

# **Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft**

Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei  
autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades eines  
Doktors der Philosophie

im Fachbereich 14 der Universität Dortmund  
vorgelegt von

**Anja Gerlmaier**

Dortmund, im Mai 2002

## **DANKSAGUNG**

Diese Arbeit entstand im Rahmen des Forschungsprojektes „Neue Selbstständigkeit in Organisationen“ (NestO) am Lehrstuhl für Grundlagen und Theorien der Organisationspsychologie an der Universität Dortmund. Das Projekt stand unter Leitung von Herrn Prof. Dr. Dr. Michael Kastner, dem ich für die Betreuung und Unterstützung dieser Arbeit sowie für die zahlreichen Anregungen herzlich danken möchte. Herrn Prof. Dr. Uwe Kleinbeck gilt mein Dank für die Übernahme des Koreferates.

Besonders bedanken möchte ich mich auch für die Unterstützung aller Kolleginnen und Kollegen am Lehrstuhl sowie den studentischen Hilfskräften, die mich bei der Eingabe der Daten tatkräftig unterstützt haben.

Mein herzlicher Dank gilt darüber hinaus den beteiligten Unternehmen und ihren Mitarbeitern sowie den zahlreichen selbstständigen IT-Fachleuten für ihre Teilnahme an der Befragung, ohne die diese Arbeit nicht durchführbar gewesen wäre. Frau Ilona Kopp und Herrn Volker Schütte vom Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung möchte ich für die Ermöglichung des Forschungsprojektes NestO danken.

Mein Dank geht nicht zuletzt an meinen Lebensgefährten, Herrn Hans-Georg Schwinn, der mich durch seine Mitarbeit bei der redaktionellen Überarbeitung stark unterstützt hat. Ihm möchte ich an dieser Stelle besonders für die vielen anregungsreichen Diskussionen und die Aufmunterungen während des gesamten Zeitraumes der Erstellung der Arbeit danken.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. EINLEITUNG .....</b>	<b>12</b>
<b>2. UMBRÜCHE DER ARBEITSWELT: VON DER INDUSTRIE- ZUR INFORMATIONSGESELLSCHAFT .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1. Rückblick: Die Arbeit in der Industriegesellschaft .....</b>	<b>15</b>
2.1.1. Die Ära des Fordismus und der Massenproduktion.....	15
2.1.2. Taylorisierung der Arbeit.....	17
2.1.3. Das Bürokratiemodell und seine Menschenbilder .....	18
2.1.4. Die Erwerbsstrukturen der Industriegesellschaft .....	21
2.1.4.1. Die Dominanz des abhängigen Beschäftigungsverhältnisses	22
2.1.4.2. Das Normalarbeitsverhältnis	22
2.1.5. Alternativen zur Lohnarbeit: die selbstständige Erwerbsarbeit .....	24
2.1.6. Merkmale industriell geprägter Arbeit und ihre Auswirkungen .....	26
<b>2.2. Umrisse der Arbeit in der Informationsgesellschaft .....</b>	<b>30</b>
2.2.1. Megatrends der Informationsgesellschaft .....	31
2.2.1.1. Informatisierung	31
2.2.1.2. Internationalisierung	34
2.2.1.3. Individualisierung der Arbeitswelt	35
2.2.2. Neue Unternehmenskonzepte und Organisationsformen.....	37
2.2.2.1. Veränderungen der inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung	38
2.2.2.2. Netzwerkorganisationen und Virtuelle Unternehmen	42
2.2.3. Die Öffnung der Erwerbsarbeit.....	45
2.2.3.1. Erosion des Normalarbeitstages	46
2.2.3.2. Neue Arbeitsformen	48
2.2.4. Merkmale der Arbeit in der Informationsgesellschaft .....	52
2.2.5. Zusammenfassung.....	54
<b>3. DAS PHÄNOMEN DER „NEUEN SELBSTSTÄNDIGKEIT“ IN DER ARBEITSWELT .....</b>	<b>57</b>
<b>3.1. Zur Entwicklung des Begriffes Neue Selbstständigkeit .....</b>	<b>57</b>
<b>3.2. Zur rechtlichen Unterscheidung von Arbeitnehmern und Selbstständigen.....</b>	<b>59</b>
3.2.1. Arbeitnehmer .....	59
3.2.2. Selbstständige .....	59
3.2.3. Zum Begriff des Unternehmers.....	61
<b>3.3. Neue Selbstständige als Alleindienstleister und Selbstangestellte.....</b>	<b>62</b>

3.3.1. Merkmale der Selbstangestellten, Freelancer bzw. Solounternehmer.....	63
3.3.1.1. Neue Selbstständigkeit als alternatives Modell von Arbeit und Leben	64
3.3.1.2. Neue Selbstständigkeit als abhängige Selbstständigkeit	64
3.3.1.3. Neue Selbstständigkeit im Netz	66
<b>3.4. Neue Selbstständigkeit in Organisationen .....</b>	<b>68</b>
3.4.1. Merkmale und Typologien des internen Unternehmertums.....	68
3.4.1.1. Der Intrapreneur als Überwinder bürokratischer Strukturen	69
3.4.1.2. Der Intrapreneur als interner Dienstleister	71
<b>3.5. Übergreifende Konzepte zur neuen Selbstständigkeit: der Unternehmer seiner Arbeitskraft .....</b>	<b>75</b>
3.5.1. Merkmale des Arbeitskraftunternehmers.....	76
<b>3.6. Auswirkungen neuer autonom-flexibler Arbeitsformen: Stand der Forschung.....</b>	<b>80</b>
<b>3.7. Neue Selbstständige zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern – Zusammenfassung und Ableitungen für die vorliegende Studie .....</b>	<b>83</b>
<b>4. THEORIEN UND MODELLE DER BELASTUNGS- UND STRESSFORSCHUNG ....</b>	<b>88</b>
<b>4.1. Belastung und Beanspruchung .....</b>	<b>90</b>
<b>4.2. Stimulus-/Reaktions- und transaktionale Stressmodelle.....</b>	<b>96</b>
<b>4.3. Arbeitspsychologische Ansätze der Belastungsforschung.....</b>	<b>100</b>
4.3.1. Das Belastungs-/Beanspruchungskonzept .....	100
4.3.2. Das Demand-Control-Modell von Karasek und Theorell .....	102
4.3.3. Handlungstheoretische Belastungsmodelle.....	105
4.3.4. Zusammenfassung und Bewertung der Modelle vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt .....	108
<b>5. RESSOURCENORIENTIERTE ANSÄTZE VON ARBEIT UND GESUNDHEIT ....</b>	<b>113</b>
<b>5.1. Konstrukte eines positiven Gesundheitsbegriffs.....</b>	<b>113</b>
<b>5.2. Zum Begriff der Salutogenese.....</b>	<b>114</b>
<b>5.3. Zum Begriff der Ressourcen .....</b>	<b>118</b>
<b>5.4. Ressourcenkonstrukte in der Arbeits- und Gesundheitspsychologie.....</b>	<b>119</b>
5.4.1. Personale Ressourcen.....	119
5.4.1.1. Selbstwirksamkeitserwartungen (self-efficacy)	119
5.4.1.2. Hardiness	120
5.4.1.3. Internale Kontrollüberzeugungen	121
5.4.1.4. Sense of coherence	122

5.4.2. Umweltressourcen.....	123
5.4.2.1. Vielfältigkeit und Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe	123
5.4.2.2. Handlungs- und Kontrollspielraum	123
5.4.2.3. Soziale Unterstützung	125
5.4.2.4. Ökonomische Ressourcen	126
<b>5.5. Ressourcenorientierte Wirkmodelle der Gesundheit .....</b>	<b>127</b>
5.5.1. Transaktionspotenzialmodell von Gutscher, Hornung und Flury-Kleuber (1998) .....	127
5.5.2. Das Anforderungs-Ressourcen-Modell von Becker (1992).....	131
<b>6. ABLEITUNG EINES INTEGRATIVEN MODELLS ZUM INDIVIDUELLEN ANFORDERUNGS- UND RESSOURCENMANAGEMENT .....</b>	<b>137</b>
<b>7. HYPOTHESEN UND FRAGESTELLUNGEN DER UNTERSUCHUNG.....</b>	<b>143</b>
<b>8. METHODISCHES VORGEHEN.....</b>	<b>145</b>
<b>8.1. Forschungsdesign.....</b>	<b>145</b>
<b>8.2. Entwicklung und Beschreibung des Instrumentes .....</b>	<b>149</b>
<b>8.3. Konstrukte und Skalen des Fragebogens .....</b>	<b>152</b>
8.3.1. Externe Anforderungen.....	152
8.3.2. Interne Anforderungen.....	153
8.3.3. Externe Ressourcen.....	154
8.3.4. Interne Ressourcen.....	156
8.3.5. Psychisches und physisches Wohlbefinden .....	156
<b>8.4. Stichprobendesign und Unternehmenskontakte.....</b>	<b>158</b>
8.4.1. Akquisition der Unternehmen.....	158
8.4.2. Akquisition der Freelancer bzw. Mikrounternehmer .....	160
<b>8.5. Rücklauf und Beschreibung der Stichprobe .....</b>	<b>160</b>
<b>8.6. Qualitative Beschreibung der beteiligten Unternehmen bzw. Unternehmens-</b> <b>einheiten .....</b>	<b>160</b>
<b>8.7. Beschreibung der Gesamtstichprobe .....</b>	<b>164</b>
<b>9. ERGEBNISSE .....</b>	<b>168</b>
<b>9.1. Überprüfung der Gütekriterien des Erhebungsinstrumentes .....</b>	<b>168</b>
9.1.1. Ergebnisse der Itemanalyse.....	168
9.1.2. Überprüfung der differenziellen Reliabilität der Skalen .....	176
9.1.3. Überprüfung der Re-Test-Reliabilität des Instrumentes .....	179
9.1.4. Ermittlung der inhaltlichen Validität des Instrumentes.....	180

<b>9.2. Überblick über die Analysen der inhaltlich-theoretischen Fragestellung .....</b>	<b>182</b>
<b>9.3. Analyseschritt 1: Analyse des Einflusses der Arbeitsform auf die erlebten Anforderungen, Ressourcen und das Wohlbefinden .....</b>	<b>187</b>
<b>9.4. Bedeutung soziodemografischer Variablen auf die Befindensmaße .....</b>	<b>188</b>
<b>9.5. Vergleich der Teilgruppen hinsichtlich der Erholungsunfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance und Zukunftssorgen .....</b>	<b>191</b>
<b>9.6. Gruppenunterschiede hinsichtlich der erlebten internen und externen Anforderungen .....</b>	<b>196</b>
<b>9.7. Gruppenunterschiede hinsichtlich der erlebten personalen und externen Ressourcenpotenziale .....</b>	<b>218</b>
<b>9.8. Vorhersagewert der Gruppenzugehörigkeit anhand von Anforderungs- und Ressourcenmerkmalen der Arbeitstätigkeit .....</b>	<b>239</b>
<b>9.9. Zusammenhänge zwischen Anforderungen, Autonomie und ihren Auswirkungen auf das Wohlbefinden .....</b>	<b>242</b>
<b>10. DISKUSSION DER ERGEBNISSE .....</b>	<b>248</b>
<b>10.1. Diskussion testtheoretischer Gütekriterien der vorliegenden Untersuchung .....</b>	<b>248</b>
<b>10.2. Diskussion der Reliabilität des Instrumentes .....</b>	<b>248</b>
<b>10.3. Diskussion der Validität des Instrumentes .....</b>	<b>249</b>
<b>10.4. Diskussion der Stichprobenzusammensetzung .....</b>	<b>250</b>
<b>10.5. Diskussion der Ergebnisse des ersten Analyseschrittes .....</b>	<b>251</b>
<b>10.6. Diskussion des zweiten Analyseschrittes .....</b>	<b>253</b>
<b>10.7. Diskussion des dritten Analyseschrittes .....</b>	<b>259</b>
<b>10.8. Zusammenfassende Schlussfolgerungen und ein Ausblick .....</b>	<b>261</b>
<b>11. LITERATURLISTE .....</b>	<b>266</b>

## Abbildungen

Abbildung 1: Merkmale fordistischer Arbeitsstrukturen (Vieth, 1995, S. 33) .....	28
Abbildung 2: Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren in Prozent, Quelle: Statistisches Bundesamt .....	31
Abbildung 3: Personalverlagerung im Zuge von Unternehmensreorganisationen .....	40
Abbildung 4: Modell einer Organisation ohne Grenzen (Gerlmaier & Kastner, 2001, S. 90).....	44
Abbildung 5: Prozentualer Anteil von Erkrankungen, die in den Jahren 1984-1999 zu einer Frühverrentung führten (Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherer, zit. nach Brödner, 2001, S. 5) .....	89
Abbildung 6: Belastungen in der Arbeitswelt (mod. nach McGrath, 1982) .....	91
Abbildung 7: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (Udris & Frese, 1988, S. 431).....	97
Abbildung 8: Belastungs-Beanspruchungskonzept nach Rutenfranz (1981, S. 382) .....	100
Abbildung 9: Demand-Control-Modell nach Karasek (Oesterreich, 1999, S. 158).....	104
Abbildung 10: Analyseebenen zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Ulich (1994, S. 120) .....	108
Abbildung 11: Gesundheits-/Krankheitskontinuum nach Antonovski (nach Becker, 1982, S.11).....	116
Abbildung 12: Transaktionspotenzialmodell nach Gutscher, Hornung & Flury-Kleuber, 1998, S. 59 .....	130
Abbildung 13: Anforderungen und Ressourcen nach Becker, 1996, S. 9 .....	132
Abbildung 14: Pfadanalytisches Modell zur Erklärung von Gesundheit nach Becker, Bös & Woll (1994, S. 28).....	136
Abbildung 15: Modifiziertes transaktionales Anforderungs-Ressourcenmodell .....	138
Abbildung 16: Operationalisierung des modifizierten Anforderungs-Ressourcen-Modells.....	142
Abbildung 17: Zugrundeliegendes Wirkmodell des Einflusses intra- und extraorganisationaler Faktoren auf das Individuum .....	145
Abbildung 18: Klassifikationsmerkmale arbeitsteiliger und dezentral-marktlicher Organisationsformen.....	146
Abbildung 19: Klassifikation von Arbeitstypen .....	147
Abbildung 20: Verteilung angegebener Primärberufe in der Gesamtstichprobe in Prozent .....	166
Abbildung 21: Verteilung angegebener Tätigkeitsbereiche der IT-Fachleute in der Gesamtstichprobe .....	167
Abbildung 22: Vergleich der Mittelwertunterschiede in den drei Teilgruppen bezüglich des Ausmaßes von Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance, Erholungsunfähigkeit und Zukunftssorgen.....	192
Abbildung 23: Darstellung signifikante Gruppenunterschiede der drei Teilgruppen bezüglich verschiedener Arbeitszufriedenheitsindizes.....	194
Abbildung 24: Darstellung der in die zweifaktorielle Kovarianzanalyse eingehenden abhängigen und unabhängigen Variablenkomplexe .....	198
Abbildung 25: Signifikante Wechselwirkungen der Variablen Mobilitätsanforderung und Gruppenzugehörigkeit auf das Wohlbefinden.....	202
Abbildung 26: Darstellung der Mittelwerte der drei Teilgruppen für verschiedene Aspekte der Verantwortlichkeit .....	203
Abbildung 27: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Verantwortlichkeit.....	204
Abbildung 28: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala wöchentliches Arbeitszeitvolumen.....	207

Abbildung 29: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala quantitativer Arbeitsdruck .....	209
Abbildung 30: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Planungsambitionen.....	213
Abbildung 31: Gruppenunterschiede für das Ausmaß erlebter Selbstregulationsanforderungen, Verantwortlichkeit, Arbeitsdruck und emotionale Anforderungen durch Kundenkontakte .....	214
Abbildung 32: Gruppenunterschiede für das Ausmaß erlebter Entgrenzungserfordernisse, Mobilitätsanforderungen, Leistungsmotivation und Planungsambitionen .....	215
Abbildung 33: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala ökonomische Sicherheit .....	220
Abbildung 34: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Handlungsspielraum .....	223
Abbildung 35: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Zeitspielraum .....	225
Abbildung 36: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Ganzheitlichkeit .....	226
Abbildung 37: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Transparenz .....	228
Abbildung 38: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Rückmeldung .....	229
Abbildung 39: Unterschiede zwischen den drei Teilgruppen bezüglich des Ausmaßes an sozialen Unterstützungsquellen .....	231
Abbildung 40: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala soziale Ressourcen.....	232
Abbildung 41: Wechselwirkung der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala fachliche Kompetenzen (es wurde nur ein Ausschnitt des Skalenbereiches dargestellt).....	235
Abbildung 42: Unterschiede zwischen den drei Teilgruppen hinsichtlich der Ausprägung des Zeit- und Handlungsspielraumes, der Planbarkeit und der ökonomischen Sicherheit .....	236
Abbildung 43: Vergleich der Ladungen von Anforderungen und Ressourcen auf den jeweiligen Diskriminanzfunktionen .....	240
Abbildung 44: Ressourcen als Moderatoren und Mediatoren (aus Rimann & Udris., 1993, S. 135).....	242



## Tabellen

Tabelle 1: Wandel der Erwerbsformen in der BRD, Angaben in Prozent (Oschmianski & Schmid, 2000, zit. nach Vanselow, 2001, S. 7).....	46
Tabelle 2: Paradigmenwandel von der Industrie – zur Informationswirtschaft (mod. nach Seifert & Welsch, 1999, S. 61) .....	56
Tabelle 3: Formen und Merkmale von Intrapreneurship. ....	74
Tabelle 4: Verwandte Begriffe zum postulierten Typus des Arbeitskraftunternehmers .....	75
Tabelle 5: Formen intra- und extraorganisationaler Selbstorganisation (Voß & Pongratz, 1998, S. 136) .....	77
Tabelle 6: Merkmale des verberuflichten Arbeitnehmers und des Arbeitskraftunternehmers (Voß & Pongratz, 1998, S. 150) .....	79
Tabelle 7: Personale, situationale und organisationale Merkmale neuer Selbstständigkeitsformen .....	84
Tabelle 8: Verschiedene Typen von Akteuren am Beispiel des IT-Bereiches .....	85
Tabelle 9: Begrifflichkeiten für Belastungen und Beanspruchungen ( Udris & Frese, 1988, S. 428).....	90
Tabelle 10: Überblick über Formen von Beanspruchungsfolgen (Kaufmann, Pornschlegel & Udris, 1982, S. 24) .....	92
Tabelle 11: Differenzierungsmerkmale unterschiedlicher Formen psychischer Fehlbeanspruchungen (Richter & Hacker, 1998, S. 68).....	94
Tabelle 12: Zusammenstellung verwendeter Arbeitsanalyseverfahren und sonstiger Konstrukte .....	150
Tabelle 13: Rücklauf der Fragebogen.....	163
Tabelle 14: Verteilung der Schulbildung in der Gesamtstichprobe .....	165
Tabelle 15: Reliabilitäts- und Trennschärfeindizes des Instrumentes.....	169
Tabelle 16: Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse bei einer Vergleichsstichprobe aus angestellten und freien Trainern .....	177
Tabelle 17: Ergebnisse der Re-Testanalyse des Instrumentes (Pearson-Korrelation der Skalen bei Testwiederholung nach drei Monaten).....	179
Tabelle 18: Mittelwerte, Standardabweichungen und Verteilungskennwerte der Skalen.....	184
Tabelle 19: Korrelationsmatrix für die unabhängigen und abhängigen Variablen .....	185
Tabelle 20: Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den soziodemografischen Variablen und der Gruppenzugehörigkeit.....	188
Tabelle 21: Darstellung der in der Analyse verwendeten unabhängigen und abhängigen Variablen.....	189
Tabelle 22: Ergebnisse der multiplen, einfaktoriellen Varianzanalyse zur Ermittlung von Effekten soziodemografischer Variablen auf die Befindensmaße (N=209) .....	189
Tabelle 23: Ergebnisse der einfaktoriellen Kovarianzanalysen zum Einfluss der Gruppenzugehörigkeit auf Maße des Wohlbefindens (N=209) .....	191
Tabelle 24: Mittelwerte und Varianzen der verschiedenen Arbeitszufriedenheitsindizes .....	193
Tabelle 25: Faktorladungen und Kommunalitäten der Metafaktors “Wohlbefinden” .....	196
Tabelle 26: Verteilung der Personen mit hohem und geringem Wohlbefinden bei den drei Arbeitstypen .....	197
Tabelle 27: Ergebnisse der multiplen Kovarianzanalysen für die Skala Selbstregulationsanforderungen (N=208).....	200

Tabelle 28: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Mobilitätsanforderungen (N=208).....	200
Tabelle 29: Einfache zweifaktorielle Kovarianzanalyse hinsichtlich des Zusammenhangs der Mobilität, der Gruppenzugehörigkeit und des Wohlbefindens unter zusätzlicher Berücksichtigung der Kovariate „Kinder“ (N=201).....	201
Tabelle 30: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Verantwortlichkeit (N=208).....	203
Tabelle 31: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Entgrenzungserfordernissen (N=208).....	205
Tabelle 32: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des quantitativen Arbeitsdruckes (N=208).....	208
Tabelle 33: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich der emotionalen Anforderungen durch Kundenkontakte (N=208).....	210
Tabelle 34: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich der Leistungsmotivation (N=208).....	211
Tabelle 35: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich der Skala Planungsambitionen (N=208).....	212
Tabelle 36: Ergebnisse der zweifaktoriellen Kovarianzanalyse für die Anforderungsskalen im Überblick.....	216
Tabelle 37: In der Analyse berücksichtigte unabhängige und abhängige Variablen.....	218
Tabelle 38: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an ökonomischer Sicherheit (N=207).....	219
Tabelle 39: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Planungsmöglichkeiten (N=207).....	221
Tabelle 40: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Handlungsspielraum (N=208).....	222
Tabelle 41: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Zeitspielraum (N=207).....	224
Tabelle 42: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Ganzheitlichkeit (N=207).....	225
Tabelle 43: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Transparenz (N=207).....	227
Tabelle 44: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Rückmeldung.....	229
Tabelle 45: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Lernmöglichkeiten (N=207).....	230
Tabelle 46: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an sozialen Ressourcen (N=207).....	232
Tabelle 47: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Selbstwirksamkeit (N=207).....	233
Tabelle 48: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an fachlichen Kompetenzen.....	234
Tabelle 49: Ergebnisse der zweifaktoriellen Kovarianzanalyse für die Ressourcen-/Pufferskalen im Überblick.....	237

Tabelle 50: Ladungen der Diskriminanzfunktionen bei den drei Teilgruppen .....	241
Tabelle 51: Kommunitäten und Ladungen des Metafaktors Anforderungen.....	244
Tabelle 52: Ergebnisse der multiplen, zweifaktoriellen Kovarianzanalyse hinsichtlich des Einflusses von Anforderungen und Autonomie auf die Wohlbefindensindizes für die Gruppe der Intrapreneure (N=79).....	245
Tabelle 53: Ergebnisse der multiplen, zweifaktoriellen Kovarianzanalyse hinsichtlich des Einflusses von Anforderungen und Autonomie auf die Wohlbefindensindizes für die Gruppe der Administratoren (N=77).....	246

**Anhang 1:** Fragebogen zum Anforderungs- und Ressourcenmanagement

**Anhang 2:** Angaben zur Gesamtstichprobe und zu den Teilstichproben

**Anhang 3:** Ergebnisse der zweifaktoriellen Kovarianzanalysen für die Anforderungs- und Ressourcenvariablen

## 1. EINLEITUNG

Mit dem fortschreitenden Transformationsprozess unserer industriell geprägten Gesellschaft in Richtung einer Wissensgesellschaft gewinnen neuen Formen der Organisation von Arbeit zunehmend an Bedeutung. Flexibilität und Selbstorganisation gelten dabei als neue Prämissen der Unternehmensgestaltung, um den Herausforderungen globaler Wettbewerbsbedingungen, veränderter Märkte und Kundenanforderungen mehr gerecht werden zu können (Reiss, 1998a).

An die Stelle traditioneller Unternehmensformen mit tiefen, hierarchischen Strukturen, starren Ablauforganisationen und hoher Standortbindung treten in vielen Wirtschaftsbereichen neue Organisationsformen mit modularen, marktnahen und lose gekoppelten Strukturen. Hierarchie und Kommando als weithin akzeptierte betriebliche Koordinationsstrategie gelten inzwischen besonders in wissensintensiven Bereichen wie dem IT-Sektor eher als Entwicklungshemmnis. Stattdessen rücken Managementkonzepte in den Vordergrund, die vermehrt auf die Selbstorganisationspotenziale der Beschäftigten und ihr Handeln nach unternehmerischen Prämissen setzen. Mitarbeiter sollen nicht mehr nur Anordnungen effizient ausfüllen, sondern überlegen, wie sie innovative Beiträge zur Wertschöpfung des Unternehmens beitragen können (vgl. Wunderer & Kuhn, 1995).

Diese „neue“ Selbstständigkeit bei der Arbeit hat viele Gesichter: Sie reicht von Mitarbeitern, die sich als „Mit-Unternehmer“ verstehen sollen über freie Mitarbeiter bis hin zum Freelancer, dessen Leistungen projektorientiert eingekauft werden.

Für die wachsende Bedeutung dieses auch als „neue“ Selbstständigkeit bei der Arbeit bezeichneten Phänomens sprechen verschiedene Entwicklungstendenzen.

Generell lassen sich seit Mitte der 90er Jahre des 20. Jahrhunderts Veränderungen der Organisationsformen und Managementstrategien in Richtung selbstorganisierter und (teil-) autonomer Organisationseinheiten feststellen. Nach einer Studie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung haben beispielsweise 87% der Groß- und 57% der mittleren Betriebe im Zeitraum von 1993 bis 1995 strukturelle Veränderungen wie Entscheidungsdelegation, Hierarchieabbau oder die Einrichtung von Profitcentern in ihren Unternehmen vorgenommen (Bellmann et al., 1996).

Eine deutliche Steigerung Selbstständiger, insbesondere von Alleindienstleistern, ist seit Anfang der 90er Jahre zu verzeichnen. So nahm die Zahl der Selbstständigen ohne Mitarbeiter in der BRD im Zeitraum von 1985 bis 1997 von 1,1 Mio. auf 1,5 Mio. zu (Dietrich, 1998). Besonders bei unternehmensnahen Tätigkeiten, die auch freiberuflich auszuüben sind (Unternehmensberater,

Werbefach-/ Kaufleute etc.), zeichnen sich deutliche Beschäftigungszuwächse ab (Leicht & Philip, 1999).

Neben einer allgemeinen Verschiebung der Erwerbsstrukturen in Richtung selbstständiger Beschäftigungen gewinnen Selbstständigkeit und Eigenverantwortung als gesellschaftliche Werte seit einiger Zeit an Bedeutung: Repräsentativen Untersuchungen zufolge glauben 90% der Befragten, dass Selbstständigkeit zu einer der wichtigsten Arbeitstugenden im Jahr 2010 gehören wird (Opaschowski, 1997).

Den kontroversen Einschätzungen hinsichtlich der Entwicklung neuer, autonom-flexibler Arbeitsformen und ihrer gesellschaftlichen und individuellen Auswirkungen liegen bisher nur vereinzelte empirische Befunde zugrunde. Der neuen Selbstständigkeit bei der Arbeit werden einerseits mehr Selbstentfaltungsmöglichkeiten und eine bessere Verbindung von Arbeits- und Lebensbereichen durch flexible Arbeitsarrangements zugeschrieben. Dem gegenüber stehen andererseits Einschätzungen, nach denen diese neuen Arbeitsformen zu einer forcierten Selbstausbeutung mit zerstörerischen Folgen für die Gesundheit, sowie zu sozialer Isolation und Unsicherheit führen können (vgl. Sennett, 1998; Welsch, 1994; Glibmann, 1997).

Ausgangspunkt der vorliegenden Studie stellt die Frage dar, welche Auswirkungen die neue Selbstständigkeit bei der Arbeit und ihre im Vergleich zu traditionellen Arbeitsformen veränderten Anforderungen und Ressourcenpotenziale auf die Erholungsfähigkeit und das Wohlbefinden ausüben. Dabei werden zwei verschiedene autonom-flexible Arbeitstypen von IT-Fachleuten, „unternehmerische“ Angestellte und selbstständige Freelancer, mit einem Typus in eher arbeitsteiligen Organisationsstrukturen (Mitarbeiter im Rechenzentrumsbetrieb) in einer Querschnittsanalyse verglichen.

Zur Verdeutlichung der sich gegenwärtig abzeichnenden gravierenden gesellschaftlichen und organisationalen Veränderungen der Arbeit werden im ersten Kapitel zunächst die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Arbeit in der Industriegesellschaft denen einer sich abzeichnenden Informationsgesellschaft gegenübergestellt.

In den anschließenden Kapiteln wird ein Überblick gegeben über die verschiedenen, zur Zeit innerhalb der sozialwissenschaftlichen, wirtschaftswissenschaftlichen und industriesoziologischen Forschung diskutierten Formen und Typen neuer Selbstständigkeit.

Kapitel 4 und 5 beschäftigen sich mit den theoretischen Grundlagen der arbeitspsychologischen Belastungs- und Ressourcenforschung. Auf Basis des salutogenetisch orientierten Anforderungs-Ressourcen-Modells von Becker (1992) wird ein modifiziertes Modell zum individuellen Ressourcenmanagement entwickelt und eine Operationalisierung der zu betrachtenden Variablen vorgenommen.

Die Analyseschritte und Ergebnisse der Vergleiche der drei unterschiedlichen Arbeitstypen im IT-Bereich werden in den Kapiteln 9 und 10 vorgestellt und diskutiert.

Mit der vorliegenden Arbeit werden verschiedene Zielsetzungen verfolgt. Zunächst sollen die teilweise widersprüchlichen Aussagen zu einer neuen Qualität der Arbeit bei autonom-flexiblen Arbeitsformen für den IT-Bereich durch empirische Ergebnisse anhand eines quasi-experimentellen Designs überprüft werden. Daneben soll der Frage nachgegangen werden, ob die bisher im Rahmen industrieller Tätigkeiten gewonnenen Erkenntnisse zur persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung auf diese neuen Formen der Arbeitsorganisation übertragbar sind.

Auf der Grundlage der Ergebnisse sollen neben Ansatzpunkten zur Gesundheitsförderung bei autonom-flexiblen Arbeitsformen letztlich weitere Forschungsbedarfe im Bereich neuer Arbeitsformen abgeleitet werden.

## **2. UMBRÜCHE DER ARBEITSWELT: VON DER INDUSTRIE- ZUR INFORMATIONSGESELLSCHAFT**

Die neue Selbstständigkeit bei der Arbeit gilt als Phänomen eines generellen Umbruchs von der tayloristisch geprägten Industriegesellschaft hin zu einer informationsbasierten Wissensgesellschaft mit modularen und vernetzten Wirtschaftsstrukturen und -prozessen.

Zur Verdeutlichung dieser vielschichtigen Veränderungen soll zunächst ein skizzenhafter Überblick über die ökonomischen, gesellschaftlichen und organisationalen Rahmenbedingungen der industriellen Arbeit sowie ihre Auswirkungen auf den Menschen gegeben werden.

Den Bildern der Arbeit in der Industriegesellschaft gegenübergestellt werden im Anschluss erste Entwicklungslinien der zukünftigen Arbeit in der Informationsgesellschaft.

### **2.1. Rückblick: Die Arbeit in der Industriegesellschaft**

Unserer Arbeitswelt werden tiefgreifende Veränderungsprozesse prognostiziert (vgl. Gorz, 1997; Seifert & Welsch, 1999). Technologische Innovationen, Marktveränderungen oder sektorale Umbrüche des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsstrukturen gelten zunehmend als Symptome für die Erosion eines über mehrere Jahrzehnte des letzten Jahrhunderts dominierenden Entwicklungsmodells, das als Fordismus bezeichnet wird.

Kernpunkt des Fordismus bildete eine spezifische Konstellation von betrieblichen Rationalisierungsstrategien, aber auch privaten Konsumgewohnheiten und politischen Regulierungsformen, die einerseits zu einer „beispiellosen Erhöhung des gesellschaftlichen Wohlstandes führte“ (Vieth, 1995, S. 9). Mit dem fordistischen Produktionsparadigma ging jedoch andererseits auch eine weitgehende Technisierung und Zerstückelung der Arbeitsprozesse einher, welche nachhaltige Auswirkungen auf die Arbeitstätigkeiten hatte.

#### **2.1.1. Die Ära des Fordismus und der Massenproduktion**

Bis in die 70er Jahre des 20. Jahrhunderts machten vor allem die Wirtschaftsbereiche des sogenannten sekundären Sektors wie Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe und Handwerk den Hauptanteil des Volkseinkommens aus. Bell (1989, S. 133) beschreibt diese Welt der Industriegesellschaft vor allem als technisiert und rationalisiert: „Die Maschinen geben den Ton an. Das Leben war in gleichmäßige Zeiteinheiten aufgeteilt und lief in mechanischen Rhythmen ab“. Das

Grundelement der Produktivität lag in der Energie. Angelernte Arbeiter und Ingenieure waren die Hauptakteure der industriell geprägten Wirtschaft (Bell, 1989).

Als ausschlaggebend für die Organisation der industriell geprägten Arbeit während der letzten Jahrzehnte sehen Industriesoziologen wie auch Arbeitspsychologen die Ausbreitung von Produktionsprinzipien und –philosophien an, die mit dem Namen Henry Ford populär gemacht wurden.

1913 lief im Automobilwerk Detroit zum ersten Mal das Modell T vom Fließband, dessen immenser wirtschaftlicher Erfolg eine starke Ausstrahlung auf Unternehmen der ganzen Welt haben sollte. Das Modell war ein Standardmodell, das zwar auf die Wünsche der Kunden kaum Rücksicht nahm, durch seine großen Serien jedoch preiswert hergestellt werden konnte. Die industrielle Massenproduktion setzte zum Siegeszug in fast allen Wirtschaftsbereichen an und etablierte sich als ein die gesamte Gesellschaft umfassendes Entwicklungsmodell, das als Fordismus bekannt wurde. Fordismus bezeichnet hierbei nach Dohse, Jürgens & Malsch (1985, S. 50) „eine spezifische Kombination von Strategien bezogen auf die Markt- und Absatzentwicklung, auf die Organisation betrieblicher Arbeitsprozesse sowie den Einsatz von Technik“.

War die vor-fordistische Arbeitsorganisation überwiegend handwerklich-kleingewerblich organisiert, bei der Produktmengen in kleinen Größenordnungen und für kleine Märkte hergestellt wurden, so setzte die Massenproduktion auf expandierende Märkte und kostengünstige Massenprodukte. Zu den Rahmenbedingungen des Fordismus gehörten dabei vergleichsweise stabile Marktumwelten mit langlebigen Produkten und Verfahren sowie eine geringe Innovationsdynamik, die mehr durch die Betriebe gesteuert als durch die Märkte vorgegeben wurde (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998). Kostenreduktionen sollten vor allem durch eine weitgehende Standardisierung und Herstellung großer Serien erreicht werden, um die sogenannten Economies of Scale (Stückkostensenkung durch Herstellung großer Serien) voll auszuschöpfen.

In Folge dessen kam es zu einer starken Technisierung, hochspezialisierte Maschinen wurden zum Einsatz gebracht. An die Stelle der „Arbeitskunst“ der Arbeiter (Vieth, 1995, S. 24) rückte die menschliche Arbeitskraft, die nur noch zum Auffüllen nicht automatisierbarer Lücken im Arbeitsablauf genutzt wurde.

Prägte der Begriff des Fordismus zunächst nur die dahinter liegende Produktionsphilosophie Fords, so steht der Begriff heute für einen theoretischen Ansatz, der eine spezielle Formation der industriellen Gesellschaft widerspiegelt, die in vielen westlichen Industrienationen noch bis in die späten 70er Jahre des 20. Jahrhunderts vorherrschte.



Besonders die hohen Produktivitätszuwächse führten einerseits dazu, dass die Produkte preiswerter wurden. Andererseits konnten die Arbeiter stärker an den Produktivitätssteigerungen beteiligt werden, was wiederum eine Erhöhung der Löhne mit sich brachte und die Arbeiter selbst zu Konsumenten werden ließ (Hirsch & Roth, 1986).

Diese auf fordistischer Prosperität basierende beträchtliche gesellschaftliche Verteilmasse ermöglichte nicht nur einen breit gestreuten privaten Konsum. Sie bildete die Grundlage für den Ausbau von vielfältigen sozialstaatlichen Regelungen zur Minimierung der typischen Lohnarbeiterrisiken wie Krankheit oder Arbeitslosigkeit, die heute noch für eine Mehrheit der Arbeitenden Gültigkeit besitzt. Das fordistische Entwicklungsmodell erlangte damit trotz einer Rigidisierung der Arbeitsvollzüge einen breiten gesellschaftlichen Konsens, dessen Eckpfeiler bis heute nachhaltige Wirkungen auf verschiedensten gesellschaftlichen Ebenen, wie auch auf die individuelle Lebensgestaltung des Einzelnen haben.

### **2.1.2. Taylorisierung der Arbeit**

Mit den neuen Produktionsformen des Fordismus war ebenfalls eine gravierende Änderung der Arbeitsbedingungen verbunden. Durch den Erfolg Fords avancierte der Taylorismus zum dominierenden Leitbild der industriellen Massenproduktion. Fordistische Produktionsformen nutzten mehr und mehr die Erkenntnisse der Wissenschaftlichen Betriebsführung, die durch Frederick Taylor (1977) bekannt wurde. Die grundlegende Idee Taylors bestand insbesondere darin, die Arbeitstätigkeiten von ihren Trägern, den Arbeitenden, zu trennen und sie rein funktional als erforderliche Verrichtungen zur Herstellung eines Produktes zu verstehen (Schübach, 1993). Mit Hilfe seiner später als Scientific Management bekannten Arbeitsanalysemethoden sollten die vielen hundert Faustregeln, nach denen die Arbeiter in den Fabriken handelten, gegen das Prinzip eines „Best Way“ mit wissenschaftlichen Prinzipien reorganisiert werden.

Ziel Taylors Studien war es, den Arbeitsprozess von den Fertigkeiten des Einzelnen zu lösen, womit dem Arbeitenden gleichzeitig Freiheitsgrade bei der Arbeitsausführung und Kontrollmöglichkeiten entzogen wurden (Bravermann, 1977). Die Arbeitskraft sollte statt dessen durch eine weitgehende Arbeitsteilung zugunsten repetitiver Teilarbeit mit eindeutigen Vorgaben zu einem steuerbaren Produktionsfaktor gemacht werden.

Folgt man Bravermann, so zielte die Taylorisierung der Arbeit nicht nur auf die Ökonomisierung der Arbeit durch die Erhöhung des Arbeitstempos ab, sondern auch auf die Sicherung betrieblicher Herrschaft. Die Fertigungsarbeit der Massenproduktion wurde dabei in Hunderte von repetitiven

Arbeitsschritten zerlegt. Sie musste allerdings durch fast militärische Hierarchien von der Führungsebene organisiert und durchgesetzt werden (Gorz, 1997).

### **2.1.3. Das Bürokratiemodell und seine Menschenbilder**

Parallel zur starken Mechanisierung der Industrie fanden in der Industriegesellschaft hoch standardisierte und strukturierte Organisationsformen eine starke Verbreitung, für die Max Weber auch den Begriff der Bürokratie prägte. Ähnlich wie Maschinen die industrielle Herstellung zu einem Routinevorgang werden ließen, sollten nunmehr auch die Verwaltungsvorgänge in den wachsenden Unternehmen organisiert werden. Besonders die Managementtheoretiker Fayol, Mooney und Urwick entwickelten hierbei im Rahmen der sogenannten klassischen Managementtheorie eine Reihe von Gestaltungsprinzipien, die zu einer Herausbildung eines bürokratischen Organisationsverständnisses führten. Organisationen sollten dabei so funktionieren, wie auch eine „Maschine“ funktioniert (Morgan, 1997).

Auch Vieth (1995, S. 55) beschreibt die Bürokratisierung und Taylorisierung der Arbeit als kompatible Organisationsprinzipien fordistischer Arbeitsstrukturen: Wie der Arbeiter zum Anhängsel der Maschine wurde, so findet sich der Beamte bzw. Verwaltungsangestellte als „Rädchen in der Maschine“ der Bürokratie wieder. Die Grundprinzipien bürokratischer Organisationsformen bestanden vor allem darin, durch genau definierte Dienstwege die Ausführung klar definierter Aufgaben zu sichern. Abteilungen sollten dabei ihrer Funktion nach unterteilt werden, die durch die Organisationsstruktur vorgegebenen Abläufe fanden ihre Sicherstellung durch Autoritätsstrukturen, etwa durch persönliche Verantwortung, Weisungsbefugnis und Gehorsamspflicht. Mit der Verteilung der Weisungsbefugnis und einem allgemeinen Zusammenspiel von Leitung, Disziplin und Unterordnung versuchten die Theoretiker dabei zu gewährleisten, dass die Anweisungen von der Unternehmensspitze innerhalb der Organisation weitergeben würden, um eine genau festgelegte Wirkung zu erzielen (Morgan, 1997, S. 35). Arbeitsteilung, festgelegte Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse, hierarchische Über- und Unterordnung mit eindeutigen Weisungsbefugnissen, Sanktionsmöglichkeiten und formalisierte Arbeitsbeziehungen galten noch bis in die 80er Jahre als dominante Gestaltungsprinzipien vieler formaler Organisationen (vgl. Kieser, 1993). Man konnte sie „bei genauerem Hinschauen in jeder traditionellen Industrieproduktion erkennen“, bei Groß- und Kleinbetrieben, bei Unikatfertigern und Massenproduzenten, in Unternehmen mit „Ungelernten“ und mit Facharbeiterbelegschaften (Baethge & Baethge-Kinsky,

1998, S. 461). Die Autoren benennen dabei beispielhaft folgende idealtypische Merkmale der industriellen Organisation:

- Auf der Ebene der Unternehmensstruktur ein stabiles und vertikal hochintegriertes Leistungsprofil mit allen Produktionsstufen und für den Markt notwendigen Dienstleistungsabteilungen.
- Eine nach dem Fachabteilungsprinzip konstruierte Aufbauorganisation mit funktional gegliederten Stabsabteilungen und direkten produzierenden Bereichen.
- Ein Kooperationsmuster von Über- und Unterordnung entlang vertikal gestaffelter Befugnisse (Dienstweg).
- Ein entlang von Kompetenzen vertikal hoch differenziertes Muster von Statusorganisation mit ausgeprägten Anweisungshierarchien und Differenzierungen von Gratifikationen im Hinblick auf Gehalt, berufliche Entfaltungschancen und Sicherheit.
- Ein am Normalarbeitstag ausgerichtetes relativ starres Arbeitszeitregime mit einer Begrenzung flexibler Arbeitszeiten auf wenige Beschäftigte in marktnahen Funktionen.

