1983, 1993), die sehr aufwendiges komplexes Handeln erfordern, fast nur im Berufsleben feststellen konnten, verfolgen die Personen dieser Gruppe derartige Projekte ebenfalls oder stärker im Privatleben.

4.4 Formen der Integration

Wenn Handlungsziele und deren Realisation im beruflichen und im privaten (hier zumeist familialen) Lebensbereich nicht getrennt, ohne gegenseitige Störung nebeneinander herlaufen, sondern einander behindern oder in Konflikt geraten, so wird ihre Integration, Koordination und Abstimmung erforderlich. Die Integration erfordert also zusätzlichen Handlungsaufwand (vgl. Hoff & Ewers, 2003; Dettmer et al., 2003a). Bei den hier befragten Beschäftigten im IT-

Bereich finden sich zwei Subformen der Integration: Die „arbeitszentrierte Integration“ und die „ausbalancierte Integration“, die sich in ähnlicher Weise wie die eben beschriebenen Formen der Segmentation vor allem durch die ungleiche bzw. ausbalancierte Wichtigkeit, die den Bereichen (Tätigkeitsinhalten, Zielen) subjektiv zugemessen wird, voneinander unterscheiden. Im Vergleich zu den anderen Hauptformen lassen sich nur wenige, nämlich zehn Befragte dieser Hauptform zuordnen, und sie verteilen sich zu gleichen Teilen auf die beiden Unterformen. In beiden Subgruppen finden sich ausschließlich weibliche Beschäftigte mit Kindern.

4.4.1 Arbeitszentrierte Integration

Alle fünf Frauen mit dieser Lebensgestaltungsform haben Kinder und zugleich ist allen eine hohe Arbeitszentrierung und Berufsorientierung gemeinsam; die privaten Belange werden dem Beruf weitgehend untergeordnet. Die Koordination beider Lebensbereiche erscheint phasenweise hoch problematisch bzw. konflikthaltig und erfordert – neben der eigentlichen Berufs- und Familienarbeit – zusätzliche persönliche Ressourcen: So setzt die Überbrückung der alltäglichen Betreuungseingänge berufstätiger Mütter (weil z.B. das Kind erkrankt, die Tagesmutter ausfällt oder kurzfristig eine Dienstreise ansteht) Belastbarkeit, Flexibilität und Organisationsvermögen sowie ein soziales Netz voraus, auf das flexibel zurückgegriffen werden kann. Die Koordination von Beruf und Privatleben bedeutet bei dieser Subform somit Mehrarbeit bei gleichzeitig knappen zeitlichen Ressourcen.

Folgende Merkmale sind für diese Gruppe von Frauen charakteristisch:

- **Zeit:** Die Arbeitszeiten sind hoch: Trotz Teilzeitvereinbarungen in drei Fällen arbeiten die Frauen hier mehr als 40 Stunden, und die beiden Alleinselbständigen arbeiten sogar 60 Stunden die Woche. Gearbeitet wird – jeweils abhängig von den Öffnungszeiten der Kindertagesstätten oder Horte – bis zum späten Nachmittag. Sobald die Kinder abends schlafen, wird die Arbeit Zuhause fortgesetzt, zum Teil auch an den Wochenenden. Die Flexibilitätsanforderungen – i.S.v. Abendterminen, Dienstreisen und wenigen Urlaubstagen – sind dagegen eher gering.
- **Raum:** Die Arbeit wird sowohl am Arbeitsort als auch Zuhause erledigt. Die beiden Alleinselbständigen arbeiten fast ausschließlich Zuhause.
- **Inhalt:** Während Familie und Arbeit inhaltlich unterschiedliche Bereiche sind, die es zu integrieren gilt, weist die restliche Freizeit dieser Frauen überwiegend arbeitsnahe Tätigkeitsinhalte auf. Daraus resultiert eine gewisse Entgrenzung bzw. Vermischung beider Lebensbereiche, so dass man diese Form der Lebensgestaltung auch als „Inte-

gration mit Tendenz zur Entgrenzung“ bezeichnen könnte. Darin ähnelt diese Gruppe den beiden Subformen „Entgrenzung als Verschmelzung“ bzw. „extrem arbeitszentrierte Entgrenzung“. Die Identifikation mit der Arbeit ist dementsprechend hoch.

- **Relation der Lebensbereiche:** Ein Privatleben mit Kindern bzw. Familie gilt zwar durchweg als wichtig, zeitlich ist es jedoch eher eingeschränkt, da die Arbeit auch Zuhause stets gegenwärtig ist. Da die Koordination beider Lebenssphären sich überwiegend an beruflichen Belangen orientiert, kann man davon sprechen, dass das Privatleben dem Berufsleben nicht so sehr auf der Einstellungsebene, wohl aber auf der Handlungsebene nachgeordnet erscheint.
- **Partnerschaft / Familie / Arbeitsteilung:** Zwei der fünf Frauen leben in einer Paarbeziehung mit eher egalitärer Arbeitsteilung. Ihre Partner arbeiten ebenfalls im IT-Bereich, so dass die Arbeit auch Zuhause ein zentrales Gesprächsthema ist, was die Entgrenzung tendenziell eher verstärkt. Die anderen drei Frauen leben allein und erziehen die Kinder weitgehend allein.
- **Subjektive Valenz und Entwicklung der Lebensgestaltung:** Die doppelte Verantwortung für Beruf und Familie empfinden die Befragten durchweg als belastend. Während die beiden selbständigen Frauen bereits ältere Kinder haben (14 und 16 Jahre alt) und die gegenwärtige Form der Lebensgestaltung mittelfristig als stabilen Lebensentwurf antizipieren, denken die drei jüngeren Frauen, deren Kinder zwischen drei und acht Jahre alt sind, über alternative Möglichkeiten der Arbeits- und Lebensgestaltung nach. Alle drei tragen sich mit dem Gedanken, sich mittel- bis langfristig selbständig zu machen und erhoffen sich davon eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- **Ziele:** Im Vordergrund stehen tendenziell eher berufliche Ziele, wobei die privaten Belange stets mitbedacht werden müssen. Auf der einen Seite müssen berufliche Ziele auf die privaten Rahmenbedingungen abgestimmt werden, und ebenso müssen private Wünsche mit beruflichen Anforderungen abgeglichen werden. Unterm Strich müssen in beiden Bereichen bei der Realisierung von Zielen Zugeständnisse gemacht werden. Die Problem- bzw. Konfliktlösung besteht hier zwar schon in Kompromisslösungen, es kann aber (noch) längst nicht so klar wie in der nun folgenden letzten Gruppe davon die Rede sein, dass die Integration selbst als übergeordnetes Lebensziel formuliert wird, den dann auch berufliche ziele untergeordnet werden.

4.4.2 Ausbalancierte Integration

Die Balance zwischen Beruf und Familie ist bei der zweiten Form der Integration ausgeglichener und die Ziele in beiden Bereichen werden dem Lebensziel der Integration

untergeordnet. Für die fünf hier zugeordneten Frauen, die ebenfalls alle Kinder haben, ist der Koordinationsaufwand zwar ebenso hoch und phasenweise auch so konflikthaltig wie bei der ersten Subform, aber die zeitlichen Ressourcen fürs Privatleben sind etwas größer, und – was noch entscheidender ist: eine Vermischung beider Bereiche, eine Entgrenzung, wird bewusst vermieden, so dass die Zeit nach der Arbeit ausschließlich für Familie, Freunde und die eigene Erholung reserviert ist. Während man die zuvor beschriebene Form als Integration mit Tendenz zur Entgrenzung bezeichnen kann, kann nun also hier von einer Integration mit Tendenz zur bewussten Segmentation gesprochen werden.