Noch bis in die Gegenwart finden tayloristisch-mechanistische Formen der Organisationsgestaltung, z. B. bei großen Fast Food Ketten, in Krankenhäusern oder Produktionsabteilungen eine erfolgreiche Anwendung, zumindest was die Arbeitsabläufe anbelangt. Relativ früh wurden jedoch auch die Schwächen mechanistischer Organisationsformen deutlich: In Zeiten wirtschaftlichen Umbruchs zeigte sich in immer mehr Unternehmen, dass sich formale Organisationen nur unter großen Schwierigkeiten an veränderte Bedingungen anpassen ließen und die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeiter unzureichend berücksichtigten. Genormte Vorgehensweisen und lange Kommunikationswege führten dort zu unangemessenen Reaktionen, wo neue Probleme auftauchen oder Probleme flexibel angegangen werden mussten. Detaillierte Arbeitsbeschreibungen, die Verantwortungsbereiche über bestimmte Aufgaben festlegen sollten, implizierten auch, wofür man nicht zuständig war. Bald wurde erkannt, dass dies zu Verantwortungslosigkeit und Demotivation bei Bedingungen führte, bei denen Initiative und flexible Reaktionen erforderlich waren (Morgan, 1997). Soziale Bedürfnisse, zwischenmenschliche Beziehungen und individuelle Kreativitätspotenziale blieben dagegen in diesen Organisationsmodellen zugunsten einer rein technischen Organisationsoptimierung weitgehend ausgeblendet (Reichwald & Möslein, 1999).

Ein grundlegender Gedanke mechanistisch-bürokratischer Strukturen war es nach Weinert (1998), dass es eines hohen Spezialisierungsgrades, des hierarchischen Aufbaus einer Organisation der Leitungsverantwortung sowie der Unterteilung der Gesamtverantwortung in Abteilungen bedürfe, um aus Organisationen und Mitarbeitern das meiste herauszuholen. Schein (1980) prägte für diese lange

dominierende Denkweise den Begriff des Economic Man. Er bezeichnet damit ein der Organisation zugrundeliegendes Menschenbild, nach dem Durchschnittsmenschen ausschließlich nach dem Prinzip des größten Gewinns handelten, und infolgedessen hauptsächlich durch monetäre Reize motivierbar seien. Entsprechend der Philosophie Taylors sollte durch die wissenschaftliche Organisation der Arbeit die höchstmögliche Leistung durch ein System von Zwängen abgerungen werden, um dadurch „Drückebergerei, mangelnde Disziplin und Aufmüpfigkeit“ zu bekämpfen (Gorz, 1997, S. 43). Zur Erreichung dieses Ziels wurde dem Arbeiter eine „motivierte moralische Elite, die Manager, gegenübergestellt, um die Masse der Arbeitenden zu organisieren und zu kontrollieren“ (Weinert, 1998).

Erst später entwickelten sich vor allem durch Untersuchungen humanistisch orientierter Organisationspsychologen differenziertere Menschenbilder vom Arbeitenden in der Industriegesellschaft. Hierzu zählten etwa die Erkenntnisse der Hawthorne-Studien in den 30er Jahren, bei denen ursprünglich die Einflüsse physikalischer Arbeitsbedingungen auf die Leistungen von Arbeiterinnen bei der Telefonrelaismontage untersucht werden sollten (Roethlisberger & Dickson, 1939). Aus den Ergebnissen wurde abgeleitet, dass es vor allem die sozialen Beziehungen seien, die zu Leistung motivierten. Später entwickelte sich daraus das Leitbild des Social Man, der in erster Linie Mitglied eines sozialen Systems ist und nach dessen Normen handeln soll (Schein, 1980). Dieses Menschenbild rückte soziale Motivationen in den Vordergrund und nahm an, dass der Mensch in seinem Verhalten weitgehend von den sozialen Normen seiner Gruppe geleitet werde. In der Arbeitspsychologie ergab sich aus diesen Erkenntnissen die zentrale Aufgabe, die zwischenmenschlichen Beziehungen zu verbessern, etwa durch die systematische Einführung von Team- und Gruppenarbeit (Ulich, 1994).

Gegen Ende der fünfziger Jahre rücken dagegen durch die Arbeiten von Maslow, Herzberg und Argyris die Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung und psychologischem Wachstum in den Vordergrund des arbeitspsychologischen Interesses. Vor allem humanistisch orientierte Organisationspsychologen wie Argyris (1957) setzten dem Leitbild des ökonomisch motivierten Menschen ein Menschenbild entgegen, bei dem Menschen nach Verantwortung, Unabhängigkeit, Kompetenz und Selbstverwirklichung („selfactualizing man“) streben, jedoch auf dem Weg dorthin oft durch immanente Barrieren arbeitsteilig und hierarchisch gegliederter Organisationsstrukturen blockiert würden (Holling & Müller, 1993).

Für das Selbstverständnis und Führungsverhalten von Vorgesetzten sollte dies bedeuten, dass sie ihre Aufgaben nicht mehr primär im Einwirken und Kontrollieren, sondern vielmehr im Anregen,

Unterstützen und Fördern sehen müssten. Bürokratische Organisationsstrukturen mit ihren rigiden Stellenbeschreibungen und ausschließlich ökonomischen Anreizsystemen wurden darüber hinaus als Bedingungsfaktoren eingeschränkter Handlungsspielräume angesehen, welche die Möglichkeiten begrenzen, selbstständig Entscheidungen zu treffen.

#### **2.1.4. Die Erwerbsstrukturen der Industriegesellschaft**

Vielfach unberücksichtigt blieben in der Erforschung der psychischen und physischen Auswirkungen der Arbeit auf den Menschen die gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen, in der eine Arbeitstätigkeit ausgeführt wurde. Durch die Dominanz industriell geprägter Produktionsformen in überwiegend großen Unternehmen kristallisierten sich relativ stabile Strukturen von Arbeit und Erwerb heraus, die noch heute, trotz aller sich gegenwärtig vollziehender Umbrüche, für viele Arbeitende Gültigkeit haben. Die Erwerbsform der abhängigen Beschäftigung galt unter anderem auch bei vielen Forschern als zentrale gesellschaftliche Normalität und wird erst in der heutigen Zeit aufgrund der Auflösung einheitlicher Erwerbsstrukturen stärker hinterfragt (Mückenberger, 1985).

War die vor-industrielle Gesellschaft geprägt durch oftmals selbstständige Erwerbstätigkeiten in der Landwirtschaft und im Handwerk, so zog es mit der Industrialisierung immer mehr Menschen in die Lohnarbeit der großen Fabriken. Die Betriebe kauften quasi die „rohe“, vorwiegend durch physische Leistungsfähigkeit definierte Leistungsfähigkeit ein, die wie Voß & Pongratz (1998, S. 147) konstatieren, durch teilweise „brachiale Verfahren zur kontinuierlichen Arbeit genötigt wurden“. Erst später bildete sich ein Arbeitstypus des verberuflichten, das heisst mit weitgehend standardisierten und systematisch entwickelten Fachqualifikationen ausgestatteten Arbeitnehmers heraus.

Lohnarbeit in der Industriegesellschaft bedeutete vor allem in den späteren Phasen ihrer Entwicklung eine Kombination aus Abhängigkeit und relativer Sicherheit, die durch ein weitgehend normiertes Arbeitsverhältnis gewährleistet wurde. Die materielle Existenzsicherung war weitgehend durch die Teilnahme am Arbeitsmarkt, Mitgliedschaft im Betrieb und durch Sozialleistungen gesichert.

Dostal (1999a, S. 57) beschreibt als elementare Merkmale der Lohnarbeit, dass „der Arbeitgeber alle Details der teilweise stark vereinfachten Arbeit steuerte und regelte, er übernahm somit auch die Risiken des Produktionsprozesses“. Es war die Aufgabe des Unternehmers, den Abstand zwischen einer unregelmäßigen Auftragslage und einer kontinuierlichen Beschäftigung zwischen Vorleistungen und späterem Ertrag, zwischen Qualifikationserwartungen und dem jeweiligen Angebot zu überbrücken. Als Gegenleistung erwartete er die Treue und die ungeschmälerte Arbeitskraft der Mitarbeiter und eine alleinige Gestaltungsmacht.

#### **2.1.4.1. Die Dominanz des abhängigen Beschäftigungsverhältnisses**

Noch heute zeichnen sich die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und –nehmern durch eine Konstellation von Anweisung und Kontrolle aus. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes gilt als wichtiges Arbeitnehmermerkmal die Weisungsbefugnis, nach welcher der Arbeitende während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (Schmidt & Schwerdtner, 1999). Durch das Arbeitsverhältnis begibt er sich in eine persönliche Abhängigkeit, die sich aus der Eingliederung in eine fremdbestimmte Organisation und dem Umfang der Weisungsgebundenheit ergibt (Brox & Rütters, 1999). Der Arbeitgeber kann bestimmen, welche Art der Arbeitsleistung erbracht wird, sowie Ort und Zeitpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung.

Im Laufe des letzten Jahrhunderts etablierte sich vor allem durch gesetzgeberische Maßnahmen eine Reihe von Schutzstandards für abhängig Beschäftigte, die sie stärker vor den speziellen Risiken der abhängigen Erwerbsarbeit schützen sollten. Der abhängig Beschäftigte wurde danach als besonders schutzbedürftig eingestuft, weil er in einem die Erwerbstätigkeit voll oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis stand, aus dem er allenfalls den laufenden Lebensunterhalt zu bestreiten vermochte (Hromadka, 1998). So entstanden beispielsweise Gesetze zum Arbeitsschutz, da die Arbeitsleistung als von der Person untrennbar angesehen wurde, wie auch der Kündigungsschutz und Entgeltsschutz (Otto, 1997, S. 34).

#### **2.1.4.2. Das Normalarbeitsverhältnis**

Vor allem die arbeitsrechtliche, sozial- und tarifpolitische Institutionalisierung der Arbeitsverhältnisse wird heute für die weitgehende Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen und Erwerbsverläufe großer Teile der Erwerbstätigen verantwortlich gemacht (Geissler, 1998). Es entwickelte sich ein „idealisiertes“ Typus eines relativ normierten Erwerbsverhältnisses, das auch als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet wird. Hierunter versteht Dietrich (1998, S. 9) vor allem ein „unbefristetes, abhängiges Vollarbeitszeitverhältnis ohne besondere persönliche Merkmale in einem größeren Betrieb auf qualifizierter Basis (mit spezifischen arbeitsrechtlichen Schutzrechten wie Kündigungsschutzgesetz und tarifvertraglichen sowie per Betriebsvereinbarungen getroffenen Regelungen)“.

Das Normalarbeitsverhältnis galt als Leitbild eines sich in der individuellen Lebensgestaltung niederschlagenden gesamtgesellschaftlichen Arrangements der Existenzsicherung über regelmäßige Erwerbsarbeit, das die Lebenssituation vor allem der männlichen Arbeitenden wie auch seiner Familie prägte (Mückenberger, 1985). Im Einzelnen leiteten sich hierdurch bestimmte Merkmale der Arbeit ab, die Dostal (1999b) wie auch Hoffmann & Walwei (1998) folgendermaßen beschreiben (S. 39):

- **Vollbeschäftigungsprinzip**

Nach dem Prinzip der Vollbeschäftigung sollten alle Bürger innerhalb einer grob definierten Altersphase erwerbstätig sein. Als alternative Ausnahmen wurden nur Ausbildung, Mutterschaft oder kurzfristige Arbeitslosigkeit toleriert.

- **Vollzeitprinzip**

Als weiteres Element des Normalarbeitsverhältnisses wurde das Vollzeitprinzip manifestiert, nach dem jeder Arbeitende eine 35 bis 40 Stundenwoche hat. Verringerte Arbeitszeiten wie etwa bei der Teilzeitbeschäftigung gehen gleichzeitig einher mit verringerten Schutzrechten und Sozialversicherungsansprüchen.

- **Kontinuitätsprinzip**

Ein zeitweiser Ausstieg aus dem Erwerbsleben war nicht vorgesehen. Allgemein wurden Beschäftigungslücken als in der Gesellschaft schädlich angesehen und erschwerten den Wiedereinstieg in den Beruf. Auch unfreiwillige Erwerbsunterbrechungen wie etwa Arbeitslosigkeit wurden eher dem Individuum angelastet, im System der sozialen Sicherung führten Erwerbsunterbrechungen sogar zu einem Leistungsausschluss.

Dostal (1999b) nennt als weitere wichtige Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses:

- abhängig, unbefristet, im Betrieb entfernt von der Wohnung beschäftigt
- Normalarbeitszeit, geleistet tagsüber, werktags
- eingebunden in das System sozialer Sicherung
- Berufsausübung basierend auf einer vorgeschalteten Berufsausbildung
- Weiterbildung nur soweit nötig, Umorientierung nur auf Zwang

- längere Betriebszugehörigkeit
- umfangreiche persönliche Kontakte am Arbeitsplatz (S. 80).

Mit einem solchen weitgehend standardisierten Erwerbsverhältnis waren ebenfalls eine Reihe von biografischen Auswirkungen verbunden:

- Arbeitern und Angestellten stand im Prinzip nur die Vollzeitarbeit offen, bei der eine vollständige Verfügbarkeit vorausgesetzt wurde. Diese führte zu einer Vereinheitlichung der Erwerbsbiografie.
- Mit zunehmendem Alter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit sorgten Senioritätsrechte für einen wachsenden Bestandsschutz und steigende Ansprüche aus der sozialen Sicherung.
- Mit der Existenzsicherung über das Einkommen korrespondierte eine Sicherung für die Risiken des Einkommensausfalls bei Krankheit, Arbeitsunfall, Arbeitslosigkeit. Die Systeme der sozialen Sicherung überbrückten Brüche im Erwerbsverlauf (Geissler, 1998, S. 551).

Der feste Arbeitsplatz entwickelte sich somit innerhalb der Industriegesellschaft als Dreh- und Angelpunkt gesellschaftlicher Einordnung und Existenz (Dostal, 1999a; Vieth, 1995). Die weitgehende Kontinuität in der Beschäftigung resultierte in einer weitreichenden biografischen Planungssicherheit sowie einer Trennung der Arbeits- und Privatsphäre. Ausgelöst durch Vollbeschäftigungsphasen und der Etablierung weitreichender Schutzstandards innerhalb des fordistischen Produktionskonzeptes wurde die Lohnarbeit zunehmend zu einem Privileg, da sie zumindest im bundesrepublikanischen Beschäftigungssystem Sicherheit und Planbarkeit bot (Dostal, 1999a).

### **2.1.5. Alternativen zur Lohnarbeit: die selbstständige Erwerbsarbeit**

Andere Erwerbsmodelle, wie etwa die selbstständige Erwerbsarbeit, stellten in der durch eine große Arbeitskraftnachfrage in der Industrie dominierten Nachkriegszeit nur für wenige Erwerbstätige einen alternativen Lebensentwurf dar. Durch Zugangsbarrieren, etwa bei handwerklichen oder freien Berufen, wie auch eine hohe Arbeitskraftnachfrage und damit teilweise lukrativeren Verdienstmöglichkeiten in der abhängigen Beschäftigung wurde der Schritt in die Selbstständigkeit für viele Arbeitende nicht unbedingt als attraktiv angesehen. Lutz (1984) konstatiert, dass vor allem Landwirte, Handwerker und kleine Gewerbetreibende mit ihren mithelfenden Angehörigen bis in die 60er Jahre des 20. Jahrhunderts vom industriellen Sektor regelrecht aufgesogen wurden. Lag der Anteil der Selbstständigen 1882 noch bei 25,6%, so sank er bis auf 8,5% im Jahre 1987 (Pfeiffer,



1994). Durch die beträchtlichen Sogkräfte der industriellen Massenfertigung und der starken Konkurrenzkräfte auf den Märkten sagten Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler der selbstständigen Erwerbsarbeit in den 60er Jahren sogar den langsamen Tod voraus, da diese sich gegen die Großunternehmen wirtschaftlich immer schlechter durchzusetzen vermochten.

Die selbstständige Erwerbstätigkeit galt in der Industriegesellschaft als Sonderfall und wurde vielfach idealisierend mit „Unternehmertum“ gleichgesetzt. Bis in die heutige Zeit ist eine deutliche Dualität zwischen selbstständigen und abhängigen Erwerbsverhältnissen festzustellen, die sich auch im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Einkommensteuerrecht der Bundesrepublik niederschlägt.

Sozialwissenschaftler führen diesen Dualismus vor allem auf Marx und Engels zurück, die innerhalb ihrer ökonomischen Theorie Selbstständige und Lohnabhängige in zwei Hauptkassen aufteilten: Kapitalisten, welche die Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel besaßen und lohnabhängige Arbeiter (Pfeiffer, 1994). Auch für Weber (1922) stellten sich Selbstständige und Arbeitnehmer als unterschiedliche Klassen dar. Er unterschied Unternehmer von Arbeitern, was einer Unterteilung in Selbstständige und Abhängige entsprach. Bauer, Handwerker, Freiberufler und Beamte bildeten eine eigene Mittelklasse, die zwischen den Arbeitern und Unternehmern liegen sollte.

Bögenhold (1989, S. 264) bezeichnet als Selbstständige allgemein „diejenigen Erwerbstätigen, die nicht abhängig beschäftigt sind und statt dessen auf eigene Rechnung Produkte oder Dienstleistungen erstellen, die sie auf dem Markt verkaufen“. Unter diese äußert heterogene Kategorie fallen somit klassische Unternehmerkapitalisten mit beträchtlichen Produktionsmitteln und großen Betriebsvermögen. Ebenso werden darunter auch Kleinunternehmer, Landwirte oder Freiberufler subsumiert und umgangssprachlich oft als „petite bourgeoisie“ oder Mittelstand bezeichnet (Bögenhold & Staber, 1990). Noch heute gehört die Gruppe der Selbstständigen auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik zu einer Minderheit, ihr Anteil liegt bei ca. 9%. Allein der von Selbstständigen dominierte Bereich der Land- und Forstwirtschaft büßte etwa seit 1950 mehr als 70% der Erwerbstätigen ein (Bögenhold, 1989).

Im Gegensatz zur abhängigen Beschäftigung galt es lange Zeit als wesentliches Merkmal der Selbstständigen, frei und autonom entscheiden zu können, was getan werden soll, jedoch auch das volle unternehmerische Risiko zu übernehmen. Dazu zählt, dass die Gruppe der Selbstständigen bis heute keinen Regelungen über Löhne, Arbeitszeiten oder sonstigen Arbeitsbedingungen unterliegt, wie sie etwa in Arbeitsverträgen verbindlichen Charakter haben (Pfeiffer, 1994). Sie sind nicht in das staatliche System der Sozialversicherung eingegliedert, sondern müssen für die Absicherung von Arbeits- und Lebensrisiken selbst vorsorgen.

In der Industriegesellschaft bildete der Schritt in die Selbstständigkeit zwar ein Wagnis, Marktzutrittsbarrieren wie etwa in handwerklichen und freien Berufen sorgten für eine gezielte Beschränkung von Wettbewerb und anderen Marktprinzipien und boten damit eine gewisse Risikominimierung (Pütz & Meyerhöfer, 1982). In vielen Feldern wie z. B. bei den freien Berufen (Ärzte, Rechtsanwälte, Architekten) bildete die Selbstständigkeit ein abgeschottetes Feld privilegierter Erwerbstätigkeit als typisches Ergebnis von Professionalisierung (Voß & Pongratz, 1998). Andererseits stellten auch die teilweise beträchtlichen Investitionen, die zur Gründung einer Unternehmung notwendig waren, sowohl Marktzutrittsbarrieren, wie auch Marktaustrittsbarrieren dar.

### **2.1.6. Merkmale industriell geprägter Arbeit und ihre Auswirkungen**

Die Ausstrahlung des fordistischen Produktionsregimes blieb auch nicht ohne Folgen für die wissenschaftliche Orientierung und Bildung von Forschungsparadigmen innerhalb der Arbeitspsychologie. Es dominierten vor allem Analysen und Gestaltungskonzepte für Tätigkeiten in industriellen Systemen, dagegen blieben der Dienstleistungssektor, wie auch selbstständige Erwerbsformen, innerhalb der Arbeitsforschung lange weitgehend unbeachtet.

Die Erforschung der Auswirkungen industrieller Arbeit setzte bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts ein (vgl. Münsterberg, 1912; Lewin, 1920). Vor allem die Fließbandarbeit wurde zum Forschungsgegenstand und Synonym für die Entleerung des Arbeitsinhaltes durch die extreme Trennung von Planungs-, Fertigungs- und Kontrollprozessen, welche die Arbeitspsychologie stark beeinflusste. Eine zentrale Bedeutung bei der Auseinandersetzung mit fordistischen Arbeitsstrukturen kam dabei der Forderung nach mehr Autonomie bei der Arbeit zu, die angesichts stark partialisierter Arbeitstätigkeiten zu humaneren Arbeitsbedingungen führen sollte (vgl. Ulich, 1994; Hacker, 1986).

Insbesondere gegen Ende der 70er Jahre zeichnete sich in vielen Industrienationen ein Wendepunkt hinsichtlich der Bewertung der Arbeit ab. Dazu trug bei dass sich die „Akzeptanz der Monetarisierung“ von Arbeitsbelastungen (Geld gegen Gesundheit) in der Arbeiterschaft zunehmend verringerte (Vieth, 1995). Es formierte sich, begünstigt durch die Knappheit an Arbeitskräften, ein wachsender Widerstand gegen die Arbeitsintensivierung, Dequalifikation und Monotonie bei der Arbeit.

In Deutschland wurde daraufhin von der Bundesregierung ein Aktionsprogramm aufgelegt, dass zur Forschung im Bereich der Humanisierung des Arbeitslebens beitragen sollte und auf die Entwicklung

menschengerechter Arbeitstechnologien abzielte. Arbeitspsychologen und Arbeitswissenschaftler wie Rohmert, Ulich oder Hacker formulierten daraufhin Kriterien für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten, auf deren Basis sie Gestaltungskonzepte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelten. Eine Arbeitstätigkeit sollte danach bewertet werden, ob sie

1. ohne physische und psychische Schädigung ausführbar,
2. beeinträchtigungsfrei, das bedeutet ohne Über- und Unterforderung ausübbar,
3. förderlich für die Entwicklung der Persönlichkeit und
4. zumutbar ist, was als gruppenspezifisches, von gesellschaftlichen Normen abhängiges Kriterium angesehen wurde (vgl. Ulich, 1984).

Kern & Schumann (1984) kommen im Rahmen umfangreicher Studien zur Bewertung industrieller Tätigkeiten zu dem Schluss, dass fordistische Arbeitsstrukturen vor allem durch einen starken Dualismus zwischen verschiedenen Arbeitstypen gekennzeichnet sind. Sie fanden heraus, dass Arbeitsmerkmale wie der Autonomiespielraum, der Umfang der Qualifikationen, Interaktionsintensitäten und Belastungen deutlich miteinander kovariierten. So zeigte sich etwa, dass die verschiedenen Aspekte der Autonomie im „großen und ganzen“ in dieselbe Richtung wiesen (Vieth, 1995, S. 33). Während der Typus des Fließbandarbeiters hier in allen Bereichen großen Restriktionen unterworfen war, zeichnete sich der Typus des Facharbeiters durch eine große Autonomie in allen Fragen seiner Arbeit aus.

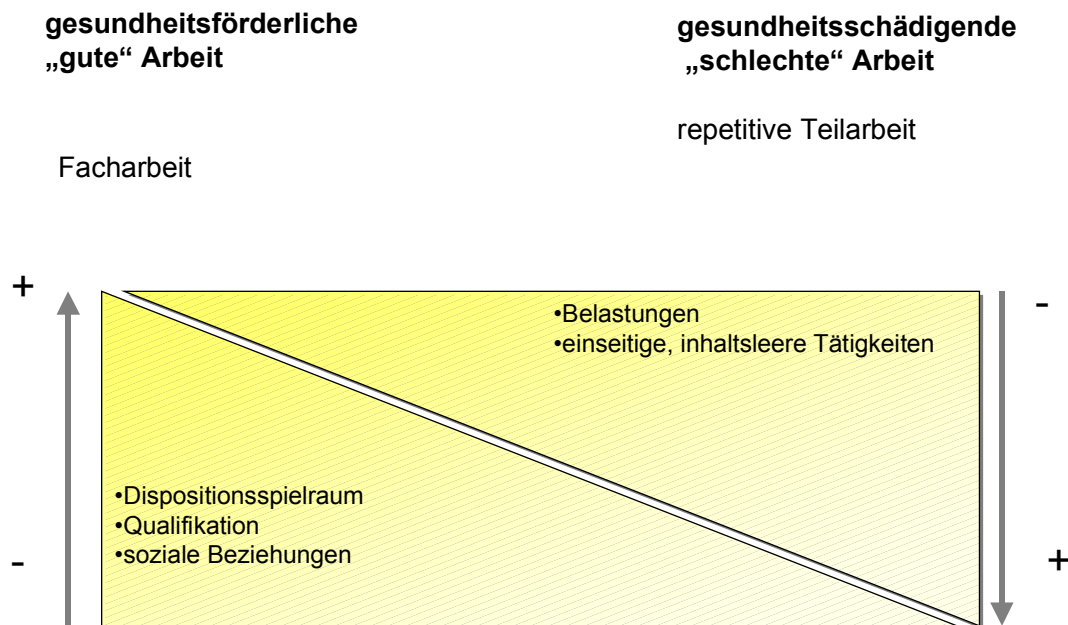


Abbildung 1: Merkmale fordistischer Arbeitsstrukturen (Vieth, 1995, S. 33)

Ähnliche Kovariationen fanden sich auch zwischen den verschiedenen Dimensionen der Arbeitstätigkeit. Arbeiter mit hohen Dispositionsspielräumen verfügten in der Regel auch über eine bessere Qualifikation, mehr Interaktionsmöglichkeiten und besaßen geringere Belastungen. Vieth (1995) kommt zu dem Schluss, dass sich die Arbeitstypen im Fordismus auf einem Kontinuum mit den Polen qualifiziert/ autonom/ locker/ komfortabel versus fragmentiert/ fremdbestimmt/ verdichtet und belastend abtragen ließen. Am Pol der guten Arbeit waren handwerkliche und anspruchsvolle Automationsarbeiten angesiedelt, während am Pol der schlechten Arbeit die repetitive Teilarbeit stand. Lutz (1991) prägte für diese Konstellation auch den Begriff der „kumulativen Ungleichheit“. Vergleichbare Ergebnisse finden sich ebenso in einer Studie von Brighth (1958). Die Studie zeigte, dass sich eine Verbesserung der Qualifikationsentwicklung im Zuge der Mechanisierung der Produktion nur auf den Stufen manueller Werkzeugführung ergab, während die Qualifikationsanforderungen mit fortschreitender Automatisierung abnahmen.

Wesentliche Strategien zur Humanisierung des Arbeitslebens bestanden nachfolgend primär in der Forderung nach einer Veränderung der Arbeitsstrukturierung. Dazu zählten Veränderungen der Arbeitszeitregelungen und Unfallschutz, aber auch Maßnahmen, die zu ganzheitlicheren Aufgabenvollzügen und mehr Handlungsspielräumen führen sollten (Hacker, 1986).

## 2.2. Umriss der Arbeit in der Informationsgesellschaft

Auch wenn die Konturen der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung noch unscharf sind, wird inzwischen vielfach von einem allmählichen Untergang der Industriegesellschaft und einem Hineinwachsen in eine Informations- oder Wissensgesellschaft ausgegangen (Seifert & Welsch, 1999; Dostal, 1999a/b; Büssing & Glaser, 1998; Fischer, 1995). Stichworte wie das „Ende der Massenproduktion“, der „Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft“ oder das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ gelten als Indizien dafür, dass die Veränderungen der Arbeitswelt nicht nur gradueller Art sind, sondern eine qualitativ neue Stufe der Entwicklung der Arbeit einleiten (Vieth, 1995; Piore & Sabel, 1985). Diese grundlegenden Veränderungen der Bedingungen menschlicher Arbeit können skizzenhaft an folgenden Entwicklungen festgemacht werden:

- Rückgang der Erwerbstätigenzahlen im primären (Land- und Forstwirtschaft) und sekundären Sektor (produzierendes Gewerbe).
- Tiefgreifende Reorganisationsmaßnahmen mit einem fortwährendem Stellenabbau (Downsizing), insbesondere bei Großunternehmen.
- Zunahme sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse (befristete, Leih- oder Saisonarbeit, Teilzeitarbeit, Werkverträge) bei gleichzeitiger Abnahme von Normalverhältnissen (unbefristet, Vollzeit).
- Manifestierung einer strukturellen Massenarbeitslosigkeit in den Industrienationen.

Zukunftsforscher sehen unsere heutige Gesellschaft in einem Übergang zu einer postindustriellen Informationsgesellschaft, in der viele Grundelemente dessen, was unsere heutige Arbeit ausmacht, keinen Bestand mehr haben werden.

Als wichtigste Produktivitätsfaktoren im neuen Zeitalter der postindustriellen Gesellschaft dominieren nicht mehr Landwirtschaft und Produktion, sondern Dienstleistungen und Informationen.

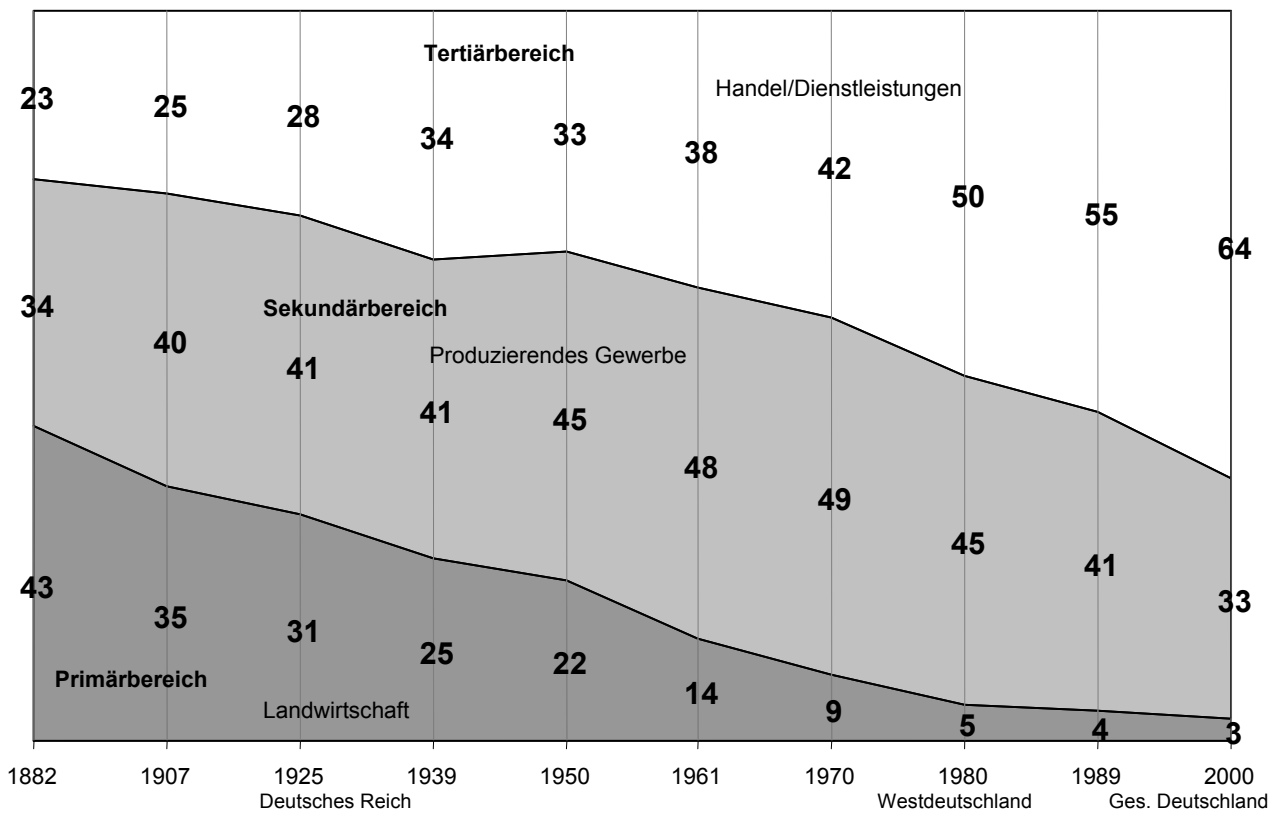


Abbildung 2: Erwerbstätige nach Wirtschaftssectoren in Prozent, Quelle: Statistisches Bundesamt

### 2.2.1. Megatrends der Informationsgesellschaft

Für die Entwicklung in Richtung einer post-industriellen informationsbasierten Arbeitsgesellschaft und den damit verbundenen Umbrüchen werden eine Reihe unterschiedlicher Veränderungen verantwortlich gemacht, die nur schwer zu überblicken und zu strukturieren sind.

Dostal (1999a) nennt hier als wichtige, aber nicht alleinige Megatrends, die zunehmende Informatisierung, Internationalisierung sowie Individualisierung. Weitere Klassifikationen von Megatrends liegen bei Klaunder (1996) oder Naisbitt & Aburdene (1985) vor.

#### 2.2.1.1. Informatisierung

IuK-Technologien gelten als die stärksten Antriebskräfte des Wandels in Richtung einer Wissens- oder Informationsgesellschaft. Multimediale Computer durchdringen alle Lebens- und Arbeitsbereiche, internationale Telekommunikationsnetze verbinden die Menschen mit immer höheren Übertragungsgeschwindigkeiten (Baukowitz et al., 1998).

Bereits in den 70er Jahren wurde von Nora & Minc (1979) bzw. Danzin (1979) der Begriff der Informatisierung geprägt. Die Autoren sahen die Informationsgesellschaft als plausible nachindustrielle Gesellschaft an, die mit leistungsfähigen Informationstechnologien auch die Grenzen materiellen Wachstums überspielen könnten. Sie entwickelten Visionen einer neuen Gesellschaftsform, die sie als Informationsgesellschaft bezeichneten. Nach Bell (1989) unterscheidet sich die neue, post-industrielle Gesellschaft von der alten durch folgende Merkmale:

- Wissen und Information tritt an die Stelle von Kapital als zentraler Achse der gesellschaftlichen Entwicklung, das Primat der Ökonomie wird abgelöst.
- Unter dem Einfluss des Vordringens der neuen „intellektuellen Technologien“ weitet sich der Wertschöpfungsanteil des Dienstleistungssektors insbesondere in den Bereichen Gesundheit, Ausbildung, Forschung und Verwaltung zu Lasten des vor-industriellen sowie des industriellen Sektors aus.
- Veränderung der Berufs- und Sozialstrukturen, die zunehmend durch den Vorrang einer Klasse professioneller und technisch qualifizierter Berufe geprägt sein werden.

Die Entwicklung des Internets gilt als eindrucksvolles Beispiel für die Dynamik, mit der die Informatisierung unserer Gesellschaft voranschreitet. Im Jahr 1993 existierten ca. 130 Web-Angebote im Internet, drei Jahre später waren es bereits 100.000 und heute sind es mehrere Millionen. Mit Hilfe des Internets eröffnen sich den Unternehmen Möglichkeiten, drastische Produktivitätszuwächse, z. B. im E-Commerce (Business-to-Business, Business-to-Customer) zu erzielen. Wissen und Innovationsfähigkeit gelten schon heute als die entscheidenden Produktionsfaktoren, die bereits im ausgehenden Jahrhundert den Wohlstand Deutschlands bewirkt haben.

Für 1999 rechnete beispielsweise die IT-Branche mit einem weiteren Wachstum, das den I&K-Markt über die Schwelle von 200 Mrd. DM heben würde. Der I&K-Markt wird damit voraussichtlich den Automobilmarkt erstmals übertreffen.

Der technische Fortschritt im Kommunikationssektor wirkt sich dabei nicht nur auf die Wirtschaftsprozesse aus, durch die Möglichkeiten der Informationsverarbeitung über Computer ergeben sich neue Arbeitsteiligkeiten und veränderte Beziehungsstrukturen. E-Mail, ISDN, Inter- und Intranet sowie VPN ("virtual private network") machen eine räumliche wie zeitliche Entkopplung von Arbeitsplatz und Betriebsstätte möglich. Die zunehmende Informatisierung hebt aber andererseits auch die in den industriellen Arbeitsformen vorherrschende Trennung von Hand- und Kopfarbeit in vielen Bereichen auf. Die Arbeit wird durch den Einsatz von Computern immer abstrakter und komplexer, sie erfordert damit auch veränderte Qualifikationen.



So ist beispielsweise der Computer als Arbeitsmittel an den Arbeitsplätzen inzwischen weit vordringend: bei den Angestelltenarbeitsplätzen verfügten 1994 bereits 76% über einen PC (IWD, 1996).

Eine tragende Rolle in der Informationsgesellschaft spielen Mitarbeiter in sogenannten Informationsberufen. Hierbei handelt es sich um intellektuell ausgerichtete Personen, die Gizycki & Ulrici (1988) auch als „Brain-Worker“ bezeichnen. Unterschieden wird bei den Informationsberufen zwischen Spezialisten der I&K-Technik sowie Anwendern, wobei es auch Mischformen gibt.

Berufe der Computerspezialisten sind sehr schwer abzugrenzen, da ihre Tätigkeiten aufgrund des stetigen technologischen Fortschritts einem ständigen Wandel unterzogen sind. Dostal (1999a) grenzt folgende Informationsberufe ab:

- Softwareentwickler
- DV-Organisatoren
- Benutzerbetreuer
- Systembetreiber

Hierbei wird davon ausgegangen, dass es in der BRD heute ca. 0,5 Mio. „echte“ IT-Spezialisten, 2,9 Mio. Fachleute in IT-Mischberufen und 15,9 Mio. Personen in IT-Randberufen gibt (Dostal, 2001).

Nach einer Klassifikation von Dostal (1991, S.4) gehören zu den Beschäftigten in **Computerkernbereichen** Personen, die Software entwickeln und modifizieren, PC- und Informationssysteme betreiben, informieren, beraten, schulen und verkaufen bzw. Führungskräfte in der Informationsverarbeitung.

**Computermischberufe** sind dadurch gekennzeichnet, dass die darin Beschäftigten über IT- und Anwendungsqualifikationen verfügen, jedoch breitere Anwendungskennnisse besitzen als Mitarbeiter der Computerkernberufe. Als Angehörige dieser Gruppe werden z. B. Wirtschaftsingenieure oder Medizintechniker gezählt. Mitarbeiter der **Computerrandberufe** arbeiten dagegen in ihren angestammten Berufsfeldern und nutzen den Rechner als Hilfsmittel. Ihre Computerkenntnisse reduzieren sich auf ein grundlegendes Verständnis des Computers, seiner Möglichkeiten und Grenzen und seiner Bedienung.

Die Informatisierung beeinflusst nicht nur die zukünftigen Arbeitsbeziehungen und -strukturen in hohem Ausmaß, sie ermöglicht erst die weltweite elektronische Vernetzung. Das Bild der vernetzten Welt oder die Rede vom „globalen Dorf“ spiegelt hierbei das Ausmaß der Globalisierung gut wider, welches durch die neuen Kommunikationssysteme erst ermöglicht wurde und unsere Lebens- und Arbeitsbedingungen auch weiterhin stark beeinflussen dürfte.

### 2.2.1.2. Internationalisierung

Als weiterer wichtiger Megatrend, der mit der Informatisierung unserer Gesellschaft in einem engen Zusammenhang steht, ist in der zunehmenden Internationalisierung zu sehen. In den letzten 15-20 Jahren haben die internationalen Austauschbeziehungen eine Dynamik in bisher nicht gekanntem Ausmaß erreicht, was vor allem auf den wissenschaftlich-technischen Fortschritt im Transport- und Telekommunikationssektor zurückzuführen ist. Mit dem Begriff der Internationalisierung werden allgemein grenzüberschreitende wirtschaftliche, politische und soziale Aktivitäten verbunden, deren Prozesse oftmals auch als Synonym für das Phänomen der Globalisierung verwendet werden. Nach Kaufmann (1998, S. 21) sollte man von „Internationalisierung“ sprechen, „wenn soziale Beziehungen die nationalstaatlichen Grenzen überschreiten und damit deren Durchlässigkeit erhöhen, ohne diese jedoch selbst in Frage zu stellen“.

Friedrichs (1997) wie auch Kastner (1999) bezeichnen dagegen das Phänomen der Globalisierung primär als Prozess der weltweiten Vernetzung ökonomischer Aktivitäten. Kennzeichnend hierfür ist nach Klier (1999), dass Wirtschaft und Finanzmärkte immer mehr jenseits nationaler Grenzen operieren und die Weltwirtschaft zunehmend von transnationalen Unternehmen als „global players“ bestimmt wird. Betrachtet man die wirtschaftliche Seite der Internationalisierung, so zeichnet sich nach Piore & Sabel (1985) vor allem eine zunehmende globale Organisation von Wertschöpfungsketten ab, die die Regeln der Wertschöpfung teilweise neu bestimmt. Die eigene Überlebensfähigkeit wird nunmehr davon abhängig gemacht, gleichzeitig hohe Qualitäten, größere Kundenzufriedenheit, schnellere Innovationen und eine günstigere Preisgestaltung zu erreichen.

Ein weiterer Entwicklungstrend der Globalisierung ist in einer Zunahme von Unternehmenskooperationen und Fusionen zu sehen. Zwischen 1987 und 1997 verdoppelten sich beispielsweise die Aufkäufe und Unternehmenszusammenschlüsse auf 23. 000 Fälle (Klier, 1999). Das starke Wachstum der internationalen Finanz- und Kapitalmärkte stellt einen der auffälligsten Aspekte der Globalisierung dar: die Nettogesamtsumme aller internationalen Finanzierungen stieg beispielsweise von 1983 bis 1996 um ca. 500%!

Durch Globalisierungstendenzen werden nicht nur Absatzmärkte erweitert. Mit der Globalisierung der Informations- und Warenströme verändern sich einerseits die Konkurrenzbedingungen der Unternehmen dramatisch, andererseits aber auch die Bedingungen der Arbeit. Dazu ist zu zählen, dass sich nicht nur internationale Konkurrenzsituationen für Waren und Dienstleistungen ergeben, sondern auch für Arbeitskräfte, Sozialsysteme und Produktionsstrukturen (Dostal, 1999). Durch die

Möglichkeiten der weltweiten Vernetzung konkurrieren nunmehr Beschäftigte aus Niedriglohnländern mit solchen aus Hochlohnländern um Produktionsstandorte.

Für die Arbeitenden bedeutet dies, dass der Aufbau weltweiter Konzernnetze und Absatzmärkte zu neuen beruflichen Anforderungen führt. An die Stelle planbarer Karrierepfade und normierter Arbeitsverhältnisse, wie sie in der Industriegesellschaft lange Zeit als Normalfall galten, treten vermehrt flexible, aber auch unsichere Beschäftigungsverhältnisse.

### **2.2.1.3. Individualisierung der Arbeitswelt**

Als dritter Megatrend der Informationsgesellschaft wird vielfach auch die zunehmende Individualisierung der Arbeits- und Lebensbezüge hervorgehoben.

Beck (1986, S. 2) versteht unter dem Begriff der Individualisierung in erster Linie, dass "die Menschen aus den Sozialformen der industriellen Gesellschaft freigesetzt werden, ähnlich wie sie im Laufe der Reformation aus der weltlichen Herrschaft der Kirche in die Gesellschaft 'entlassen' wurden." Für die zunehmende Individualisierung in gesellschaftlichen, wie auch in Arbeitsbezügen, werden verschiedene Aspekte verantwortlich gemacht: Dazu zählen gestiegene Mobilitätsanforderungen, veränderte Wertvorstellungen über die Arbeit, ein im Vergleich zur Industriegesellschaft erhöhtes Qualifikationsniveau der Beschäftigten und damit auch gestiegene Ansprüche an die Arbeit.

War die Arbeit in der Ära der Industrieproduktion noch an feste Betriebsstätten und vergleichsweise geringe Distanzen zum Arbeitsplatz geprägt, so wird in der heutigen Gesellschaft oftmals eine hohe Bereitschaft zur Mobilität gefordert. Häufige Ortswechsel, lange Auslandsaufenthalte oder Arbeit beim Kunden in anderen Städten führen bei immer mehr Menschen zu einem Verlust von stabilen Beziehungen und damit zu einer Individualisierung ihres sozialen Netzwerkes. Dies hat zu Folge, dass der permanente Wechsel von Bezugspersonen, Instabilität und Diskontinuität für viele Arbeitende zu einer Normalerfahrung, die sozialen Netzwerke durch Familie, Freunde und Kollegen dagegen brüchiger werden (Kastner & Gerlmaier, 1999).

Individualisierung kann damit einerseits Atomisierung, d. h. Vereinzelung bedeuten, sie kann aber auch einen neuen Gestaltungsprozess eröffnen, soziale Netzwerke aktiver zu gestalten (Voß & Pongratz, 1998).

Ein weiterer Aspekt der Individualisierung betrifft die Personalführung in den Unternehmen.

Zur Individualisierung tragen nach Dostal (1999b) wie auch Domsch & Strasse (1997) nicht nur erhöhte Flexibilitätsanforderungen bei, auch werden die Aufgaben der Arbeitenden immer komplexer und individueller, wodurch im Gegensatz zum tayloristischen Personaleinsatzprinzip die Menschen in vielen, vor allem wissensbasierten Arbeitsbereichen, immer weniger ersetzbar werden. Galten die Menschen im industriellen Arbeitssystem als Ersatz von Maschinen, so avancieren sie nun zu Spezialisten, deren Arbeit nicht mechanisierbar ist und bei der sie ihre gesamten Fähigkeiten und Fertigkeiten voll einbringen können. Die zunehmende Komplexität der Aufgaben wird einerseits zum Auslöser für eine erhöhte Nachfrage an höher qualifiziertem Personal (Rosenstiehl, Nerdinger & Spieß, 1989). Die höherqualifizierten Mitarbeiter der Informationsgesellschaft legen gemäß ihren Bedürfnissen andererseits aber auch immer mehr Wert auf die Berücksichtigung ihrer individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Werthaltungen, wodurch sich nach Rumpf (1997) eine zunehmende Individualisierung der Personalführung ergibt.

Als ein ausschlaggebender Faktor hierfür wird wiederum ein Wertewandel postuliert, der sich in Wirtschaft und Gesellschaft bereits seit den 70er Jahren deutlich abzeichnet. Der Wertewandel zeichnet nach Studien von Rosenstiel (1995) sowie Kübel (1990) wesentlich durch eine Verschiebung von den sogenannten Pflichtwerten zu Selbstentfaltungswerten aus. Immer mehr Menschen sehen in ihrer Arbeit mehr als den reinen Broterwerb. Dagegen werden Werte wie Eigenverantwortlichkeit, Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung betont. Auch Rumpf (1997) kommt zu dem Schluss, dass Mitarbeiter nunmehr verstärkt Wert auf eine höhere Beteiligung an der Gestaltung ihrer Arbeit legen, dieses betrifft sowohl die Arbeitszeiten, die Vergütung wie auch die Personalentwicklung.

Einher gehend mit der zunehmenden Individualisierung innerhalb der Arbeit wird ebenfalls von sich abzeichnenden Entsolidarisierung der Belegschaften ausgegangen. Dostal (1999) geht davon aus, dass kollektive Arbeits- und Interessensstrukturen in Zukunft obsolet werden könnten.

### 2.2.2. Neue Unternehmenskonzepte und Organisationsformen

Vor dem Hintergrund sich verändernder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen (Globalisierung, Informatisierung) kommt es in vielen Bereichen zu einer Abkehr fordistischer Produktionskonzepte. Ausschlaggebend dafür ist nach Piore & Sabel (1985), dass die innerhalb des fordistischen Produktionsparadigmas entwickelten Management- und Produktionsformen zur effizienten Warenproduktion bereits in den 80er Jahren keine Steigerung der Arbeitsproduktivität mehr erzielen können.

Verschiedene Entwicklungen werden mit dem steigenden Druck der Unternehmen zur wettbewerbsorientierten Restrukturierung in Verbindung gebracht. Dazu zählen Oertel, Wölk & Kreiblich (1998) u. a. die Entwicklung von Anbieter- zu Käufermärkten, beständig kürzere Produktlebenszyklen bei gleichzeitig erhöhter Produktvielfalt sowie maßgeschneiderte Kombinationen von Produkten und Dienstleistungen (Customizing).

Die Veränderungen führen einerseits zu einer Verschiebung der Wirtschaftszweige (z. B. IT-, Finanzdienstleistungen, Tourismus), andererseits erfahren auch Schlüsselindustrien (z. B. Automobil- oder Chemiesektoren) starke Umwälzungen der Unternehmensorganisationen.

Informationsintensive Dienstleistungen, Teledienste und intelligente Produkte gewinnen Seifert & Welsch (1999) zufolge in der Wirtschaft vermehrt an Bedeutung. Zeitersparnis und „economies of speed“ lösen Produktionsskaleneffekte als wichtigste Wettbewerbsparameter ab. An die Stelle der Massenproduktion treten verstärkt flexible Produktions- und Dienstleistungsformen. Die neuen Informations- und Kommunikationssysteme gelten nunmehr als Schlüsselfunktionen für die Produkt- und Prozessinnovationen. Sie sollen sowohl zu Kosteneinsparungen durch Rationalisierungsmöglichkeiten, als auch zu einer Erhöhung der Beschäftigungssicherheit führen (Trautwein-Kalms, 1997). Neben dem Einsatz neuer (Computer-) Technologien kommt es jedoch auch zu einer radikalen Veränderung der Aufbau- und Ablauforganisationen in den Unternehmen mit weitreichenden Folgen für die dort Arbeitenden.

### 2.2.2.1. Veränderungen der inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung

Mit dem Druck zur Reorganisation von Unternehmensprozessen etablieren sich insbesondere seit den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts nach dem Vorbild japanischer Organisationsformen eine Vielzahl neuer Managementkonzepte. Mit Konzepten wie Lean Production, Business Reengineering, Total Quality Management oder das Modell einer „fraktalen“ Fabrik setzt ein bis heute andauernder tiefgreifender Wandel der Betriebs- und Arbeitsorganisation ein, der nach Döhl, Kratzer & Sauer (2000) vielfach in einer Ablösung des traditionellen tayloristischen Rationalisierungsprinzips mündet.

Flecker (1997) wie auch Dohse, Jürgens & Malsch (1985) fassen sechs Grundprinzipien der neuen Management- und Produktionskonzepte zusammen, die aus dem Lean Production-Konzept herrühren:

- Prozessorientierung (Orientierung des Wertschöpfungsprozesses an internen Kunden-Lieferanten-Beziehungen)
- Teambildung (Abbau von Hierarchien)
- kontinuierliche Verbesserung (Kaizen, Total Quality Management)
- Reintegration von administrativen und Planungsaufgaben
- Auslagerung (Outsourcing, Just-in-time-Produktion)
- Dezentralisierung (Rückverlagerung von Verantwortung auf untere Ebenen)

Ein wesentliches Grundprinzip neuer Managementmodelle wird in der Rücknahme der funktionalen Gliederung zugunsten einer **Prozessorientierung** gesehen. Standen in tayloristisch-bürokratischen Organisationsmodellen die Arbeitsteilung zwischen spezialisierten Unternehmenseinheiten im Vordergrund, so orientieren sich Organisationen heute an Geschäftsfällen und deren Durchlauf durch das Unternehmen (z. B. Aufbau interner Kunden-Lieferanten-Beziehungen). Für die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten bewirkt die Prozessorientierung einen Abbau der Abgrenzung zwischen Spezialfunktionen. Fachliches Wissen aus den Nachbarbereichen und ein umfassendes organisatorisches Wissen gewinnen an Bedeutung. An die Stelle kurzzyklischer Teilaufgaben werden gleichartige Verarbeitungsschritte stärker zusammengelegt, was eine umfassende Mehrfachqualifizierung notwendig macht.

Damit verbunden ist ein zweites Grundprinzip neuer Managementmethoden, die **Bildung von Teams**, das inzwischen sowohl im Dienstleistungs- als auch im Fertigungsbereich breite Anwendung

findet. Zu den wichtigsten Zielen der Teambildung zählen die Erhöhung der Flexibilität und die Stärkung der dezentralen Selbstorganisation, wodurch Durchlaufzeiten verkürzt und Personalbestände reduziert werden sollen (Flecker, 1997). Je nach Modell besteht Teamarbeit darin, die Arbeitskräfte flexibler an verschiedenen Arbeitsplätzen einsetzen zu können, dies beinhaltet wachsende fachliche und außerfachliche Anforderungen und kann, etwa bei teilautonomen oder selbstregulativen Arbeitsgruppen, auch mehr Autonomie bedeuten.

Sollte in tayloristischen Arbeitsformen das Wissen der Arbeiter weitgehend vom Arbeitsprozess abgekoppelt werden, so ist es als wesentliches Element japanischer Managementmethoden anzusehen, verstärkt die Verbesserungspotenziale der Mitarbeiter auszuschöpfen.

Mit dem Prinzip der **kontinuierlichen Verbesserung** soll nunmehr in vielen Unternehmen nach dem japanischen Vorbild des Kaizen das Erfahrungswissen und der Ideenreichtum der Beschäftigten systematisch zur Qualitätssteigerung genutzt werden.

Als viertes Grundprinzip neuer Managementkonzepte gilt die **Aufgabenintegration**, bei der ein Abbau arbeitsteiliger Prozesse durch die Zusammenfassung bisher getrennter Aufgaben erfolgen soll. Dabei werden Elemente der Arbeitsplanung, Instandhaltungsmaßnahmen oder Qualitätskontrollen in die Produktion oder auf den Einzelnen rückverlagert. Dies macht einerseits eine Mehrfachqualifizierung notwendig, bedeutet für die Mitarbeiter aber oftmals auch eine zunehmende Verdichtung ihrer Arbeit.

Ein fünfter Trend zur Reorganisation vieler Unternehmen ist in der zunehmenden Reduktion der Fertigungstiefe und in der **Auslagerung** bzw. Fremdvergabe von Aufgaben zu sehen. Unter dem Schlagwort „Konzentration auf Kernkompetenzen“ versuchen Unternehmen immer häufiger, nur solche Aktivitäten weiterzuführen, auf denen ihr Wettbewerbsvorteil beruht und andere Prozesse weitgehend nach außen zu vergeben. Sauer & Döhl (1997, S.24) bezeichnen derartige Reorganisationsprozesse, bei denen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten auf neu definierte Unternehmenseinheiten oder im Rahmen der bestehenden Unternehmensgliederung an marktnahe Organisationen ver- bzw. ausgelagert werden auch als „**strategische Dezentralisation**“. Ihr sind Managementtrends wie Outsourcing, Segmentierung, Holdingstrukturen, Subcontracting, oder die Bildung von Zuliefererketten zuzuordnen, in denen es primär um die Bildung überschaubarer, unternehmerisch agierender Organisationseinheiten geht (Reiss, 1998a; Gerlmaier &

Kastner, 2001). Durch die Aktivitäten zur Verschlankeung von Unternehmen kommt es zu einer noch immer anhaltenden Freisetzung großer Belegschaftsanteile (vgl. Abbildung 3).

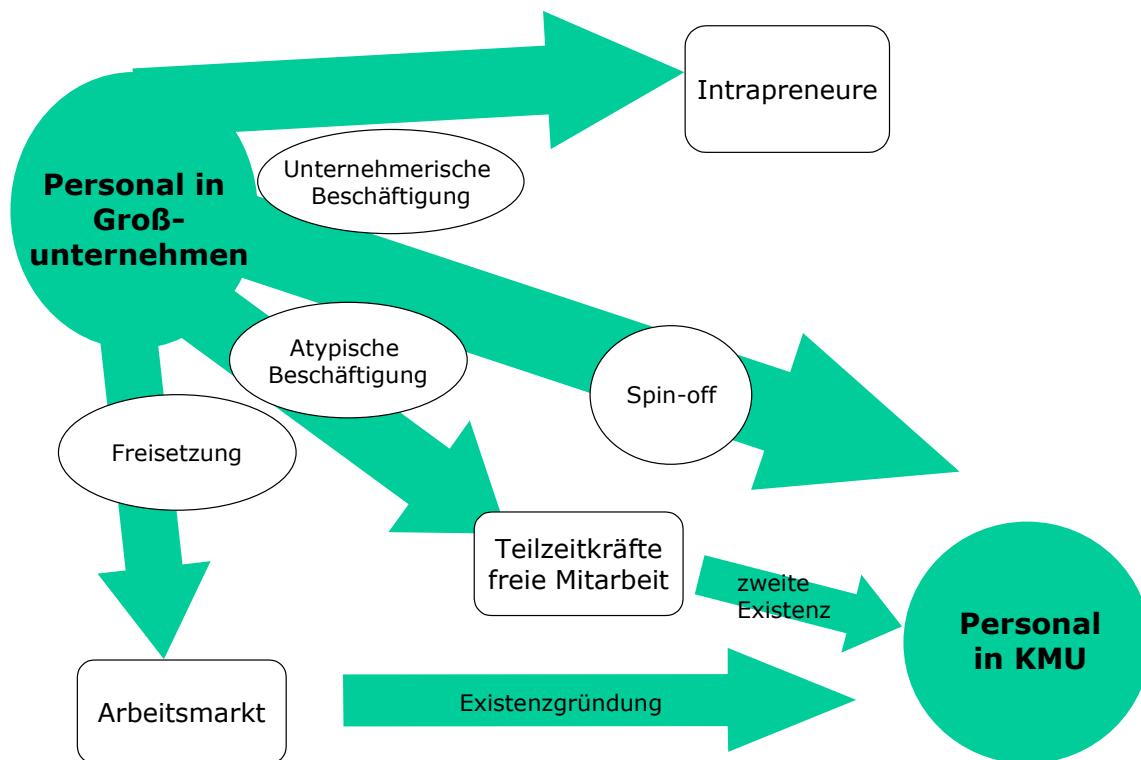


Abbildung 3: Personalverlagerung im Zuge von Unternehmensreorganisationen (mod. nach Reiss, 1998a, S. 23)

Allein in der ersten Hälfte der 90er Jahre verloren in den USA ca. 3,1 Mio. Menschen durch Downsizing-Aktivitäten ihren Arbeitsplatz (Ulrich, 1998). Parallel dazu entstehen durch die Ausgliederungsaktivitäten neue Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor durch Netze von Tochterunternehmen, ausgegründeten Gesellschaften oder Subkontraktoren, die mit dem verbliebenen Kernunternehmen teilweise in lockeren Leistungsbeziehungen stehen.

Als sechstes Prinzip der Reorganisation wird die **Dezentralisierung** benannt. Galten in bürokratischen Organisationen formale Steuerung und Hierarchien als Garanten einer effektiven



Betriebsorganisation, so werden nun Hierarchieebenen wieder zurückgenommen. An die Stelle einer hierarchischen Ablauforganisation treten verstärkt kunden- und absatzorientierte Organisationsformen (Müller-Jentsch, 1998). Dezentral ausgerichtete Organisationsformen, die auch unter Begriffen wie modulare Organisation oder fraktale Fabrik bekannt sind, zeichnen sich durch eine Objektgliederung bis hin zu operativen Ebenen aus. Sauer & Döhl (1997, S. 23) sprechen hier auch von einer „**operativen Dezentralisierung**“, bei der die operative Kontrolle, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten aus der Hierarchie bzw. den direkten Abteilungen und Stäben nach unten verlagert und möglichst direkt den Marktkräften ausgesetzt werden. Waren bürokratisch-tayloristische Organisationsformen auf einen weitgehenden Entzug von Kontrolle durch die Aufsplitterung in Teiltätigkeiten und –aufgaben ausgerichtet, so gelten als Strukturmerkmale der „neuen“ dezentralen Organisationsformen Selbstkontrolle, Selbstorganisation, Selbstbestimmung und eine hohe Autonomie von Gruppen. Drumm (1996, S. 11). fasst folgende wesentliche Strukturmerkmale dezentraler Organisationen zusammen:

- Objekt-, Kunden und Prozessorientierung der Stellen- bzw. Abteilungsbildung
- flache Hierarchien mit großen Leitungsspannen für die wenigen Führungskräfte
- höhere Komplexität der Aufgaben dezentraler Einheiten mit Reduktion von Spezialisierungseffekten und Tendenzen zur Ganzheitlichkeit
- zunehmende Variabilität und Wandel der Aufgaben im Zeitablauf, lernende Organisation
- Kooperation in und zwischen Gruppen/Teams
- Einbindung von Stellen und Abteilungen durch Kommunikationsnetze mit Vollstruktur und Kommunikationsunterstützung durch PCs
- Selbstabstimmung und Anpassung zwischen Stellen und Abteilungen
- Selbstorganisation der Stellen und Abteilungsaufgaben
- Selbstkontrolle der organisationalen Einheiten und ihrer Mitarbeiter
- Schnittstellenoptimierung innerhalb von Abteilungen sowie zwischen Stellen und Mitarbeitern
- hohe Autonomie der Abteilungen und ihrer Stellen/Mitarbeiter
- komplementäre zentrale Steuerung der dezentralen Einheiten zumindest auf strategischer Ebene, zentrale erfolgsorientierte Überwachung der dezentralen Einheiten durch Controlling-Ansätze.

An die Stelle von Abteilungen treten ergebnisverantwortliche Einheiten, etwa in Form von Cost- und Profitcentern. Diese Organisationseinheiten sollen nunmehr wie kleine Unternehmen im Unternehmen agieren. Sie sind in ihrem Bestand davon abhängig, wie erfolgreich sie ihre Dienst-

leistungen internen oder externen Kunden anbieten, was wiederum zu einem enormen Rationalisierungsdruck führt.

Einher gehend mit der Veränderung der Organisationsstruktur (möglichst flach, team-orientiert, eher lateral als horizontal) verändern sich zunehmend auch die Koordinationsformen. An die Stelle klassischer Kontrollstrukturen treten in immer mehr Organisationen marktförmige Koordinations- und Steuerungsmechanismen. Ziel ist es, den Grad der Involviertheit der Mitarbeiter in der Organisation zu erhöhen. Mitarbeiter sollen für das, was sie tun, selbstständige Verantwortung tragen (Weinert, 1998, S.12). Durch die Vermarktlichung der Arbeitsbeziehungen in dezentralen Strukturen agieren ehemalige Kollegen auf einem internen Markt und werden zu gegenseitigen Dienstleistern und Kunden.

#### **2.2.2.2. Netzwerkorganisationen und Virtuelle Unternehmen**

Im Zuge der beschriebenen Reorganisationsprozesse der Organisationen und der Möglichkeiten neuer I&K-Technologien diskutieren Zukunftsforscher völlig neue Unternehmensformen (Malone & Laubacher, 1999; Picot & Reichwald, 1999). Nach Seifert & Welsch (1998) wird das Unternehmen der Zukunft nicht mehr das gigantische, vertikal strukturierte Gebilde sein, das man aus „den Glanzzeiten der Massenproduktion kannte“ (S. 56).

Konzentrierten sich in den 70er und 80er Jahren die Überlegungen zur Überwindung bürokratischer Strukturen vor allem auf parallele Strukturen und Matrixorganisationen sowie kontinuierliche Restrukturierung, Fusionen oder neue Arbeitsstrukturen, so werden inzwischen verstärkt Organisationsmodelle wie das „virtuelle Unternehmen“ oder „Netzwerkorganisationen“ als Organisationsformen der Zukunft bezeichnet (Davidow & Malone, 1993; Handy, 1993).

Feste Arbeitsstrukturen lösen sich in vielen Bereichen zugunsten einer „grenzenlosen“ Organisation auf, die aus Modulen oder Segmenten besteht (Reichwald & Möslin, 1999). Modularisierung wird dabei als eine Restrukturierung der Unternehmensorganisation auf der Basis integrierter, kundenorientierter Prozesse in relativ kleine, überschaubare Einheiten (Module) verstanden (S. 39).

Ein weiteres Prinzip der Reorganisation wird in der Netzbildung gesehen. Dabei formieren sich Unternehmen mehr und mehr zu lose verflochtenen Netzwerken, welche über Fäden der elektronischen Netze zusammengehalten werden. Die neuen netzwerkartigen Organisationsmodelle

setzen auf eine weitgehende Selbststeuerung, Teams und kontinuierliche Verbesserungsprozesse, um möglichst schnell auf Märkte und Kundenwünsche reagieren zu können.

Galt es früher durch möglichst ausgeklügelte Control- und Demandsysteme Produktivitätszuwächse zu erzielen, so sollen nunmehr durch hohe Flexibilität möglichst viele Handlungsoptionen offen gehalten werden, z. B. hinsichtlich des Produktionsablaufes, der Arbeitszeit, der Entlohnung, des Arbeitsortes oder der Personalfreisetzung.

Ein prägnantes Modell zur Beschreibung zukünftiger, fluider Organisationsformen stammt von Charles Handy (1993). Nach seinem Modell gruppieren sich um verschlankte „Kernunternehmen“ mit hoch spezialisierten und motivierten Belegschaften austauschbare Randbelegschaften sowie Zulieferer und externe Dienstleister, aber auch freie Mitarbeiter als ‚Knowledge-Worker‘.

Zur Aufrechterhaltung der Organisation existiert nach diesem Modell nur noch eine Kernmannschaft aus Führungskräften und nicht ersetzbarem Personal innerhalb einer Organisation. Sie identifizieren sich hochgradig mit ihrem Unternehmen und zeigen ein starkes Commitment. Daneben gibt es die Gruppe der Auftragnehmer. Hierbei handelt es sich um Mikrounternehmen, Freelancer oder Subunternehmer, die autonom handeln und sich auf Zuliefer- und Serviceleistungen spezialisiert haben. Die dritte Gruppe bilden danach Randbelegschaften, Teilzeitkräfte oder zeitlich begrenzte Mitarbeiter, die immer dann eingesetzt werden, wenn das Unternehmen sie gerade benötigt.

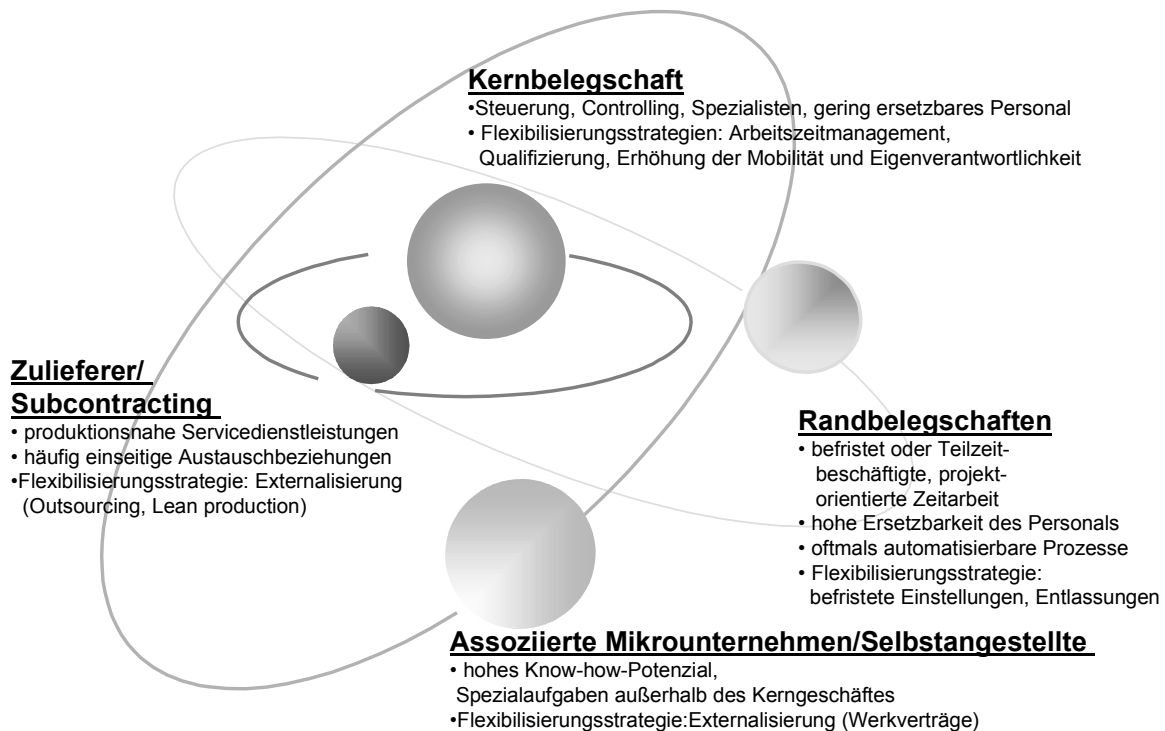


Abbildung 4: Modell einer Organisation ohne Grenzen (Gerlmaier & Kastner, 2001, S. 90)

Fluide oder Netzwerkorganisationen entwickeln sich Reiss (1998b) zufolge oftmals als Konsequenz umfassender Dezentralisationsmaßnahmen von Großunternehmen. Der Begriff „Netzwerk“ bezeichnet dabei eine spezielle Art von wirtschaftlichen Beziehungen und geschäftlichen Umgangsformen, die sich von den Spielregeln des Marktes wie auch von denen der unternehmensinternen Führung unterscheiden (Reiss, 1998b, S. 24). Der Autor prägt dafür auch den Begriff der Koopkurrenz, einer Mischform aus Kooperation und Konkurrenz. Galt in der Industriegesellschaft das weitgehend autonome Fokalunternehmen als tragendes Unternehmenskonzept, entwickeln sich nunmehr modulare Organisationsformen, in der sich Unternehmen aus einer Vielzahl von kleinen Einheiten mit spezifischen Aufgaben zusammensetzen, die sie in eigener Verantwortung lösen. Nicht formale, sondern flexible und informelle Koordination und projektförmiges Arbeiten prägen die Organisationsformen der Zukunft.

Eine besondere Form von Netzwerkorganisationen wird auch als **virtuelles Unternehmen** bezeichnet. Sie gilt vielfach als die Vision der Unternehmung des 21. Jahrhunderts, deren Hauptziel darin besteht, „jederzeit überall und in jeder Größe und Form (virtuelle) Produkte verfügbar“ zu machen (Davidow & Malone, zit. nach Seifert & Welsch, 1999, S. 11). Dierkes, Hoffmann & Marz (1996, S. 101) bezeichnen die Form des virtuellen Unternehmens dagegen weniger spektakulär als „Modell eines kommunikationstechnisch vernetzten Unternehmens, das die zeitlichen und örtlichen Beschränkungen konventioneller Leistungserstellung durch die intelligente Nutzung multimedialer Kommunikationsnetze überwinden soll.“ Danach sind **virtuelle Organisationen** vor allem dadurch gekennzeichnet, dass sie sich immer wieder zu neuen temporären Einheiten zusammenschließen, durch die strukturelle und prozedurale Einfachheit ein Maximum an Wirtschaftlichkeit schöpfen, und Kostensenkungspotenziale radikal ausnutzen. Die Einheiten sichern sich durch ihre vielfachen Kombinationsmöglichkeiten ein hohes Maß an Flexibilität. Vorteile dieser Organisationsform sollen vor allem in ihrer Schnelligkeit liegen, auf Kundenwünsche und Markterfordernisse zu reagieren. Die informations- und kommunikationstechnische Vernetzung macht es überflüssig, alle Unternehmensleistungen an einem Standort real auch zur Verfügung zu haben. Idee des virtuellen Unternehmens ist es, dass verteilte Produktionsnetze kleiner und mittlerer Unternehmen die Vorteile großer Unternehmen kompensieren könnten, ohne dabei kostenintensive Overhead-Einheiten ausbilden zu müssen. Mit der Virtualisierung von Unternehmensformen verändern sich auch die Gesichter der Organisationen. Davidow & Malone (1993, S. 15) beschreiben virtuelle Unternehmen als „ein fast konturloses Gebilde mit durchlässigen und ständig wechselnden Trennlinien zwischen Unternehmung, Lieferanten und Kunden. Von innen ist dieses Bild nicht weniger formlos: Herkömmliche Arbeitsgruppen, Abteilungen und Unternehmensbereiche reformieren sich je nach Bedarf, Aufgaben und Einflussbereichen immer wieder neu“.

Im Gegensatz zu traditionell strukturierten Unternehmen nimmt mit der neuen Flexibilität vernetzter Unternehmensformen gleichzeitig die Abhängigkeit zu den Netzwerkpartnern durch hohe Kompetenz- und Lieferabhängigkeiten zu, was zu einer erhöhten Instabilität des Systems führen kann (Reiss, 1998).

### **2.2.3. Die Öffnung der Erwerbsarbeit**

Einher gehend mit den gravierenden Veränderungen der Unternehmensorganisationen können seit den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts zunehmende Diversifizierungstendenzen der

Erwerbsstrukturen und Beschäftigungsformen beobachtet werden. Aktuellen Berechnungen des Wissenschaftszentrums Berlin verweisen hierbei insbesondere auf eine Zunahme von Teilbeschäftigungen sowie von selbstständigen Erwerbsverhältnissen (Oschmianski & Schmid, 2000, S. 49).

*Tabelle 1: Wandel der Erwerbsformen in der BRD, Angaben in Prozent (Oschmianski & Schmid, 2000, zit. nach Vanselow, 2001, S. 7)*

Jahr	Vollzeit	Andere Formen der abhängigen Vollzeitbeschäftigung				Teilzeit		Selbstständige	
		Andere Formen abhängiger Beschäftigung*	Auszubildende	Befristete Beschäftigungen	Leiharbeit	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Selbstständige Teilzeit	Selbstständige Vollzeit
1985	59,3	8,4	5,8	3,2	0,2	9,0	2,4	3,7	8,1
1990	58,7	7,9	4,4	3,4	0,4	11,3	3,2	2,7	8,1
1995	58,6	5,1	4,2	3,9	0,6	13,0	4,8	1,1	8,7
1998	57,8	4,8	4,3	3,6	0,7	12,9	5,7	1,3	8,9

\* Beamte/Soldaten

Dostal (1999a) geht davon aus, dass die Gründe sowohl bei den Arbeitgebern zu finden sind, die eine immer geringere Bereitschaft besitzen, den „Ausgleich zwischen schnell wechselnden Marktbedingungen und einem festen Block angebotener Arbeit zu bewältigen“ (S. 59). Sie liegen aber auch bei den Beschäftigten, deren Wünsche immer häufiger in Richtung flexibler Arbeitszeitmodelle und Teilzeit gehen, womit eine höhere Zeitsouveränität und mehr Optionen für eine individuelle Lebensgestaltung verbunden werden.

Änderungen der Erwerbsmuster in der Informationsgesellschaft werden vor allem an zwei Dimensionen festgemacht. Dazu zählt die Veränderung der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeit (Teilzeit, Gleitzeitsysteme, Vertrauensarbeit), wie auch ein teilweise damit einher gehender Wandel des Erwerbsstatus in Richtung „atypischer Beschäftigungsverhältnisse“ wie geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, multiple Beschäftigung oder (Schein-) Selbstständigkeit (Büssing & Glaser, 1998).

### 2.2.3.1. Erosion des Normalarbeitstages

War die Arbeit in der Industriegesellschaft gekennzeichnet durch eine stark raum-zeitliche Kopplung der Arbeit an Maschinen und feste Betriebsorte, so zeichnet sich in vielen Wirtschaftsbereichen ein

fundamentaler Umbruch der zeitlichen Organisation von Arbeit ab. Kennzeichen hierfür ist, dass die ehemals starren, an den Takt der Maschine, Öffnungszeiten oder andere Reglementierungen gebundene Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden.

Normalarbeitszeitmuster von 9.00 – 17.00 Uhr, wie sie noch vor Jahren üblich waren, finden sich nur noch bei 12% der Erwerbstätigen.

Dazu trägt unter anderem bei, dass es durch neue I&K-Technologien im Prinzip möglich ist, zu jeder Zeit an jedem beliebigen Arbeitsplatz Informationen verfügbar zu machen.

Beispiele für neue, flexibilisierte Arbeitszeitformen sind Gleitzeitsysteme, Jahresarbeitszeitverträge, Vertrauensarbeitszeiten oder Arbeit auf Abruf, bei denen der Arbeitgeber den Arbeitseinsatz kurzfristig festlegt (Heister, 1995 zit. nach Büssing & Broome, 1999). Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten ergibt sich ebenso über Teilzeitbeschäftigungen, wie auch bei Telearbeit, bei der die Gestaltung der Arbeitszeit oftmals weitgehend dem Arbeitenden überlassen bleibt.

Seifert & Welsch (1999) prognostizieren folgende Tendenzen zur Gestaltung der Arbeitszeit:

- In Bezug auf die Lage der Arbeitszeit wird von einem Trend zur Rund-um-die-Uhr-Tätigkeit ausgegangen, die allerdings nur bestimmte Berufsgruppen wie etwa Call Center Agenten in Hotlines und Bestelldiensten, Pflegeberufe sowie Kontroll- und Wartungstätigkeiten betreffen werden.
- Im Hinblick auf die Verteilung der Arbeitszeit wachsen in bestimmten Bereichen, die marktnah produzieren und Dienstleistungen erstellen, Anforderungen an eine variable, auftragsabhängige Verteilung der Arbeitszeit. Ein Beispiel hierfür stellt etwa die Projektarbeit bei IT-Dienstleistern dar. Termindruck bei der fristgerechten Fertigstellung von Softwareprodukten sowie häufige lang andauernde Aufenthalte und Reisen zum Kunden führen hier oftmals zu überdehnten und variablen Arbeitszeiten.
- Durch den Trend zu quantitativen und qualitativen Leistungsvorgaben verliert die Dauer der Arbeitszeit als fixierte Größe an Bedeutung. Durch neue Managementstrategien wie Management by Objectives bzw. werkvertragliche Leistungsbeziehungen wird nicht mehr die Bereitstellung der Arbeitskraft für eine bestimmte Zeit entlohnt, sondern das Ergebnis der Arbeit.

Die Ablösung der Normalarbeitszeit wird von vielen Autoren als Chance für eine erhöhte Zeitsouveränität und mehr Zeitwohlstand angesehen. Gleichzeitig erwachsen aus der Entstandardisierung auch Risiken. Mit der Aufhebung der normierenden Funktion geregelter Arbeitszeiten wächst etwa die Gefahr einer zeitlichen Überbeanspruchung, die zu erhöhten psychischen und physischen

Beanspruchungen führen kann (Seifert & Welsch, 1999). Auch Balliod et al. (1997) betonen die Doppelfunktion von Arbeitszeitregelungen als Arbeitsbedingungen und Grenzfunktion zwischen Freizeit und Erwerbstätigkeit. Die Frage der Auswirkungen von Arbeitszeiten auf das Wohlbefinden und die Lebens- und Arbeitsgestaltung hängt stark von der Autonomieorientierung ab, dem Ausmaß der Selbst- bzw. Mitbestimmung der Beschäftigten über ihre Arbeitszeiten.

### **2.2.3.2. Neue Arbeitsformen**

Parallel zum Rückgang von Arbeitsplätzen, die dem Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) entsprechen, ist eine deutliche Zunahme sogenannter atypischer, also vom Normalarbeitsverhältnis abweichender Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten.

Waren nach Zahlen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 1985 noch 60 % der Erwerbstätigen in sog. Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt, sank ihre Zahl 1996 bereits auf 52% (Hoffmann & Walwei, 1998). An die Stelle kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung mit tarifvertraglichen Kündigungs- bzw. Auflösungsrechten und sozialen Schutzstandards treten in einigen Wirtschaftsbereichen zunehmend Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungen, befristete Stellen oder werkvertragliche Arbeitsverhältnisse. Auf einige Varianten neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen soll im Folgenden eingegangen werden.

#### **2.2.3.2.1. Teilzeitbeschäftigung**

Als eine typische Beschäftigungsform mit deutlichen Wachstumspotenzialen wird etwa die Teilzeitarbeit betrachtet. Von einer Teilzeitbeschäftigung wird gesprochen, wenn die Arbeitszeit unter der durch Gesetze oder Tarifverträge geregelten Vollzeitbeschäftigung liegt (Rürup, 1998).

Teilzeitarbeit stellt gerade im bundesrepublikanischen Beschäftigungssystem eine überwiegend „weibliche Erwerbsform“ dar. Sie wird oftmals mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben gewählt, für die finanzielle Einbußen, eine geringere soziale Absicherung und ein potenzieller Karriereknick in Kauf genommen werden muss (Bielenski & Strümpel, 1988). Im Jahre 1995 betrug, bezogen auf die Gesamtheit der Beschäftigungen, der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigungen 10,5 Prozent, der Anteil der Frauen lag hingegen bei über 40 Prozent, davon waren 8 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Hoffmann & Walwei, 1998).



#### **2.2.3.2.2. Geringfügige Beschäftigung**

Als eine Unterform der Teilzeitarbeit, die seit den letzten Jahren einen besonderen Aufschwung erlebt, ist die geringfügige Beschäftigung anzusehen. Insbesondere in den Bereichen Gastronomie, Einzelhandel und private Dienste nehmen diese sogenannten Mini-Jobs einen breiten Raum ein und verdrängen zunehmend die Vollzeitbeschäftigung. Nach Studien von Kirsch et al. (1999) ist allein im Zeitraum von 1994 bis 1998 die Zahl der Vollzeitbeschäftigten im Einzelhandel um 13,2% zurückgegangen, die Zahl der Teilzeitbeschäftigten dagegen gestiegen. Unternehmen nutzen diese Form der Teilzeitbeschäftigung vor allem zur Kostensenkung sowie als flexible Personalpuffer, was jedoch mit einer Verringerung der sozialen Absicherung der Beschäftigten einher geht. Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt nach dem Sozialgesetzbuch dann vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit weniger als 15 Stunden in der Woche beträgt und das jährlich neu festzusetzende Einkommen von gegenwärtig 325 Euro nicht überschritten wird (Stand: 2002). Geringfügige Beschäftigungen finden sich etwa in Form von Nebenjobs, als Saisonbeschäftigung, z. B. bei Studenten in den Semesterferien, aber auch als auf Dauer angelegte geringfügige Beschäftigung (Spanke & Kastner, 2001). Sie sind vor allem dadurch gekennzeichnet, dass im Gegensatz zur sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit keine oder nur geringfügige Einzahlungen in die Sozialversicherungen erfolgen.