Folgende Merkmale sind charakteristisch:

- **Zeit:** Die Arbeitszeiten sind z.T. immer noch etwas höher als im „Normalarbeitsverhältnis“, aber geringer als bei anderen Gruppen in unserer Stichprobe: auch hier arbeiten alle Frauen – trotz Teilzeitvereinbarungen in vier Fällen – zwischen 35 bis 45 Wochenstunden. Die Flexibilitätsanforderungen (i.S.v. Abendterminen und Dienstreisen) sind jedoch meist gering.
- **Raum:** Die „eigentliche“ Arbeit wird – anders als bei der zuvor beschriebenen Gruppe – ausschließlich am Arbeitsort erledigt. Lediglich Fachliteratur wird bei Bedarf Zuhause gelesen.
- **Inhalt:** Die Inhalte von Berufs- und Privatleben sind nicht identisch. Auch die Identifikation mit der Arbeit ist moderater als bei der zuvor beschriebenen Gruppe. Der Spaß an einer kreativen und herausfordernden Tätigkeit ist zwar nach wie vor vorhanden, aber die Bereitschaft zum unbedingten Einsatz hat – angesichts eines ebenfalls herausfordernden Privatlebens mit Kindern – abgenommen.
- **Relation der Lebensbereiche:** Beide inhaltlich eigenständigen Bereiche müssen aufeinander abgestimmt werden. Der Gefahr einer Vermischung (des Denkens, Fühlens und Handelns) in beiden Bereichen wird bewusst durch eine gedankliche Trennung (ein „Abschalten“) vermieden, um ein negatives „Spillover“ vom einen in den anderen Bereich zu vermeiden und die Balance nicht zu gefährden.
- **Partnerschaft / Familie / Arbeitsteilung:** Drei der fünf Frauen leben in einer Partnerschaft mit egalitärer Arbeitsteilung, aber sie sind dennoch etwas stärker als ihre Partner für Haushalt und Familie verantwortlich – was sich nicht zuletzt in der Reduzierung ihrer Arbeitszeiten manifestiert. Gleichwohl werden die Partner als unterstützend erlebt und die Verantwortung für die Kinder als geteilt beschrieben. Zwei Frauen erziehen ihre Kinder allein. Die Kinderanzahl ist in dieser Gruppe insgesamt höher als in der vorhergehenden: drei Befragte haben zwei Kinder, zwei

jeweils eines, und die Kinder sind auch vergleichsweise jünger (zwischen drei und zehn Jahren alt).

- **Subjektive Valenz und Entwicklung der Lebensgestaltung:** Die doppelte Verantwortung für Beruf und Familie empfinden die Befragten zwar phasenweise als belastend, aber beide Bereiche sind so organisiert, dass diese Form der Arbeits- und Lebensgestaltung mittelfristig als stabiler und optimaler Lebensentwurf antizipiert wird. Bei drei Befragten hat sich diese Form der Arbeits- und Lebensgestaltung aus einer „arbeitszentrierten Integration“ entwickelt. In diesen Fällen gibt es in Phasen hoher Arbeitsbelastung Tendenzen, sozusagen in alte Gewohnheiten zurückzufallen. Hier erfordert die Segmentierung beider Bereiche eine (auch auf der Ebene des Denkens und Fühlens) bewusste Anstrengung.
- **Ziele:** Klarer als bei der vorherigen Gruppe kann man hier davon sprechen, dass die Integration selbst zu einem übergeordneten Ziel geworden ist, dem die bereichsspezifischen Ziele untergeordnet werden (vgl. Hoff & Ewers, 2002, 2003). So werden berufliche Ziele, solange die Kinder noch klein sind, zurückgestellt. Gleichwohl bleibt die Berufsorientierung der Frauen hoch: die eigene Karriereplanung wird keinesfalls aufgegeben, sondern – im Vergleich zu kinderlosen Kollegen – lediglich im Sinne einer „sanften Karriere“ (vgl. Abele et al., 1994) verlangsamt.

5 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Zunächst muss festgehalten werden, dass wir gar nicht damit gerechnet hatten, dass sich bei den Beschäftigten in den IT-Startups überhaupt so viele deutlich voneinander abgrenzbare Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung finden lassen. Die Befragten haben unterschiedliche Strategien entwickelt, um mit den gleichermaßen herausfordernden wie partiell überfordernden Arbeitsbedingungen umzugehen. Angesichts der äußeren beruflichen Rahmenbedingungen – hoher Innovationsdruck, starke Konkurrenz, knappe Ressourcen, extreme Marktdynamik, sowie flexible und kleine Unternehmen mit flachen Hierarchien und jungen, hochqualifizierten Mitarbeitern – hatten wir zu Beginn unserer Projektarbeit vor allem eine starke Homogenität der Lebensformen in unserer Gesamtstichprobe angenommen. Einerseits ließ sich diese Annahme für die Mehrzahl von Befragten bestätigen: die meisten Personen leben entgrenzt und arbeitszentriert. Andererseits erscheint es erstaunlich, dass trotz des ähnlichen beruflichen Umfelds derart viele Variationen der Lebensgestaltung vorkommen. Überraschend war insbesondere die Tatsache, dass bereits fast jede dritte der von uns befragten Frauen und immerhin jeder fünfte männliche Befragte bereits eine Familie gegründet haben und nach einer Lösung suchen, wie sie familiäre und berufliche

Tabelle 1: Formen der Lebensgestaltung im Überblick und zentrale Merkmale zu ihrer Beschreibung

	<i>FORMEN DER ENTGRENZUNG</i>			<i>FORMEN DER SEGMENTATION</i>		<i>FORMEN DER INTEGRATION</i>	
	Form 1 <i>Entgrenzung als Verschmelzung</i>	Form 2 <i>Extrem arbeitszentrierte Entgrenz.</i>	Form 3 <i>Relativierte Entgrenzung</i>	Form 4 <i>Arbeitszentrierte Segmentation</i>	Form 5 <i>Ausbalancierte Segmentation</i>	Form 6 <i>Arbeitszentrierte Integration</i>	Form 7 <i>Ausbalancierte Integration</i>
Arbeitszeit	sehr hoch (extrem flexibel; kaum zu quantifizieren)	60-90 Std./Wo. (hoch flexibel)	45-60 Std./Wo. (vereinzelt höher)	60-80 Std./Wo.	40-45 Std./Wo. (geregelte Arbeitszeiten)	40-60 Std./Wo. (trotz Teilzeitvereinbarungen)	35-45 Std./Wo. (trotz Teilzeitvereinbarungen)
Inhalte und Relationen der Lebenssphären	Arbeit = Leben = Selbstverwirklichung Arbeit und Freizeit bilden eine inhaltliche Einheit bzw. „verschmelzen“	Arbeit als zentraler Lebensinhalt Arbeit „schluckt“ Freizeit nahezu vollständig; Freizeit allenfalls im Sinne einer minimalen Restkategorie	Bedeutung v. Arbeit als zentraler Lebensinhalt relativiert; Privatleben gewinnt an Bedeutung inhaltlich von Arbeit abgrenzbares Privatleben ansatzweise erkennbar bzw. stärker erwünscht	Arbeit dominiert auf Handlungsebene; Privatleben gilt daneben als wichtig Arbeit u. Privatleben besonders strikt getrennt; „Rest“-Freizeit als kompensatorisches Gegengewicht zur Arbeit; kaum/keine Koordinationsleistungen	Zentralität von Arbeit reduziert; Privatleben gilt als ebenso wichtig realisiertes stärkeres Gleichgewicht zw. inhaltlich unterschiedlichen und bewusst getrennten Sphären; kaum / keine Koordinationsleistungen	Arbeit dominiert auf Handlungsebene; Privatleben gilt daneben als wichtig Berufs- und Privatleben als inhaltl. unterschiedl. Bereiche, die unter hohem Aufwand koordiniert bzw. integriert werden (Tendenz zur Entgrenzung)	Arbeit und Privatleben (Familie) als gleichermaßen bedeutsame Lebensinhalte Berufs- und Privatleben als inhaltl. unterschiedl. Bereiche, die unter hohem Aufwand koordiniert bzw. integriert werden (Tendenz zur Segmentation)
Subjektive Valenz und Entwicklung	positive subjektive Valenz von Gegenwart und Zukunft (kein expliziter Zukunftsentwurf)	positive Beurteilung der Gegenwart; ambivalente subjektive Valenz der Zukunft; Zukunftsentwurf auf 2–3 J. befristet	ambivalente subjektive Valenz der Gegenwart; Wunsch nach ausgewogener Relation in der Zukunft	positive subjektive Valenz von Gegenwart und Zukunft; mittelfristig stabiler Zukunftsentwurf	positive subjektive Valenz von Gegenwart und Zukunft; langfristig stabiler Zukunftsentwurf	subjektive Valenz heterogen; mittelfristig stabiler Zukunftsentwurf	eher positive subjektive Valenz von Gegenwart und Zukunft; langfristig stabiler Zukunftsentwurf
Privatleben / Partnerschaft / Arbeitsteilung	Singles: 8 Partnerschaften: 6 (5 m. egalitärer, 1 mit komplementärer AT) Familie: 3 Väter (kompl./egalit. AT)	Singles: 1 Partnerschaften: 9 (6 mit egalitärer, 3 mit komplementärer AT) Familie: 2 Väter (komplementäre AT)	Singles: 6 Partnerschaften: 19 (14 mit egalitärer, 5 mit komplementärer AT) Familie: 4 Väter (komplementäre AT)	Singles: – Partnerschaften: 6 (3 mit egalitärer, 3 mit komplementärer AT) Familie: 2 Väter (komplementäre AT)	Singles: 3 Partnerschaften: 11 (9 mit egalitärer, 2 mit komplementärer AT) Familie: 2 Väter (komplementäre AT)	Singles: – Partnerschaften: 2 (mit egalitärer AT) Familie: nur Mütter (3 Alleinerziehende)	Singles: – Partnerschaften: 3 (mit egalitärer AT) Familie: nur Mütter (2 Alleinerziehende)
Ziele	hohe Priorität beruflicher Ziele; von privaten kaum zu unterscheiden eigenständige private Ziele unklar	hohe Priorität beruflicher Ziele i. S. von Karriereerfolg/Aufstieg rein private Ziele zeitlich-biographisch nachgeordnet	Relativierung der Dominanz berufl. Ziele verstärktes Nachdenken über Konkretisierung privater Ziele	Dominanz beruflicher Ziele konkrete private Ziele und Projekte liegen vor	gleiche Gewichtung beruflicher und privater Ziele konkrete private Ziele und Projekte liegen vor	Dominanz beruflicher Ziele konkrete private Ziele und Projekte liegen vor	Integration als übergeordnetes Lebensziel; berufliche und private Ziele als gleichgewichtig untergeordnet

Anforderungen vereinbaren können. Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass die Form der Lebensgestaltung nicht ausschließlich als Anpassung an berufliche Kontextbedingungen interpretiert werden kann, sondern dass die Beschäftigten ihr Leben interindividuell höchst unterschiedlich gestalten, dass sie ihre spezifischen Spielräume aktiv und reflexiv nutzen bzw. sich Handlungsfreiräume nach Maßgabe ihrer Lebensentwürfe nach sowie persönlichen Ziele schaffen und somit ihre Umwelten mitgestalten.

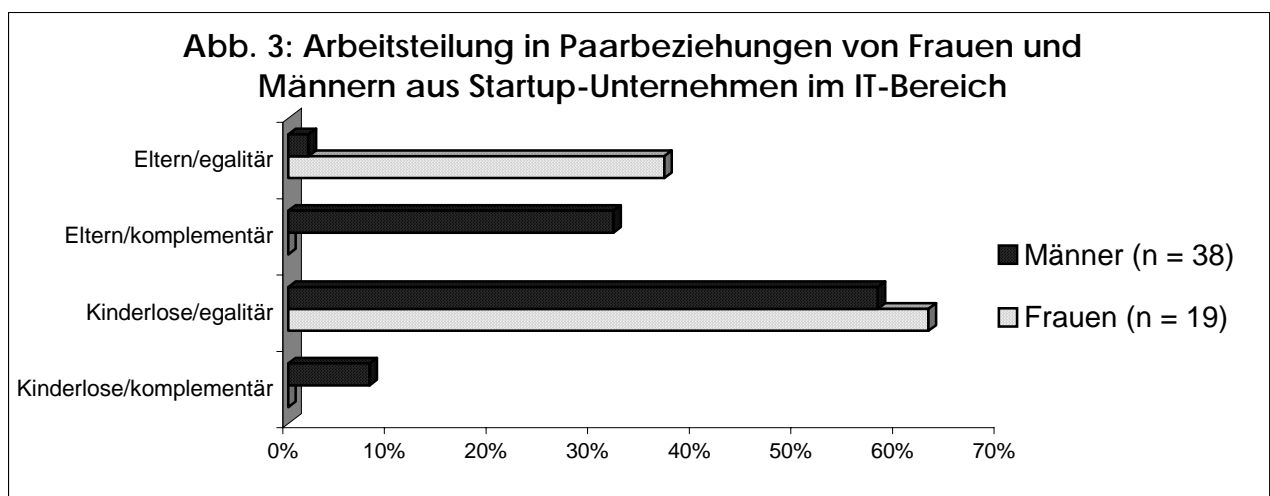
Zur Analyse der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den ermittelten sieben Unterformen haben wir eine Übersicht zusammengestellt (vgl. Tab. 1), die einen Vergleich der Formen über alle sieben Kategorien ermöglicht. Dabei zeigt sich Folgendes:

- Die *Arbeitszeiten* nehmen von den Formen der Entgrenzung, über die Formen der Segmentation bis zu den Formen der Integration sukzessive ab: Während sie bei den Unterformen der Entgrenzung zwischen 45 und 90 Wochenarbeitsstunden liegen, liegen sie bei den Unterformen der Segmentation nur noch zwischen 40 bis 80 Wochenarbeitsstunden und bei der Integration schließlich nur noch zwischen 35 bis 60 Wochenarbeitsstunden. Gemeinsam ist allen drei Hauptformen die Unterteilung in eher arbeitszentrierte und stärker ausbalancierte (bzw. relativierte) Unterformen.
- Die Kategorie *Raum* haben wir der Übersichtlichkeit halber nicht in der abgebildeten Tabelle 1 berücksichtigt. Denn Zeit und Raum sind unmittelbar aneinander gekoppelt: je länger die Arbeitszeit ist und je flexibler ihrer Lage ist, je mehr man also von zeitlicher Entgrenzung sprechen kann, desto stärker ist auch die räumliche Entgrenzung. Umgekehrt formuliert: je kürzer die Wochenarbeitszeit, desto wichtiger wird auch die räumliche Trennung zwischen Arbeitsplatz und Privatbereich, d.h.: wer weniger arbeitet, nimmt sich auch keine Arbeit mit nach Hause, sondern erledigt alle beruflichen Belange im Unternehmen während der Arbeitszeit. Eine Ausnahme davon bilden die befragten Frauen in der Unterform „arbeitszentrierte Integration“.
- Eine *inhaltliche Affinität* von Berufs- und Privatleben sowie die Identifikation mit der Arbeit kann als gemeinsames Kennzeichen aller arbeitszentrierten Formen der Lebensgestaltung gelten (also als Kennzeichen von Form 1,2,4 und 6 und in abgemilderter Form auch noch als Kennzeichen von Form 3). Bei dieser letztgenannten Form bezieht sich der Begriff der „Relativierung“ von Entgrenzung zugleich auf eine Relativierung der Arbeitszentrierung sowie der Identifikation mit der Arbeit. Als *nicht* arbeitszentriert können also nur die beiden ausbalancierten Formen der Segmentation (Form 5) und Integration (Form 7) bezeichnet werden. Hier ist entsprechend die Unterschiedlichkeit der Tätigkeitsinhalte im Berufs- und Privatleben kennzeichnend.