Die Einschätzungen über die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse variieren sehr stark und sind abhängig von der jeweiligen Untersuchungsmethode. Wöhler & Heyer (1998) gehen von einem deutlichen Anstieg der Mini-Jobs aus: im Zeitraum von 1987 waren es 2,8 Mio. Beschäftigte, 1997 wurden bereits 5,63 Mio. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gezählt.

#### **2.2.3.2.3. Arbeitnehmerüberlassung**

Seit etwa Anfang der 80er Jahre lässt sich ebenfalls ein sprunghafter Anstieg von Zeitarbeit feststellen, der auch als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet wird. Hierbei handelt es sich um ein Arrangement von drei Vertragsverhältnissen. Ein Verleiher überlässt seinem Kunden, dem Entleiher einen seiner Mitarbeiter, den Leiharbeiter. Der Zeitarbeiter ist in der Regel fest bei einem Verleihbetrieb angestellt und wird für einen befristeten Zeitraum einem Entleihbetrieb überlassen, für den er Arbeiten durchführt. Leiharbeit findet sich überwiegend bei gewerblichen Berufen, der Anteil der Büro- und Verwaltungsberufe beträgt nur 12% (Dostal, 1999a). Es wird davon ausgegangen, dass insbesondere durch die Reduzierung bisher üblicher Personalpuffer in den Unternehmen sowie einer

generellen Flexibilisierung von Arbeitsstrukturen die Leiharbeit eine besonders dynamische Entwicklung erhält.

Der Anteil legaler Leiharbeit hat sich zwischen 1985 und 1996 verfünffacht. 1996 waren bereits eine halbe Million Mitarbeiter vorübergehend bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt, wobei die Dunkelziffer im Bereich illegaler Arbeitnehmerüberlassung beträchtlich höher liegen dürfte (Krüger, 1998).

#### **2.2.3.2.4. Zweit- und weitere Jobs**

Ein weiterer Trend unserer Erwerbsgesellschaft besteht darin, nicht mehr allein durch eine einzige Beschäftigung seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Nach einer Untersuchung des Deutschen Institutes der Wirtschaft (DIW) gingen 1995 mindestens 2,6 Mio. Menschen in der BRD einem Zweitjob nach, ein Großteil davon sind geringfügig Beschäftigte. Studien von Dietrich (1996) verweisen aber auch eine nicht unerhebliche Zahl selbstständiger Nebenjobs. Eine allgemeine Tendenz zur Auflösung des Monojobs sieht auch Kastner (1999). Er geht davon aus, dass sich zukünftige Erwerbsbiografien eher auf einer Art Kontinuum abspielen werden, auf dem an einem Pol jemand zu finden sein wird, der mit keinerlei Tätigkeit Geld verdient. Auf dem anderen Pol finden sich Personen, die mehrere Jobs zugleich haben. Dazwischen werden alle Mischformen z. B. verschiedener Teilzeittätigkeiten liegen. Unter einer zeitlichen Perspektive wird ein immer stärkerer Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeitsformen prognostiziert, aufgrund dessen für den Einzelnen phasenweise zu viel bzw. zu wenig Arbeit vorhanden ist.

#### **2.2.3.2.5. Telearbeit**

Als prominentes Beispiel für neue Arbeitsformen im Zusammenhang mit I&K-Technologien gilt die Telearbeit (Rürup, 1998). Telearbeit wird als Sammelbegriff für eine Vielzahl informations- und kommunikationstechnisch unterstützter Formen dezentraler Arbeit definiert. Als Telearbeitsformen gelten z. B. die Teleheimarbeit, bei der überwiegend zu Hause gearbeitet wird sowie die alternierende Telearbeit, die durch einen Wechsel zwischen betrieblichen und häuslichen Arbeitsplatz gekennzeichnet ist. Weitere Formen stellen die mobile Telearbeit sowie die Arbeits in Satellitenbüros dar, bei eine wohnortnahe Erwerbstätigkeit in einem Gemeinschaftsbüro ausgeübt wird (vgl. auch Büssing, 1999). Im Gegensatz zu Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit oder Leiharbeit befindet sich ein großer Teil der abhängig beschäftigten Telearbeiter in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis, lediglich die raum-zeitliche Distanz zur Betriebsstätte macht sie zum Nichtnormalarbeitsverhältnis.

Obwohl Telearbeit inzwischen sicherlich zu den am besten untersuchten neuen Arbeitsformen zu zählen ist, gilt sie als in Deutschland noch wenig verbreitet. Eine Expertengruppe hielt 1996 höchstens 10 000 Telearbeitsplätze in Deutschland für realistisch (Witte, 1996, zit. nach Büssing, 1999). Andere Schätzungen gehen von 30.000 bis 150.000 Telearbeitsplätzen in Deutschland aus, wobei nach Prognosen schon jetzt über 10% aller Arbeitsplätze in Telearbeitsplätze umgewandelt werden könnten (vgl. Rürup, 1998).

#### **2.2.3.2.6. Neue selbstständige Formen der Arbeit**

Die wachsende Variabilität der Erwerbsverhältnisse ist jedoch nicht nur im Bereich der abhängigen Beschäftigung zu beobachten. In Zeiten zunehmender Flexibilisierungstendenzen der Unternehmen stellt abhängige Arbeit für immer mehr Unternehmen nur *eine* unter verschiedenen Mechanismen dar, Arbeitskräfte zu rekrutieren, einzusetzen und zu entlohnen.

Im Zuge größerer Dienstleistungsorientierung gewinnt seit etwa Mitte der 90er Jahre die selbständige Erwerbsarbeit in Deutschland qualitativ und quantitativ an Bedeutung. Hierbei zeigt sich jedoch kein einheitlicher Trend zur Gründung klassischer Eigentümerunternehmen. Als Figuren dieser „Neuen Selbstständigkeit“ in der Informationsgesellschaft werden vielmehr freiberuflich tätige Spezialisten (Freelancer), Berater (Consultants) oder Subunternehmer angesehen, die als Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft fungieren und diese den Unternehmen projektbezogen anbieten (Fischer, 1995). Galten die abhängige Beschäftigung und das selbständige Unternehmertum innerhalb der Industriegesellschaft als duale Erwerbsmuster, so werden in den virtualisierten und vernetzten Strukturen der zukünftigen Arbeitswelt immer mehr Beschäftigungsverhältnisse in einer Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit erwartet. Dies bedeutet für immer Menschen mehr Optionalität und Freiheiten bei der Gestaltung der Arbeit, geht jedoch gleichzeitig mit einer Verringerung der Schutzrechte und Sicherheiten einher, wie sie innerhalb der abhängigen Beschäftigung üblich waren.

#### 2.2.4. Merkmale der Arbeit in der Informationsgesellschaft

Innerhalb des fordistischen Produktionsparadigmas galten strikte Arbeitsteilung, auf Dauer angelegte Arbeitsverhältnisse und hoch formalisierte Organisationsformen als dominante Mechanismen der Koordination von Arbeit. Dagegen wird die zukünftige Organisation der Arbeit von vielen Zukunftsforschern vor allem mit Begriffen wie Selbstregulation, Teamarbeit und Flexibilität beschrieben.

Die Qualität und die Formen der Arbeit werden hierdurch in vielfältiger Weise Veränderungen erfahren.

So prognostiziert Weinert (1998, S. XIII), dass aufgrund der Umbruchprozesse in den Unternehmen in „zwei bis drei Jahrzehnten nur noch wenige Leute in herkömmlichen Arbeitsrollen tätig“ sein werden. Soziologen wie Welsch (1994) oder Baukrowitz et al. (1998) gehen davon aus, dass die Entwicklungen Tendenzen der Destabilisierung und Prekarisierung der Arbeit forcieren. Es gebe einen Trend „vom Festangestellten hin zum Subunternehmer, Vertragsarbeiter, Consultant, Freelancer, Zeitarbeiter oder selbstständigen Projektmanager“, die immer nur dann für ein Unternehmen tätig sind, wenn sie auch gebraucht werden (Welsch, 1994, S.74).

Mit der Entwicklung hin zu fluiden, vernetzten und dezentralen Organisationsformen wird ebenfalls von stärker verschwimmenden sozialen Strukturen und Organisationsgrenzen ausgegangen. Dadurch, dass Betriebe sich immer mehr zugunsten zeitlich begrenzter, unterschiedlich platzierter organisatorischer Einheiten auflösen, tritt an die Stelle stabiler Arbeitsbeziehungen eine neue Variabilität in Bezug auf die Dauer und Art der Mitarbeit in einem Unternehmen. Riordan & Griffeth (1995) konstatieren, dass durch mobile und ständig wechselnde Arbeitsumgebungen auch förderliche Momente für die Arbeitsmotivation und das Commitment aufgegeben werden.

Dagegen werden für immer mehr Menschen instabile Erwerbsmuster, unsichere Beschäftigungsformen und eine erhöhte Eigenverantwortung für das eigene Fortkommen wahrscheinlicher (Krumpholz, 1998).

Mit den neuen Formen der Organisation, einem im Durchschnitt höheren Qualifikationsniveau der Belegschaften, und einem allgemeinen Wertewandel befinden sich auch die bisherigen Annahmen über Motivationen und Führungsstrategien in einem Wandelungsprozess.

Auch Shamir, House & Arthur (1993) diskutieren verschiedene Facetten eines neuen Mitarbeiter-typus, den Müller (1999, S. 688) auch als „selforganizing (wo)man“ bezeichnet.

Danach ist der Mensch im 21. Jahrhundert nicht nur kalkulierend und instrumentell orientiert. Statt dessen rückt im Sinne einer zunehmenden Individualisierung der Ausdruck von Gefühlen, ästhetischen Werten und des individuellen Selbstkonzeptes in den Vordergrund der menschlichen Motivation.

Mit der veränderten Form der Arbeitsorganisation werden in zunehmenden Maße auch neue Formen der Steuerung und Kontrolle diskutiert. In Folge virtualisierter Arbeitsbeziehungen mit abstrakten, wenig kontrollierbaren Arbeitsaufgaben treten ergebnisorientierte Führungskonzepte wie Management by Objectives in den Vordergrund.

Die Tendenz zur ergebnisbezogenen Kontrolle resultiert unter anderem durch die verstärkte raumzeitliche Entbetrieblichung vieler Arbeitstätigkeiten. Die Arbeit beim Kunden, zu Hause im „Home based office“ oder unterwegs erfordert andere Kontrollmechanismen als die Arbeit in festen Betriebsstätten mit einer starken Verkopplung der menschlichen Arbeitstätigkeit an die Maschinen. Soziale und kommunikative Kompetenzen, Fähigkeiten zur Vertrauensbildung, Integrationsfähigkeit, Identifizierung der Rolle als Berater und Ressourcenmanager gelten daher als neue Kernkompetenzen von Führungskräften in teambasierten, modularen Organisationen (Büssing, 1999; Johansen & Swigart, 1994).

Waren die Arbeitsbedingungen in der Industriegesellschaft aufgrund der Dominanz von Tätigkeiten im industriellen Kontext noch weitgehend vorhersagbar und damit gestaltbar, wird die zukünftige Erwerbsarbeit insgesamt als sehr viel heterogener eingeschätzt (Kastner & Gerlmaier, 1999; Kadritzke, 2000). Die Arbeit im Informationszeitalter ist dabei einerseits gekennzeichnet durch eine Vielzahl neuer Berufsgruppen (z. B. Webdesigner, Call Center Agenten), aber auch durch eine sich manifestierende „flexibel-plurale Unterbeschäftigung“ (Beck, 1986).

Elze (1996) sowie Rifkin (1995) prognostizieren für die Industrieländer eine zunehmend polarisierte Erwerbsgesellschaft: 20% der Erwerbstätigen gehören danach zu den Rationalisierungsgewinnern, das sind beispielsweise hochqualifizierte, nicht ersetzbare Monteure, Disponenten oder Systemspezialisten. 80% müssen sich mit sogenannten „fringe jobs“, d. h. einfachen, repetitiven und unsicheren Tätigkeiten begnügen. Diese Entwicklung zur Diversifizierung der Arbeitswelt findet sich auf der Ebene der Arbeitstätigkeiten wieder, was sich in veränderten Qualifikationsanforderungen, Interaktionsstrukturen und Belastungen widerspiegelt.

Durch die Erhöhung der Beschäftigungsanteile im Bereich qualifizierter Dienstleistungstätigkeiten, sowie einer generellen Abstraktifizierung der Arbeit durch Computertechnologien ergeben sich neuartige Aufgaben- und Qualifikationsprofile. Stichpunktartig sind dies:

- Die Einforderung von Mehrfachqualifikationen durch die zunehmende Reintegration von planenden und kontrollierenden Arbeitsanteilen (Flecker, 1997).
- Die Erweiterung der fachlichen Qualifikationen um Kommunikations- und Kooperationskompetenzen sowie Selbstmanagementkompetenzen, insbesondere in den team- und kundenorientierten Arbeitsformen (Kastner, 1999).
- Die Übernahme von Verantwortungsbereitschaft für zu treffende Entscheidungen und die Qualität der Aufgabenerfüllung: Unternehmerisches, fachübergreifendes Denken gilt als individueller Beitrag zum unternehmerischen Erfolg (vgl. auch Hesch, 1997).

Untersuchungen von Benz-Overhage et al. (1982) zur Computerisierung im Dienstleistungsbereich kommen etwa zu dem Schluss, dass es insbesondere im Dienstleistungsbereich zu einer stetigen Enttaylorisierung und Kompetenzanreicherung der Arbeit, beispielsweise bei der Sachbearbeitung gekommen sei. Sie folgern, dass „in den Vordergrund der Arbeitsanforderungen immer stärker arbeitsmotivationale Qualifikationsanforderungen wie Verantwortungsgefühl, Aufmerksamkeit, Reaktionsfähigkeit etc. treten“ (Benz-Overhage et al, 1982, S. 92). Dagegen zeigen Ergebnisse von Bosch (2000), Büssing & Glaser (1998) sowie Gerlmaier & Kastner (2001) auch gegenteilige Tendenzen einer Neo-Taylorisierung auf, etwa im Einzelhandel, bei Outsourcingaktivitäten großer Unternehmen oder innerhalb neu entstehender Call Center.

### **2.2.5. Zusammenfassung**

In Kapitel 2 wurde ein skizzenhafter historischer Zeitverlauf gegeben über die gesellschaftlichen und organisationalen Entwicklungen und Rahmenbedingungen der Arbeit innerhalb der Industriegesellschaft, die auch das arbeitspsychologische „Bild der Arbeit“ (Vieth, 1995, S. 10) nachhaltig geprägt haben. Diesen gegenübergestellt wurden erste Beschreibungen einer zukünftigen, postfordistischen Arbeitswelt, welche sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt herauskristallisieren. Eine zusammenfassende Gegenüberstellung der Arbeitsbedingungen in der Industrie- und Informationswirtschaft gibt auch die nachfolgende Tabelle 2.

Die in vielen Bereichen festzustellende Revision fordistischer Organisationsprinzipien zugunsten dezentraler und flexibler Organisationsformen geht dabei mit einer Vielzahl von Veränderungen

einher. Die bisher dominierende abhängige Erwerbsarbeit in Form eines Normalarbeitsverhältnisses wird in zunehmenden Maße durch vielfältige „atypische“ Arbeitsformen wie befristete oder Teilzeitbeschäftigungen oder „Selbstangestelltenarbeit“ (Seifert & Welsch, 1999, S. 62) verlagert. An die Stelle stark arbeitsteiliger und dauerhafter Arbeitsformen tritt in vielen Bereichen projektförmiges Arbeiten in temporären Teams. Auch die Orte der Arbeit verändern sich, betriebliches Arbeiten verliert gerade im IT-Bereich seine dominierende Stellung gegenüber der Arbeit beim Kunden, zu Hause oder der Mobilarbeit.

Für einen Teil der Arbeitenden gehen diese Entwicklungen einerseits mit einer im Vergleich zu traditionellen Arbeitsstrukturen erhöhten Eigenverantwortlichkeit und erweiterten Handlungsspielräumen einher. Gleichzeitig beinhalten die veränderten Kontextbedingungen für immer mehr Arbeitende weniger Sicherheiten und Planungsmöglichkeiten.

Der Entwicklung hin zu neuen, „autonomisierten“ (Kleemann & Voß, 1999, S. 149) Arbeitsformen wird innerhalb der Literatur inzwischen vielfach mit dem Begriff der „neuen“ Selbstständigkeit Rechnung getragen. Kapitel 3 gibt nachfolgend einen Überblick über die unterschiedlichen Formen und Typologien neuer Selbstständigkeit.

Tabelle 2: Paradigmenwandel von der Industrie- zur Informationswirtschaft (mod. nach Seifert & Welsch, 1999, S. 61)

Kriterien	Industriewirtschaft	Informationswirtschaft
<b>Gesellschaftsparadigma</b>	Fordismus	Postfordismus
<b>Kern der Erwerbsarbeit</b>	Industriearbeit	Informations- und Wissensarbeit
<b>Marktstrategie</b>	Massenproduktion, Preiswettbewerb	Flexible Spezialisierung, diversifizierter Qualitätswettbewerb
<b>Haupttätigkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewinnung von Rohstoffen</li> <li>• Vorformung von Werkstoffen</li> <li>• Bearbeitung von materiellen Gütern</li> <li>• bewegen und transportieren von Gegenständen</li> </ul>	Informationen <ul style="list-style-type: none"> <li>• sammeln</li> <li>• schaffen</li> <li>• aufbereiten</li> <li>• auswerten</li> <li>• verändern</li> <li>• übermitteln</li> <li>• verteilen</li> </ul>
<b>Arbeitsorganisation</b>	tayloristische Arbeitsstrukturen	ganzheitliche Arbeitsformen, Gruppenarbeit, Telearbeit, virtuelle Teams
<b>Organisationsmodell</b>	Bürokratie	Clan, Markt, Netz
<b>Orte der Arbeit</b>	fest: Betriebe, Verwaltungen, gemeinsame Orte der Kooperation	wechselnd, mobil: Betrieb, Wohnstätte und/oder unterwegs, Telekooperation bei verteilten Arbeitsorten
<b>Strukturierung der Arbeit</b>	fest strukturierte Arbeitsplätze, dauerhafte Arbeitsaufgaben, dauerhafte Zuständigkeiten	flexible, wechselnde Arbeitsaufgaben, projektförmiges Arbeiten
<b>Individuelle Berufsperspektiven der Beschäftigten</b>	festе, klare Karrierewege und Aufstiegsmöglichkeiten	Brüche in der individuellen Erwerbsbiografie, kaum vertikale Karrierewege
<b>Arbeitsmarktsituation</b>	Vollbeschäftigung	Sockelarbeitslosigkeit, plurale Unterbeschäftigung, Flexibilisierung
<b>Dominierende Rechtsform der Arbeit</b>	Normalarbeitsverhältnis, Arbeitnehmerstatus	heterogen: Selbstständige, Leiharbeiter, Vollzeit-/Teilzeitarbeitsverhältnisse, Arbeitnehmerstatus
<b>Risikoträger bezüglich Arbeitsauslastung</b>	Arbeitgeber	teilweise/ganz durch Erwerbstätige
<b>Risikoträger bezüglich Lebensrisiken, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter</b>	kollektive Sicherungssysteme, gemeinsame Finanzierung Arbeitgeber/Arbeitnehmer	teilweise/ganz durch Erwerbstätige



### **3. DAS PHÄNOMEN DER „NEUEN SELBSTSTÄNDIGKEIT“ IN DER ARBEITSWELT**

Viele Trendforscher gehen davon aus, dass durch den radikalen Wandel der Wirtschaft der feste Arbeitsplatz in zunehmenden Maße verschwinden wird und sich immer mehr Menschen als sogenannte „Neue Selbstständige“ ihre Existenz zukünftig selbst sichern und gestalten müssen (vgl. Huber, 1996).

Der Begriff der „Neuen Selbstständigkeit“ gilt dabei bis heute als schillernd. Je nach Forschungsdisziplin werden teilweise unterschiedliche Phänomene oder Personengruppen, zumindest aber unterschiedliche Blickwinkel angelegt. Eine Integration der vielschichtigen, von den verschiedenen Disziplinen gewonnenen Erkenntnisse über die „Neue Selbstständigkeit“ steht noch aus.

Nachfolgend soll zunächst ein Überblick gegeben werden über die Entwicklung des Phänomens der Neuen Selbstständigkeit sowie die formalen Unterscheidungsmerkmale von abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit. Anschließend wird auf die gegenwärtig in der Literatur vorfindbaren Beschreibungen und Typologien neuer Selbstständigkeitsformen sowie synonyme Bezeichnungen eingegangen. Hierbei werden einerseits neue Selbstständigkeitsformen dargestellt, die einem selbstständigen Erwerbsverhältnis zuzuordnen sind, sowie neue Selbstständigkeitsformen, die sich innerhalb von Unternehmen formieren (Intrapreneurship). Einem Überblick über den gegenwärtigen Stand der Forschung bezüglich der Belastungen und Beanspruchungen neuer, autonom-flexibler Arbeitsformen schließt sich der Versuch einer Einordnung und Typologisierung neuer Selbstständigkeitsformen an.

#### **3.1. Zur Entwicklung des Begriffes Neue Selbstständigkeit**

Der Begriff der „Neuen Selbstständigen“ findet sich erstmals Anfang der 80er Jahre als Beschreibung für eine äußerst heterogene Gruppe selbstständiger Erwerbspersonen, die im alternativ-ökonomischen und soziokulturellen Bereich angesiedelt wurden (Vonderach, 1980).

Zur Gruppe dieser sogenannten neuen Selbstständigen zählt Vondernach etwa „Halbaussteiger“, die als Studienabbrecher eine Szenekneipe aufbauen oder wissenschaftliche Mitarbeiter, die neben ihrem Hauptberuf ein Touristikbüro für Alternativreisende gründen (S. 154). Der Begriff prägt damit zunächst neue Formen einer alternativen Gestaltung der Arbeit und Existenzsicherung, die mit flexiblen Arbeitszeiten, einer räumlichen Verbindung von Arbeit und Leben sowie einer Enthierarchisierung einher gehen sollten.

Mitte der 90er Jahre werden die Bewertungen zu einer „Neuen“ Selbstständigkeit bereits kritischer. Der Begriff wird zunehmend mit Formen von Selbstausbeutung und Scheinselbstständigkeit in Zusammenhang gebracht (Dostal, 1999a). Als „Neue“ Selbstständigkeit wird nun vor allem von Arbeitsrechtlern der Umstand bezeichnet, bisher von Arbeitnehmern erfüllte Aufgaben auszulagern und damit Sozialversicherungsabgaben zu sparen. Neue Selbstständigkeit wird damit zum Synonym für die Aushebelung der Schutzrechte von Arbeitnehmern und einer zunehmenden Prekarisierung der Erwerbsarbeit.

Seit dem Ende der 90er Jahre findet sich der Begriff der Neuen Selbstständigen vor allem für eine wachsende Zahl von Selbstangestellten in Beschäftigungsfeldern der Informationstechnologie, Multimedia (Freelancer, E-Lancer, Selbstangestellte) sowie Beratungsdienstleistungen und Medien (Consultants, Freie Beschäftigungsverhältnisse). Bezeichnet wird damit nunmehr eine Gruppe Selbstständiger, die überwiegend projektbezogen und unter Verwendung von I&K-Technologien Dienstleistungen auf eigene Rechnung anbieten (Oertel et al, 1998).

Parallel zur Entwicklung neuer selbstständiger Erwerbsformen findet der Begriff zunehmend auch für eine Gruppe von Mitarbeitern in Unternehmen Verwendung, deren Tätigkeiten durch hohe Selbstständigkeitspotenziale und unternehmerisches Denken geprägt sind (sogenannte Intrapreneure). Der Begriff der Neuen Selbstständigkeit soll nachfolgend - in Ermangelung einer Definition - für eine im Vergleich zur tayloristischen Arbeitsorganisation veränderte Nutzung von Arbeitskraft verwendet werden. Merkmale dieser Neuen Selbstständigkeit sind neben einer Zunahme Selbstständiger im Unternehmensumfeld (Honorarkräfte, Freelancer, Consultants) eine höhere Eigenverantwortung, größere Autonomiespielräume sowie eine zunehmende Flexibilisierung von Arbeits- und Lebensformen.

## **3.2. Zur rechtlichen Unterscheidung von Arbeitnehmern und Selbstständigen**

### **3.2.1. Arbeitnehmer**

Erwerbstätige werden unterschieden in Arbeitnehmer und Selbstständige. Nach der herrschenden Rechtssprechung zählen solche Erwerbstätige zu den Arbeitnehmern, die sich in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber befinden. Der Europäische Gerichtshof bezeichnet als Arbeitnehmer eine Person, die während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält (Schmidt & Schwerdtner, 1999).

Dabei sind Merkmale wie eine Bindung an Weisungen, die Eingliederung in den Betrieb, die Festlegung von Ort und Arbeitszeit der Verrichtung und die Bindung an einen festen Arbeitgeber entscheidend (Oertel et al., 1998). Wesentlich unterscheidet sich der abhängig Beschäftigte oder Arbeitnehmer vom Selbstständigen darin, dass für sein Arbeitsverhältnis eine persönliche Abhängigkeit vorliegt, die sich aus der Eingliederung in eine fremdbestimmte Organisation und dem Umfang der Weisungsgebundenheit ergibt (Brox & Rütters, 1999).

Im Gegensatz zu werkvertraglichen selbstständigen Leistungsbeziehungen schuldet der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber eine Arbeitsleistung, nicht jedoch den erfolgreichen Abschluss einer Arbeit. Ein weiteres wichtiges Unterscheidungsmerkmal zum Selbstständigen ist darin zu sehen, dass sich aus dem Arbeitnehmerstatus soziale Schutzrechte ableiten, wie z. B. Arbeitszeitregelungen, Arbeitsschutz, Kündigungsrecht, Lohnfortzahlung, Sozialversicherung des Arbeitgebers u. s. w. Selbstständige dagegen tragen ihr Existenz- und Unternehmerrisiko allein und sind nicht im gesetzlichen System sozialer Sicherung integriert.

### **3.2.2. Selbstständige**

Während bei den abhängigen Beschäftigungsverhältnissen von einer arbeits- und sozialrechtlichen Gerechtigkeit auszugehen ist, fehlt Dietrich (1998) zufolge eine Begriffsbestimmung selbstständiger Erwerbsverhältnisse weitgehend. Sieben et al. (1999, S. 138) unterscheiden eine abhängig beschäftigte von einer selbstständigen Person darin, dass letztere eine „unternehmerische Entscheidungsfreiheit genießt sowie unternehmerische Chancen wahrnehmen und hierfür Eigenwerbung betreiben kann“. Dem gegenüber beschreibt Pfeiffer (1994, S.13) Selbstständige als solche Erwerbstätige, „die als Eigentümer, Miteigentümer oder als Pächter eigenverantwortlich und nicht weisungsgebunden leiten, und die Verantwortung für die Entwicklung und das Ergebnis der

Unternehmung tragen“. Diese Definition trägt am ehesten dem klassischen Selbstständigen Rechnung, der als Unternehmer bzw. Arbeitgeber fungiert.

Nach einer aktuellen Beschreibung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich gekennzeichnet durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, der Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit (BMA, 2000). Nach dem Kriterienkatalog des Bundesarbeitsgerichts gelten Tätigkeiten als selbstständig, bei denen eine persönliche Abhängigkeit (örtliche, zeitliche, fachliche Weisungsgebundenheit) sowie eine materielle und persönliche Eingliederung in die Organisation nicht gegeben ist.

Im Rahmen des Einkommensteuergesetzes der Bundesrepublik wird innerhalb der Gruppe der Selbstständigen noch einmal zwischen Freiberuflern, Gewerbetreibenden oder in der Land-/Forstwirtschaft tätigen Selbstständigen differenziert.

Ein **Gewerbebetrieb** wird durch § 15 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes beschrieben als „selbstständige, nachhaltige Beschäftigung, die mit der Absicht, Gewinn zu erzielen unternommen wird, und welche sich als Beteiligung am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr darstellt“. Diese Beschäftigung ist danach ein Gewerbe, wenn sie weder als Ausübung von Land- und Forstwirtschaft, noch als Ausübung eines freien Berufes oder einer selbstständigen Arbeit anzusehen ist“. Gewerbebetriebe sind z. B. Betrieb des Handwerks oder Industrie, Handelsbetriebe, Vermittlungstätigkeiten, Gaststättenbetriebe oder Dienstleistungsunternehmer.

Dem entgegen gehören zu **freiberuflichen Tätigkeiten** insbesondere Berufe, bei denen es sich um eine selbstständige wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterrichtende oder erzieherische Tätigkeit handelt (§ 18, Abs. 1 EStG). Zudem gelten als freiberufliche Tätigkeiten sogenannte Katalogberufe, zu welchen beispielsweise Ärzte, Architekten, Rechtsanwälte, Ingenieure, Journalisten oder Übersetzer gehören. Ferner zählen dazu etwa Kunsthandwerker, EDV-Spezialisten oder Unternehmensberater.

Als eine besondere Form der Selbstständigen werden innerhalb der Rechtsprechung sogenannte arbeitnehmerähnliche Personen wie Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende erfasst. Sie gelten nicht als Arbeitnehmer, auf sie werden aber die meisten arbeitsrechtlichen Vorschriften (Ausnahme: Entgelt, Kündigung und Arbeitszeit) angewendet. Nach dem Heimarbeitsgesetz gilt als Heimarbeiter, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von

Gewerbetreibenden erwerbsmäßig arbeitet, dem jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem Gewerbetreibenden überlässt (§ 2 Abs. 1 HAG).

### **3.2.3. Zum Begriff des Unternehmers**

Auch der Begriff des Unternehmers hat bis heute eine eher schillernde Bedeutung und ist mit dem des Selbstständigen nicht unbedingt gleichzusetzen. Folgt man Redlich (1964, S. 487), so handelt es sich bei einem Unternehmer um einen ökonomischen Akteur, der durch drei Merkmale gekennzeichnet ist: er übernimmt das Risiko von Handel und Produktion, er gestaltet Unternehmen und er ist Pionier. Knight (1921) beschreibt als elementares Merkmal des Unternehmers, dass dieser Entscheidungsträger und Eigentümer des Unternehmens ist und sein Einkommen residualen Charakter hat. Der Unternehmer produziert für den Markt, wodurch er gezwungen ist, Bedürfnisse anderer Menschen einzuschätzen. Er trifft Entscheidungen über zukünftige Entwicklungen und dirigiert so die Produktionsfaktoren. Nach der Theorie Knighths gilt der Profit für den Unternehmer als Kompensation für die Unsicherheit, die er übernimmt. Der Erfolg des Unternehmens liegt in der richtigen Vorhersage zukünftiger Entwicklungen in seinem unternehmerischen Betätigungsfeld.

Eine der wohl bekanntesten Unternehmerfiguren in Deutschland ist die des kreativen Zerstörers nach Schumpeter, dessen Funktion darin gesehen wird, Produktinnovationen am Markt durchzusetzen. Schumpeter (1911, zit. nach Pfeiffer, 1994) beschreibt in seiner Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung Unternehmer in einem weiter gefassten Verständnis als Wirtschaftssubjekte, deren Funktion die Durchsetzung neuer Kombinationen ist und die dabei das aktive Element sind. Unternehmerisch handelt danach jeder, der im Spannungsfeld zwischen Routine und Innovation das dynamische Moment repräsentiert, in dem er neue Kombinationen bzw. Innovationen durchsetzt. Für Schumpeter muss der Unternehmer keineswegs ein Kapitalrisiko tragen, wie es beispielsweise beim Kapitalgeber der Fall ist. Die wichtigste Funktion des Unternehmers besteht in erster Linie in der Durchsetzung von Innovationen. Dies kann in der Herstellung eines neuen Gutes, der Einführung einer neuen Produktionsmethode oder der Erschließung von neuen Märkten oder Bezugsquellen liegen. Daher müssen Unternehmer im Sinne von Schumpeter nicht nur selbstständige Wirtschaftssubjekte sein, sie können diese konstitutive Funktion auch als Unselbstständige oder z. B. als Aktiengesellschaft erfüllen.

### 3.3. Neue Selbstständige als Alleindienstleister und Selbstangestellte

Vor allem in den Sozial- und Rechtswissenschaften wird der Begriff der Neuen Selbstständigen für eine neue, vom traditionellen Sozialtypus des Selbstständigen abweichende Arbeits- und Lebensform verwendet, die sich seit Anfang der 90er Jahre als Folge struktureller und organisationaler Veränderungsprozesse etabliert (Bögenhold & Leicht, 2000; Vonderach, 1980).

Generell lässt sich seit etwa Anfang der 90er Jahre ein kontinuierlicher Zuwachs selbstständiger Erwerbsverhältnisse beobachten, der vielfach auch als neue „Kultur der Selbstständigkeit“ beschrieben wird (Dietrich, 1996).

Verschiedene Entwicklungen werden für die Zunahme neuer Selbstständigkeitsformen verantwortlich gemacht, dazu zählen:

- **sektorale Effekte:** Durch die Verschiebung der Volkswirtschaft in Richtung einer Dienstleistungsökonomie werden Branchen begünstigt, in denen Selbstständigkeit per se eine große Rolle spielt (z. B. wissensintensive Dienstleistungen). Nach Ergebnissen des Mikrozensus sind in den Bereichen Handelsvertretung, Erwachsenenbildung, Vertrags- und Maklerwesen, aber auch bei der Softwareentwicklung, Werbung und sonstigen unternehmensorientierten Diensten inzwischen 60–80% der Unternehmer als solo Arbeitende anzutreffen (Leicht & Philip, 1999, Kailer, 1998).
- **Druck zur Existenzgründung** aufgrund drohender Arbeitslosigkeit im Sinne einer Ökonomie der Not (Bögenhold & Staber, 1990). Englische Studien zur Selbstanstellung im Medienbereich deuten als Motivlage zur Selbstständigkeit eher auf Push-Faktoren wie Downsizing größerer Unternehmen hin (Stanworth & Stanworth, 1995). Dagegen konnten Studien von Reichwald et al. (1999) und Oertel et al. (1998) im IT-Bereich eine Ökonomie der Not als Hauptbeweggrund der Soloselbstständigkeit nicht finden.
- **Restrukturierungs- und Dezentralisierungsstrategien** größerer Unternehmen: (vgl. Kapitel 2.2.2.)
- **technisch-organisatorische Veränderungen:** Neue Selbstständige finden sich insbesondere in solchen Bereichen, in denen es keine Zugangsbarrieren, etwa durch Berufsverbände oder Handwerkskammern gibt, und in denen nur eine geringe Kapitaldecke notwendig ist (Gottschall & Schnell, 2000). So benötigt der freiberuflich tätige IT-Spezialist zur Erledigung seiner Arbeit zunächst nur einen Computer sowie Netzwerktechnik, während Existenzgründungen, z. B. im Handwerksbereich, nicht ohne eine größere Kapitalausstattung zu bewerkstelligen sind.

- **gesellschaftliche Umbrüche:** Dazu zählt die Begünstigung der Gründungsaktivitäten durch die Bildungsexpansion (Bögenhold & Leicht, 2000), sowie eine generelle Tendenz zu individualisierten Erwerbsmodellen, die einen Zugewinn an zeitlicher Autonomie, Selbstverwirklichung oder eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf versprechen. Stanworth (1995, S.224) ermittelte in einer Studie mit 345 Befragten aus der Medienbranche den Faktor „Sein eigener Chef sein“ als zweitwichtigster Vorteil der Selbstanstellung. Eine typische Antwort war: „I have no boss, no subordinates: total responsibility for my own output“.

### 3.3.1. Merkmale der Selbstangestellten, Freelancer bzw. Solounternehmer

Eine einheitliche, allgemein akzeptierte Eingrenzung darüber, um welche Personengruppen es sich bei den Neuen Selbstständigen handelt, hat sich bisher nicht durchgesetzt. Statt dessen ist das Forschungsfeld von einer verwirrenden Begriffsvielfalt geprägt. Als Neue Selbstständige werden etwa Existenzgründer in den neuen Bundesländern, Scheinselbstständige oder Freelancer verstanden, wobei jeweils unterschiedliche Forschungsperspektiven eine Integration der wenigen bisher gewonnenen Erkenntnisse noch erschweren.

Gottschall und Schnell (2000) beschreiben als wesentliche Charakteristika der Neuen Selbstständigen, dass diese als Alleindienstleister „ohne weitere Mitarbeiter, z. B. als Subunternehmer oder sogenannter Freie Mitarbeiter, vor allem im Dienstleistungssektor tätig sind“ (S. 840). Sie gehen ferner davon aus, dass die Neue Selbstständigkeit kein sozial homogenes Phänomen darstellt, was sich in einer Bandbreite von Kurierdiensten bis hin zu Infobrokern, von Tagelöhnern bis zu Wissensarbeitern zeigt. Neue Selbstständigkeit ist danach vor allem durch eine „Zwitterstellung“ zwischen Profession als einer tradierten Form von Selbstständigkeit und dem Normalarbeitsverhältnis als typischer abhängiger Beschäftigung charakterisiert (Gottschall, 1999). Als „neu“ bei dieser Gruppe wird vor allem angesehen, dass zwar Merkmale der Selbstständigkeit vorliegen, wie das Arbeiten auf eigene Verantwortung bzw. Rechnung. Gleichzeitig sind aber auch bestimmte Merkmale „klassischer“ Selbstständiger, wie eine gesicherte Kapitalausstattung, Beschäftigung von mehreren Angestellten, hohes Einkommen und bürgerlicher Lebensstil, nicht vorzufinden (Geissler, 1998).

Nachfolgend soll daher zunächst versucht werden, die als äußerst heterogen zu bezeichnende Gruppe der Neuen Selbstständigen einzugrenzen.

### **3.3.1.1. Neue Selbstständigkeit als alternatives Modell von Arbeit und Leben**

Wie in eingangs beschrieben, wird der Begriff der Neuen Selbstständigen Anfang der 80er Jahre erstmalig für einen Typus alternativ-orientierter Selbstständiger verwendet. Er gilt vor allem als ideeller und sozioökonomischer Träger von Tendenzen der Entstaatlichung und Dezentralisierung, der Entbürokratisierung und Entprofessionalisierung (Vonderach, 1980). Als Charakteristikum dieses Erwerbstypus beschreibt Vonderach insbesondere das Ziel, neue lebensweltliche Formen von Arbeit und Lebensführung jenseits einer traditionellen Beruflichkeit einzugehen, obwohl dieses mit einer geringeren existenziellen Sicherheit verbunden ist. Innerhalb dieser Erwerbsgruppe differenziert Geissler (2000) drei Gruppen, die sie entlang der erwerbsbiografischen Genese der Selbstständigkeit entwickelt.

Zur ersten Gruppe zählt sie Personen, die sich aufgrund drohenden Arbeitsplatzverlustes (z. B. Betriebsschließung), oder aus einer Arbeitsförderungsmaßnahme ihres Betriebs heraus selbstständig machen (Outplacement), um einer drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen. Eine weitere Gruppe fasst sie als Personen zusammen, die primär der Perspektivlosigkeit eines unterqualifizierenden Arbeitsplatzes entgehen und gleichzeitig individuelle Ansprüche an ihre Lebensführung und Arbeit geltend machen wollen. Als Beispiele werden Frauen nach Kinderpausen genannt oder Personen in geisteswissenschaftlichen Berufen, die alternative Arbeitsformen einer Arbeitslosigkeit oder eines dequalifizierenden Jobs vorziehen.

Zur dritten Gruppe „Neuer Selbstständiger“ zählt Geissler (2000) Gründer mit Innovationen, Produkt- oder Vermarktungsideen. Hierbei handele es sich primär um junge Akademiker, welche die Form der selbstständigen Erwerbstätigkeit aufgrund von Präferenzen nach flexiblen Arbeits- und Lebensweisen wählen, die sie in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen nicht erwarten (z. B. Garagenfirmen).

Allen genannten Formen Neuer Selbstständiger ist gemeinsam, dass sie primär mit dem Ziel einer alternativen Lebensführung und unter Eigeninitiative der Betroffenen initiiert werden.

### **3.3.1.2. Neue Selbstständigkeit als abhängige Selbstständigkeit**

Standen in den 80er Jahren vor allem neue Formen der Selbstständigkeit aus dem soziokulturellen Bereich im Vordergrund, so verlagert sich die Diskussion in den 90er Jahren in den Dienstleistungsbereich. Dabei rückt der Grenzbereich aus Selbstständigkeit und Abhängigkeit mit Begriffen wie Scheinselbstständigkeit oder abhängige Selbstständigkeit in das Zentrum des wissenschaftlichen Interesses (Rürup, 1998). Thematisiert werden dabei Selbstständigkeitsformen, die nicht aus einer



freiwilligen Entscheidung heraus aufgenommen wurden, und bei denen von einem weitgehenden Abhängigkeitsverhältnis des Auftragnehmers zu seinem Auftraggeber auszugehen ist. Als Hintergrund dieser Entwicklung wird ein breites Bestreben vieler Unternehmen verantwortlich gemacht, im Zuge von Flexibilisierungsmaßnahmen branchenfremde Tätigkeiten auszugliedern bzw. bisher mit eigenen Arbeitnehmern durchgeführte Arbeiten an Subunternehmer zu vergeben, um Sozialabgaben zu sparen bzw. auf den Arbeitenden zu übertragen (Boemke, 1998).