- Die *Relation der Lebenssphären* erweist sich für die Benennung von Lebensgestaltungsformen und für die Bestimmung von Ähnlichkeiten sowie Unterschieden zwischen diesen Formen als wichtigste Kategorie, die sich in anderen Kategorien wiederfindet bzw. als diesen anderen Merkmalen übergeordnete Kategorie gelten kann: *Erstens* wird eigentlich schon die inhaltliche Affinität und Identifikation mit Tätigkeitsinhalten im Arbeits- und Privatleben subjektiv relational bestimmt. Personen vergleichen selbst, welcher Bereich ihnen in welcher Hinsicht wichtiger oder bedeutsamer als der andere ist bzw. ob ihnen beide Bereiche gleich bedeutsam erscheinen. Gemeinsam ist allen mehr (Formen 1,2,4 und 6) oder minder (Form 3) arbeitszentrierten Formen zumindest auf der Handlungsebene eine relative Dominanz des Berufslebens, und das äußert sich in den Arbeitszeiten. In Kontrast dazu stehen die ausbalancierten Formen (Form 5 und 7), in denen beide Bereiche eher gleich gewichtet werden, was mit ihrer inhaltlichen Unterscheidbarkeit zu tun hat und sich in vergleichsweise niedrigen Arbeitszeiten bzw. im Versuch einer zeitlichen Balance niederschlägt. *Zweitens* betreffen die Unterschiede zwischen Entgrenzung, Segmentation und Integration sowie zwischen den jeweiligen Unterformen die subjektiv hergestellten Relationen zwischen Handlungssträngen und Zielen in beiden Bereichen. Gemeinsam ist den Entgrenzungsformen, dass kaum zwei Handlungsbereiche voneinander unterscheidbar sind. Gemeinsam ist den Formen der Segmentation, dass eine solche Trennung für die Lebensgestaltung konstitutiv ist, und darin unterscheiden sie sich von den Entgrenzungsformen. Diese Trennung der Handlungsstränge fördert jedoch (u.U. auch kompensatorisch) die Realisierung von Strebungen, Projekten und Zielen innerhalb eines jeden einzelnen Lebensbereiches. Bei der Integration kommt es jedoch zu Problemen und Konflikten. Die Handlungsziele und ihre Verfolgung in beiden Bereichen behindern sich gegenseitig. Dies erfordert zusätzlichen Handlungsaufwand an Koordination, Abstimmung und Kompromissbildung. Hier macht das Geschlecht einen wichtigen Unterschied: Die Lebensgestaltung der Integration haben wir nur bei erwerbstätigen Müttern gefunden, während sich alle Väter auf die Formen der Segmentation und Entgrenzung verteilen. Darauf kommen wir gleich zurück.
- Betrachtet man vergleichend *Partnerschaft, Familie und Arbeitsteilung* zwischen den Partnern in Paarbeziehungen, so fällt zunächst ins Auge, dass bei der ersten Form („Entgrenzung als Verschmelzung“), acht von 14 Personen als Single leben und dass von insgesamt 18 Singles in unserer Stichprobe (darunter aber nicht die alleinerziehenden Mütter) 15 entgrenzt leben. Es liegt auf der Hand, dass eine derart engagiert arbeitszentrierte Lebensform am besten ohne partnerschaftliche und familiäre Verpflichtungen bzw. entwicklungspsychologisch gesehen: bei jungen Erwachsenen noch vor fester

Partnerschaft und Familiengründung realisierbar ist. Zweitens fällt auf, dass sich nur Personen ohne Kinder sowie sämtliche Männer mit Familie bzw. Kindern gleichmäßig auf Formen der Entgrenzung und Segmentation aufteilen, während sich – wie eben erwähnt – bei den Formen der Integration ausschließlich Frauen mit Kindern (darunter auch alleinerziehende Mütter) finden lassen. Bereits darin zeigt sich, dass die gewünschte arbeitszentrierte (entgrenzte oder segmentierte) Lebensgestaltung bei jungen Männern dann, wenn sie nicht (mehr) als Singles oder noch ohne Familie leben, in der Regel bedeutet, dass ihnen eine Partnerin den Rücken in Haushalt und Familie völlig freihält. Bei den Frauen liegt dagegen die Last der Verantwortung für Haushalt und Kinder (z.T. nicht einseitig, sondern mit dem Partner geteilt, z.T. aber auch ganz überwiegend) auf den eigenen Schultern; und außerdem kommt der Aufwand für Abstimmungs- und Koordinations- bzw. Integrationsleistungen hinzu, so dass sie eben nicht mehr derart entgrenzt und arbeitszentriert wie früher leben können. Bezeichnend erscheint in diesem Zusammenhang dass sich in der Gruppe mit extrem arbeitszentrierter Lebensgestaltung ausschließlich Männer befinden.

Der Geschlechterunterschied wird ebenfalls deutlich, wenn man die Formen der Arbeitsteilung bei den Paaren mit und ohne Kinder betrachtet (vgl. Abb. 3):



Während sämtliche Frauen unserer Stichprobe, die in kleinen IT-Startups arbeiten und angeben, mit einem festen Partner zusammenzuleben, eine eher egalitäre Arbeitsteilung angeben – egal ob sie Kindern haben oder nicht – trifft dies nur auf rund 60 Prozent der Männer in Partnerschaften zu. Immerhin jeder dritte männliche Befragte lebt dagegen in einer eher komplementären Beziehung, die ihn von häuslichen und familiären Pflichten entlastet. Dies gilt fast ausnahmslos für die Väter in unserer Stichprobe, die wie gesagt auch keine integrative Lebensgestaltung realisieren.

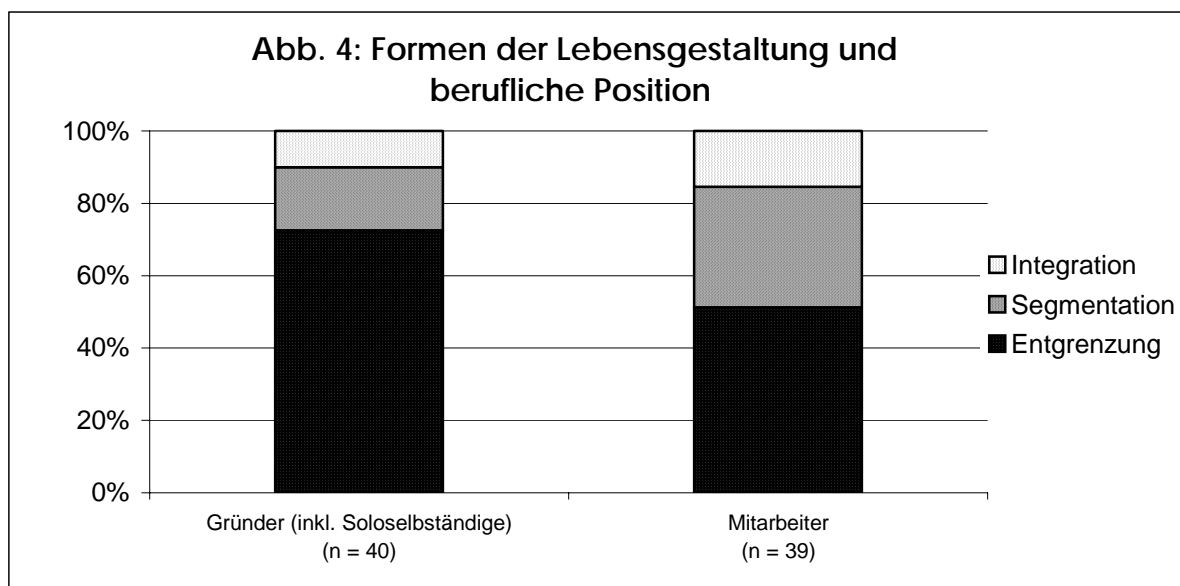
- Aus der *subjektiven Valenz der eigenen Arbeits- und Lebensgestaltung* in der Gegenwart kann man schließen, ob Personen zukünftig Veränderungen anstreben oder nicht. Viele

der von uns Befragten sind im Interview aber auch ganz explizit auf die *Entwicklung ihrer Lebensgestaltung* eingegangen. In diesem Punkt unterscheiden sich Unterformen der Entgrenzung: Die erste Form („Entgrenzung als Verschmelzung“) wird positiv bewertet, wobei sich vor allem die ganz jungen Befragten gar nicht konkret über ihre langfristige Zukunft äußern und alle Befragten diese Form der Selbstverwirklichung von der Gegenwart in die Zukunft verlängern. Bei der zweiten Form („extrem arbeitszentrierte Entgrenzung“) wird die Gegenwart zwar sehr positiv, aber mit Blick auf ein unbeschränktes Ausdauern der arbeitszentriert entgrenzen Lebensform doch sehr deutlich ambivalent beurteilt. Fast alle Befragten betonen, dass sie jetzt so leben wollen, aber eigentlich nur noch wenige Jahre so weiterleben können. Bei der dritten Form („relativierte Entgrenzung“) richtet sich die Ernüchterung und Skepsis gegenüber der eigenen Lebensform bereits etwas stärker auf die Gegenwart, die als Zwischenschritt zu einer ausgewogenen Relation der Lebenssphären angesehen wird. Alle anderen Formen der Lebensgestaltung werden dagegen überwiegend positiv bewertet. Leicht ambivalente Beurteilungen kommen lediglich bei Frauen mit arbeitszentrierter Integration (Form 6) und besonders positiven Bewertungen vor allem im Zusammenhang mit den ausbalancierten Formen von Segmentation (Form 5) sowie von Integration (Form 7) vor. Entsprechend wird die Gegenwart hier auch im Sinne eines mittel- oder langfristig stabilen Lebensentwurfes in die Zukunft verlängert.

- Auch die persönlichen Ziele, nach denen wir im Interview (offen) gefragt hatten, geben Auskunft über die antizipierte Zukunft der Relation von Berufs- und Privatleben, und hier treten einige der genannten Unterschiede zwischen den Unterformen noch schärfer hervor. Während bei der ersten Form die Ziele „verschmelzen“ bzw. kaum klar bereichsspezifisch zugeordnet werden können, sind die privaten Ziele bei der zweiten Gruppe den dominant beruflichen zeitlich nachgeordnet. Man könnte auch von einer sequentiell-berufsorientierten Zielstruktur im Sinne von Wiese (2000) sprechen. Bei der dritten Form der Entgrenzung wird die Priorisierung beruflicher Ziele relativiert und Personen stehen gewissermaßen noch vor dem bzw. im beginnenden Prozess einer eigenständigen Zielbildung im Privatbereich. Bei der Gruppe mit arbeitszentrierter Segmentation bleiben demgegenüber Karriere und Aufstieg klare berufliche Ziele, und getrennt davon sind private Ziele bereits formuliert worden, die in sich aber noch nicht sehr ausdifferenziert und konkretisiert werden. Bei den Gruppen mit ausbalancierter Segmentation und Integration gewinnen die privaten Projekte und Ziele demgegenüber an Gewicht und Konkretisierung, und die beruflichen Zeilen werden z.T. reduziert oder zurückgestellt, so dass die „Balance“ im Sinne eines übergeordneten Zielens realisiert werden kann. Nur bei der Form 6 (arbeitszentrierte Integration) bleibt es bei einem

konflikthaltigen Spannungsverhältnis zwischen z.T. gleichbleibend hoch gewichteten beruflichen und privaten Zielen.

Wenn man nach dem Vergleich der Lebensgestaltungsformen anhand jeder einzelnen Beschreibungskategorie fragt, wie sich (a) unsere Hauptgruppen von Beschäftigten (nämlich einmal die Gründer und Leiter der kleinen Startups und dann die von ihnen eingestellten Mitarbeiter unterhalb der Leitungsebene) sowie Personen unterschiedlichen Alters auf die empirisch gefundenen Formen der Lebensgestaltung verteilen, so zeigt sich Folgendes (vgl. Abb. 4):



Der Anteil von Gründern ist in den drei Subformen der Entgrenzung überproportional hoch. Rund zwei Drittel aller Gründer und Soloselbstständigen gehören einer dieser drei Unterformen an. Gleichzeitig sind die entgrenzt lebenden Befragten mit einem Altersdurchschnitt von rund 31 Jahren jünger als die Befragten in den Unterformen der Segmentation (Altersdurchschnitt 33 Jahre) und den Unterformen der Integration (Altersdurchschnitt 38 Jahre). Eine Entgrenzung von Berufs- und Privatleben scheint also besonders typisch für junge, hochqualifizierte Erwerbstätige mit relativ wenig Berufserfahrung. Auch die Befragten in der Unterform „ausbalancierte Segmentation“ sind mit einem Altersdurchschnitt von rund 30 Jahren relativ jung, aber sie sind vermutlich deswegen weniger arbeitszentriert, weil sie überwiegend als Mitarbeiter in den Randbereichen der Unternehmen⁸ beschäftigt sind, wo vermutlich sowohl Arbeitsdruck wie Leistungsmotivation weniger stark ausgeprägt sind als auf der Leitungsebene. Der deutlich höhere Altersdurchschnitt in den beiden Formen der Integration (37 und 39 Jahre) sowie bei der Form der „arbeitszentrierten Segmentation“ (35

⁸ Zu den Kernbereichen des Unternehmens zählen das Management und die Softwareentwicklung; zu den Randbereichen gehören das Graphikdesign sowie nachgeordnete Aufgaben in der Softwareentwicklung sowie die Bereiche Marketing, Vertrieb, PR, Personal, Finanzen und Beratung (wir haben keine Mitarbeiter aus dem administrativen Bereich befragt).

Jahre) weist darauf hin, dass das Familienleben bei Frauen mit Kindern so wichtig wird, dass die Lebensgestaltungsformen der Entgrenzung oder Segmentation durch die Integration abgelöst wird (bzw. werden muss).

Mit Blick auf unsere eingangs genannten Forschungsinteressen, die sich nur im Rahmen einer Längsschnittstudie untersuchen lassen, stellen sich nun zum Schluss der Darstellung von Ergebnissen aus der ersten Erhebung (an die sich eine fortlaufende Online-Befragung sowie später eine zweite Interview-Erhebung anschließt) vor allem folgende Fragen: Lassen sich bereits jetzt Aussagen zu Entwicklungsverläufen treffen (die wir dann als Hypothesen anhand von Daten aus der zweiten Erhebung überprüfen können)? Und welches sind die Anstöße zur Veränderung von Formen der Lebensgestaltung? Diese Fragen können auf Grundlage der Daten aus der ersten Längsschnitterhebung nur für solche Lebensgestaltungsformen beantwortet werden, denen bereits andere Formen und deren Veränderung vorangegangen sind. Derartige Entwicklungen sind retrospektiv deutlich von den Personen mit „relativierter Entgrenzung“, „arbeitszentrierter Integration“ und „ausbalancierter Integration“ thematisiert worden, und hier ist auch im Gegensatz zu den anderen Formen von Problemlagen und Konflikten berichtet worden. Dafür, dass sich eine extrem arbeitszentrierte Lebensgestaltung in der Regel nicht ganz langfristig oder gar lebenslang aufrecht erhalten lässt, sprechen aber nicht nur die schon leicht vorhandene Rücknahme des enormen beruflichen Engagements in der Gruppe mit „relativierter Entgrenzung“ (Form 3), sondern auch die Äußerungen in der Gruppe mit „extrem arbeitszentrierter“ Entgrenzung – dass eine solche Lebensgestaltung für sie eigentlich nur für die nächsten Jahre durchgehalten werden könne. Als ein Hauptbefund muss also an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass Entgrenzung als Lebensform am häufigsten bei den von uns untersuchten Beschäftigten in IT-Startups vorkommt, dass diese Form der Lebensgestaltung aber zugleich keineswegs unkritisch praktiziert wird. Abgesehen von der ersten Gruppe („Entgrenzung als Verschmelzung“, N=10) reflektiert die Mehrzahl der anderen entgrenzt lebenden Befragten (Form 2 und 3, N=35) also ihre eigene Lebensgestaltung in der Gegenwart mit Blick auf die Zukunft und kann sie durchaus auch in Frage stellen.