Als Beispiele für solche sogenannten scheinselfständigen Erwerbsverhältnisse nennt Worzalla (1995):

- LKW-Fahrer, die von ihrem bisherigen Arbeitgeber gedrängt werden, als Selbstständige weiterhin für ihren Arbeitgeber zu fahren und dessen LKW zu kaufen,
- Bedienungen in Gaststätten, die bestellte Waren vom Gastwirt einkaufen und im eigenen Namen an Kunden weiter veräußern.

Boemke (1998) fasst darunter ferner den Ein-Personen-Zimmerservice im Hotel, den als Subunternehmer eingesetzten Maurer, oder die Propagandistin im Warenhaus.

Von einer scheinselfständigen Erwerbstätigkeit wird im juristischen Sinne ausgegangen, wenn sich der Selbstständige in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Auftraggeber befindet. Eine solche Abhängigkeit wird je nach Fall an bestimmten Kriterien und Kasuistiken festgemacht. Generell wird nach einer 1998 durchgeführten Gesetzesnovelle nach einer Vermutungsregelung des § 7 Abs. 4 SGB IV eine als eher abhängig einzustufende Beschäftigung dann vermutet, wenn:

- der Selbstständige keinen weiteren versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt,
- er auf Dauer nur für *einen* Auftraggeber tätig ist,
- sein Auftraggeber die Tätigkeit regelmäßig von seinen Beschäftigten durchführen lässt,
- die Tätigkeit typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen lässt,
- die Tätigkeit ihrem Wesen nach einer Aufgabe entspricht, die vorher durch Beschäftigte ausgeführt worden ist.

Das Gesetz sieht dabei eine - bis auf einige Ausnahmen wie der Figur der arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen - eindeutige Zuordnung zu einer selbstständigen oder abhängigen Beschäftigung vor. Treffen mehrere Kriterien für eine abhängige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit zu, ist entscheidend, wo der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt.

Die Diskussion um prekäre neue Selbstständigkeitsformen wird hierbei insbesondere von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften kontrovers geführt. Erstere gehen davon aus, dass der Weg in die Selbstständigkeit häufig über Mischformen zwischen Angestelltentätigkeit und Selbstständigkeit führt (Worzalla, 1995). Gewerkschaftsvertreter befürchten dagegen, dass durch die Arbeitsformen in einer Grauzone vor allem Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft in Richtung eines modernen Tagelöhnerturns befördert werden (Gottschall & Schnell, 2000). Nach Daten des IAB befinden sich hoch gerechnet auf die deutschsprachige Wohnbevölkerung ab 14 Jahren etwa 938.000 Erwerbspersonen (2,9% aller Erwerbspersonen), bezogen auf ihre Haupterwerbstätigkeit in einer solchen Grauzone. Weitere 1,8% der Erwerbstätigen weisen Merkmale einer Scheinselbstständigkeit in ihrer Nebentätigkeit auf. Einen deutlichen Schwerpunkt für abhängige Selbstständigkeitsformen bildeten dabei kaufmännische und bestimmte technische Berufe, Publizisten und Dolmetscher, Lehrer, geistes- und naturwissenschaftliche Berufe sowie Körperpfleger und Gästebetreuer (Dietrich, 1996).

### **3.3.1.3. Neue Selbstständigkeit im Netz**

Malone & Laubacher (1999), Fischer (1995), Huber (1996) und Reichwald et al. (1999) betrachten als „Neue“ Selbstständige vor allem eine Gruppe selbstständiger Erwerbspersonen, die mit Hilfe von I&K-Technologien Dienstleistungen für ihre Kunden überwiegend von zu Hause erbringen. Gemeint ist eine zunehmende Zahl sogenannter Freelancer, Selbstangestellter oder Inhaber von Small Offices, die sich projektbezogen und temporär zusammenschließen, sich über Kommunikationsnetze koordinieren und keine weiteren Beschäftigten haben. Die erstellten Leistungen dieser Neuen Selbstständigen liegen vor allem im Bereich der Informations- und Multimediendienste sowie der unternehmensorientierten Dienstleistungen aller Art. Fischer (1995, S. 121) beschreibt die Gruppe der Neuen Selbstständigen vor allem als „virtuelle Unternehmer, die in virtual corporations als Kleinstunternehmer, Selbstangestellte, Einzelkämpfer auf allen Gebieten des Dienstleistungs- und Produktionsbereiches tätig sein werden“. Zu den neuen Selbstständigen zählt er vor allem „Inhaber kleiner Schreibbüros, Einmann-Desktop-Publishing-Agenturen, als Berater für alle möglichen Bereiche des gesellschaftlichen Lebens, oder selbstständige Programmierer, die alle überwiegend von ihrem Wohnsitz aus tätig sind“ (S. 122).

Als typische Arbeitsform für die neuen Selbstständigen (im Netz) werden die Telekooperation und die Telearbeit angesehen. Die Leistungserstellung erstreckt sich überwiegend auf die Produktion, Verarbeitung, Verteilung und Verwaltung von Informationen (Reichwald et al., 1999). Oertel et al.

(1998, S. 379) gehen davon aus, dass sich diese Form der Arbeit vor allem für „hochqualifizierte Spezialisten anbietet, die sicher sein können, dass ihr Wissen und ihre Fähigkeiten am Markt gefragt sind“. Als eine Form dieser informationstechnisch basierten neuen Selbstständigkeitsform gilt der Typus des Freelancers oder E-Lancers. Hierbei handelt es sich um selbstständig oder freiberuflich tätige Spezialisten, die auf dem Markt knappe Qualifikationen anbieten oder besondere Leistungen erbringen, bei denen die Kostenfrage sekundär ist (Dostal, 1999a, S. 159). Mit der Computerkopplung können sie Aufgaben übernehmen, die zuvor nur von Kernbelegschaften geleistet werden konnten. Als kennzeichnend für diese neue Form der Arbeit gilt, dass der Freelancer in lose gekoppelten Arbeitsbeziehungen zu seinem Auftraggeber steht und nur projektbezogen eingekauft wird.

Die Darstellung der in der Literatur behandelten Formen Neuer Selbstständiger macht deutlich, dass es sich hinsichtlich individueller Motivlagen, Kompetenzen und Handlungsstilen um eine äußerst heterogene Personengruppe handelt. Mutz (2001) geht davon aus, dass für die Neuen Selbstständigen mit ihrem flexiblen Umgang in Bezug auf Arbeitszeiten, Einkommen und sozialer Sicherung gerade dieser permanente Wechsel (zwischen Statuslagen, abhängiger und selbstständiger Beschäftigung) zur neuen Normalität gehören wird. Insgesamt gesehen erweist sich auch die Sozialstruktur der Neuen Selbstständigen im Vergleich zu traditionellen Unternehmern als offener: Nach Daten des Mikrozensus handelt es sich häufiger um Frauen und jüngere Erwerbspersonen (Leicht & Philip, 1999). Selbstbeschäftigung kann darüber hinaus eine vorübergehende Phase darstellen oder auch mit abhängiger Erwerbsarbeit kombiniert sein (Mutz, 2001).

### **3.4. Neue Selbstständigkeit in Organisationen**

Mit dem Wandel der Unternehmensformen in Richtung vernetzter, dezentraler Strukturen sowie einem wachsenden Druck zur Kundenorientierung, Flexibilität und Innovativität ändert sich auch die Rolle des Mitarbeiters in der Organisation. In immer mehr Unternehmen verliert die traditionelle Führung per Anweisung und Kontrolle an Bedeutung (Malone & Laubacher, 1999). Entscheidungen werden nach unten verlagert, Mitarbeiter sollen nicht mehr nur Anordnungen effizient ausfüllen, sondern selbst überlegen, wie sie innovative Beiträge zur Wertschöpfung des Unternehmens beitragen können (Wunderer & Kuhn, 1995). Flache Hierarchien, Teams oder eigenständige Unternehmenseinheiten („Profit Center“) führen dabei für immer mehr Beschäftigte zu einem grundlegenden Wandel der Arbeit. Hohe Autonomie, ganzheitliche Aufgabenkomplexe, Teamwork und eine tendenzielle Auflösung raum-zeitlicher Grenzen der Arbeit gelten dabei als Kennzeichen einer solchen neuen Selbstständigkeit bei der Arbeit.

Diese von Gleißmann (1997), Kadritzke (2000) und Kühl (2000) bezeichnete „Neue Selbstständigkeit in Unternehmen“ hat viele Gesichter. Sie reicht von Mitarbeitern, die sich als interne Unternehmer (Intrapreneure) verstehen sollen, über Tele- und Projektarbeitsformen bis hin zu lose an das Unternehmen gekoppelten Außendienstmitarbeitern und Beratern (Gerlmaier, Reick & Kastner, in Druck). Wirtschaftswissenschaftliche Ansätze sprechen auch von einem Unternehmertum in Unternehmen (Engels, 1997).

#### **3.4.1. Merkmale und Typologien des internen Unternehmertums**

Als Leitbild eines solchen unternehmerischen Mitarbeiters in Organisationen finden sich in der Literatur Begriffe wie der des Intrapreneurs (Pinchot, 1988), des unternehmerischen Angestellten (Franzpötter, 2000) oder des Mikrounternehmertums. Ähnlich wie bei der Sozialfigur des Neuen Selbstständigen als Selbstangestellten existieren gegenwärtig eine Fülle unterschiedlicher Beschreibungen und synonym verwendete Begrifflichkeiten.

Die Auffassungen vom Mitarbeitertypus des Intrapreneurs reichen vom innovativen Einzelkämpfer bis zum „Unternehmer“ auf dem internen Markt. Die Adressaten variieren von Konzept zu Konzept: Als Intrapreneure werden innovative Tüftler, kundenorientierte Projektmitarbeiter oder unternehmerisch orientierte Führungskräfte mit besonderer Ergebnisverantwortlichkeit für ihren Bereich (Profit-Center-Leiter) bezeichnet. Weitergehende Interpretationen machen jeden Mitarbeiter eines Unternehmens zum Unternehmer in eigener Sache („Total Entrepreneurship“, Reiss, 1998a).

Nachfolgend wird ein Überblick über die verschiedenen Konzepte zum internen Unternehmertum (Intrapreneurship) gegeben.

#### **3.4.1.1. Der Intrapreneur als Überwinder bürokratischer Strukturen**

Die Terminologie des Intrapreneurs oder „internen“ Unternehmers wurde ursprünglich von Pinchot (1988) geprägt. Sie stellt eine Wortneuschöpfung aus „intra“ „corporate“ und „entrepreneur“ dar und soll einen Arbeitertypus bezeichnen, der allein aufgrund einer Vision den Kampf mit der Bürokratie innerhalb einer Organisation aufnimmt und seine innovativen Ideen durchsetzt (Pinchot, 1988; Bitzer, 1991). Der Intrapreneur gilt dabei im Sinne des Schumpeterschen Unternehmerbegriffes als Erneuerer, der dem Unternehmen Wettbewerbsvorteile verschafft, in dem er z. B. neue Produktideen oder Innovationen erfindet und durchsetzt. Als Träger eines solchen unternehmerischen Verhaltens machen Wolff & van Wulfen (1998) vor allem gut ausgebildete und motivierte Menschen mit kreativen Ideen aus, die einerseits gern unternehmerischen Freiraum zur Verwirklichung ihrer eigenen Ideen hätten, andererseits aber eher risikoavers sind, um den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit zu wagen.

Eine Definition von Knigh (1987, S. 285) beschreibt den Intrapreneur vor allem als Mitarbeiter, „der ein innovatives Projekt innerhalb einer betrieblichen Umgebung einführt und managt, genauso, wie wenn er oder sie ein selbstständiger Unternehmer wäre“. Auch Bitzer (1991) engt den Begriff des Intrapreneurs auf innovative Charaktere in der Unternehmung ein. Als Intrapreneure gelten danach Initiative ergreifende Selbst-Starter, die den Wunsch nach Autonomie verspüren, Umsetzungserfahrungen selbst machen wollen und nicht auf Erlaubnis anderer vertrauen. Die Vision des Intrapreneurs dient ihm gewissermaßen als „Auto-Pilot“ für seine Aktionen, die damit zielgerichteter als Stellenbeschreibungen und Projektpläne wirken sollen. Nach Bitzer (1991, S. 26) zeichnet sich der Intrapreneur besonders dadurch aus, dass er sich gegen „unsinnige innerbetriebliche Konventionen, einengende Stellenbeschreibungen und übermäßige Funktionsspezialisierungen auflehnt, wenn immer dadurch die Realisierung einer Innovation gefährdet ist“.

Auch Wunderer & Kuhn (1995) betonen es als neue Rollenanforderung des unternehmerischen Mitarbeiters, in seinem Arbeitsbereich Erfolgchancen aufzuspüren, das Risiko bei der Verwirklichung von Innovationen selbst zu managen und dafür die Verantwortung zu übernehmen.

Wolff & von Wulfen (1998, S. 248) nennen ein Beispiel zur Verdeutlichung.

Eine EDV-Mitarbeiterin eines großen Unternehmens wird zu einem Mitarbeiter des Außendienstes gebeten, der ein Problem mit einer Funktion seines EDV-Programms hat. Statt einfach die Benutzungsoberfläche anzupassen erkennt sie, dass das System separat zu den anderen Programmen des Unternehmens entstanden und nicht kompatibel ist, was zu Schnittstellenproblem und Verzögerungen bei der Bearbeitung führt. Zusammen mit dem Vertrieb startet sie daraufhin, ausgestattet mit Programmiererkapazität und einem Jahr Zeit ein Projekt, das die Zusammenführung der verschiedenen EDV-Systeme zum Inhalt hat. Das Unternehmen erzielt dadurch Zeiteinsparungen bei der Bearbeitung, gleichzeitig erhöht sich durch schnellere und fehlerärmere Bearbeitung auch die Kundenzufriedenheit.

Folgt man den Ausführungen der Managementliteratur, so wird der Status des Intrapreneurs nicht von Titeln oder der Ausbildung abhängig gemacht (Frey et al., 1995). Der Intrapreneur besitzt vielmehr eine Art Sonderstatus, der es ihm ermöglicht, in einem relativ geschützten Raum seine Visionen zu realisieren. Ein weiterer wesentlicher Unterschied zum Entrepreneur besteht darin, dass der Intrapreneur kein finanzielles Risiko für sein Innovationsprojekt übernimmt, wohl aber ein Karriererisiko (Neugebauer, 1997).

In der Literatur werden unsystematisch verschiedene Rahmenbedingungen aufgelistet, die als günstig für die Realisation von Intrapreneurship angesehen werden. Dazu zählen Frey et al. (1995) sowie Nerdinger (2001) nachfolgend:

- Das Unternehmen muss sich als „Centre of excellence“ verstehen und das Ziel verfolgen, auf seinem Gebiet eine führende Position einzunehmen,
- es muss eine Vertrauens-Fehler-Lernkultur etabliert werden, die Misserfolge erlaubt,
- dem Intrapreneur müssen finanzielle Ressourcen leicht zugänglich gemacht werden,
- es müssen entsprechende Anreize für den Intrapreneur geschaffen werden, sei es finanzielle oder durch Venturebeteiligungen,
- der Intrapreneur sollte mit Entscheidungsspielräumen ausgestattet sein, die es ihm erlauben, von langwierigen Genehmigungsverfahren des Unternehmens unabhängig zu sein,
- Intrapreneure sollten nicht nur für Resultate, sondern auch für die Schritte zum Ziel belohnt werden.

### 3.4.1.2. Der Intrapreneur als interner Dienstleister

Während traditionelle Intrapreneurship-Konzepte in erster Linie auf die Identifizierung und Förderung unternehmerisch ambitionierter Mitarbeiter abzielen, findet sich in betriebswirtschaftlich orientierten Konzepten ein Bild des Intrapreneurs als Akteur auf einem internen Markt.

Das Leitbild dieses Konzeptes besteht in einer weitgehenden marktförmigen Ausrichtung und Dezentralisierung der Organisationsprozesse anstelle klassischer hierarchischer Koordinationsformen (Kadritzke, 2000). Ziel ist es dabei, dass jeder Einzelne bzw. dessen Arbeitsgruppe, vergleichbar mit dem Unternehmer auf dem Markt, innerhalb und außerhalb des Unternehmens um Aufträge und Ressourcen konkurrieren soll, um damit die Leistungsfähigkeit des Gesamtunternehmens zu steigern. Hierbei „simuliert“ das Management sowohl in der Beziehung der Unternehmensspitze zu dezentralen Einheiten, wie auch zwischen den teilautonomen Einheiten eine Art Kapitalmarkt, auf dem Mitglieder eines Unternehmens nicht mehr als Angestellte, sondern als Unternehmer im Unternehmen agieren sollen (Kühl, 2000). Traditionelle Abteilungen werden dabei in unabhängige Units oder Profitcenter umgewandelt, die für Ertragsgewinne und Verluste verantwortlich sind und mit anderen Einheiten um Ressourcen und Kunden konkurrieren.

Die Zunahme der Wertigkeit des selbstständig handelnden Mitarbeiters wird in Intrapreneuring-Konzepten betont. Die Rolle des Mitarbeiters soll sich danach vom „Befehlsempfänger“ zur „Human Ressource“ für das Unternehmen wandeln, die sich in starren Hierarchien und Regeln nicht entfalten könnte (Fuchs & Besier, 1996, S. 187).

Die Gestaltung der Organisation als interner Markt ist für die Mitarbeiter oftmals mit gravierenden Änderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen verbunden. Dazu zählt eine ausgeprägte Leistungsorientierung, Einstellung und Entlassung nach Bedarf, leistungsgerechte Entlohnungssysteme, Arbeitsaufträge an einzelne Gruppen (Weber, 2000).

Wunderer & Kuhn (1995) unterscheiden hierbei verschiedene Ausprägungen internen Unternehmertums in Organisationen: Subunternehmer, Mitunternehmer und unternehmerisch ausgerichtete Mitarbeiter. Bei *Subunternehmern* handelt es sich primär um Führungskräfte, die sich unternehmerisch verhalten sollen und deren Verhalten vorrangig durch strukturelle Veränderungen (Cost-/Profit-Center-Strukturen) gefördert werden sollte. Als *Mitunternehmer* gelten vor allem hochqualifizierte Mitarbeiter, die durch verbesserte Selbststeuerung zu unternehmerischem Verhalten motiviert werden sollen (Selbstorganisation), während *unternehmerisch ausgerichtete Mitarbeiter* zwar aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur nur begrenzt unternehmerisches Verhalten zeigen, hier deshalb positiv durch Maßnahmen des Personalmanagements unterstützt werden müssen.

Als Hauptmerkmal einer unternehmerischen Führungskraft gilt, dass diese als „Unternehmer im Unternehmen“ im Vergleich zum klassischen Manager über eine höhere Bereichsautonomie verfügt, sich wie ein Unternehmer mit internen und externen Kunden nach marktwirtschaftlichen Prinzipien abstimmt und erfolgsabhängige Vergütungen erhält.

Leitbild der marktorientierten Intrapreneuringkonzepte ist es nach Neuberger (1996), dass nicht nur Führungskräfte, sondern auch Mitarbeiter wie Unternehmer auf dem internen „Markt“ um Arbeitsplätze, Aufstieg, Bezahlung, interessante Arbeit, aber auch um Kunden konkurrieren sollen. Profitcenter-Konzepte sehen etwa vor, dass Abteilungen in Kunden-Lieferanten-Beziehungen agieren und ihre Dienstleistungen gegenseitig abrechnen. Der interne Kunde hat die Möglichkeit, Dienstleistungen anderer Unternehmen einzukaufen, wenn interne Abteilungen teurer sind. Im Vergleich zu klassischen Abteilungen sind Unternehmen im Unternehmen in ihrem Bestand davon abhängig, wie erfolgreich sie ihre Leistungen den andern Unternehmenseinheiten oder externen Kunden anbieten (Flecker, 1997). Der ständige Vergleich mit anderen Unternehmen oder Einheiten durch Benchmarking erhöht dabei den Druck auf den Einzelnen, für seine Einheit profitabel zu sein (Glißmann, 1997).

Ein Beispiel eines solchen marktgesteuerten Unternehmenskonzeptes ist die Programmierschmiede von Microsoft: dort arbeiten mehrere Teams parallel an der Entwicklung eines Programms. „Sie arbeiten bis spät nachts über Monate hinweg. Es gibt keine Hierarchien, keine sequentielle Arbeitsorganisation. Nur das beste Team bekommt den Zuschlag. Alle anderen haben verloren.“ (Weber, 2000, S. 412).

Franzpötter (2000, S. 169) nennt als Eigenschaften für einen Typus des unternehmerischen Angestellten, der unter den Bedingungen einer überwiegend marktförmigen Koordinierung erfolgreich sein will, folgende Merkmale:

- Hohe Wagnisbereitschaft (Übernahme von Unternehmensrisiken)
- Hohes Potenzial zur Identifizierung von unternehmensstrategischen Problemen
- Innovationskompetenz
- Ergebnisorientierte Arbeits- und Kooperationsweisen
- Ausrichtung des Entgelts an Leistungen
- Eigene Spielräume zur Entwicklung neuer Produktideen
- Hohe Kundenorientierung sowohl nach außen, als auch nach innen,



Obwohl Konzepten wie die modulare Organisation oder die Fraktale Fabrik den eigenverantwortlich handelnden Mitarbeiter auf allen Ebenen des Unternehmens vorsehen, gehen Nerdinger (2001), Ziegler (1992) und Büssing & Glaser (1998) davon aus, dass sich der Typus des internen Unternehmers vor allem im mittleren Management, bei teilautonomen Gruppen, Spezialisten und dezentralen Mitarbeitern wie Telearbeitern durchsetzen wird. Selbstverantwortliches Planen (Budget-, Personal-, Zielsetzungs-, und Qualitätsverantwortung) kennzeichnet den Intrapreneur zunächst als „Gewinner“, der eine hohe Wertschätzung durch Zuwachs an Macht erfährt.

Allerdings wird auch auf die „Kosten“ verwiesen, die internes Unternehmertum verursacht. Dazu zählen erhöhte Koordinationserfordernisse, die verselbstständigte Einheiten bis hin zu atomisierten Mitarbeitern verursachen, sowie die Möglichkeit, dass Organisationen durch zu viele Intrapreneure außer Kontrolle geraten (Weber, 2000). Negative Auswirkungen auf die Kooperation sowie Loyalitätskonflikte innerhalb der verselbstständigten Einheiten sowie unter den Mitarbeitern stellten Fröhlich & Pekruhl (1996) fest.

Neuberger (1996) betrachtet das Konzept des Intrapreneurs als internem Dienstleister vor allem aus rollentheoretischer Sicht als kritisch. Durch den im Unternehmen geschaffenen Markt sei der Intrapreneur einerseits Kunde, z. B. für andere Abteilungen, andererseits Lieferant für seine Kunden, sowie für seinen Vorgesetzten. Von den Mitarbeitern wird somit eine Doppelidentifikation verlangt, als Diener zweier Herren, des Unternehmens und des Kunden, zu fungieren. Neuberger konstatiert, dass sich der interne Unternehmer nun in einer wenig autonomen und paradoxen Herrschaftssituation befinde: Er ist einerseits dem Druck des Kunden ausgesetzt, den er begeistern muss, er ist gleichzeitig dem betrieblichen Management unterstellt, dem er folgen muss (und sich als profitabel erweisen muss).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die in der Literatur vorfindbaren Formen und Merkmale von „internen“ Unternehmern.

Tabelle 3: Formen und Merkmale von Intrapreneurship.

	<b>Typus des innovativen Widerstandskämpfers</b>	<b>Typus des unternehmerisch denkenden Dienstleisters</b>
Merkmale der Person	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit zum visionären, intuitiven Denken</li> <li>• Autonomiebestreben</li> <li>• Großes Selbstvertrauen</li> <li>• Netzwerkkompetenzen</li> <li>• Selbstmotivation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Wagnisbereitschaft</li> <li>• Innovationskompetenz</li> <li>• Hohe Kundenorientierung</li> <li>• Hohe Erfolgsorientierung</li> </ul>
Merkmale der Arbeitssituation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Übernahme finanzieller Risiken</li> <li>• Freiräume bei der Gestaltung der Arbeit, Verfügung über Ressourcenbudget</li> <li>• Förderung intrinsischer Motivation (Arbeitsaufgabe, Verantwortung)</li> <li>• Keine finanziellen Anreize für Intrapreneurprojekte</li> <li>• Normalarbeitsverhältnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahme von Unternehmensrisiken (auch finanziell)</li> <li>• Hohe Kundenorientierung</li> <li>• Ausrichtung des Entgeltes an Leistungen</li> <li>• Flexible Arbeitszeitregimes</li> <li>• Mix aus extrinsischen und intrinsischen Anreizformen: Motivation durch</li> <li>• Verantwortungsübernahme für Gewinne und Verluste (Drohung des Reinvestments bei Misserfolg)</li> <li>• Erzeugung von Kostentransparenz</li> <li>• Erhöhung des Entscheidungsspielraumes</li> <li>• Erfolgsorientierte Vergütungsanteile, Gewinnbeteiligungen, Stock Options</li> </ul>
Merkmale der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fest strukturierte Arbeitsplätze, formale Organisationsformen (Bürokratie)</li> <li>• Rückkehr in Abteilung nach Innovationsprojekt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezentrale, flache Organisationsstrukturen</li> <li>• Teamarbeit, Telearbeit</li> <li>• Projektarbeit als Dauerarbeitsform</li> </ul>

### 3.5. Übergreifende Konzepte zur neuen Selbstständigkeit: der Unternehmer seiner Arbeitskraft

Phänomene wie eine zunehmende Anzahl selbstangestellter Selbstständiger oder unternehmerischer Mitarbeiter wurden von Sozialwissenschaftlern und Managementtheoretikern bisher weitgehend isoliert voneinander betrachtet.

Aus industriesoziologischer Perspektive wird die Zunahme derartiger autonom-flexibler Arbeitsformen als einheitliches Phänomen diskutiert, der eine grundlegende Veränderung der Nutzung von Arbeitskraft in den Unternehmen zugrunde liegt (vgl. Voß & Pongratz, 1998). Eine Kernthese besteht darin, dass sich mit dem Wandel der Arbeitswelt und der Lebensführung an die Stelle eines fremdbestimmten, passiv auf Arbeit wartenden Arbeitnehmers ein neuer Arbeitstypus tritt, der seine Arbeitsleistung aktiv in Produktionsprozess einbringt und für seine Arbeitsleistungen, -zeiten und –qualifikationen weitgehend selbst verantwortlich ist. Für diesen individualisierten und marktbezogenen Typus von Arbeitskraft prägen Pongratz & Voß (1998) den Begriff des Arbeitskraftunternehmers. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über gegenwärtig in der Literatur vorfindbare synonym verwendete Begrifflichkeiten.

*Tabelle 4: Verwandte Begriffe zum postulierten Typus des Arbeitskraftunternehmers*

Der Lebensunternehmer (Lutz, 1984), Der Unternehmer–seiner- selbst (Kühl, 2000) Der neue souveräne Arbeitsgestalter (Mutz, 2001). Die Selbst-GmbH (Baethge, 1999)
--

Der pointierte Begriff eines Unternehmers seiner Arbeitskraft soll dabei symbolisieren, dass dieser neue Arbeitstypus, vergleichbar mit der Figur eines Unternehmers, sein Arbeitsvermögen als Kapital verwertet bzw. es zum Aufbau einer materiellen Existenz einsetzt. Er unterscheidet sich jedoch von der Figur des Kapitalisten dadurch, dass seine Profitmaximierung nicht durch den Einsatz von Produktionsmitteln und Rohstoffen unter maximaler Ausbeutung lohnabhängiger Arbeitskraft geschieht.

### 3.5.1. Merkmale des Arbeitskraftunternehmers

Den spezifischen Charakter des Arbeitskraftunternehmers beschreiben die Autoren idealtypisierend durch drei Annahmen: der Typus des Unternehmers seiner eigenen Arbeitskraft ist im Vergleich zum traditionellen Arbeitnehmer gekennzeichnet durch eine **erweiterte Selbstkontrolle** der Tätigkeit am Arbeitsplatz, eine verstärkte **Selbstvermarktlichung** des eigenen Arbeitsvermögens, sowie eine Tendenz zur **Verbetrieblichung der Lebensführung** (vgl. Voß & Pongratz, 1998).

Als wesentliches Merkmal des Arbeitskraftunternehmers gilt, dass der Arbeitende seine Arbeitskraft weitgehend selbst organisiert und selbst kontrolliert in konkrete Beiträge zum betrieblichen Ablauf führt. Er „verkauft“ nicht mehr, wie der klassische Arbeitnehmer, sein latentes Arbeitsvermögen, das in den Betrieben durch Ausbildung bzw. Steuerung „geformt“ werden muss. Er handelt vielmehr - inner- wie überbetrieblich - als Auftragnehmer für Arbeitsleistungen. Die Anforderung an eine weitgehende Selbstkontrolle führt dabei nach Einschätzungen der Autoren für viele Arbeitende zu deutlichen Autonomiegewinnen und mehr Selbstständigkeit. Sie geht jedoch auch mit einer massiven Erhöhung des Leistungsdrucks und mit neuartigen Qualifikationsanforderungen einher (Pongratz & Voß, 2000). Eine systematische Erweiterung der Selbstorganisation kann sich in verschiedenen Dimensionen der Arbeitssteuerung vollziehen:

- An Stelle von festen Arbeitszeitregelungen muss die Arbeit zeitlich aktiv selbst strukturiert werden (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit).
- Bei Telearbeit, Mobilarbeit oder werkvertraglichen Beziehungen erfolgt die räumliche Regulierung von Arbeit durch den Arbeitenden.
- Anweisungen und Fremdkontrolle werden vermehrt durch soziale und marktliche Kontrollstrukturen (peer group pressure, management by customers), Rahmenvorgaben (Renditeerwartungen) und zentrale Controllingansätze ersetzt.
- Für berufliche Fortbildung muss zunehmend in eigener Initiative gesorgt werden.

Für die Arbeitenden stellt sich die Anforderung, nicht mehr fremdgesetzte Anforderungen zu erfüllen, sondern ihre Arbeit im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse selbst zu steuern und zu überwachen nach dem Motto: „Wer die Arbeit macht, bestimmt auch, wie sie gemacht wird“.

Formen und Merkmale des Arbeitskraftunternehmers machen die Autoren an verschiedenen lohnabhängigen, wie selbstständigen Erwerbsformen fest, die schon jetzt über **erweiterte Selbstorganisationspotenziale** bei der Arbeit verfügen. Sie subsumieren darunter, wie in der

folgenden Tabelle abgebildet, sowohl innerbetriebliche wie selbstständige Selbstorganisationsformen:

*Tabelle 5: Formen intra- und extraorganisationaler Selbstorganisation (Voß & Pongratz, 1998, S. 136)*

Innerbetriebliche Formen	Selbstständige Formen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenbezogene Arbeitsformen (Projektorganisation, Teamarbeit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subunternehmer</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teleheim- und Mobilarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstangestellte und Kleinstunternehmen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cost- und Profitcenter-Modelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virtuelle Netzwerke/Unternehmen</li> </ul>

Weitere charakteristische Merkmale des Unternehmers-seiner-Arbeitskraft werden an einer verstärkten **Selbstvermarktlichung** sowie Selbststrationalisierung der Arbeitskraft festgemacht.

Dazu zählt, dass der Arbeitende infolge einer verstärkten Selbstkontrolle auch ein verändertes Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft als „Ware“ bekommt. War die Vermarktung der Arbeitskraft beim verberuflichten Arbeitnehmer durch ein umfassendes Geflecht von Normen und Standards (arbeitsrechtliche, tarifrechtliche Regelungen etc.) geregelt und entsprechend abgepuffert, so muss dies heute durch den Arbeitenden verstärkt selbst geleistet werden. Dazu zählen die Autoren die Anforderung an den Arbeitenden, nicht mehr passiv auf den Abruf seiner Leistungen zu warten, sondern seine Arbeitskraft und Fähigkeiten als strategisch handelnder Akteur gezielt anzubieten und zu erweitern.

Zur Anforderung, seine Fähigkeiten und Ressourcen verstärkt selbst zu vermarkten, trägt bei, dass Unternehmen immer weniger bereit sind, latentes Arbeitskraftvermögen (z. B. Ungelernte) zu kaufen und systematische Qualifizierung zu betreiben. Vielmehr müssen Mitarbeiter oder Selbstständige in zunehmenden Maße bereits über eine „employability“ (Kanter, 1994) verfügen, zu der etwa Selbstmanagementkompetenzen, Selbstkontrolle und -motivation, die Bereitschaft zur räumlich-zeitlichen Flexibilität bis hin zur Bereitstellung von Eigenleistungen gehören (Arbeit nach Dienstschluss, Nutzen privater sozialer Netzwerke für die Arbeit, etc.). Eine weitere Veränderung der Nutzung von Arbeitskraft wird darin gesehen, dass Arbeitende anstelle eines „Einmalverkaufes der Arbeitskraft“ beim Eintritt in die Organisation ihre Arbeitskraft nun kontinuierlich vermarkten müssen. Dies zeige sich unter anderem durch eine Zunahme temporärer Auftragsbeziehungen (z. B.

Werkverträge, aber auch Projektarbeit in Organisationen), die an die Stelle einer bisher in vielen Unternehmen üblichen lebenslangen Anstellung mit vorhersehbaren Karrierepfaden tritt.

Als drittes Charakteristikum des Arbeitskraftunternehmers wird die zunehmende **Verbetrieblichung** der Lebensvollzüge des Arbeitenden angenommen. Der Begriff der Verbetrieblichung wird dabei verstanden als eine zweckgerichtete, auf alle Lebensbereiche und individuelle Ressourcen gezielte „Durchgestaltung des Lebenszusammenhanges, die auf den Erwerb ausgerichtet ist“ (Pongratz & Voß, 2000, S. 233). Als Beispiel hierfür werden Entgrenzungspänomene zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben genannt, die innerhalb tayloristischer Produktionssysteme strikt voneinander getrennt waren. Diese Entgrenzung machen sie u. a. an einer Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen fest. Galt früher in vielen Bereichen die Formel: „Dienst ist Dienst, und Schnaps ist Schnaps“, so tritt verstärkt die Forderung eines Zugriffs auf den gesamten Menschen auf (Pickshaus, 1996). Dies äußert sich etwa in überzogenen Arbeitszeiten, der Mitnahme von Arbeit nach Hause oder der Tendenz, Weiterbildung in der Freizeit zu betreiben.

Die Figur des Arbeitskraftunternehmers wird innerhalb der Industriesoziologie als höchst ambivalenter neuer Arbeitstypus diskutiert. Im Vordergrund dabei stehen vor allem die paradoxen Verhaltensanforderungen durch ambivalente Herrschaftszusammenhänge.

Moldaschl & Sauer (2000) kommen zu dem Schluss, dass es durch die erweiterte Selbstorganisation und Verantwortungsübernahme, etwa bei Projektmitarbeitern, zu einer Verlagerung potenzieller Interessenskonflikte zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmerinteressen (z. B. Überstunden vs. Freizeit) innerhalb des Individuums kommt, die dort zu Spannungen führen. „Der Arbeitskraftunternehmer empfindet zwei Seelen in einer Brust: er ist abhängige Arbeitskraft, hat jedoch gleichzeitig gelernt, als Unternehmer zu denken und zu handeln“ (ebd., S. 214).

Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers wird inzwischen von einer Reihe Autoren durchaus kritisch reflektiert. Mutz (2001) betont etwa, dass bei diesem neuen Arbeitstypus Kapital und Arbeit nicht in unternehmerischer Weise eingesetzt werden, weil beim (selbstständigen) Arbeitnehmer keine freie Entscheidung zum Unternehmertum vorliegt. Bosch (2000) und Nerdinger (2001) stellen die Annahme in Zweifel, dass es sich bei der Entwicklung eines neuen Erwerbstätigentypus um ein gesellschaftliches Massenphänomen handelt. So weisen nach Studien des Institutes für Arbeit und Technik bisher nur etwa 1/4 der Beschäftigten Merkmale post-tayloristischer Arbeitsbedingungen auf (Nordhause-Janzen & Pekruhl, 2000). Empirische Belege für die Existenz eines Typus des Arbeitskraftunternehmers werden dagegen nicht geliefert, womit das Konzept zur Zeit einen eher heuristischen Charakter besitzen dürfte.

Die folgende Tabelle stellt den Typus des verberuflichten Massenarbeitnehmers des Fordismus und den Arbeitskraftunternehmer als Arbeitstypus der Ära des Postfordismus gegenüber.

*Tabelle 6: Merkmale des verberuflichten Arbeitnehmers und des Arbeitskraftunternehmers (Voß & Pongratz, 1998, S. 150)*

	<b>Verberuflichter Arbeitnehmer (Fordismus)</b>	<b>Arbeitskraftunternehmer (Postfordismus)</b>
<b>Qualität der Arbeitskraft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitskraft als Massenware</li> <li>- systematisch, öffentlich erzeugte Fachfähigkeiten als Basis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitskraft als individualisiertes Halbfertigprodukt</li> <li>- permanent weiterentwickelnde Fachfähigkeiten</li> <li>- Dominanz von Metafähigkeiten wie Selbstorganisationsfähigkeiten</li> </ul>
<b>Dominanter betrieblicher Transformationsmechanismus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- residuale Formen direkter Kontrolle, Übergang zu struktureller Kontrolle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- individuelle oder kollektive Selbstkontrolle</li> <li>- ergebnisorientierte Auftragsvergabe</li> <li>- betriebliche Rahmensteuerung</li> <li>- flankierende psychosoziale Kontrollformen</li> </ul>
<b>Arbeitsbeziehungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gesetzlich geregelter sozialer Schutz</li> <li>- starke kollektive Interessensvertretung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- permanenter Aushandlungsprozess zwischen Auftraggeber und –nehmer</li> <li>- individualisierte existentielle Absicherung und Interessenvertretung</li> </ul>
<b>Zeitperspektive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- oft Einmalverkauf der Arbeitskraft zu Berufsbeginn, begrenzte Berufswechsel</li> <li>- residuales, abgedecktes Arbeitsplatzrisiko</li> <li>- Lebensberuf mit festen Karriereschritten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kontinuierliche aktive Produktion und Vermarktung der Arbeitskraft</li> <li>- temporäre Aufträge, partiell längerfristige Austauschbeziehungen</li> <li>- kontingenter, hochfraktionierter Lebenslauf</li> </ul>
<b>Identität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beruf als identitäts- und statusfördernde Schablone</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hoch individualisierte Patch-Work-Identität</li> <li>- laufende Anpassung an wechselnde Arbeits- und Lebensanforderungen</li> <li>- wechselndes kleingruppenspezifisches Bewusstsein</li> <li>- entwickelte Verbürgerlichung</li> </ul>
<b>Lebensführung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sinkende Arbeitszeiten, steigende Löhne</li> <li>- genormte Engagements zwischen Beruf und Familie/Freizeit</li> <li>- partnerschaftliche Kleinfamilie</li> <li>- großgruppenspezifischer Lebensstil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbstmanagement von Alltag und Biografie</li> <li>- variable Arrangements zwischen Arbeit und Familie</li> <li>- aushandlungsoffene Lebensformen</li> <li>- stark variantes Konsumniveau</li> </ul>

### **3.6. Auswirkungen neuer autonom-flexibler Arbeitsformen: Stand der Forschung**

Wie in den Kapiteln 2 und 3 dargestellt, werden für die verschiedenen neuen autonom-flexiblen Arbeitsformen wie Telearbeit, Freelancing, temporäre Projektteams oder Intrapreneuringkonzepte im Vergleich zu regulären Arbeitsverhältnissen in arbeitsteiligen Strukturen gravierende Veränderungen der Leistungsanforderungen sowie der Arbeits- und Lebensgestaltung angenommen. Nachfolgend soll ein Überblick über Konzepte und bisherige wissenschaftliche Einzelbefunde zu den Auswirkungen verschiedener neuer autonom-flexibler Arbeitsformen gegeben werden. In den Arbeiten stehen dabei personale Aspekte veränderter Interaktions- und Kooperationsstrukturen, Fragen der Belastung und Beanspruchung wie auch der Auswirkungen veränderter Arbeitszeitarrangements im Fokus des wissenschaftlichen Interesses.

Von einer guten Befundlage, insbesondere zu den Auswirkungen selbstorganisierten Arbeitens auf das Stresserleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ist bei Telearbeitsformen auszugehen (vgl. Büssing & Aumann, 1996).

Ertel (2001) untersuchte in einer Querschnittstudie mit 210 freiberuflichen Telearbeitern im Medienbereich gesundheitliche Risikopotenziale dieser Arbeitsform. Er kommt zu dem Schluss, dass sich die Arbeitssituation der Telearbeiter vor allem durch ein Nebeneinander positiv und negativ eingeschätzter Merkmale auszeichnet. Hohe erlebte Handlungsspielräume (78%) standen dabei einem erheblichen Marktdruck (72%) sowie einem schwankendem Arbeitsanfall (71%) gegenüber. Neben einem positiven Zusammenhang zwischen dem Arbeitszeitvolumen und der eingeschätzten Belastungen fand sich in der Stichprobe eine deutlich erhöhte Erholungsunfähigkeit (34%) im Vergleich zu Bürotätigkeiten (14%). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch Treier (2001). In einer Querschnittuntersuchung mit 305 Teleheimarbeitern zeigte sich ein überzufälliger Zusammenhang zwischen dem Arbeitszeitvolumen und gesundheitlichen Beschwerden wie Kopf- oder Nackenschmerzen.

Weitere Forschungsschwerpunkte in Zusammenhang mit neuen Steuerungsmethoden und autonom-flexiblen Arbeitsformen stellen die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitszeitregimes dar. Untersuchungen liegen insbesondere zu Auswirkungen weitgehend selbstorganisierter Arbeitszeitregelungen (Vertrauensarbeitszeit, selbstbestimmte Arbeitszeiten bei Selbstständigen) auf die Dauer von Arbeitszeiten vor.

Wagner (2000) stellte auf Basis einer seit 1984 jährlich wiederholten repräsentativen Befragung speziell bei der Gruppe hochqualifizierter Angestellter mit flexiblen Arbeitszeitregelungen eine



wachsende Diskrepanz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit fest. Zwischen 1994 und 1998 stieg in diesem Bereich die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 45,3 Stunden auf 46,1 Stunden an, während die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit parallel dazu von 41,2 auf 38,9 Stunden sank.

Ein ähnliches Bild überdehnter Arbeitszeiten bei selbstorganisierten Arbeitsformen fand Vanselow (2001). Er untersuchte in einer als Onlinebefragung angelegten Studie die Arbeitszeiten von Solo-Selbstständigen im IT- und Multimediabereich. Hierbei gaben 44% der Befragten an, über 50 Stunden in der Woche zu arbeiten. Von den Befragten schätzten 46% ihre Arbeitszeiten als „gerade richtig“ ein, 44% fanden dagegen, dass ihre Arbeitszeiten zu hoch seien.

Industriesoziologische Ansätze thematisieren als Konsequenzen der neuen Selbstständigkeit bei der Arbeit vor allem steigende Arbeitsbelastungen und -intensivierungen, die mit der zunehmenden Übertragung des Kostendrucks auf den Einzelnen durch die Ausrichtung marktförmiger Arbeitsbeziehungen einher gehen (Döhl, Kratzer & Sauer, 2000; Flecker, 1997).

Faust et al. (2000) untersuchten Führungskräfte mit Merkmalen unternehmerischer Angestellter (vgl. 3.4.), die durch betriebliche Reorganisationen erweiterte Finanzverantwortlichkeiten erhielten. Im Vergleich zur früheren Arbeitssituation berichteten die Führungskräfte neben einer positiv empfundenen Erweiterung der Entscheidungsspielräume und Verantwortlichkeiten ebenso über einen gestiegenen Arbeits- und Leistungsdruck. 50% der Befragten fühlen sich durch Zeit- und Terminvorgaben, 45% durch die Höhe der Arbeitsintensität stark bis sehr stark beansprucht. Über 70% der Führungskräfte unterschiedlicher Hierarchieebenen gaben darüber hinaus an, dass die belastenden Arbeitsaspekte durch die Umwandlung zugenommen haben. Weitere Befunde zu einem erhöhten Stress- und Überforderungserleben bei qualifizierten Angestelltentätigkeiten mit hohen Autonomiepotenzialen liefern auch Weltz & Ortmann (1992) sowie Kalikowski et al. (1995).

Die durch eine hohe Kunden- bzw. Prozessorientierung geprägten erweiterten Interaktions- und Interaktionsstrukturen bei neuen autonom-flexiblen Arbeitsformen thematisieren Fröhlich & Pekruhl (1996). Dazu zählt einerseits, dass durch häufigere und intensivere Kontakte mit Kunden einerseits höhere Anforderungen an die soziale und kommunikative Kompetenz und Selbstvermarktlichung an den Arbeitenden gestellt werden (Plath, 2000; Brödner, 2001). Andererseits werden insbesondere für dialogische Tätigkeiten emotionale Dissonanzen, etwa durch die Darstellung nicht empfundener bzw. die Unterdrückung empfundener Emotionen, als neuartige Stressorenquellen diskutiert (Zapf et al., 1999).

Veränderte Kooperationsstrukturen infolge von Intrapreneuringkonzepten thematisieren Kühl (2000) und Glißmann (1997). In diesem Zusammenhang konnten Fröhlich & Pekruhl (1996) zeigen, dass etwa der Konkurrenzdruck in Teamkonzepten gegenüber der tayloristischen Arbeitsorganisation häufiger zu- als abnimmt. Dabei wurde die Qualität des ausgeübten Drucks durch die Gruppenmitglieder in den Teams als subjektiv härter wahrgenommen als der von Vorgesetzten. Dazu trägt nach Einschätzung der Autoren bei, dass sich Vorgesetzte oftmals an Sanktionskataloge halten müssten, während Abweichungen von den Gruppennormen sehr diffus sanktioniert würden (z. B. Mobbing).

Nachhaltige Auswirkungen neuer, flexibler Arbeitsformen werden auch durch die erhöhten Mobilitätsanforderungen erwartet. Balliod et al. (1997) vermuten hier langfristig erhöhte gesundheitliche Risikopotenziale durch unregelmäßige Arbeits- und Lebensrhythmen. Hinweise auf ein solches Risikopotenzial liefert eine US-Studie. Stokols & Novaco (1981) konnten zeigen, dass bei Berufspendlern neben einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für Wegeunfälle ebenfalls eine Zunahme von Stressreaktionen wie Herzarrhythmien, Brustschmerzen sowie einer erhöhte Sekretion von Katecholaminen und Adrenalin auftrat.

Die für autonom-flexible Arbeitsformen angenommene Erosion gewohnter, struktureller Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und ihre Auswirkungen untersuchten Mirowsky & Ross (1989). Sie zeigen bei berufstätigen Müttern durchaus positive Seiten flexibler Arbeitszeitarrangements auf, wenn die Rollenkonstellation intendiert ist und unterstützt wurde. Baines (1999) fand in einer Befragung im Medienbereich heraus, dass die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ein zentrales Motiv der freiberuflichen Tätigkeit darstellte. Dagegen können wechselnde Arbeitsorte und „entgrenzte“ Arbeitszeiten durch ihre Synchronisationsanforderungen mit privaten Verpflichtungen (z. B. Kinder aus dem Kindergarten abholen) auch Belastungs- und Konfliktpotenziale in sich bergen. Verschiedene Studien zu karriereorientiert berufstätigen Paaren (Dual-Carrier-Couples) verweisen darauf, dass die Berufstätigkeit beider Partner oft mit Rollenüberlastungen, geringer gemeinsamer Freizeit oder auch getrennten Wohnsitzen und den resultierenden emotionalen Beanspruchungen einher gehen kann (Domsch & Ladwig, 1997).

Voß & Pongratz (1998) sehen es deshalb als wichtigste Herausforderung für neue, flexible Erwerbsformen an, die zunehmend wegfallenden sozialen Strukturen durch eine aktive Gestaltung der eigenen Lebenspraxis zu ersetzen. Verschiedene Autoren zählen zu den hierfür notwendigen Kernkompetenzen vor allem Selbstmanagement und -motivation, Informations-, Emotions- und

Konfliktmanagement, Selbstvermarktlichung sowie den ständigen Erwerb neuer Fach- und Methodenkompetenzen (Plath, 2000; Kastner, 1998; Manz, 1992).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass zu den Auswirkungen selbstorganisierter, flexibler Arbeitsformen mit Ausnahme der Tele- und Gruppenarbeit auf eine bisher geringe Befundlage zurückgegriffen werden muss. Eine Vielzahl von Publikationen, die sich mit den Auswirkungen der „neuen“ Selbstständigkeit bei der Arbeit beschäftigen, erbringen keine empirischen Ergebnisse zur Untermauerung der Annahmen (u. a. Voß & Pongratz, 1998; Kühl, 2000). Ein weiterer Teil - insbesondere der sozialwissenschaftlich orientierten Studien – liefert lediglich deskriptive Ergebnisse zur Arbeitssituation in den verschiedenen autonom-flexiblen Arbeitsformen. Es werden jedoch überwiegend keine eindeutigen, statistisch abgesicherten Zusammenhänge zwischen den Anforderungen und Folgen „neuer“ Selbstständigkeitsformen vorgelegt (vgl. Döhl et al., 2000; Vanselow, 2001; Baines, 1995).

### **3.7. Neue Selbstständige zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern – Zusammenfassung und Ableitungen für die vorliegende Studie**

Wie im vorangegangenen Kapitel dargestellt, verbirgt sich hinter dem Phänomen der Neuen Selbstständigkeit eine Vielfalt verschiedener Konzepte, für die nachfolgend eine Systematisierung unternommen werden soll.

Dargestellt wurden drei Forschungsperspektiven: Das Phänomen der Neuen Selbstständigen wird insbesondere im Bereich der sozialwissenschaftlichen Forschung als ein vom Typus des professionalisierten Selbstständigen der Industriegesellschaft abweichender neuer Sozialtypus des Solounternehmers betrachtet. Dagegen verwendet die Managementtheorie den Begriff des Neuen Selbstständigen für einen unternehmerisch orientierten Arbeitertypus. Dieser soll sich als interner oder externer Dienstleister verstehen, der weitgehend selbstständig, jedoch immer im Sinne des wirtschaftlichen Erfolges des Unternehmens und innerhalb dessen Herrschaftsgrenzen agiert. Übergreifende Ansätze, die sich vor allem in der Industriesoziologie finden, subsumieren beide Gruppen als neue Formen eines Erwerbstätigentypus, der sich immer weniger als Arbeitnehmer, sondern als Manager seiner eigenen Arbeitskraft verstehen soll. Dazu zählt, dass jeder Einzelne für seinen Arbeitsort, seine Arbeitszeit und seine berufliche Kompetenzentwicklung selbst verantwortlich ist und sein Einkommen abhängig von der Erreichung der vereinbarten Ziele und dem eingetretenen Resultat erzielt.

Eine einheitliche Klassifikation oder Systematik der Merkmale neuer Selbstständiger und ihrer Arbeitssituationen liegt zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor. Aus den in der Literatur vorfindbaren Beschreibungen werden folgende person- und systembezogene Hauptmerkmale neuer Selbstständigkeitsformen tabellarisch zusammengefasst:

*Tabelle 7: Personale, situationale und organisationale Merkmale neuer Selbstständigkeitsformen*

<p><b>Dominante Statusgruppen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• höher qualifizierte Angestellte</li> <li>• Expertenberufe</li> <li>• mittleres Management</li> <li>• Personen mit abgebrochener Berufsausbildung</li> <li>• Berufseinsteiger</li> </ul>		<p><b>Merkmale übergreifender Qualifikationsanforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• selbstregulative, kontinuierliche Kompetenzentwicklung</li> <li>• Verantwortungsbereitschaft</li> <li>• hohe Kundenorientierung, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit</li> <li>• Selbstmotivation und –management</li> <li>• Selbstvermarktlichung</li> <li>• Umgang mit wechselnden Aufgaben und Statuslagen</li> </ul>
<p><b>Organisationsformen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profitcenterstrukturen</li> <li>• Netzwerkorganisationen</li> <li>• virtuelle, modulare Organisationsformen</li> </ul>	<p><b>Neue Selbstständigkeitsformen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tele-/Mobilarbeit (beim Kunden)</li> <li>• Intrapreneurship</li> <li>• temporäre Projektgruppen</li> <li>• Freelancer, Selbstangestellte, freie Mitarbeiter</li> <li>• Sub-/Kleinstunternehmer</li> <li>• Außendienstmitarbeiter</li> </ul>	<p><b>Merkmale der Steuerung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• auftragsbezogene Bezahlung</li> <li>• Management by objectives</li> <li>• Stock Options</li> <li>• Ergebnisabhängige Vergütungsanteile</li> <li>• Prämien/Provisionen</li> </ul>
<p><b>Dominante Wirtschaftsbereiche:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marketing/Marktforschung</li> <li>• Umwelt-/Biotechnologie/F&amp;E</li> <li>• Softwareentwicklung/EV-Dienstleistungen</li> <li>• Unternehmensberatung</li> <li>• Medien/Kultur</li> </ul>		<p><b>Merkmale der Arbeitszeiten und –orte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wechselnde Arbeitsorte/-stellen</li> <li>• hohe Mobilität</li> <li>• individuelle, auftragsabhängige Gestaltung der Arbeitszeit</li> </ul>

Als Kernmerkmale des Phänomens der neuen Selbstständigkeit bei der Arbeit können somit im Wesentlichen die Elemente Selbststeuerung und Kontrolle, sowie Flexibilität betrachtet werden. Der Begriff der Flexibilität bezieht sich dabei sowohl auf eine raum-zeitliche, wie auch auf eine aufgaben- und statusbezogene Flexibilität. Für die nachfolgende Studie sollen zwei Formen autonom-flexibler Arbeitsformen im IT-Bereich, unternehmerische Angestellte (Intrapreneure) und Freelancer gegenübergestellt werden, die Kriterien einer Neuen Selbstständigkeit bei der Arbeit erfüllen.

Entgegen den Annahmen von Pongratz & Voß (2000) wird nicht von einem einheitlichen Typus eines Arbeitskraftunternehmers ausgegangen. Zur Entscheidung trug vor allem bei, dass sich Neue Selbstständige innerhalb und außerhalb von Organisationen aufgrund ihres unterschiedlichen Status (angestellt-selbstständig) und der damit verbundenen existenziellen Kontextfaktoren deutlich voneinander unterscheiden.

Zur Differenzierung soll eine Typologie Verwendung finden, in der vier idealtypische Arbeitstypen auf einem Kontinuum zwischen einer arbeitsteilig organisierten abhängigen Beschäftigung und einer klassischen selbstständigen Beschäftigung dargestellt werden.

*Tabelle 8: Verschiedene Typen von Akteuren am Beispiel des IT-Bereiches*

Arbeitstypus	Administrativer Mitarbeiter	Unternehmerischer Angestellter (Intrapreneur)	Selbstangestellter/ Freelancer	Unternehmer (klassischer Selbstständiger)
Merkmale				
Eigenkapitalausstattung	keine	keine	gering	hoch
Übernahme unternehmerischer Risiken	keine	gering	hoch	hoch
Selbstorganisation und –kontrolle	gering	hoch	hoch	hoch
Eigeninitiative	gering	hoch	hoch	hoch
Raum-zeitliche Flexibilität	gering	hoch	hoch	hoch

Der Idealtyp des administrativen Mitarbeiters entspricht dem des verberuflichten Arbeitnehmers im Konzept von Pongratz & Voß (1998). Hierbei handelt es sich um einen Mitarbeitertypus, der fest in einem Betrieb arbeitet, über geregelte Arbeitszeiten und Karrierepfade verfügt und in ein hierarchisch strukturiertes Organisationssystem von Anweisung und Kontrolle eingebunden ist. Die Arbeit ist stark durch geregelte Arbeitsabläufe und Verantwortlichkeiten geprägt und erfordert wenig Eigeninitiative. Risikoträger bezüglich der unternehmerischen Risiken ist der Arbeitgeber. Beispiele

für eine eher administrative Tätigkeit im IT-Bereich finden sich unter anderem in Rechenzentren. Die dort überwiegenden IT-Operateure verfügen in der Regel für ein hohes Ausbildungsniveau, ihre Arbeitsaufgabe besteht in der Überwachung von Prozessen auf Großrechnern sowie der Wartung von Hart- und Software für Kunden.

Dem gegenüber steht der Typus des Intrapreneurs oder unternehmerischen Angestellten. Dieser Typus ist wie der administrative Mitarbeiter in der Regel fest angestellt. Er arbeitet überwiegend in wechselnden Teams und temporären Kundenprojekten, in denen eine hohe Eigeninitiative und –verantwortung sowie unternehmerisches Denken und eine starke Kundenorientierung verlangt werden. Im Gegensatz zum administrativen Mitarbeiter verfügt der Intrapreneur über mehr Kontrolle und Selbstständigkeit bei der Arbeit. Aufgrund der engen Kundenkontakte wird vom Intrapreneur eine höhere raum-zeitliche und inhaltliche Flexibilität erwartet.

Als dritter, idealtypisch dargestellter Arbeitstypus, ist der Selbstangestellte, Freelancer oder Netzwerkunternehmer zu nennen. Hierbei handelt es sich um einen formal selbstständigen Erwerbstypus, der projektbezogen und auf eigene Rechnung arbeitet, in der Regel aber über keine Mitarbeiter und kein größeres Kapital wie der Unternehmer verfügt. Der Typus des Freelancers besitzt keinerlei Regelungen zur Arbeitszeit oder –orten, die berufliche Kontinuität und Zeitstrukturierung muss selbst hergestellt werden. Er trägt für seine Arbeit das volle Risiko bezüglich seiner Arbeitsauslastung sowie seiner Lebensrisiken wie Krankheit und Arbeitslosigkeit. Der Freelancer oder Selbstangestellte verkauft in erster Linie seine persönliche Arbeitsleistung, seine Tätigkeiten sind im Vergleich zum Unternehmer oftmals in einem engeren Weisungsbereich seiner Kunden angesiedelt (z. B. Arbeit beim Kunden vor Ort).

Dem gegenüber steht der Typus des Unternehmers. Steinmetz & Wright (1989) differenzieren hier zwischen zwei Unterformen. Der Typus des **Entrepreneurial capitalist** gilt als „klassische“ Form des Unternehmertums: Diese Selbstständigen sind in Besitz von ausreichend Kapital, um Mitarbeiter zu beschäftigen und nicht auf der operativen Ebene mitzuarbeiten. Dagegen wird die Gruppe der **Small employers** gestellt. Diese verfügen über eigenes Kapital, um Mitarbeiter zu beschäftigen, sie müssen jedoch selbst in ihrer Unternehmung mitarbeiten. Hierzu zählen etwa kleinere Gewerbebetriebe, aber auch Mikrounternehmen, bei denen etwa der Firmengründer in der Unternehmung mitarbeitet. Der Unternehmer ist gekennzeichnet durch eine hohe Eigeninitiative, auch er trägt das finanzielle Risiko für seine Unternehmung und verfügt über ein Residual-einkommen, dass sich aus seinen Gewinnen ergibt. Im Gegensatz zum Freelancer und zu den

abhängigen Beschäftigungsformen besitzt der Unternehmer eine größere unternehmerische Entscheidungsfreiheit. Er kann entscheiden, wann und wo er arbeitet, welche Projekte und Aufträge er annimmt, er handelt damit nicht weisungsgebunden (Pfeiffer, 1994).

#### **4. THEORIEN UND MODELLE DER BELASTUNGS- UND STRESSFORSCHUNG**

Die Ausführungen von Kapitel 3 haben deutlich gemacht, dass die Zunahme flexibler Arbeitsformen mit erweiterten Autonomiepotenzialen neben gesellschaftlichen Individualisierungstendenzen in erster Linie Folgen einer wachsenden Markt- und Kundenorientierung darstellen. Über die positiven oder negativen Auswirkungen dieser Veränderungen der Arbeit auf die Gesundheit und das Wohlbefinden existieren gegenwärtig widersprüchliche Aussagen. Aus arbeitspsychologischer Sicht gelten hoch ausgeprägte Freiheitsgrade und Selbstregulation bei der Arbeit zu den Kernelementen einer persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung (Hacker, 1986). Andererseits fallen mit flexiblen Arbeitszeitarrangements Standardisierungen und Begrenzungen weg, die den Arbeitenden innerhalb tayloristischer Produktionskonzepte Schutz vor psychischer und physischer Überforderung sicherten. Ziel der vorliegenden Arbeit soll es sein, herauszufinden, welche pathogenen bzw. gesundheitsförderlichen Merkmale neue autonom-flexible Arbeitsformen im Vergleich zu traditionellen Arbeitsformen aufweisen, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit beeinflussen.

Nicht zuletzt durch die Bemühungen der EU-Länder in Zusammenhang mit der Einführung eines umfassenden Arbeitsschutzgesetzes finden psychomente Belastungsfaktoren eine zunehmend stärkere Berücksichtigung im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dazu trägt bei, dass innerhalb unserer sich gegenwärtig stark ändernden Arbeitswelt die psychischen Arbeitsanforderungen im Vergleich zu den physischen absolut wachsen (vgl. Hacker, 1999; von Henniges, 1998). Nach Studien der International Labor Organization (ILO) gehen in Deutschland bereits 5,9% der durch Arbeitsunfähigkeit bedingten Ausfalltage auf psychische Belastungen zurück (Gabriel & Liimatainen, 2000). Nach Berechnungen des Verbandes Deutscher Rentenversicherer stieg die Zahl der aufgrund psychischer Erkrankungen vorzeitig verrenteten Erwerbstätigen im Zeitraum zwischen 1984 und 1999 deutlich an (vgl. Abbildung 5). Gründe hierfür werden unter anderem in der Verdichtung und Flexibilisierung von Arbeitsprozessen, dem Übertragen unternehmerischer Verantwortung sowie einer Zunahme psychisch fordernder Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor gesehen (Kastner, 1999).



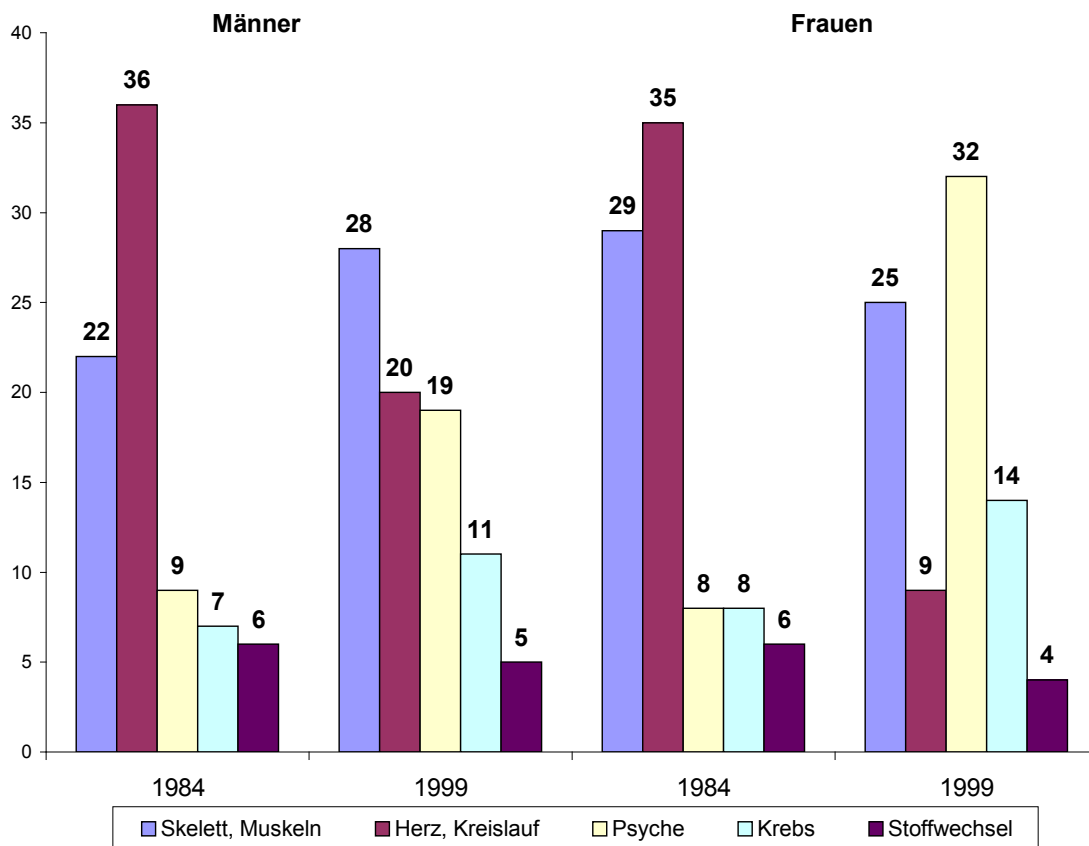


Abbildung 5: Prozentualer Anteil von Erkrankungen, die in den Jahren 1984-1999 zu einer Frühverrentung führten (Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherer, zit. nach Brödner, 2001, S. 5)

Die Erforschung psychomentaler Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit besitzt dabei innerhalb der Arbeitswissenschaft und -psychologie eine lange Forschungstradition. Forschungsschwerpunkte bildeten jedoch häufig die Auswirkungen fremdbestimmter Arbeit in fordistischen Arbeitsstrukturen. Eine Beschäftigung mit neuen Fragestellungen, die sich aus dem Strukturwandel der Arbeit ergeben, steckt dagegen noch in den Kinderschuhen.

Nachfolgend werden neben einer Begriffsbestimmung zunächst die Grundzüge und Erkenntnisse traditioneller Belastungs- und Stresskonzepte der Arbeitspsychologie dargestellt.

#### 4.1. Belastung und Beanspruchung

Die Stress- oder Belastungsforschung ist geprägt durch eine Vielfalt von Konzepten und Begrifflichkeiten. Während Mediziner und Psychologen eher der Terminologie „Stress“ zusprechen und dabei auf die Prozesse innerhalb des Menschen fokussieren, findet sich in der Arbeitswissenschaft eher der Begriff der „psychischen Belastung“.

Trotz oder gerade wegen vielfältiger Forschungsaktivitäten und Theoriebildungen in den letzten Jahrzehnten existieren bisher keine einheitlichen Begrifflichkeiten (Greif et al., 1991). Die nachstehende Tabelle soll die wichtigsten gängigen Begriffe zusammenführen:

Tabelle 9: Begrifflichkeiten für Belastungen und Beanspruchungen (Udris & Frese, 1988, S. 428)

Umwelt	Person (Folgen)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belastung</li> <li>• Belastungsfaktor</li> <li>• Load</li> <li>• Stressor</li> <li>• Stressfaktor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beanspruchung</li> <li>• Fehlbeanspruchung</li> <li>• Beanspruchungsfolge</li> <li>• Stress</li> <li>• Stressreaktion</li> <li>• Strain</li> </ul>

In der deutschsprachigen arbeitswissenschaftlichen Literatur wird überwiegend auf eine von Rohmert & Rutenfranz (1975, S. 8) eingeführte Definition verwiesen, nach der „**Belastungen** objektive, von außen auf den Menschen einwirkende Größen darstellen, die unabhängig von ihrer Auswirkung auf den Menschen definiert werden“. Die dieser Definition angelehnte Industrie-Norm ISO 10075-1 formuliert *psychische* Belastungen als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Beanspruchen diese den Menschen zu sehr, können sie psychische Ermüdung, Sättigung, Monotonie oder Stresszustände hervorrufen (Richter & Hacker, 1998; Greif et al., 1991).

Verschiedene auf den Menschen einwirkende Umgebungsbedingungen in der Arbeitswelt wurden inzwischen als Belastungen identifiziert, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Fehlbeanspruchung und damit zu gesundheitlichen Störungen führen können. McGrath (1982) zählt dazu beispielsweise (siehe Abbildung):

**Belastungen aus der Arbeitsaufgabe**

- hohe qualitative und quantitative Anforderungen
- unvollständige, partialisierte Aufgaben
- situativer Zeit- und Termindruck
- Informationsüberlastung
- unklare Aufgabenübertragung,
- widersprüchliche Anweisungen
- unerwartete Unterbrechungen und Störungen

**Belastungen aus der Arbeitsrolle**

- Verantwortung
- Konkurrenzverhalten unter den Mitarbeitern
- fehlende Unterstützung und Hilfeleistung
- Enttäuschung, fehlende Anerkennung
- Konflikte mit Vorgesetzten und Mitarbeitern

**Beanspruchungsfolgen****Belastungen aus dem Person-System**

- Angst vor Aufgaben, Mißerfolg, Tadel
- ineffiziente Handlungsstile
- fehlende Eignung, mangelnde Berufserfahrung
- familiäre Konflikte

**Belastungen aus der sozialen Umgebung**

- Betriebsklima
- Wechsel der Umgebung, der Mitarbeiter, des Aufgabenfeldes
- strukturelle Veränderungen im Unternehmen
- Informationsmängel

Abbildung 6: Belastungen in der Arbeitswelt (mod. nach McGrath, 1982)

Unter **Beanspruchungen** werden die Art und Intensität dieser Auswirkungen, also die Folge von Belastungen verstanden. Neben der Dauer und Höhe der Belastungen ist der Grad der resultierenden Beanspruchungen abhängig von Personcharakteristika wie Fähigkeiten und Motivation (von Rosenstiel, 1993) bzw. von den habituellen und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Auseinandersetzungsstrategien (ISO 10075). **Beanspruchungen** können muskuläre, sensorisch-nervliche Herz-Kreislauf-Beanspruchungen oder somatische Beanspruchungen darstellen. Psychische Belastungsfaktoren wirken somit auf verschiedenen Ebenen: der mentalen (Gedächtnis, Wahrnehmung), der emotionalen (Verhalten, Motivation) sowie der physischen Ebene. Demnach können alle beliebigen Stimuli als psychische Belastungen wirksam werden, auf die Menschen irgendwie reagieren, ebenso wie alle beliebigen Reaktionen als Beanspruchungen wirken können

(Greif et al., 1991). Rosenstiel (1993) definiert Beanspruchungen auch als eine Funktion der objektiven Belastungen und der Personmerkmale, die er in folgender Formel zusammenfasst:

$$\text{Beanspruchung} = f(\text{Belastung}, \text{Personmerkmale})$$

Verschiedene Formen der Beanspruchung lassen sich als Folgen von Belastungen intrapsychisch feststellen. Man unterscheidet kurzfristige bis langfristige Reaktionen mit physischen oder psychischen Krankheitscharakter. Kaufmann, Pornschlegel & Udris (1982, S.24) geben in der folgenden Tabelle einen Überblick der Beanspruchungsfolgen:

Tabelle 10: Überblick über Formen von Beanspruchungsfolgen (Kaufmann, Pornschlegel & Udris, 1982, S. 24)

		Kurzfristige aktuelle Reaktionen	Mittel bis langfristige chronische Reaktionen
physiologisch, somatisch		<ul style="list-style-type: none"> <li>erhöhte Herzfrequenz</li> <li>Blutdrucksteigerung</li> <li>Adrenalinausschüttung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>allgemeine psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen</li> <li>Unzufriedenheit, Resignation, Depression</li> </ul>
psychisch		<ul style="list-style-type: none"> <li>Anspannung</li> <li>Frustration</li> <li>Ärger</li> <li>Ermüdungs-, Sättigungsgefühle, Monotonie</li> </ul>	
verhaltensmäßig	individuell	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leistungsschwankung</li> <li>Nachlassen der Konzentration</li> <li>Fehler</li> <li>Schlechte sensumotorische Koordination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vermehrter Nikotin-/Alkohol- und/oder Tablettenkonsum</li> <li>Fehlzeiten</li> </ul>
	sozial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konflikte</li> <li>Streit</li> <li>Aggression gegen andere</li> <li>Rückzug innerhalb und außerhalb der Arbeit</li> </ul>	

Differenzialpsychologisch unterscheiden Richter & Hacker (1998) sowie Scheuch & Schröder (1991) vier verschiedene Formen psychischer (Fehl-)Beanspruchungen: Psychische Sättigung, Monotonie, Psychische Ermüdung und Stress.

**Psychische Sättigung** beschreibt einen ärgerlich-unruhigen, unlustbetonten Spannungszustand. Kennzeichen psychischer Sättigung ist eine mit Widerwillen erlebte Sinnlosigkeit, die sich aus dem

Widerspruch persönlicher Wertvorstellungen und den Arbeitsanforderungen ergeben kann (Richter & Hacker, 1998). Dem entgegen bezeichnet der **Monotoniezustand** als Folge einförmiger Arbeit einen Zustand der Deaktivierung. Dieser kann durch z. B. durch Tätigkeitswechsel schlagartig beseitigt werden.

Von **psychischer Ermüdung** wird gesprochen, wenn eine durch andauernde, vorwiegend psychisch beanspruchende Arbeitstätigkeit bedingte Stabilitätsbeeinträchtigung der Tätigkeitsregulation vorliegt. Psychische Ermüdung wird als Folgeerscheinung vorwiegend psychisch beanspruchender Tätigkeiten definiert, die durch Erholungsprozesse allmählich restituiert werden kann.

**Stress** kennzeichnet nach Richter & Hacker (1998) eine komplexe psychophysiologische Reaktion auf eine als unannehmbar bis bedrohlich erlebte, konflikthafte Fehlbeanspruchung, die aus extremer Überforderung resultieren kann, ebenso aber auch aus Unterforderungen der Leistungsvoraussetzungen und der Infragestellung persönlich bedeutender Ziele und widersprüchlicher Anforderungen.

In eine ähnliche Richtung geht auch die Definition von Greif et al. (1991, S. 13), die Stress als einen „subjektiv intensiv unangenehmen Spannungszustand“ bezeichnen, der aus einer Befürchtung entsteht, dass eine aversive, subjektiv zeitlich nahe und subjektiv lang andauernde Situation wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv unwahrscheinlich ist. Diese verengte Definition von Stress als eine emotional negative, unangenehm erlebte Beanspruchung herrscht vor allem in den Sozialwissenschaften vor, während in den Humanwissenschaften ein überwiegend neutraler Begriff von Stress als unspezifische Reaktion eines Organismus auf jede Anforderung Verwendung findet (Selye, 1954; Luczak, 1987)

Ähnlich wie Lazarus & Launier (1984) definieren Hancock, Shigell & Loewenthal (1985) den Begriff Stress. Stressreaktionen werden dabei als Wechselbeziehungen zwischen Anforderungen der (Arbeits-) Aufträge und den Leistungsvoraussetzungen oder Ressourcen einer Person aufgefasst. Erst ein Missverhältnis (Missfit) zwischen beiden Komponenten führt danach zu Beanspruchungen.

Nach McGrath (1982, S. 442) hingegen ergibt sich potenzieller Stress immer dann, wenn eine Person in einer Umweltsituation eine Anforderung wahrnimmt, welche die zu ihrer Bewältigung notwendigen Fähigkeiten und Kräfte zu übersteigen droht. Hierbei spielt die antizipierte Ungewissheit bezüglich des Erfolges oder Misserfolges eine wichtige Rolle. Sie wird als Resultat des Verhältnisses zwischen der wahrgenommenen Schwierigkeit und der wahrgenommenen Fähigkeiten angesehen. Dabei soll mit zunehmendem kognizierten Gleichgewicht zwischen Anforderungen und

Fähigkeitsniveau die Beanspruchung zunehmen, da die Ungewissheit größer wird (von Rosenstiel, 1993). Eine zur Untermauerung dieses Zusammenhanges durchgeführte Studie mit Baseballspielern zeigte hierbei zwar, dass die Pulsrate von Spielern besonders hoch war, wenn zwei gleich gute Mannschaften aufeinander trafen. Allerdings blieb hierbei methodisch unklar, ob die Erhöhung der Pulsrate aus der größeren Ungewissheit, oder dem Anreizwert der Aufgabenstellung resultierte.

*Tabelle 11: Differenzierungsmerkmale unterschiedlicher Formen psychischer Fehlbeanspruchungen (Richter & Hacker, 1998, S. 68)*

Kriterium	Psychische Ermüdung	Monotonie	Psychische Sättigung	Stress
<b>Konfiguration auslösender Merkmale</b>	zeitlich anhaltende Forderungen an die Leistungsvoraussetzungen. Wird beschleunigt durch Überforderung	Unterforderung der Leistungsvoraussetzungen	erlebte fehlende Sinnhaftigkeit bei Bereitschaft zur Aufgabenrealisierung	objektive Überforderung ohne Ausweichmöglichkeit und/oder durch Erleben der Überforderung ausgelöste negative Emotionen
<b>Phänomenologie</b>	Erschöpfung, Müdigkeit ohne Langeweile	Langeweile, Interesselosigkeit	unlustbetonte Gereiztheit, Widerwillen	erregt-geängstigte Gespanntheit, Unruhe, Sorge
<b>Ausmaß der Abhängigkeit von Bewertungen</b>	gering	gering	hoch	hoch

Als weitere Form der Fehlbeanspruchung, die insbesondere bei dialogischen Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich beobachtet werden kann, gilt **Burnout**. Hierbei handelt es sich um einen Zustand psychischer, physischer, kognitiver und emotionaler Erschöpfung. Enzmann & Kleiber (1989) heben als Symptome die Wahrnehmung eines Verlustes von Energie mit Anzeichen von Erschöpfung und einem verringerten Engagement des Arbeitenden hervor. Maslach (1976) beschreibt Burnout als Syndrom reduzierter Leistungsfähigkeit, Depersonalisation und emotionaler Erschöpfung, die besonders bei Personen auftreten, die mit Menschen arbeiten. Für die Entstehung wird der enge und anhaltende Kontakt von Klienten angesehen, der zu einem chronischen Niveau emotionaler Belastung führen kann, die nicht ausreichend bewältigt werden können und die sich in emotionaler Erschöpfung bis hin zu Zynismus darstellen können (Richter & Hacker, 1998). Das zugrundeliegende Muster emotionaler Erschöpfung wird als das Gefühl zu beschreiben, durch die

Arbeit ausgelaugt, erledigt, ausgebrannt zu sein. Es schließt die Befürchtung mit ein, emotional zu verhärten.

Freudenberger (1974) beschreibt Burnout als Erschöpfung und Frustration aufgrund unrealistischer Erwartungen, die fremd- oder selbstverursacht sein können. Das Phänomen Burnout definiert er als einen Prozess des Sich-Entleerens, das Erschöpfen der eigenen körperlichen und seelischen Reserven. Er postuliert, dass zwar alle Berufsgruppen von Burnout betroffen sein können, besonders aber erfolgreiche und anspruchsvolle Persönlichkeiten betroffen seien.

Die von ihm beschriebene Symptomatik reicht von chronischer Müdigkeit, Ungeduld über Gleichgültigkeit, Zynismus bis hin zu Erschöpfung und psychosomatischen Beschwerden (Kernen, 1996).

Ein dem Burnout ähnliches Modell einer spezifischen Beanspruchungsform stellt das Konzept der **vitalen Erschöpfung** von Apples (1991) dar. Er definiert vitale Erschöpfung als einen Zustand, der durch Gefühle exzessiver Müdigkeit und Energielosigkeit, durch erhöhte „Dünnhäutigkeit“ sowie Demoralisierung gekennzeichnet ist. Appels et al. (1991) konnten in empirischen Studien einen Zusammenhang zwischen hohen Skalenwerten bei vitaler Erschöpfung und tödlichen bzw. nicht-tödlichen Infarktereignissen nachweisen. Siegrist (1996) betrachtet den Zustand der vitalen Erschöpfung auch als Endstadium einer Verausgabungskarriere, zu der besonders hoch kontrollambitionierte Personen häufiger disponiert sind. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Richter et al. (1996). Sie gehen davon aus, dass bestimmte Strategien der Anforderungsbewältigung in einem Zusammenhang stehen zu einer erhöhten Erholungsunfähigkeit, die mit dem Konzept der vitalen Erschöpfung vergleichbar ist. Richter postuliert, dass sich ein Zustand der Erholungsunfähigkeit als Folge einer Interaktion zwischen hohen, das Individuum fordernden Arbeitsanforderungen und bestimmten Verhaltensdispositionen wie exzessiven Planungsambitionen sowie der Neigung zur Ungeduld ausprägen. Im Vergleich zum Konzept des Typ-A-Verhaltens, das von einer Persönlichkeitsdisposition ausgeht, vermuten Richter et al. (1996) eher modifizierbare Bewältigungsstrategien, deren Wirkmechanismen erst durch bestimmte Auslöser innerhalb der Umwelt in Kraft treten.

#### 4.2. Stimulus-/Reaktions- und transaktionale Stressmodelle

Erklärungsansätze nach der Art der Wechselwirkung zwischen objektiven Belastungsfaktoren, subjektiver Beanspruchung und Bewältigungsverhalten von Personen wurden in verschiedensten Stresstheorien thematisiert, wobei jeweils physiologische, psychologische oder soziologische Prozesse im Mittelpunkt stehen. Udris & Frese (1988) unterscheiden Stimulus-, Response- und transaktionale Modelle.

**Stimuluskonzepte** definieren Stress primär durch die verschiedenen Belastungsfaktoren der Arbeits- und Lebenssituation, die auf einen Menschen einwirken, z. B. Katastrophen, Arbeitsplatzverluste, kritische Lebensereignisse (Udris & Frese, 1988). Zu den Stimuluskonzepten zählt etwa die Forschung rund um kritische Lebensereignisse (Dohrenwend & Dohrenwend, 1974), die davon ausgeht, dass besonders schwerwiegende Ereignisse (Stressoren) in Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand eines Menschen stehen. Lazarus & Launier (1981) merken jedoch kritisch an, dass diese Modelle nur die äußeren Reize betrachten, nicht jedoch individuelle Besonderheiten in der Bewertung und Bewältigung von Belastungen.

Dem entgegen determinieren **reaktionsorientierte Stresskonzepte** Stress oder Beanspruchungen primär über das Verhalten des Organismus und weitgehend unabhängig von deren Auslösfaktoren.