Als wichtige Auslöser der Veränderung zeichnen sich zwei Aspekte ab: zum einen die Veränderung der Arbeitsbedingungen in kleinen IT-Unternehmen aufgrund ökonomischer Krisen, zum anderen die Gründung einer Familie. Zunächst zum Entwicklungsfaktor „ökonomische Krise“: Es scheint so zu sein, dass die Anforderungen einer arbeitszentrierten und entgrenzten Arbeits- und Lebensgestaltung toleriert werden, solange sich persönlicher Einsatz und Gewinn – letzteres z.B. i.S. von großen Handlungs- und Verantwortungsspielräumen, attraktiver Arbeitsaufgaben oder eines angenehmen, familiären Arbeitsklimas – in einem subjektiv akzeptierten Verhältnis befinden. Ökonomische Krisen stören dieses Gleichgewicht aus der Sicht vieler Befragter insofern, als sich in ihrer Folge i.d.R. gravierende Verschlechterungen

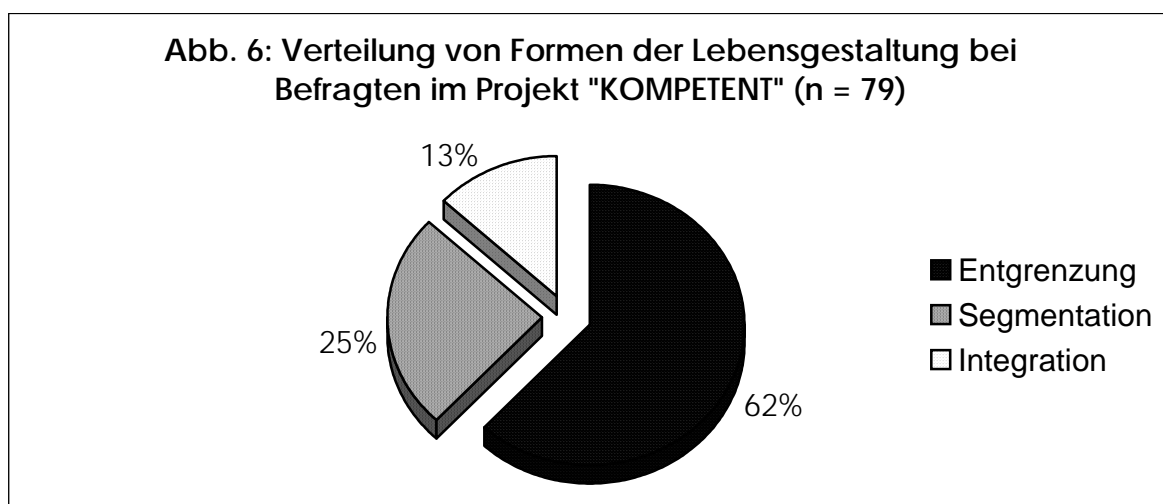
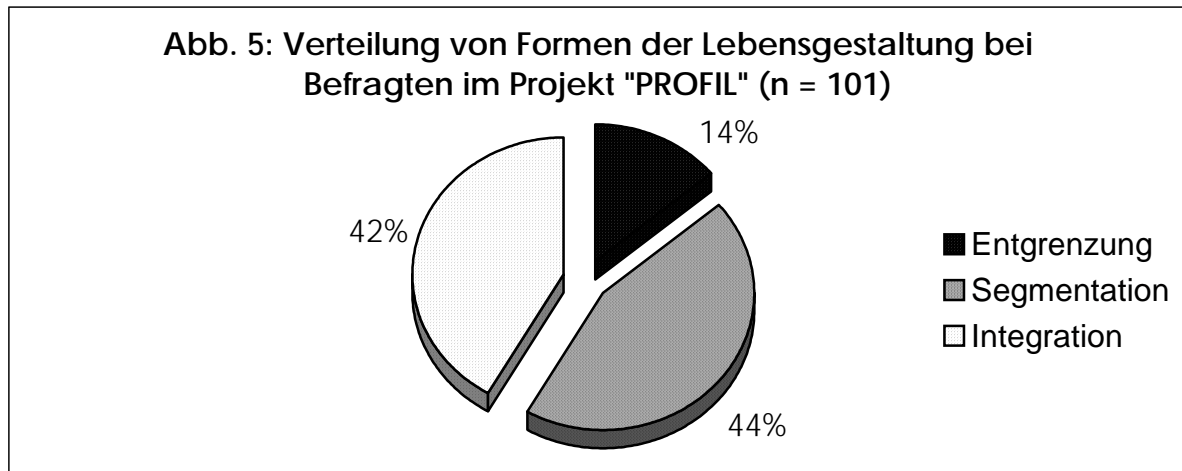
der persönlichen Arbeitssituation ergeben, z.B. empfindliche Einschränkungen persönlicher Autonomie aufgrund zunehmender Effizienzvorgaben (vgl. dazu auch Petersen, in Druck). Mit der sinkenden Identifikation gegenüber dem Unternehmen und der eigenen Tätigkeit wird der zuvor exzessive Arbeitseinsatz von einigen Befragten deutlich zurückgenommen.

Ein weiterer Anstoß zur Veränderung der Arbeits- und Lebensgestaltung ist spezifisch für Frauen: Bei allen befragten erwerbstätigen Müttern führt eine Familiengründung zu einer Reduzierung der Arbeitszeiten mit dem Ziel einer Integration von Beruf und Familie. Hier sind Zielkonflikte anscheinend unvermeidlich, die bei der Gruppe der Frauen mit arbeitszentrierter Integration (Form 6) wohl (noch) nicht, wohl aber bei Frauen mit ausbalancierter Integration (Form 7) durch Bildung übergeordneter Ziele einer Integration der Lebenssphären wenn nicht „gelöst“, so doch „bewältigt“ werden können. Es zeichnet sich also eine Entwicklungsdynamik innerhalb der Hauptform Integration ab: Retrospektiv berichteten einige Frauen, dass sie zunächst versucht hatten, Familie und Beruf in Form einer „arbeitszentrierten Integration“ zu realisieren. Aufgrund der damit einhergehenden Belastungen (Abend- und Wochenendarbeit Zuhause) entschieden sie sich aber später, die beiden Lebenssphären deutlich zu trennen und weniger Mehrarbeit zu leisten als zuvor und konnten somit die Form der ausbalancierten Integration realisieren.

Bei den Vätern hat sich die Familiengründung dagegen nicht so einschneidend auf eine Veränderung ihrer Arbeitsgestaltung ausgewirkt. Sie können ihre beruflichen Aspirationen weiter verfolgen, können weiterhin arbeitszentriert leben, wenn ihnen Partnerinnen den Rücken in Haushalt und Familie freihalten, aber häufig kommt es von Entgrenzung zu Segmentation. Die Entwicklung führt also bei den Frauen häufiger von Entgrenzung zu Integration und bei den Männern von Entgrenzung zu Segmentation. Wir werden im Längsschnitt bei allen jungen Erwachsenen, die in der ersten Erhebung noch entgrenzt gelebt haben, prüfen können, ob diese Hauptentwicklungspfade im Zusammenhang mit externen (betrieblichen) sowie internen Veränderungen (Familiengründung) und damit einhergehenden Problemen und Zielkonflikte tatsächlich vorkommen.

Zum Schluss wollen wir noch kurz die im Projekt „KOMPETENT“ ermittelten Hauptformen mit den im Projekt „PROFIL“ festgestellten vergleichen: Ohne an dieser Stelle auf die bei Professionsangehörigen in Medizin und Psychologie beschriebenen Unterformen einzugehen, kann man verallgemeinernd konstatieren, dass die Hauptformen stärker das klassische Normalarbeitsverhältnis i.S.d. „male breadwinner female housewife model“ repräsentieren, d.h. der Mann ist Vollzeit erwerbstätig und ernährt die Familie, während die Frau nicht erwerbstätig ist oder in Teilzeit arbeitet und Familie versorgt. Die Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung in den IT-Startups spiegeln dagegen zum Zeitpunkt der Ersterhebung überwiegend den Idealtypus des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß & Pongratz, 1998) bzw.

das „adult worker model“ (vgl. Leitner, Ostner & Schratzenstaller, 2004) wieder, bei denen Erwerbstätige beiderlei Geschlechts stark arbeitszentriert ausgerichtet und kontinuierlich in Vollzeitbeschäftigung tätig sind. Entsprechend unterschiedlich ist die quantitative Verteilung der Befragten aus beiden Stichproben auf die Hauptformen der Lebensgestaltung (vgl. Abb. 5 und 6).



Die fast umgekehrte Verteilung der Formen der Lebensgestaltung in beiden Projekten hat mehrere Ursachen: Neben den unterschiedlichen beruflichen Umfeldern ist auch das Alter der Befragten – die in „PROFIL“ befragten ÄrztInnen und PsychologInnen sind im Schnitt 10 bis 15 Jahre älter – und die damit verbundene biographische Lebensphase ist von Bedeutung: Während die in „PROFIL“ Befragten bereits 15 Jahre berufstätig sind und i.d.R. bereits eine Familie haben, stehen die in „KOMPETENT“ Befragten häufig noch am Anfang ihrer Berufslaufbahn. Hypothetisch kann man davon ausgehen, dass sich die Verhältnisse bei den Beschäftigten in den IT-Startups mittel- bis langfristig stärker diesen traditionellen Mustern angleichen. Wir gehen davon aus, dass sich die hoch arbeitszentrierten Lebensgestaltungsformen mittel- bis langfristig zugunsten einer (stärker ausbalancierten) Segmentation bzw. Integration von Berufs- und Privatleben verändern.

Auf Grundlage der Ergebnisse kann man gegenwärtig festhalten, dass es sich bei den im Projekt „KOMPETENT“ ermittelten Formen der Lebensgestaltung um *neue* Unterformen der Arbeits- und Lebensgestaltung handelt, die das Spektrum der in „PROFIL“ entwickelten Formen entscheidend erweitern. Darüber hinaus bestätigt die Untersuchung im IT-Bereich die Tauglichkeit der drei Hauptformen zur Grob-Klassifikation der Arbeits- und Lebensgestaltung in einer für die Zukunft der Arbeit zentralen Branche. Die neuen Subformen resultieren aus verschärften Marktbedingungen, entsprechenden Organisations- und Arbeitsstrukturen sowie dazu passenden Motiven, Kompetenzen und Zielen auf Seiten der Beschäftigten. Sie scheinen überdies charakteristisch für die Berufseinstiegsphase junger Akademiker in wissensintensiven Arbeitsfeldern zu sein.

6 Literatur

- Abele, A.E. unter Mitarbeit von A. Hausmann & M. Weich (1994). *Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker. Eine Untersuchung an einer west- und einer ostdeutschen Universität*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Beck, P. (1996). *Persönliche Projekte. Eine empirische Annäherung an komplexes Handeln*. Heidelberg: Asanger.
- Brümann, K. & Zander, I. (in Vorbereitung). *Online-Befragung als Instrument zur Erfassung dynamischer Arbeits- und Lebensgestaltung von Startup-Beschäftigten*. Geplanter Bericht aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner).
- Dettmer, S., Hoff, E.-H., Lurse, K., Olos, L. (2003a). *Individuelle Formen der Lebensgestaltung: Segmentation, Integration, Entgrenzung. Ergebnisse qualitativer Analysen aus dem Projekt „PROFIL“*. Berichte aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner). Nr. 23.
- Dettmer, S., Hoff, E.-H., Grote, S. & Hohner, H.-U. (2003b). 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. Schriftenreihe „Arbeit und Leben im Umbruch“* (S. 307–331). Mering: Hampp.
- Domsch, M.E. & Ladwig, A. (1998). Dual Career Couples (DCC's). Die unerkannte Zielgruppe. In W. Gross (Hrsg.), *Karriere 2000. Hoffnungen – Chancen – Perspektiven – Probleme – Risiken* (S. 126-137). Bonn: deutscher Psychologen Verlag.
- Ewers, E. (in Vorbereitung). *Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung von Beschäftigten im IT-Bereich*. Dissertationsschrift an der Freien Universität Berlin.
- Ewers, E. & Hoff, E.-H. (2002a). *Projekt „KOMPETENT“: Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich. Entstehungsgeschichte und Projektskizze*. Berichte aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner). Nr. 18.
- Ewers, E. & Hoff, E.-H. (2002b). *Interviewleitfaden und erste Untersuchungsschritte im Projekt „KOMPETENT“*. Berichte aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner). Nr. 19.
- Grote, S., Dettmer, S., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1999). *Fragebogen und Interviewleitfaden im Projekt „PROFIL“*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner). Nr. 14.
- Grote, S. & Hoff, E.-H. (2004). *Zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben: Subjektive Beschreibungen und Bewertungen. Forschungsbericht aus dem Projekt „PROFIL“*.

- Berichte aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner). Nr. 24.
- Hoff, E.-H. (1992). *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster*. Bern: Huber (2. überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H. & Ewers, E. (2002). Handlungsebenen. Zielkonflikte und Identität. Zur Integration von Berufs- und Privatleben. In M. Moldaschl (Hrsg.), *Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit* (S. 221–248). Heidelberg: Asanger.
- 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., Dettmer, S., Grote, S., Hohner, H.-U. (2002). *Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung. Ergebnisse aus den Interviews im Projekt „PROFIL“*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) Nr. 17.
- Hoffmann, E. & Walwei, U. (1998). Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Schwerpunktheft: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit* (31. Jg., 3, S. 409–425). Stuttgart: Kohlhammer.
- Hohner, H.-U., Grote, S., Hoff, E.-H., Dettmer, S. (2003). Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Ärztinnen und Ärzten. In A.E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 43-56). Heidelberg: Asanger.
- Kelle, U. & Kluge, S. (1999). Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske und Budrich.
- Leitner, S., Ostner, I. & Schratzenstaller, M. (2004). *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch: Was kommt nach dem Ernährermodell?* Opladen: Leske und Budrich
- Little, B. R. (1983) Personal projects. A rationale and method for investigation. *Environment and behaviour*, 15 (3), 273-309.
- Little, B. R. (1993) Personal projects an the distributed self. Aspects of a conative psychology. In J. Suls (ed.), *Psychological perspectives on the self* (Vol. 4, pp. 157-185). Erbaum/Hillsdale.
- Moldaschl, M. (1997). Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In SOFI/IfS/ISF/INIFES (Hrsg.), *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Dienstleistungswelten* (S. 197–250). Berlin: Edition Sigma.

- Moldaschl, M. & Voß, G. G. (Hrsg.). (2002). *Subjektivierung von Arbeit*. (Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Bd. 2, S. 101-134). München: Hampp.
- Petersen, O. (in Druck). *Unternehmensentwicklung zwischen Hierarchie und Egalität: Dynamik, Konflikte und Commitment in IT-Startups*. Dissertationsschrift vorgelegt an der Freien Universität Berlin.
- Petersen, O., Ewers, E., Schrap, U. & Hoff, E.-H. (2002). *Zwischenbericht und Auswertungsmanual zum Projekt „KOMPETENT“ (Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich)*. Berichte aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner). Nr. 21.
- Schrap, U. (in Vorbereitung). *Ungleiche Chancen von Frauen und Männern im IT-Bereich – Erklärungen im Zusammenhang mit der gesamten Lebensgestaltung*. Dissertationsschrift an der Freien Universität Berlin.
- Strauss, A.L. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlags-Union
- Vieth, P. (1995). *Kontrollierte Autonomie. Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie*. Heidelberg: Asanger.
- Voß, G. G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), 131-158.
- Wiese, B. (2000). *Berufliche und familiäre Zielstrukturen*. Münster: Waxmann.