Als Begründer eines reaktionsorientierten Stresskonzeptes gilt Selye (1954). Er kommt in seinen physiologisch orientierten Arbeiten zu dem Ergebnis, dass verschiedene, für den Körper schädliche Einflüsse mit einem allgemeinen Antwortsymptom einher gehen (AAS). Der dreistufige Verlauf eines Stressereignisses besteht aus einer Alarmreaktion oder Schockphase, dem Stadium des Widerstandes oder der Adaptation an den Reiz. Besteht ein Stressor weiterhin, kann es Selye zufolge in der dritten Stufe zu einer vitalen Erschöpfungsreaktion kommen, bei der vitale Reserven angegriffen werden und es zu einem Zusammenbruch kommen kann. „Stress“ wird als körperlicher Zustand unter Belastung bestimmt, der bei länger andauernder und häufig wiederkehrender Belastung zu Schädigungen führt (Selye, 1954). Selye fokussiert dabei auf die bei einer Stressreaktion ablaufenden physiologischen Prozesse, bei denen besonders die Hypothalamus-Hypophysen-Nebennierenrinden-Achse mit Glucocorticoiden eine Rolle spielt (Domke, 1990). Er erweiterte das Konzept der Stressreaktion später durch die Unterscheidung von Eu- und Disstress auch um angenehme Reize.



Levi (1981) wie auch Frankenhäuser & Gardell (1976) konnten zeigen, dass externe Reize nicht von den ausgelösten psychischen Reaktionen zu trennen sind. Adrenalin und Noradrenalin werden je nach Emotionsqualität selektiv ausgeschüttet. Im Versuch zeigte sich, dass bei Anstrengung mit Erfolg eine Adrenalinexkretion vorherrscht, während bei Misserfolg ohne Anstrengung die Corticoexkretion überwiegt. Cooper (1987) folgert, dass Stress nicht als Reiz-Reaktions-Beziehung, sondern als interaktiver Prozess zu verstehen ist.

In diesem Kontext haben sich besonders befruchtend vor allem die **kognitiv-emotionalen Stresstheorien** ausgewirkt (Lazarus & Launier, 1981; Mc Grath, 1982). Sie fokussieren nicht auf die Reiz-Reaktions-Beziehung, vielmehr stehen die subjektiven Bewertungen des Ereignisses, Rückkopplungsprozesse und das Bewältigungsverhalten von Personen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Psychischer Stress resultiert hierbei aus Umweltsituationen, die von einer Person hinsichtlich ihres Wohlergehens als bedeutsam bewertet werden, aber gleichzeitig Anforderungen an das Individuum stellen, die dessen Bewältigungsmöglichkeiten beanspruchen oder überfordern (Lazarus & Folkman, 1984).

#### A) Primäre Bewertung des Wohlbefindens

Eine Situation wird betrachtet als:

- irrelevant
- günstig/positiv
- stressend      → Schädigung/Verlust
- Bedrohung
- Herausforderung

#### B) Sekundäre Bewertung, bezogen auf

- Bewältigungsmöglichkeiten (Coping Options)
- Bewältigungsfähigkeiten (Coping Resources)

#### C) Neubewertung der Situation

Rückkopplung: Information über eigene Reaktion und über die Umwelt, anschließende Reflexion

Abbildung 7: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (Udris & Frese, 1988, S. 431)

Die Beziehung zwischen Umwelt und Person wird als adaptiv angesehen, im Vordergrund stehen die subjektive Wahrnehmung und Bewertung, nicht der Reiz an sich. Im Modell stellen umweltbedingte

Anforderungen Ereignisse dar, die eine Anpassung des Individuums erfordern und bei Misserfolg negative Konsequenzen zeigen. Generell stellen kognitive Bewertungen sich als ständig ändernde Beurteilungen über die Bedeutung des laufenden Geschehens dar, es werden primäre von sekundären Bewertungen unterschieden (siehe Abbildung 7). In ihrem Transaktionsmodell erfolgen zunächst primäre Bewertungsprozesse, in denen ein Ereignis als irrelevant, angenehm-positiv oder schädlich einzustufen ist. Wird eine Situation als schädlich-stressend eingestuft, erfolgt die Bewertung hinsichtlich individueller Anpassungsfähigkeiten. Die Situation wird als Schädigung/Verlust, als Bedrohung oder als Herausforderung bewertet.

Ein irrelevantes oder positives Ereignis führt nach dem Modell zu keinerlei Anpassungs- oder Bewältigungsbemühungen. Bei Schädigung oder Verlust handelt es sich um eine bereits eingetretene Schädigung wie z. B. eine Störung des Selbstwertgefühles oder der sozialen Anerkennung.

Dem entgegen definieren die Autoren als Bedrohung eine antizipierte Schädigung oder Verlust einer Person, wobei sich Schädigung und Bedrohung häufig schwer untereinander trennen lassen.

Als Herausforderung werden hingegen solche Ereignisse wahrgenommen, wenn sich z. B. eine zu erbringende Leistung trotz zusätzlichem Aufwand einen Gewinn verspricht.

In der nachfolgenden Phase, der sekundären Bewertung erfolgt die Einschätzung verfügbarer Bewältigungsmöglichkeiten und -fähigkeiten (Coping). Dieses „secondary appraisal“ muss jedoch nicht zwingend zeitlich einer ersten Bewertung nachgeordnet sein, die kognitiven Prozesse beeinflussen sich gegenseitig. Sekundäre Bewertungen können einen Einfluss auf die Ausformung von primären Bewertungen haben.

Die **sekundäre Bewertung** bezieht sich auf die vorhandenen und mobilisierbaren Bewältigungsfähigkeiten einer Person, mit der stressenden Situation umgehen zu können. Lazarus & Launier (1981) unterscheiden hier verschiedene Bewältigungs- oder Copingstrategien: instrumentelles Coping durch Handlungen oder palliatives Coping durch eine intrapsychische Regulation der Emotionen. Coping kann verschiedene Ansatzpunkte haben, es kann auf die Umwelt, sich selbst oder auf beides gerichtet sein. Man unterscheidet Informationssuche, direkte Aktion, Aktionshemmung und intrapsychische Bewältigungsformen. Für das Wohlbefinden wird besonders die Flexibilität des Bewältigungsverhaltens als wichtig erachtet. Das Ziel von Bewältigungsverhalten umfasst dabei nicht nur die Problemlösung, sondern auch die Regulation von negativen Affekten.

Nach dem transaktionalen Stressmodell ergibt sich eine Neubewertung („Reappraisal“) auf Basis der Erfahrungen, die an das Individuum rückgemeldet wurden.

Als kritisch bei der Bewertung kognitiver Stressmodelle ist anzusehen, dass sie ausschließlich auf der Ebene subjektiver Einschätzung der Diskrepanz zwischen Umwelt und Fähigkeiten ausgegangen wird. Frese (1978) betont hier, dass die von Personen redefinierten Arbeitsbedingungen auch von objektiven Bedingungen determiniert sind, wobei sowohl die redefinierten wie auch die objektiven Arbeitsbedingungen als gleich wichtig anzusehen seien.

Weiterentwicklungen des transaktionalen Stressmodelles liegen unter anderem von Kastner (1994) sowie Greif et al. (1991) vor.

### 4.3. Arbeitspsychologische Ansätze der Belastungsforschung

#### 4.3.1. Das Belastungs-/Beanspruchungskonzept

Mit zu den ältesten Modellen zur Erklärung der (negativen) Auswirkungen von Arbeit zählt das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. Insbesondere durch seine Berücksichtigung in den DIN- und ISO-Normen (DIN 33400/33405 und ISO 6385) zur arbeitswissenschaftlichen Gestaltung von Arbeitssystemen hat es an Bedeutung gewonnen (Oesterreich, 1999).

Belastungs-Beanspruchungs-Konzepte gehen auf die Forschergruppe um Rohmert & Rutenfranz (1975) zurück. Sie stellen analog zu mechanistischen Modellen der Physik einen Zusammenhang her zwischen objektiv im Arbeitssystem wirkenden Einflussgrößen auf den Menschen sowie den im Menschen hervorgerufenen Wirkungen.

Nach Rutenfranz (1981) stammt der Begriff „Stress“ ursprünglich aus der Materialforschung und bedeutet „Druck“ oder „Gewicht“. Man bezeichnet damit die bei einer Stab-Biegeprobe ausgeübte Kraft auf das Material. Die im Material hierdurch resultierenden Änderungen werden als Strain oder Beanspruchung bezeichnet. Jedoch führt ein bestimmter „Stress“ oder „Load“ (Kraft) nicht bei jedem Stab zum gleichen „Strain“ (Beanspruchung).

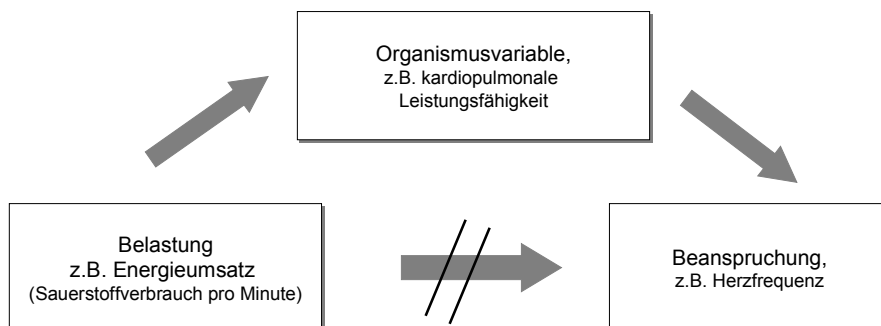


Abbildung 8: Belastungs-Beanspruchungskonzept nach Rutenfranz (1981, S. 382)

Verantwortlich für die Größe des Strain oder der Beanspruchung ist die sogenannte Materialkonstante, die übertragen auf den Menschen mit verschiedenen Leistungsvoraussetzungen eines Menschen verglichen werden kann. Diese sog. Organismusvariable wird wiederum verantwortlich dafür gemacht, dass objektiv gleich hohe Belastungen verschiedene Personen in unterschiedlichem Maße beanspruchen können. Isoliert erfassbare Belastungen aus Arbeitsaufträgen und Umgebungsbelastungen des Menschen werden dabei in einer mono-kausalen Ursachen-Wirkungs-Beziehung zu den resultierenden Beanspruchungen gesehen (Richter & Hacker, 1998). Im Mittelpunkt der Belastungs-Beanspruchungsforschung stand dabei lange die Analyse der Auswirkungen isolierter, überwiegend physischer Belastungen wie Lärm, Hitze oder chemische Stoffe.

Aufgrund der Veränderungen der Arbeitsbedingungen (z. B. Zunahme geistiger Arbeit) wurden Belastungs-/Beanspruchungskonzepte, die ihre Wurzeln in Modellen der physischen Beanspruchung von Arbeit haben, auf psychisch wirkende Belastungen ausgedehnt. Schwerpunkte bilden Analysen zur Bewertung der Arbeit, die bevorzugt anhand physiologischer Methoden oder durch das Arbeitsstudium vollzogen werden.

Der Begriff der Belastung hat im Konzept eine neutrale Bedeutung: Belastung in der Arbeit kann danach zu gering, optimal oder zu hoch beanspruchen, wobei Unterforderungen und Überforderungen auch als Fehlbeanspruchungen bezeichnet werden (Oesterreich, 1999).

Eine Reihe von Kritikpunkten werden aus arbeitspsychologischer Sicht an klassischen Belastungs-Beanspruchungs-Konzepten festgemacht. Dazu gehört neben der Verengung des Untersuchungsfeldes auf einen überwiegend physiologisch messbaren Leistungsaufwand insbesondere die Fokussierung auf Einzelbelastungen innerhalb einer stimulus-responseorientierten Kausalkette.

Gerade die Erfassung von Mehrfachbelastungen und den resultierenden Beanspruchungen, wie sie in der Arbeitswelt üblich sind, gestalten sich durch objektive Messparameter als schwierig. Dunckel (1985) merkt an, dass über die postulierten funktionalen Zusammenhänge von Mehrfachbelastungen und Beanspruchungen, also ob es sich um additive, multiplikative oder kompensatorische Wirkmechanismen handelt, keine Aussagen getroffen werden können. Auch multimethodale Ansätze mit physiologischen Ableitungen, Fremdbeurteilungen und subjektiven Einschätzungen verweisen häufig auf widersprüchliche und statistisch schwache Zusammenhänge (Luczak & Rohmert, 1997).

Weitere Kritikpunkte betreffen die weitgehende Ausblendung sozialer und organisationaler Belastungen und Konflikte, die mit überwiegend laborexperimentellen Arbeitsmethoden unberücksichtigt werden.

Aspekte wie Entscheidungsspielräume und Handlungsressourcen werden in der Analyse ebenso ausgeblendet wie aus der Belastung bzw. Beanspruchung resultierende Rückkopplungsprozesse mit der Umwelt, das heisst Handlungen, die auf eine aktive Änderung der Belastungssituation abzielen bzw. Bewältigungsstrategien, die Beanspruchungsfolgen zu kontrollieren (Gros, 1994). In Bezug auf arbeitspsychologische Aspekte der Gesundheit zeigen sich jedoch gerade dort Hinweise darauf, dass die Indikatoren des Wohlbefindens in erster Linie von den Regulationsanforderungen und Ressourcen einer Person abhängig sind, während psychische Befindensbeeinträchtigungen wie Angst, Depressivität und/oder Gereiztheit von den als Stressoren bezeichneten Faktoren wie physikalischen Umgebungsbelastungen, Zeitdruck, Rollenkonflikten beeinflusst werden (Oesterreich, 1999, S. 237). Richter & Hacker (1998) halten die klassische, mechanistische Auffassung der Belastungs-Beanspruchungs-Konzepte inzwischen für überwunden. Ihre Grundideen werden beispielsweise in der Auftrags-Auseinandersetzung-Konzeption von Hacker (1991) weiterentwickelt, bei der anstelle eines passiven Ertragens von Beanspruchungen eine aktive Auseinandersetzung mit einer veränderten Tätigkeitsregulation im Vordergrund steht.

#### **4.3.2. Das Demand-Control-Modell von Karasek und Theorell**

Ein weiteres anforderungsbezogenes Konzept zur Erklärung von Stresserlebnissen in der Arbeitswelt stellt das Demand-Control-Modell der Forschergruppe um Karasek dar.

Im Rahmen verschiedenster epidemiologischer Untersuchungen fanden Karasek und Theorell (1990) heraus, dass es berufs- und schichtabhängige Unterschiede hinsichtlich des Herz-Kreislauf-Risikos und des psychischen Wohlbefindens gibt. Hohe Inzidenzen für Herz-Kreislauf-Risiken ergaben sich besonders unter Schichtarbeitern, ungelernten Arbeitern und im primären Dienstleistungssektor (Karasek, 1979). Dagegen wiesen Akademiker und Landwirte deutlich niedrigere Herz-Kreislauf-Risiken auf.

Aufbauend auf diesen Ergebnissen wurde von der Forschergruppe Ende der 70er Jahre das sogenannte „job-strain-model“ entwickelt. Es setzt sich aus den Hauptdimensionen „job demands“ (Arbeitsanforderungen) und „decision latitude“ (Handlungsspielraum) zusammen. Später wurde das Modell durch die Hinzunahme von „social support“ (soziale Unterstützung) erweitert und als „demand-control-model“ bezeichnet. Zu den Grundannahmen des Modells zählt, dass höhere psychische Belastungen mit einem höheren Gesundheitsrisiko einher gehen, dieses Risiko sich noch vervielfacht, wenn zusätzlich wenige Entscheidungsspielräume vorliegen. Das Demand-Control-

Modell greift hierbei neben den Anforderungen und Belastungen einer Arbeitsaufgabe erstmalig organisationale Ressourcen auf, die geeignet sind, Stresssituationen abzupuffern.

Eine besonders wichtige Rolle in diesem Konzept spielen Belastungserfahrungen aus der Kombination zweier Faktoren von Arbeitsinhalten, die Anforderungsqualität sowie die Arbeitsteilung und die damit verbundene Kontrolle über den Arbeitsprozess.

Karasek & Theorell (1990) unterscheiden auf der Grundlage der Basisdimensionen „decision latitude“ und „job demands“ vier Haupttypen von Arbeitstätigkeiten, die ein verschieden hohes Gesundheitsrisiko aufweisen:

- „high strain jobs“ mit hohen Anforderungen und geringen Spielräumen,
- „low strain jobs“ mit niedrigen Anforderungen und hohen Spielräumen,
- „passive jobs“ mit niedrigen Anforderungen und niedrigen Spielräumen sowie
- „active jobs“ mit hohen Anforderungen und hohen Spielräumen.

Unter Hinzunahme des Faktors soziale Unterstützung zeigte sich bei solchen Personengruppen das höchste Risiko, bei denen Tätigkeiten mit hohen Anforderungen, geringen Spielräumen und geringer sozialer Unterstützung vorlagen (Johnson & Hall, 1988). Als abhängige Variablen dienten neben dem Ausmaß gesundheitlicher Beschwerden Faktoren wie Erschöpfung, Medikamentenkonsum, Absentismus sowie Mortalitätsraten (vgl. Kristensen, 1995).

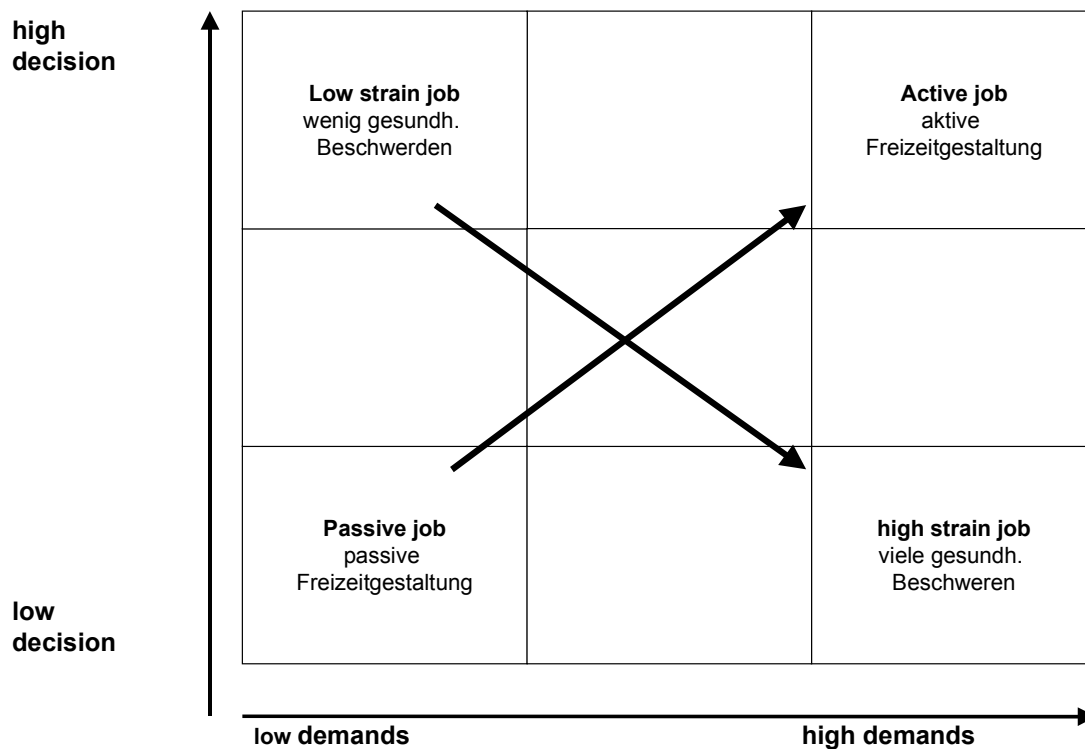


Abbildung 9: Demand-Control-Modell nach Karasek (Oesterreich, 1999, S. 158)

Welcher Tätigkeitstyp für welche Person der beste ist, hängt den Modellannahmen zufolge von den Einstellungen der betroffenen Person ab. Nach Karasek & Theorell (1990) sollten Personen, für die persönliche Entwicklungs- und Lernpotenziale wichtig sind, sich für Tätigkeiten mit hohen Anforderungen und hohen Entscheidungsspielräumen entscheiden, während „passive jobs“ für Personen geeignet sind, denen es primär um psychisches Wohlbefinden und eine gute Gesundheit geht. Offen bleibt hier jedoch die Frage, inwieweit Beschäftigte aufgrund situationaler Gegebenheiten (Arbeitsmarktsituation, Qualifikationsanforderungen etc.) überhaupt über die entsprechenden Freiheitsgrade der Wahl von Arbeitsbedingungen verfügen.

Obwohl die wissenschaftliche Tauglichkeit des Demand-Control-Modells inzwischen anhand von über hundert Studien als empirisch fundiert bewertet werden kann, gibt es eine Reihe methodischer und theoretischer Kritikpunkte, die sich insbesondere auf die Unklarheit der zugrundeliegenden Wirkmechanismen im Modell beziehen.



Kristensen (1995) zählt dazu, dass in der Regel mehr als zwei Dimensionen notwendig sind, um die psycho-soziale Arbeitsumgebung zu beschreiben. Ebenso stellen die Nichtberücksichtigung von interindividuellen Unterschieden der Copingpotenziale von Individuen, wie auch die Außerachtlassung der Leistungsstruktur an den untersuchten Arbeitsplätzen Punkte dar, die bei zukünftigen Untersuchungen stärkere Beachtung finden sollten.

#### **4.3.3. Handlungstheoretische Belastungsmodelle**

Das Konzept der vollständigen Tätigkeit ist als Ableitung aus der Handlungsregulationstheorie vor allem mit der Dresdener Forschungsgruppe rund um Hacker und Richter zuzuordnen. Die Handlungsregulationstheorie stellt ein übergreifendes Modell zur Erklärung der Regulationsvorgänge menschlichen Handelns dar, in dessen Vordergrund die Arbeitsaufgabe als Schnittstelle zwischen der Arbeitsorganisation und der individuellen Tätigkeitsregulation steht.

Nach dem Konzept der vollständigen Tätigkeit werden solche Tätigkeiten als beanspruchungsoptimal sowie gesundheits- und persönlichkeitsförderlich eingestuft, die möglichst vollständig sind, das heisst außer ausführenden auch planende, organisierende und kontrollierende Verrichtungen beinhalten.

Dazu zählen nach Hemmann et al. (1997):

- Vorbereitungsschritte, wie Zielstellungen und Planen von Vorgehensweisen,
- Organisationsschritte wie das Abstimmen der eigenen Verrichtungen mit anderen Personen, die am Auftrag beteiligt sind,
- Kontrollschritte als Rückkopplungen, Vergleichen von Zielen und Ergebnissen,
- Wechsel verschiedener Ebenen der psychischen Regulation.

Das Konzept der vollständigen Handlung gilt als stark beeinflusst durch die tayloristischen Arbeitsformen der Industriearbeit, bei denen von einer weitgehenden Einschränkung der Handlungen des Einzelnen durch zerstückelte, sinnentfremdete Teiltätigkeiten ausgegangen wird. Ein Grundmuster der Argumentation besteht darin, dass die in tayloristischen Arbeitsformen dominierenden partialisierten Tätigkeiten (z. B. Fließbandarbeiten, Call Center) einer Person weitgehend Möglichkeiten zu eigenen Zielsetzungen verwehren. Lösungswege und Pläne sind häufig vorgegeben, Entscheidungen werden von Ausführungen getrennt. Es wird davon ausgegangen, dass durch die Zerstückelung der Arbeit die besonderen Stärken und Fähigkeiten bei Problemen nicht eingesetzt werden können, was den Grundmerkmalen menschlichen Handelns widerspricht.

Der Begriff der Belastung wird in direkten Zusammenhang mit der Partialisierung der Handlung gebracht. Anstelle des Begriffes Belastung wird für den Begriff der psychischen Tätigkeitsanforderung plädiert, wobei von psychischen Belastungen immer dann gesprochen wird, wenn es sich um zu geringe Anforderungen handelt (Oesterreich, 1999).

Von Hacker (1991) stammt ein modifiziertes Belastungs-Beanspruchungs-Modell, das auch unter dem Namen Auftrags-Auseinandersetzung-Konzeption bekannt ist. Eine wesentliche Veränderung des Konzeptes im Vergleich zum traditionellen Belastungs-Beanspruchungs-Konzept wird darin gesehen, dass Belastungen nicht passiv erlitten werden, sondern im Sinne transaktionaler Modelle eine aktive Auseinandersetzung in einer veränderten Tätigkeitsregulation unter den Voraussetzungen verfügbaren Tätigkeitsspielraumes stattfindet.

Ausgangspunkt von Beanspruchungen bilden nach dem Konzept nicht Belastungen. Situationswahrnehmungen und -bewertungen sowie Leistungsvoraussetzungen bestimmen vielmehr mit, ob überhaupt Beanspruchungen entstehen und welcher Art sie sind.

Nach diesem Konzept führt die durch den Arbeitenden redefinierte Aufgabe, vermittelt durch die Bewältigung der Aufgaben, zu Beanspruchungsfolgen. Beanspruchungsfolgen entstehen danach in der Regulation von Tätigkeiten, verändern diese Regulation und äußern sich in einer aktiven Auseinandersetzung mit den Aufträgen. Als Moderator der Prozesse wird das Ausmaß der Freiheitsgrade bei der Arbeitsausführung angesehen, die in Abhängigkeit von der gewählten Strategie zu unterschiedlichen Leistungen und Beanspruchungen führen sollen.

Das Konzept der Auftrags-Auseinandersetzung-Konzeption geht im Gegensatz zur Belastungs-Beanspruchungs-Konzeption davon aus, dass durch die Auseinandersetzung mit Anforderungen nicht nur negative Beanspruchungsfolgen, sondern auch kompetenz- und leistungsförderliche Effekte resultieren können, die in Abhängigkeit von organisatorischen, sozialen und personalen Ressourcen zu sehen sind.

Die Autoren gehen davon aus, dass die Auseinandersetzung mit der Aufgabe hierbei in einem Zyklus von Destabilisierung und Restabilisierungsbemühungen verläuft. Aktive Regulationsveränderungen können auftreten als Aufwandssteigerung, die sich in einer erhöhten Anstrengung niederschlägt, einer Anspruchssenkung sowie in einer Veränderung der Arbeitsweisen.

Ein weiteres handlungstheoretisch fundiertes Stresskonzept legt Oesterreich (1999) vor.

Das Konzept Anforderung/Belastung unterscheidet im Gegensatz zum Modell der vollständigen Tätigkeit zwischen Anforderungen und Belastungen. Als Anforderungen werden vor allem Entscheidungsanforderungen sowie Kooperationsanforderungen gefasst. Belastungen werden dagegen

nicht als Anforderungen, die in einer Arbeitsaufgabe enthalten sind, sondern als Bedingungen betrachtet, die einer sachgerechten Erfüllung der Aufgabe entgegenstehen.

Oesterreich (1999) nennt hier Regulationsüberforderungen, die bei längerer Exposition menschliche Kapazität überschreiten und einen Mehrfachaufwand erzeugen, z. B. bei Überwachungstätigkeiten (hohe Aufmerksamkeitsanforderungen bei Reizarmut und geringen Entscheidungsprozessen) oder bei Arbeiten unter Zeitdruck. Diese werden unterschieden von Regulationsbehinderungen, welche zu massiven Störungen des Arbeitsablaufes führen wie etwa Lärm, schlechtes Werkzeug oder fehlende Informationen (Vieth, 1995).

Beide sehen in der Partialisierung des Arbeitshandels eine Hauptursache der Entstehung gesundheits- und persönlichkeitswidriger Arbeitsbedingungen. Fehlende Kontrolle erzeugt Stress aufgrund eingeschränkter Handlungsmöglichkeiten, Kontrolle reduziert gleichzeitig Stress über die Beeinflussung von Stressoren.

Die Erweiterung Handlungsspielräumen bei der Arbeit sowie die Vermittlung der entsprechenden Kompetenzen, die einen souveränen Umgang mit den neuen Spielräumen ermöglicht, werden dabei innerhalb der handlungspsychologischen Stresskonzeptionen als ein probates Mittel zur Reduzierung von Belastungen und Fehlbeanspruchungen angesehen (Leitner et al., 1987).

Zur Analyse und Bewertung von Tätigkeiten legt Hacker (1978) deshalb ein hierarchisches System mit verschiedenen Bewertungsebenen zugrunde, dass eine Einschätzung der Gesundheits- und Kompetenzförderlichkeit der Arbeit zu lassen soll. Hierarchisch bedeutet, dass jeweils vor dem Fortschreiten auf die nächst höhere Bewertungsebene die Mindestanforderungen der vorhergehenden Ebene erfüllt sein müssen (Ulich, 1994).

Zur Bewertung der Arbeitstätigkeiten wurde unter anderem das TBS-Verfahren (Tätigkeitsbewertungssystem) entwickelt, vom dem Versionen für Industrietätigkeiten sowie für geistige Tätigkeiten existieren. Beide Verfahren enthalten fünfzig Bewertungsskalen, mit denen Bereiche wie organisatorische und technische Rahmenbedingungen, Kooperation und Kommunikation, Verantwortung, kognitive Leistungen sowie Qualifikationserfordernisse abgedeckt werden.

**→ Stufe 1: Ausführbarkeit**

Erfüllung der anthropometrischen Normen und der sinnesphysiologischen Normwerte.

**→ Stufe 2: Schädigungslosigkeit**

Einhaltung der maximalen Arbeitsplatzkonzentrationen (MAK) für Gefahrstoffe, weitgehende Verhinderung von Unfällen und Berufskrankheiten.

**→ Stufe 3: Beeinträchtigungsfreiheit**

Die Tätigkeit kann ohne nachhaltige negative Beeinträchtigung psychophysiologischer Kennwerte durchgeführt werden.

**→ Stufe 4: Persönlichkeitsförderlichkeit**

Es besteht die Möglichkeit der Weiterentwicklung und des Lernens, es existieren Zeitanteile für selbstständige Verrichtungen.

*Abbildung 10: Analyseebenen zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Ulich (1994, S. 120)*

Hacker, Iwanowa und Richter (1996) verweisen auf Studien, nach denen vollständige Arbeitstätigkeiten mit mehr Arbeitsmotivation, weniger Ermüdung, Monotonieerleben und Sättigung sowie mit geringen Beschwerden einher gehen. Diese Annahme kann durch Oesterreich (1999) im Rahmen umfangreicher Reanalysen der Ergebnisse jedoch nicht bestätigt werden.

#### **4.3.4. Zusammenfassung und Bewertung der Modelle vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt**

Im vorangegangenen Kapitel wurden Begrifflichkeiten und Konzepte vorgestellt, die Aussagen zu gesundheitlichen Folgen von Arbeitstätigkeiten enthalten. Ein Schwerpunkt bildete dabei die Darstellung von drei arbeitspsychologischen Konzepten, welche die arbeitspsychologische Forschung stark geprägt haben: das Belastungs-Beanspruchungs-Modell, das Demand-Control-Modell sowie handlungspsychologische Konzepte (Vollständige Handlung, Belastung/Anforderung).

Alle drei Konzepte gehen von einem Zusammenhang zwischen Stressoren der Arbeit und ihren potenziellen negativen gesundheitlichen Folgen aus. Das Belastungs-Beanspruchungskonzept fokussiert dabei eher auf monokausale Zusammenhänge zwischen objektiv messbaren Belastungen und ihren Wirkungen auf den Menschen. Das Konzept Demand/Control sowie die handlungstheoretisch fundierten Ansätze betrachten in der Tradition von Lazarus & Launier (1981) vor allem die kognitiven Transaktionsprozesse, die je nach Bewertung und vorhandenen

Bewältigungsmöglichkeiten als stressauslösend oder auch lernförderlich betrachtet werden. Das Demand/Control-Modell sowie das Modell der vollständigen Tätigkeit unterscheiden jedoch zwischen Merkmalen der Arbeitstätigkeit, die gesundheitsförderlich oder -widrig sein können. So wird sowohl im Karasek-Modell wie auch in den handlungstheoretisch fundierten Modellen von einer förderlichen Wirkung von Entscheidungsspielräumen ausgegangen. Wer über entsprechende Entscheidungsspielräume bei der Arbeit verfügt, sollte auch bei hoher Arbeitsbelastung in der Lage sein, seine Aufgaben zu bewältigen. Dieser Effekt fand in Studien an Industriearbeitern nur eine schwache empirische Bestätigung (Greif et al., 1991). Leitner & Oesterreich (1999) fanden in einer groß angelegten Studie im Verwaltungsbereich keinen Hinweis zu puffernden Wirkung von Entscheidungsspielräumen. Übereinstimmend konnte dagegen in verschiedenen Studien ein puffernder Effekt von sozialer Unterstützung gefunden werden.

Innerhalb der sich gegenwärtig dramatisch veränderten Arbeitswelt mit veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen wie Globalisierung, Informatisierung oder dem Phänomen einer „flexibel-pluralen Unterbeschäftigung“ (Vieth, 1995, S. 61) stellt sich jedoch zunehmend die Frage, ob diese als allgemeingültig formulierten Erkenntnisse der Belastungsforschung auf neue Arbeitsformen übertragbar sind.

Festzuhalten bleibt, dass sich in Folge veränderter ökonomischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Managementkonzepte (z. B. Kundenorientierung, Einforderung unternehmerischen Denkens, erhöhte raum-zeitliche Flexibilität) neuartige Arbeitsanforderungen und Belastungsmuster ergeben, die in neueren Stresskonzepten zu berücksichtigen sind.

Dazu zählt etwa:

- Eine stärkere Berücksichtigung sozio-emotionaler Stressfaktoren, die in Zusammenhang mit der Zunahme von dialogischen Tätigkeiten stehen. Hier wird eine Zunahme von Beanspruchungswirkungen wie Burnout und vitaler Erschöpfung erwartet (siehe Kapitel 4).
- Umgang mit wechselnden Anforderungen durch sich ständig ändernde Aufgabenschwerpunkte, Phasen von Über- und Unterforderung bis hin zur Erwerbslosigkeit.
- Anforderung zur eigenverantwortlichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen wie auch Arbeitszeiten durch wegfallende Arbeitszeitregelungen. Baethge (1999) spricht auch von einer zunehmenden Subjektivierung objektiver Arbeitsanforderungen.

Ein wesentlicher Kritikpunkt traditioneller Stresskonzepte richtet darüber hinaus auf die reduzierte Systemperspektive vieler Belastungsmodelle, die sich ausschließlich auf die Merkmale der

Arbeitsaufgabe als stressauslösende oder kompetenzförderliche Bedingungsfaktoren beziehen („Primat der Aufgabe“). Dieser Fokussierung liegt die implizite Annahme zugrunde, dass es sich bei den zu analysierenden Tätigkeiten um sichere, unbefristeten Vollzeitverhältnisse in festen Betriebsstätte handelt, wie sie zu Zeiten tayloristischer Produktionsformen üblich waren.

Neuere Stresskonzepte wie etwa das Modell der Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996) verweisen jedoch auf deutliche gesundheitliche Risikopotenziale durch Statusbedrohungen (Karriereknick nach Downsizing, Erfahrung von Arbeitslosigkeit). Durch eine reduktionistische Betrachtung aufgabenbezogener Belastungen werden somit wesentliche Bedingungsfaktoren gesundheitlicher Risiken der Arbeit ausgeblendet. Die implizite Voraussetzung eines regulären, auf Dauer ausgerichteten Arbeitsverhältnisses (Normalarbeitsverhältnis) wirft darüber hinaus methodische Fragen auf.

Durch sich ständig ändernde Aufgabeninhalte oder Arbeitsvolumina, wie sie bei vielen Freelancern oder Beratern den Normalfall darstellen, gestaltet sich eine Prognose langfristiger Beanspruchungswirkungen, etwa durch Arbeitsplatzanalysen, als schwierig. Ähnliche methodische Fragestellungen ergeben sich bei der Arbeitsbewertung und –gestaltung bei flexiblen Erwerbsformen und Erwerbsbiografien (z. B. Patchwork-Karrieren).

Arbeitspsychologen wie Wotschak (1985) oder Vieth (1995) stellen insbesondere eine Übertragbarkeit der Annahmen handlungstheoretisch fundierter Belastungskonzepte für neue Arbeitsformen wie Team- bzw. Telearbeit, virtuelle oder freie Beschäftigungsverhältnisse in Frage.

Verschiedene Studien verweisen hier auf Ergebnisse, nach denen Personen mit erweiterten Handlungsspielräumen eine Erhöhung des wahrgenommenen Arbeitsdrucks sowie eine Verminderung der Erholungszeiten durch erhöhte Arbeitszeiten aufweisen (vgl. Wotschak, 1985; Domke, 1990).

Wotschak bezeichnet dieses Phänomen auch als „kontrollierte“ Autonomie. Er argumentiert, dass in tayloristischen Produktionssystemen mit einer Erhöhung der Qualifikation gleichzeitig eine Erweiterung des Handlungsspielraumes und der Partizipationsmöglichkeiten einherging, die wiederum zu geringen Belastungen führten. Dagegen finden sich in den neuen Arbeitsformen verstärkt ganzheitliche Arbeitsaufgaben mit erweiterten Handlungsspielräumen, die jedoch durch neue Kontrollmechanismen begleitet werden (ergebnisbezogene Vergütungen, Controlling der Wirtschaftsergebnisse einer Abteilung, Androhung von Deinvestment bei zu geringen Profiten, etc.).

Plädiert wird für eine ganzheitlichere Betrachtung des Arbeitssystems und seines Umfeldes (Arbeitsmarkt, Rahmenbedingungen der Leistungserbringung).

Weitere Kritikpunkte an den vorgestellten arbeitspsychologischen Stressmodellen betreffen die stark pathogene und arbeitsweltliche Ausrichtung der Stressmodelle.

Wie in den letzten Kapiteln dargestellt, ist unsere zukünftige Arbeitswelt insbesondere durch eine zunehmende Pluralisierung der Erwerbsformen und –biografien gekennzeichnet. Prognostiziert werden zum Teil völlig neue Konstellationen der Verbindung und Integration von Erwerbsarbeit und Privatleben. Eine innerhalb regulierter Arbeitsverhältnisse dominierende Trennung zwischen betrieblichen Erfordernissen und Freizeit verschwindet zunehmend, was sich am Beispiel von Telearbeitern und Selbstangestellten im Home Based Office gut belegen lässt (vgl. Treier, 2001). Konnten Belastungen und Beanspruchungswirkungen innerhalb traditioneller Arbeitsverhältnisse vielleicht noch zugeordnet werden, so erfordern diese neuen Arbeitsformen eine eindeutige Erweiterung der Analyseebenen. Nicht nur der Arbeitende, sondern der ganze Mensch mit seinen wechselnden Arbeits- und Lebensbedingungen, seinen Anforderungen, Bedürfnissen und Zielen muss in den Vordergrund der Betrachtung gesetzt werden, um zukünftig Aussagen über Beanspruchungswirkungen machen zu können. Über gesundheitsbezogene und psychosoziale Aspekte des Individuums hinaus sollten daher in einer ganzheitlich orientierten Analyse ebenso seine Bezugspersonen und sein soziales Umfeld einbezogen werden (Balliod et al., 1997).

Hinzu kommt ein bereits seit längerem formulierter Kritikpunkt an konventionellen Stressmodellen, der sich auf die primär pathogene Ausrichtung der Modelle bezieht. Im Vordergrund der Analyse steht die Identifizierung von akuten oder chronischen Belastungsfaktoren, welche die körperliche und psychische Gesundheit eines Individuums oder von Gruppen beeinträchtigen oder einer Bewältigung im Wege stehen.

Verstärkt findet sich in der Literatur die Auffassung wieder, dass zu einer ganzheitlichen Perspektive eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes vor allem die salutogenen, das heißt gesundheitsfördernden Potenziale der verschiedenen neuen Arbeitsformen eine stärkere Berücksichtigung finden (vgl. Antonovski, 1996). Gerade in flexibel ausgerichteten Arbeits- und Organisationsformen wird daher die Stärkung der individuellen Ressourcenpotenziale für eine gesundheitsförderliche Arbeits- und Lebensgestaltung eine größere Bedeutung zugemessen (Kastner &

Gerlmaier, 1999; Elke, 2001). Um eine entsprechende Ressourcenorientierung erweiterte Modelle werden im folgenden Kapitel darstellt.



## **5. RESSOURCENORIENTIERTE ANSÄTZE VON ARBEIT UND GESUNDHEIT**

Seit etwa Anfang der 90er Jahre zeichnet sich sowohl in der medizinischen, wie auch arbeitspsychologischen Forschung ein gravierender Paradigmenwechsel von einem eher pathogenetisch orientierten hin zu einem ressourcenorientierten Gesundheitsverständnis ab.

Eine Neukonzeptualisierung zeigt sich einerseits in einer Neudefinition von Gesundheit und Krankheit, wie auch in dem Versuch, die häufig überschätzte Bedeutung von Stressoren auf die Gesundheit zu relativieren (Becker, 1998; Antonovski, 1996).

Als ausschlaggebend für diese Entwicklungen wird insbesondere ein durch den Medizinsoziologen Aaron Antonovski (1979) bekannt gewordener Forschungsansatz angesehen, der als Salutogenese bezeichnet wird. Statt ausschließlich krankmachende Faktoren zu untersuchen, beinhaltet Salutogenese eine Betrachtung von Faktoren bzw. Ressourcen, die gesund erhalten.

### **5.1. Konstrukte eines positiven Gesundheitsbegriffs**

Innerhalb der Gesundheitsförderung, wie auch der Arbeitspsychologie, dominierte lange ein Gesundheitsbegriff, der die Gesundheit einer Person als die reine Abwesenheit von Krankheit verstand. Heute wird Gesundheit nach einem Verständnis der WHO als ein Zustand vollkommenen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens verstanden.