7 Anhang

- *Übersicht 1: Formen der Lebensgestaltung und soziographische Merkmale im Überblick*

Übersicht 1: Formen der Lebensgestaltung und soziographische Merkmale im Überblick

	8 FORMEN DER ENTGRENZUNG			FORMEN DER SEGMENTATION		FORMEN DER INTEGRATION						
	9 Form 1	10 Form 2	11 Form 3	12 Form 4	13 Form 5	14 Form 6	15 Form 7					
	<i>Entgrenzung als Verschmelzung</i>	<i>Extrem arbeitszentrierte Entgrenz.</i>	<i>Relativierte Entgrenzung</i>	<i>Arbeitszentrierte Segmentation</i>	<i>Ausbalancierte Segmentation</i>	<i>Arbeitszentrierte Integration</i>	<i>Ausbalancierte Integration</i>					
Position	<ul style="list-style-type: none"> Gründer: 10 (davon 5 Soloselbst.) Mitarbeiter: 4 	<ul style="list-style-type: none"> Gründer: 9 Mitarbeiter: 1 	<ul style="list-style-type: none"> Gründer: 10 Mitarbeiter: 15 	<ul style="list-style-type: none"> Gründer: 6 Mitarbeiter: -- 	<ul style="list-style-type: none"> Gründer: 1 Mitarbeiter: 13 	<ul style="list-style-type: none"> Gründer: 3 (davon 2 Soloselbst.) Mitarbeiter: 2 	<ul style="list-style-type: none"> Gründer: 1 Mitarbeiter: 4 					
Anzahl der Befragten (N = 79)	14	10 (+ 1 Person aus dem Großunternehmen)	25	6	14 (+ 4 Personen aus dem Großunternehmen)	5	5 (+ 1 Personen aus dem Großunternehmen)					
Verhältnis Frauen:Männer	5 Frauen : 9 Männer	0 Frauen: 10 Männer	8 Frauen : 17 Männer	1 Frau : 5 Männer	5 Frauen : 9 Männer	5 Frauen: 0 Männer	5 Frauen: 0 Männer					
15.1.1	K008w K026m K035m	K059m K060m K062m	K011m K012m K014m	K042m K043m K049m	K003w K004w K005m	K024m K025m K028m	K039m K041m K063m	K020m K029m K032m	K002w K003w K004w	K056m K057m K058m	K070w K073w K084w	K048w K069w K074w
15.1.2	K037m K040w K046w	K071m K080m K087w	K015m K027m	K054m K067m	K006m K007m K009w	K031m K033m K034m	K064w K068w K072m	K047m K065m K066m	K044m K050m K053m	K061m K083w K089w	K088w K090w	K086w K094w
15.1.3 Fälle	K052m	K093w			K021m K022m	K036m K038m	K079m K082w K085w		K055m	K092w		

Berichte aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie an der FU Berlin

(Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner)

Bisher sind in dieser Reihe erschienen:

- Nr. 1 Thomas Lecher, Ernst-H. Hoff, Elisabeth Distler & Michael Jancer (1992). Zur Erfassung des ökologischen Verantwortungsbewußtseins. Ein Interview-Leitfaden mit Erläuterungen.
- Nr. 2 Hans-Uwe Hohner (1993). Personalentwicklung, berufliche Autonomie und konsensorientierte Diagnostik.
- Nr. 3 Barbara Grüter (1993). Begriffsbildung und Softwareentwicklung. Konzepte und Modelle zur Untersuchung der Begriffsbildung von Männern und Frauen in der Softwareproduktion.
- Nr. 4 Thomas Lecher & Ernst-H. Hoff (1993). Ökologisches Bewußtsein. Theoretische Grundlagen für ein Teilkonzept im Projekt „Industriearbeit und ökologisches Verantwortungsbewußtsein“.
- Nr. 5 Hans-Uwe Hohner (1994). Inhaberzentrierte Kleinunternehmen in organisationspsychologischer Perspektive. Das Beispiel Arztpraxis.
- Nr. 6 Martin Hildebrand-Nilshon & Chung-Woon Kim (1994). Kommunikationsentwicklung und Kommunikationsförderung. Zwei Arbeitspapiere aus dem Projekt „Augmentative and Alternative Communication (AAC)“.
- Nr. 7 Michael Jancer & Ernst-H. Hoff (1994). Ökologische Moralvorstellungen. Theoretische Überlegungen zu einem Teilkonzept im Projekt „Industriearbeit und ökologisches Verantwortungsbewußtsein“.
- Nr. 8 Ernst-H. Hoff, Jens Walter, Daniela Galetto, Michael Jancer, Thomas Lecher & Matthias Trénel (1995). Zwischenbericht zum Projekt „Industriearbeit und ökologisches Verantwortungsbewußtsein“.
- Nr. 9 Martin Hildebrand-Nilshon (Hrsg.). (1995). Wege und Umwege der Kommunikationsförderung. Interventionsstrategien, Evaluation und Technik. Arbeitspapiere aus dem Projekt „Augmentative and Alternative Communication (AAC)“.
- Nr. 10 Ernst-H. Hoff & Jens Walter (1996). Ökologische Kontrollvorstellungen. Theoretische Überlegungen zu einem Teilkonzept im Projekt „Industriearbeit und ökologisches Verantwortungsbewußtsein“.
- Nr. 11 Hans-Uwe Hohner (1997). Professioneller Wandel in der Medizin als Herausforderung für die psychologische Eignungsdiagnostik.
- Nr. 12 Ernst-H. Hoff, Hans-Uwe Hohner & Susanne Dettmer (1998). Projektskizze PROFIL: Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie.
- Nr. 13 Susanne Dettmer, Stefanie Grote, Ernst-H. Hoff & Hans-Uwe Hohner (1999). Zum Stand der Professionsentwicklung und zum Geschlechterverhältnis in Medizin und Psychologie.

- Nr. 14 Stefanie Grote, Susanne Dettmer, Ernst-H. Hoff & Hans-Uwe Hohner (1999). Fragebogen und Interviewleitfaden im Projekt „PROFIL“ (Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie).
- Nr. 15 Ernst-H. Hoff, Hans-Uwe Hohner, Susanne Dettmer & Stefanie Grote (1999). Zwischenbericht aus dem Projekt „PROFIL“ (Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie).
- Nr. 16 Stefanie Grote, Ernst-H. Hoff, Anja Wahl & Hans-Uwe Hohner (2001). Unterschiedliche Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in zwei hochqualifizierten Berufen.
- Nr. 17 Ernst-H. Hoff, Susanne Dettmer, Stefanie Grote & Hans-Uwe Hohner (2002). Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung. Ergebnisse aus den Interviews im Projekt „PROFIL“.
- Nr. 18 Eyko Ewers & Ernst-H. Hoff (2002). Projekt „KOMPETENT“: Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich. Entstehungsgeschichte und Projektskizze.
- Nr. 19 Eyko Ewers & Ernst-H. Hoff (2002). Interviewleitfaden und erste Untersuchungsschritte im Projekt „KOMPETENT“.
- Nr. 20 Susanne Stroux & Ernst-H. Hoff (2002). Berufsfindung und Geschlecht. Wege in die Berufe Medizin und Psychologie.
- Nr. 21 Olaf Petersen, Eyko Ewers, Ulrike Schrapf & Ernst-H. Hoff (2002). Zwischenbericht und Auswertungsmanual zum Projekt „KOMPETENT“ (Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich).
- Nr. 22 Ernst-H. Hoff (2002). Arbeit und berufliche Entwicklung.
- Nr. 23 Susanne Dettmer, Ernst-H. Hoff, Kristin Lurse & Luiza Olos (2003). Individuelle Formen der Lebensgestaltung: Segmentation, Integration, Entgrenzung. Ergebnisse qualitativer Analysen aus dem Projekt „PROFIL“.
- Nr. 24 Stefanie Grote & Ernst-H. Hoff (2004). Zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben: Subjektive Beschreibungen und Bewertungen. Forschungsbericht aus dem Projekt „PROFIL“.