Gesundheit wird danach nicht als statischer Zustand, sondern vielmehr als dynamischer Entwicklungsprozess bewertet, der immer wieder neu hergestellt werden muss. (Udris et al., 1994). Das Gesundheitsniveau eines Menschen stellt sich hierbei als Resultat des momentanen Verhältnisses aus Schutz- und Risikofaktoren dar. Eine Person wird auf der Dimension Gesundheit nicht länger dichotom entweder als gesund oder krank bezeichnet. Gesundheits- und Krankheitsmerkmale können vielmehr koexistent auftreten (Antonovski, 1987).

Udris et al. (1991, S.8) definieren Gesundheit unter einer systemtheoretischen Perspektive auch als einen „transaktional bewirkten Zustand eines dynamischen Gleichgewichts zwischen dem Individuum, seinem autonomen Potenzialen wie Selbstorganisation und Selbsterneuerung und seiner ökologischen Umwelt“. Dieses dynamische Gleichgewicht resultiert auf der einen Seite aus den physischen, psychischen und sozialen Ressourcen einer Person sowie ihrer Schutz- und Abwehrmechanismen, der auf der anderen Seite potenziell krank machende Einflüsse der physikalischen, biologischen und sozialen Umwelt.

Badura (1993) betont als Bestimmungsstück eines positiven Gesundheitsbegriffes die Kompetenz oder Befähigung zur Problemlösung und Gefühlsregulierung, die durch ein positives Selbstbild, ein sicheres seelisches und somatisches Befinden erhalten und wiederhergestellt werden kann.

Ducki & Greiner (1992) verstehen Gesundheit unter einer handlungstheoretischen Perspektive vor allem als eine Entwicklung zur Handlungsfähigkeit. Wichtige Bestimmungsstücke der Gesundheit sind danach die Fähigkeit, Ziele zu setzen und diese zu verfolgen, die Einschätzung der eigenen Kompetenzen, die Fähigkeit zum Umgang mit Konflikten und Erfahrungen mit Copingstrategien.

Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist der tätige Mensch, der sich aktiv mit der Umwelt auseinandersetzt und versucht, sie nach eigenen Vorstellungen und Zielen zu gestalten. Unter handlungstheoretischer Perspektive nutzt und erweitert menschliches Handeln zugleich die materiellen Handlungsmöglichkeiten. Die lebenslange Entwicklungsfähigkeit, die Umwelt zu gestalten und gleichzeitig auch sein Handeln den äußeren Veränderungen anzupassen, kann als ein Gesundheitspotenzial angesehen werden.

Mit Ducki & Greiner (1992, S. 186) soll für die nachfolgende Studie davon ausgegangen werden, dass gesund ist, wer „sich aktiv, planvoll und zielgerichtet in seiner Welt bewegt, wer sich weiterentwickelt und nicht auf seinem Entwicklungsstand verharret. Gesund ist, wer sich vor dem Hintergrund langfristiger Zielsetzungen neue Handlungs- und Lebensbereiche durch Lernen erschließt“.

## 5.2. Zum Begriff der Salutogenese

Wie bereits eingangs erwähnt, wird der Gedanke der Erforschung gesundheitlicher Ressourcen und ihrer Wirkmechanismen besonders dem israelisch-amerikanischen Medizinsoziologen Aaron Antonovski (1979) zugeschrieben, der hierfür auch den Begriff **Salutogenese** prägte.

Grundlage der Salutogeneseforschung ist die Frage „Warum und wie bleibt jemand trotz verschiedener krankheitserregender Bedingungen (mikrobiologischen, chemischen, physikalischen, psychischen, sozialen oder kulturellen) gesund? Antonovski geht abweichend von einem pathogenetisch orientierten Stressorenmodell davon aus, dass Stressoren nicht unbedingt immanent schädlich sein müssen. In eigenen Untersuchungen, beispielsweise einer Studie über Schwangerschaftskomplikationen, konnte Antonovski empirische Belege dafür finden, dass ein hohes Ausmaß an Stressoren bei gleichzeitig hoher sozialer Unterstützung auch gesundheitsförderliche Aspekte beinhalten kann (ebd., 1996).

Ein Schwerpunkt des Salutogenesemodells von Antonovski liegt auf der Definition eines vierdimensionalen Gesundheits-Krankheitskontinuums, das er als Health-Ease/Dis-Ease-Kontium bezeichnet (HEDE-Kontinuum). Es geht davon aus, dass Menschen nicht entweder gesund oder krank sind, sondern mehr oder weniger gesund oder krank. Zur Lokalisation des Gesundheitsniveaus einer Person werden auf dem HEDE-Kontinuum verschiedene Dimensionen herangezogen:

- das Fehlen oder die Existenz von mehr oder weniger starken Schmerzen,
- das Fehlen oder die Existenz von mehr oder weniger großen Beeinträchtigungen von Lebensaktivitäten, die von der betreffenden Person als angemessen betrachtet werden,
- die von einem Gesundheitsexperten geäußerte günstige oder ungünstige Prognose,
- die von einem Gesundheitsexperten für notwendig erachteten Maßnahmen präventiver oder kurativer Art.

In seinem Gesundheitsmodell zeigt Antonovski auf, wie sozio-ökonomische Lebensbedingungen, die Berufsbiografie und die Arbeitsbedingungen einer Person sich auf deren Kohärenzsinn auswirken können. Zu den Bedingungen, die das Gesundheitsniveau einer Person beeinflussen, zählt Antonovski Stressoren. Diese werden als Anforderungen definiert, welche dem inneren oder äußeren Milieu eines Organismus gestellt werden und die dessen Homöostase beeinflussen kann. Auf Stressoren reagiert der Körper zunächst durch Anspannung, die eine heilsame, neutrale oder pathologische Auswirkungen haben können. Die Auswirkungen werden wiederum von der Stressbewältigung abhängig gemacht. Eine schlechte Spannungsbewältigung führt zum Stress-Syndrom und damit zu einer Verschiebung der Position auf dem HEDE-Kontinuum in Richtung Krankheit. Eine effiziente Stressbewältigung führt dagegen zu einer Verschiebung in Richtung Gesundheit.

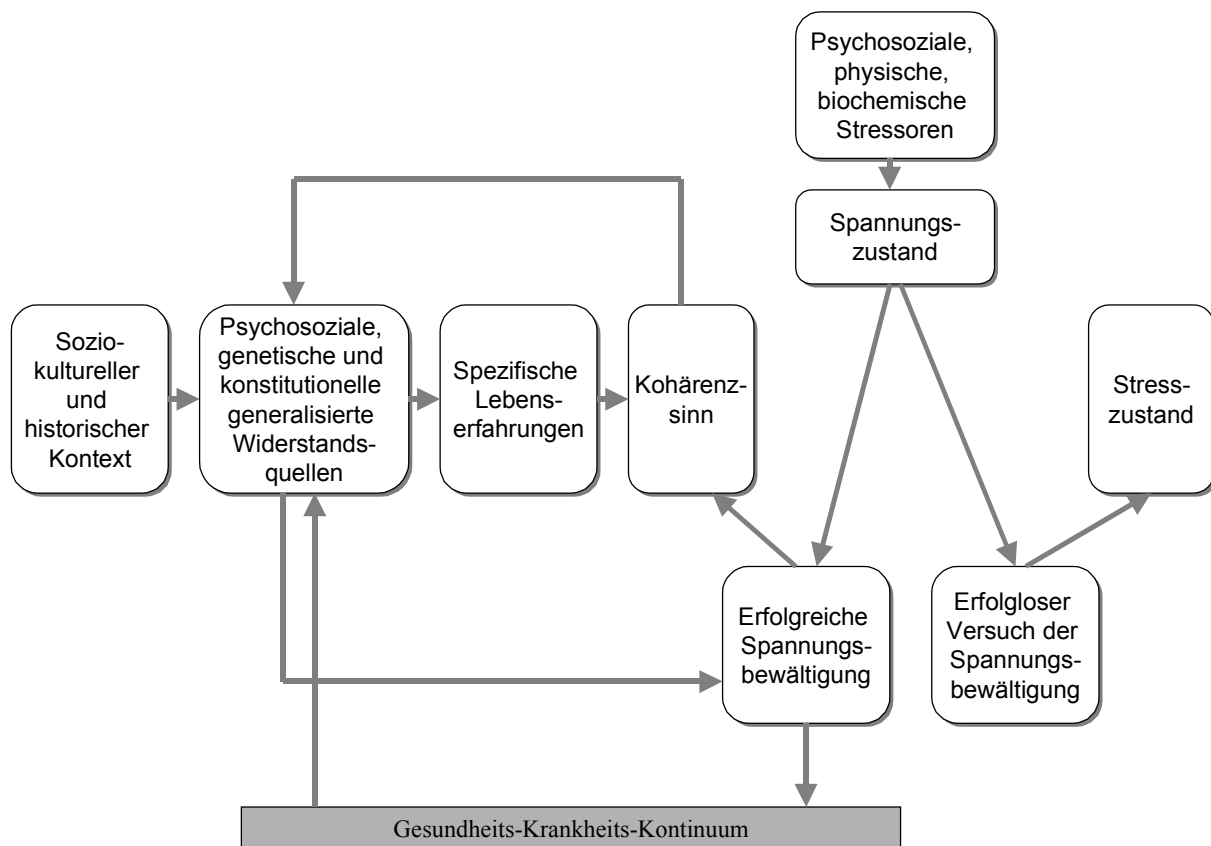


Abbildung 11: Gesundheits-/Krankheitskontinuum nach Antonovski (nach Becker, 1982, S.11)

Im Zentrum des salutogenetischen Modells stehen die Ressourcen, die ein Subjekt mobilisieren kann, um mit belastenden, widrigen und widersprüchlichen Alltagserfahrungen produktiv umzugehen und nicht krank zu werden (Keupp, 1994). Zu diesen „generalisierten Widerstandsquellen“ („generalized resistance resources“, GRR) werden Faktoren wie Problemlösekompetenz, Ich-Identität und soziale Unterstützungssysteme gezählt (Rimann & Udris, 1993). Die Wirksamkeit der Ressourcen hängt letztlich von einer zentralen Kompetenz ab, dem Gefühl der Kohärenz (vgl. 5.4.1.4.).

Das Konzept der Salutogenese hat innerhalb der Gesundheitspsychologie vor allem deshalb weite Beachtung gefunden, da es erstmalig die Frage nach gesundheitsfördernden bzw. erhaltenden Formen der Stressbewältigung aufwirft. Nach neueren Konzeptionen Antonovskis schaffen sowohl generalisierte Widerstandsressourcen, aber auch Stressoren Lebenserfahrungen, die durch eine

Partizipation an der Gestaltung des Ergebnisses den Sence Of Coherence (SOC) verstärken können. Stressoren werden definiert als Merkmale, die Entropie in ein System bringen können, also eine Lebenserfahrung, die durch Inkonsistenz, Unter- und Überforderung und fehlende Teilhabe an Entscheidungsprozessen charakterisiert ist.

Seit Anfang der 90er Jahre gewinnen auch innerhalb der Arbeitspsychologie salutogenetisch orientierte Modelle zur Erklärung von Zusammenhängen zwischen Arbeit und Gesundheit an Bedeutung. Im Gegensatz zu Antonovski, der als wesentliche Ressourcen vor allem das Kohärenzerleben einer Person in den Mittelpunkt der Forschung stellt, untersuchten Udriș et al. (1991) in einer Studie sowohl personale, also in der Person angelegte, und Umweltressourcen, die zur Aufrechterhaltung und Förderung von Gesundheit beitragen (vgl. auch 4.3.).

Ausgangspunkt der Untersuchung war die Annahme, dass die Nutzung salutogener Potenziale in der beruflichen Arbeit Ressourcen für die Erwerbstätigen bereithalten, um mit psychischen und physischen Belastungen so umzugehen, dass keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen entstehen sollen. In einer explorativen Studie wurden anhand von narrativen Interviews folgende Gesundheitsressourcen extrahiert:

- Gesunde zeichnen sich durch hohe berufliche Kompetenz aus sowie eine starke Identifikation mit dem Beruf.
- Objektive Kontrollspielräume sind ihnen wichtig, subjektive Kontrollambitionen werden aber nicht überbewertet.
- Die meisten gesunden Personen verfügen über ein stabiles soziales Netz, die einerseits vorhanden ist oder aktiv gesucht und aufrechterhalten wird.
- Lebensqualität, Glaube und Natur waren weitere wichtige Ressourcen, die von den Wissenschaftlern identifiziert wurden.

Als wichtige Ressourcen zur Bewältigung beruflicher Belastungen werden vor allem Kompetenzen und eine positive, selbstständige Persönlichkeit genannt. Relevante äußere Ressourcen stellen vor allem soziale Unterstützungspotenziale durch Arbeitskollegen dar, sowie eine aus der Arbeitstätigkeit resultierende Selbständigkeit durch Freiräume und Anerkennung dar.

In einer quantitativen Studie wurde die Hypothese überprüft, dass hohe Belastungen nur dann pathogen wirken, wenn nicht genügend gesundheitliche Ressourcen zur Verfügung stehen.

Ein Hauptergebnis der Studie war, dass hohe Belastungen und Störungen bei der Arbeit nicht unbedingt im Betrieb bewältigt werden müssen. Sofern im Privatbereich situative und soziale Res-

ourcen existieren, können diese toleriert werden, ohne dass es zu Auswirkungen auf die Gesundheit kommen muss.

### 5.3. Zum Begriff der Ressourcen

Eine Reihe unterschiedlicher personaler und Umweltfaktoren werden inzwischen innerhalb der gesundheits- wie arbeitspsychologischen Forschung hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Ressourcenfunktion untersucht.

Ressourcen werden hierbei als Hilfen oder Schutzfaktoren definiert, die für die Verhinderung von Krankheiten und die Erleichterung von Bewältigung nutzbar sind (Rimann & Udris, 1993). Richter & Hacker (1998, S. 25) definieren Ressourcen auch als Komponenten, die es erlauben, die eigenen Ziele anzustreben und unangenehme Einflüsse zu reduzieren. Als Schutzfaktoren werden sowohl individuelle, in der Person liegende Widerstandsquellen, als auch in der Umwelt liegende soziale und organisatorische Ressourcen betrachtet.

Die wissenschaftliche Betrachtung von gesundheitlichen Ressourcen findet sich inzwischen in den verschiedensten Fachgebieten wieder:

- In der Epidemiologie werden protektive Faktoren wie Hormone bei der Verminderung von Herz-Kreislaufisrisiken diskutiert (u. a. Buske-Kirschbaum et al., 1992).
- In der Medizinsoziologie beschäftigt man sich beispielsweise mit Aspekten der sozialen Lage als Gesundheitsressource (Siegrist, 1996).
- Stresstheoretisch orientierte Konzepte beziehen individuelle Ressourcen wie „sense of coherence“ oder Selbstwirksamkeit als Faktoren der Gesundheit mit ein.
- Seit Anfang der 90er Jahre beschäftigen sich deutschsprachige Arbeitspsychologen mit der Identifikation gesundheitsförderlicher Lebens- und Arbeitsbedingungen (Udris et al., 1991).

Gesundheitliche Ressourcen werden hierbei abweichend von den erweiterten Stressmodellen wie beispielsweise bei Karasek (1979) nicht nur als Schutzfaktoren im Prozess der Stressbewältigung angesehen, sondern als überdauernde Faktoren zur aktiven Auseinandersetzung mit der Umwelt und zur Gesunderhaltung verstanden. Zweck der Salutogenese ist demnach die Selbstorganisation und Selbsterneuerung des „gesunden“ Systems Individuum (Rimann & Udris, 1993, S.10).

Becker (1998) und Udris et al. (1991) klassifizieren Ressourcen in einem lebensweltlichen, also nicht ausschließlich auf die Arbeitswelt bezogenen Zusammenhang als eher globale Konstrukte. Sie unterscheiden situative bzw. externe Ressourcen und personale bzw. interne Ressourcen. Zu den externen Ressourcen werden Umweltfaktoren wie Wohnverhältnisse, materielle Sicherheit sowie

funktionierende soziale Beziehungen und befriedigende Arbeitsbedingungen gezählt. Als personale oder interne Ressourcen gelten eher situationskonstante, aber zugleich flexible gesunderhaltende und wiederherstellende Handlungsmuster oder kognitive Überzeugungssysteme. Hierzu existieren inzwischen eine Reihe von Konstrukten wie internale Kontrollüberzeugungen, Selbstwirksamkeit, „sense of coherence“, „hardiness“, seelische Gesundheit oder Bewältigungskompetenzen, deren Operationalisierungen durch deutliche Überschneidungen zueinander gekennzeichnet sind.

#### **5.4. Ressourcenkonstrukte in der Arbeits- und Gesundheitspsychologie**

Nachfolgend wird ein Überblick über die in der Stressforschung und Gesundheitspsychologie gängigen Konstrukte interner und externer Ressourcen gegeben, die für die vorliegende Fragestellung von Bedeutung sind. Nach einer Klassifikation von Becker (1995) werden dabei im Wesentlichen personale und Umweltressourcen voneinander unterschieden.

##### **5.4.1. Personale Ressourcen**

Insbesondere gesundheitspsychologisch orientierte Forschungsansätze beschäftigten sich hierbei mit den verschiedenen internen Ressourcen, über die eine Person verfügt, um Anforderungen bzw. stressreiche Situationen bewältigen zu können. Als personale Ressourcen werden habitualisierte, situationskonstante, aber zugleich flexible, gesund erhaltende und wiederherstellende Handlungsmuster sowie kognitive Überzeugungssysteme der Person verstanden (Greiner, 1998). Ausgangspunkt der Erforschung interner Ressourcen ist die Frage, welche Verhaltensdispositionen eine Rolle bei der Wahrnehmung und Verarbeitung von stressreichen Situationen spielen. Zu diesen personalen Ressourcen zählen etwa Selbstwirksamkeitserwartungen, Kohärenzerleben, interne Kontrollüberzeugungen und Bewältigungskompetenzen, auf die unter anderem im nachfolgenden Abschnitt eingegangen werden soll.

##### **5.4.1.1. Selbstwirksamkeitserwartungen (self-efficacy)**

In vielen Studien unterschiedlicher Forschungsrichtungen wird der Verhaltenskontrolle bzw. Kompetenzerwartung einer Person ein bedeutender Einfluss hinsichtlich der Initiierung und Aufrechterhaltung gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen bestätigt. Die Theorie der Selbstwirksamkeit ist im Rahmen der sozialen Lerntheorie entstanden und bildet ein Modell zur Erklärung psychologischer Lern- und Veränderungsprozesse. Selbstwirksamkeit wird von Bandura (1986, S.

390), der dieses Konzept maßgeblich geprägt hat, definiert als „peoples judgement of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performance“. Selbstwirksamkeitserwartungen werden demnach unter der Voraussetzung adäquater Fähigkeiten als entscheidende Determinanten einer erfolgreichen Handlungsausführung angesehen. Bandura unterscheidet hier zwischen Selbstwirksamkeitserwartungen (efficacy expectations) und Ergebniserwartungen (outcome expectations). Die Selbstwirksamkeit einer Person basiert auf den Erwartungen bestimmter Kontingenzen zwischen Person und Umwelt, d. h. eine Person erwartet, dass sie in einer bestimmten Situation ein Verhalten ausführen kann. Ergebniserwartungen betreffen dagegen die Kontingenzen zwischen der Handlung und den Konsequenzen der Handlung, also die Erwartung, dass ein bestimmtes Verhalten positive Folgen beinhaltet.

Selbstwirksamkeit beschreibt damit als allgemeines Konstrukt das Ausmaß des Vertrauens einer Person in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen, ein Verhalten ausführen zu können (Hornung & Gutscher, 1994). Selbstwirksamkeits- und Kompetenzerwartungen sind nicht als stabile Persönlichkeitseigenschaften anzusehen. Vielmehr handelt es sich um situationsabhängige, variable Kognitionen, die durch Erfahrungen erworben werden. Dieser Erwerb kann über persönliche Erfahrungen, stellvertretende Erfahrungen, Selbstinstruktionen und physiologische Erregungsprozesse erfolgen. Selbstwirksamkeitserwartungen unterliegen hierbei einem internen Attributionsprozess der eigenen Bewältigungsmöglichkeiten, die mit den objektiven Handlungsressourcen nicht entsprechen müssen (Bengel, 1993). Generell können hohe Kompetenzerwartungen zur Entwicklung einer aktiven Handlungsorientierung beitragen.

Studien aus den verschiedensten Bereichen verweisen auf den Ressourcencharakter von Selbstwirksamkeitserwartungen in Bezug auf eine erfolgreiche Handlungsregulation.

So konnten Ell et al. (1989) in einer Studie an Krebspatienten einen engen Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeitserwartungen und emotionalen Befinden und mentaler Gesundheit aufzeigen.

#### **5.4.1.2. Hardiness**

In Zusammenhang mit der Beobachtung, dass einige Mitarbeiter in Stresssituationen eher empfänglich sind für stressbedingte Krankheiten als andere, entstand das H-Konzept von Kobbasa (1982). Kobbasa interpretiert „hardiness“ als einen Persönlichkeitsstil, der Commitment, Kontrolle und Herausforderung beinhaltet und Stress neutralisieren kann. Die Komponente Commitment soll dabei den Grad des Eingebundenseins („involvement“) einer Person zum Ausdruck bringen. Dies ist verbunden mit der Fähigkeit, an die Wichtigkeit und den Zweck dessen zu glauben, was man ist und



was man in der Lage zu tun ist. Personen, die über hohe Ausprägungen von „hardiness“ verfügen, sollen darüber hinaus neugierig sein, sie investieren viel in eigenes Engagement und den Aufbau sozialer Beziehungen. Kontrolle zeigt sich durch ein hohes Ausmaß an Verantwortlichkeit und der Fähigkeit, ein vielfältiges Repertoire an Bewältigungsmöglichkeiten aufzubauen. Als Herausforderung wird die Überzeugung umschrieben, dass Lernen und Veränderung der persönlichen Entfaltung förderlicher sind als Stabilität und Sicherheit.

Kombasa (1982) untersuchte Krankheitsverläufe und H-Komponenten in Längsschnittstudien an Managern. Danach verringerten stark ausgeprägte H-Komponenten die Wahrscheinlichkeit, aufgrund von Stressbedingungen krank zu werden.

Schwenkmezger et al. (1994) merken hierzu kritisch an, dass es sich um ein relativ breites Konstrukt handelt, dessen interner Bezug der einzelnen Komponenten untereinander bislang ungeklärt ist. Dennoch verweisen eine Reihe von Studien darauf, dass „hardiness“ eine effektive Bewältigung fördert und weniger anfällig gegenüber Stress macht.

#### **5.4.1.3. Internale Kontrollüberzeugungen**

Auch den Kontrollüberzeugungen einer Person wird in vielen Studien eine Ressourcenfunktion zugeschrieben. Nach Rotter (1966) werden internale von externalen Kontrollüberzeugungen unterschieden. Personen mit einer internalen Kontrollüberzeugung sind danach eher sicher, ihr Schicksal selbst beeinflussen zu können, während Personen mit externaler Kontrollüberzeugung glauben, dass sie wenig Einfluss auf die Gestaltung ihrer Umwelt nehmen können. Studien im Gesundheitsbereich verweisen darauf, dass Personen mit einer höheren internalen Kontrollüberzeugung glauben, einen Einfluss auf die Erhaltung ihrer Gesundheit zu haben und sich deswegen gesundheitsförderlicher zu verhalten als Personen mit externalen Attributionsmustern. Begley & Boyed (1987) fanden einen Zusammenhang zwischen beruflichem Erfolg und internalen Kontrollüberzeugungen. Auch Frese (1998) geht davon aus, dass Personen, die eher externaler Kontrollattributionen aufweisen, aufgrund ihres Glaubens, nichts bewegen zu können, tatsächlich erfolgloser sind als internal Kontrollierende.

Eine Vielzahl von Studien deutet auf den Ressourcenstatus interner Kontrollüberzeugungen hin. Terry (1992) konnte zeigen, dass in einer Gruppe von Postinfarktpatienten die internal attribuierten Patienten weniger ängstlich waren und ihren Bewältigungserfolg als höher einschätzten. Zudem wiesen sie geringere Beeinträchtigungen bei Freizeit- und sozialen Aktivitäten auf.

#### 5.4.1.4. Sense of coherence

Eine der in der jüngsten Zeit häufig thematisierten internen Ressourcen bildet der Kohärenzsinn von Antonovski (1979). Er geht davon aus, dass es ähnlich dem H-Konzept von Kambasa eine generelle Lebenseinstellung und Bewältigungsressource gibt, die den Menschen widerstandsfähiger gegenüber Stressoren macht. Bei dem Konstrukt des Kohärenzsinn („sense of coherence“, SOC) handelt es sich um eine globale Orientierung, die ausdrückt,

- „in welchem Umfang jemand ein generalisiertes, überdauerndes, jedoch dynamisches Gefühl des Vertrauens besitzt, dass Ereignisse in der eigenen inneren und äußeren Umwelt im Lebenslauf strukturiert, vorhersehbar und erklärbar sind und
- dass Ressourcen verfügbar sind, um diesen Anforderungen gerecht zu werden und
- dass diese Anforderungen herausfordernd sowie eines Einsatzes und Engagements wert sind“ (Udris, Kraft & Mussmann, 1991, S. 15).

In seinem Fragebogen zum Kohärenzsinn hat Antonovski diese drei Komponenten folgendermaßen operationalisiert:

- Comprehensibility: Die Einsicht oder Verstehbarkeit von Ereignissen wird operationalisiert als das Ausmaß, die internen und externen Reize, mit denen man konfrontiert ist, kognitiv sinnvoll, das heißt geordnet, konsistent und strukturiert wahrzunehmen und nicht als ungeordnet, chaotisch und zufällig.
- Manageability: Die Handhabbarkeit wird definiert als das Ausmaß, in dem man wahrnimmt, dass die einem zur Verfügung stehenden Ressourcen geeignet sind, den Anforderungen durch die einströmenden Reize zu entsprechen.
- Meaningfulness: Die Skala erfasst das Ausmaß des Gefühles, dass das Leben einen Sinn hat und dass zumindest einige die Anforderungen und Probleme, die einem das Leben auferlegt hat, willkommene Herausforderungen sein können.

Antonovski (1987) vertritt die Auffassung, dass sich der SOC im Erwachsenenalter mehr oder weniger fixiert. Retest-Analysen im Zeitraum von einem oder zwei Jahren verwiesen jedoch auf eine eher geringe Retest-Reliabilität der Skala. Auch Sack & Lamprecht (1994) konnten nach einer Psychotherapie deutliche Veränderungen des SOC feststellen, was unter der Voraussetzung eines reliablen Instrumentes eher gegen eine stabile Persönlichkeitsdisposition spricht.

Dem Konstrukt des Kohärenzsинns werden teilweise deutliche Überschneidungen mit anderen psychischen Ressourcenvariablen zugeschrieben, z. B. der Selbstwirksamkeit, dem Selbstwertgefühl und der psychischen Gesundheit (vgl. Becker, 1998).

#### **5.4.2. Umweltressourcen**

Als Umweltressourcen werden sowohl Ressourcenpotenziale bezeichnet, die in der Arbeitssituation einer Person liegen, wie auch seinem gesamten sozialen und gesellschaftlichen Umfeld.

##### **5.4.2.1. Vielfältigkeit und Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe**

Insbesondere in der Arbeitspsychologie nimmt die Beschaffenheit der Arbeitsaufgabe eine wichtige Rolle bei der Beurteilung der Gesundheits- und Kompetenzförderlichkeit einer Arbeitstätigkeit ein. Sowohl innerhalb der Handlungsregulationstheorie als auch in Motivationstheorien wird davon ausgegangen, dass zerstückelte, sinnentleerte Tätigkeiten zu psychischen Befindensbeeinträchtigungen und Motivationsverlusten führen können. Das Konzept der vollständigen Aufgabe geht im Umkehrschluss davon aus, dass Tätigkeiten, die vorbereitende, ausführende und kontrollierende Anteile beinhalten, eher Möglichkeiten eigener Zielsetzungen, der Übernahme von Verantwortung sowie eine inhaltvolle Kooperation zulassen (Hacker, 1986).

Ähnliche Aussagen zu einem Ressourcencharakter ganzheitlicher und vielfältiger Arbeitsaufgaben machen etwa Hackman & Oldham (1976) in ihrem Motivationsmodell. Sie gehen davon aus, dass Arbeitsmerkmale wie Vielfältigkeit, Rückmeldung und Autonomie, vermittelt über eine erhöhte Sinnhaftigkeit und erlebte Verantwortung, zu einer erhöhten intrinsischen Arbeitsmotivation führt.

##### **5.4.2.2. Handlungs- und Kontrollspielraum**

Einen weiteren wichtigen Stellenwert in der Erforschung gesundheitsförderlicher Ressourcen bei der Arbeit nimmt das Konzept des Kontroll- oder Handlungsspielraumes ein.

Begriffe wie Handlungs- bzw. Tätigkeitsspielraum, Freiheitsgrade, Kontrolle, Autonomie und „job decision latitude“ beschreiben nach Semmer (1990) dabei im Wesentlichen übereinstimmend die Möglichkeit, Einfluss auf seine Angelegenheiten zu nehmen, über möglichst viele Aspekte seines Lebens und seiner Arbeit selbst zu entscheiden oder mitzuentcheiden.

Bezogen auf die Arbeitstätigkeit liegt eine Handlungskontrolle etwa dann vor, wenn die Möglichkeit besteht, verschiedene Arbeitsaufträge über den Tag zu verteilen oder weniger beanspruchende Tätigkeiten in Leistungstiefs zu legen und schwierige Aufgaben dann zu erfüllen, wenn Konzen-

tration und Leistung leicht fallen. Nach Ulich (1994) ist der Handlungsspielraum als Resultat zweier Dimensionen zu sehen: der horizontalen Dimension des Tätigkeitsspielraumes, die die Varietät der Arbeitsvollzüge erfasst sowie der vertikalen Dimension des Entscheidungs- und Kontrollspielraumes, die Planungs-, Arbeits- und Kontrollprozesse zusammenfasst. Hacker (1978) differenziert den Handlungs- und Entscheidungsspielraum voneinander. Als Handlungsspielraum definiert er die „Summe der Freiheitsgrade, d. h. der Möglichkeiten zum unterschiedlichen aufgabenbezogenen Handeln in Bezug auf Mitteleinsatz, Verfahrenswahl und zeitlicher Organisation von Aufgabenbestandteilen“ (S. 72). Der Entscheidungsspielraum eines Arbeitenden ist wiederum gekennzeichnet durch das Ausmaß der Entscheidungskompetenz zur Festlegung bzw. Abgrenzung von Tätigkeiten oder Aufgaben. Die Größe des Entscheidungsspielraumes ist determiniert durch das Ausmaß der Autonomie, die mit einer bestimmten Tätigkeit verbunden ist.

Insbesondere in den handlungstheoretischen Stresskonzepten wird dem Handlungsspielraum eine bedeutende Rolle bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitstätigkeiten zugesprochen. Durch die Erweiterung von Freiheitsgraden des Arbeitenden sollen die typischen Restriktionen der tayloristisch organisierten Arbeit beseitigt oder gepuffert werden können. Gleichzeitig wird innerhalb des Konzeptes davon ausgegangen, dass der Grad der Kontrolle konfundiert ist mit den Beteiligungs- und Einflussmöglichkeiten des Arbeitenden.

Freiheitsgraden bei der Ausführung der Arbeit werden dabei zwei wesentliche Funktionen zugeschrieben. Das Vorhandensein von Freiheitsgraden stellt einerseits eine Ressource bei der Bewältigung von Arbeitsaufgaben dar. Semmer & Udris (1993) gehen andererseits davon aus, dass bereits das Wissen um die Möglichkeit der Nutzung von Freiräumen einen positiven Effekt auf das Wohlbefinden ausübt. Für die positive Wirkung von Handlungsspielräumen wird ein grundlegendes menschliches Grundbedürfnis nach Durchschaubarkeit, Verstehbarkeit und Beherrschbarkeit von Ereignissen in der Umgebung der Person verantwortlich gemacht.

Dem Handlungs- bzw. Kontrollspielraum innerhalb einer Arbeitstätigkeit wird vor allem in der Stressforschung ein stressabpuffernder Effekt zugeschrieben. Greif et al. (1991) konnten in einer groß angelegten Studie mit Industriearbeitern zeigen, dass Tätigkeitsspielräume sich auf die Ausprägung psychosomatischer Beschwerden auswirken, wenn Mehrfachbelastungen vorliegen.

Dem entgegen fand Zapf (1991) in einer Stichprobe von EDV-Spezialisten bei hohen Kontrollspielräumen eine erhöhte Gereiztheit und Belastetheit. Er diskutiert, inwiefern erweiterte Handlungsspielräume in Kombination mit Zeitdruck und Arbeitsunterbrechungen ein Risiko der Überforderung in sich bergen.

### 5.4.2.3. Soziale Unterstützung

Der ursprünglich aus der Sozialepidemiologie stammende Begriff der sozialen Unterstützung findet inzwischen auch in der Gesundheits- und Arbeitspsychologie als gesundheitliche Ressource eine weite Verbreitung. Udris (1990) versteht unter sozialer Unterstützung Transaktionen von Ressourcen zwischen den Mitgliedern eines sozialen Netzwerkes mit dem Ziel der Aufrechterhaltung bzw. Verbesserung des Wohlbefindens. Schwarzer & Leppin (1989) sehen „social support“ als mehrdimensionales Konstrukt an, das emotionale, instrumentelle, informatorische Unterstützung beinhaltet wie Status-Support, Gemeinschaftserleben oder Bewertungsunterstützung.

Innerhalb der Arbeitspsychologie findet sich besonders der Verweis eines puffernden Effektes von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. Untersuchungen von Karasek (1979) und Greif et al. (1991) zeigen, dass sich in Belastungssituationen die Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten in einer Verminderung gesundheitlicher Beschwerden darstellt. Soziale Unterstützung soll danach einen moderierenden Einfluss auf das Zusammenspiel von Belastungen und Beanspruchungen haben.

Erklärungsmuster für die Wirksamkeit sozialer Unterstützung liegen nach Udris (1990) vor allem in

- der kognitiven Umwertung belastender Aspekte durch das Wissen um potenzielle Unterstützung,
- der Mobilisierung von Hilfeverhalten,
- der Stabilisierung des Selbstkonzeptes und
- in einer neuroendokrinen Systemberuhigung.

Ebenso werden Transaktionen externer Ressourcen wie sozialer Unterstützung und interner Ressourcen wie dem Konzept der kognitiven Kontrolle angenommen. Verschiedene Studien verweisen darauf, dass Personen, die überwiegend internale Attributionsmuster aufweisen, eher in der Lage sind, soziale Unterstützung zu stabilisieren. Neben sozialen Unterstützungsressourcen in der Arbeitswelt wurden die positiven Effekte sozialer Unterstützung auch für den Privatbereich untersucht.

Soziale Netzwerke können aber auch als Quelle von sozialem Stress fungieren. Partner, Kinder, Verwandte oder Freunde stellen Anforderungen, üben Kontrolle aus oder haben selbst Probleme. Sie bergen wie Schwarzer & Leppin (1989) verdeutlichen, sowohl positive als auch negative Potenziale in sich. Baumann et al. (1999) kommen in einem Vergleich verschiedener Studien zu dem Schluss, dass sich bereichsspezifische Effekte ergeben können. Positive Effekte des sozialen Netzwerkes beeinflussen positive Bereiche der Befindlichkeit, soziale Belastungen beeinflussen den negativen Effektbereich, nicht jedoch den positiven.

Dem Ressourcencharakter sozialer Netzwerke kommt insbesondere für die Zielgruppe von Freelancern und Beratern mit hohen Mobilitätsanforderungen und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien eine besondere Bedeutung zu. Hierbei ist von Verschiebung klassischer Netzwerkstrukturen zugunsten flexibler, zeitlich begrenzter sozialer Strukturen auszugehen, von der ein Einfluss auf die Ressourcenfunktion zu erwarten ist. Untersuchungen wie etwa von Strehmel (1993) deuten darauf hin, dass gerade Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien verringerte Unterstützungspotenziale aufweisen und somit eine wichtige gesundheitliche Ressource nicht nutzbar gemacht werden kann.

#### **5.4.2.4. Ökonomische Ressourcen**

Eine weitere wichtige Ressource, die insbesondere in der Arbeitspsychologie aufgrund der Fokussierung von Tätigkeiten in Normalarbeitsverhältnissen bisher wenig Beachtung gefunden hat, bezieht sich auf die ökonomischen Kontextbedingungen, in denen sich eine Person befindet. Hornung & Gutscher (1996) gehen davon aus, dass ökonomische Ressourcen wie Besitztümer, Geld oder Vorräte in eine ganzheitliche Betrachtung der Ressourcensituation einer Person einzubeziehen seien. Becker et al. (1996) konnten in einer pfadanalytischen Untersuchung zeigen, dass der Faktor ökonomische Ressourcen einen maßgeblichen Einfluss auf den aktuellen Gesundheitsstatus von Personen ausübt. Sie kommen zu dem Schluss, dass das ausreichende Vorhandensein von Einkommen oder Besitztümern eine Ressource darstellt, während eine zu geringe Verfügung über ökonomische Ressourcen (z. B. Geldnot) ebenso als Stressor wirken kann.

Wie Studien innerhalb der Sozialepidemiologie zur sozialen Ungleichheit aufzeigen, besitzen Individuen mit geringem Status in der Regel etwa höhere Morbiditäts- und Mortalitätsraten. Studien von Oppolzer (1993) verweisen darauf, dass entgegen der landläufigen Meinung Herz-Kreislauf-Erkrankungen, aber auch Leberzirrhose, Lungen- und Magenkrebs in unteren Schichten häufiger vorkommen. Ungelernte Arbeiter sind sozialepidemiologischen Studien zufolge viermal so oft von psychiatrischen Erkrankungen betroffen wie qualifizierte Arbeiter. Zu diesen Ergebnissen existieren verschiedene Erklärungsmuster. Dazu zählen, dass untere Klassen

- mehr sozialen Stressoren ausgesetzt sind,
- über geringere soziale Ressourcen verfügen und
- aufgrund einer schlechteren Bildung weniger adäquate persönliche Ressourcen besitzen.

## 5.5. Ressourcenorientierte Wirkmodelle der Gesundheit

Während eine Vielzahl von Studien einzelne Ressourcen hinsichtlich ihrer gesundheitsförderlichen Wirkung in Untersuchungen einschließt, zielen Gesundheitsmodelle umfassender auf die Beschreibung, Analyse, Erklärung und Vorhersage des gesundheitlichen Befindens einer Person ab (Dlugosch, 1994).

Nachfolgend werden zwei komplexere Modelle zur Erklärung der Wirkweise gesundheitlicher Anforderungen und Ressourcen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden dargestellt sowie ein erweitertes Modell für die vorliegende Fragestellung entworfen.

### 5.5.1. Transaktionspotenzialmodell von Gutscher, Hornung und Flury-Kleuber (1998)

Bisher wurden Ressourcen in stressthematischen Bezug ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Bewältigung von Anforderungen gesehen, die auf diese Weise die Gesundheit des Menschen schützen sollen (Hornung & Gutscher, 1994, S.74). Innerhalb eines von den Autoren entwickelten Ressourcentransaktionsmodells bzw. eines erweiterten Transaktionspotenzialmodells stellen die persönlichen Handlungs- sowie die Umweltressourcen Potenziale für Ressourcen für die Gesamtheit der Grundbedingungen menschlichen Lebens dar.

Das **Transaktionspotenzialmodell** geht von der Vorstellung aus, dass die Gesundheit eines Menschen als das Funktionieren eines dynamischen physischen und psychischen Systems zu verstehen ist. Dies schließt im Wesentlichen die Zielbereiche Selbsterhaltung (Homöostase, Selbsterhaltung und –erweiterung) und Fortpflanzung mit ein.

Transaktionen werden in diesem Zusammenhang definiert als wechselseitige Stoff-Flüsse zwischen individuumsinternen und –externen Transaktionspotenzialen (Gutscher et al., 1999, S.52).

Es wird davon ausgegangen, dass

1. Individuen über eine bestimmte Ausstattung an Transaktionspotenzialen verfügen,
2. Transaktionen zwischen Individuum und Umwelt stattfinden im Sinne eines wechselseitigen Austausches,
3. die wechselseitigen Transaktionen sowohl auf der Individuumsseite als auch der Umweltseite zu einer Veränderung der Struktur führen. Ziel des Individuums ist es demnach, für sein gesundes Funktionieren Transaktionspotenziale seiner physischen und sozialen Umwelt für sich nutzbar zu machen.

Die Autoren unterscheiden weiter zwischen Transaktionspotenzialen, die lebensbegünstigend sind, also Aspekte, welche die Selbstregulations- und Adaptationsfähigkeit erhöhen, sowie lebensbedrohenden Transaktionspotenzialen oder Stressoren, welche die Selbstregulationsfähigkeit herabsetzen.

**Ressourcen** werden als lebensbegünstigende Transaktionspotenziale verstanden, auf die Menschen in ihrer Bestrebung zur Selbsterhaltung und Weiterentwicklung angewiesen sind und die sie durch die vorhandenen Handlungsressourcen nutzbar machen können. Transaktionseffekte sind dabei immer als Ergebnis von Wechselwirkungen zwischen Transaktionspotenzialen auf der Individuums- und der Umweltseite zu sehen. Der Umgang mit Transaktionen stellt somit eine Schlüsselqualifikation der Gesundheit dar (Kernen, 1998, S. 45).

**Stressoren** werden dagegen als überwiegend lebensbedrohende Transaktionspotenziale definiert.

Bisher wurden Ressourcen in stressthematischen Bezug ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Bewältigung von Anforderungen gesehen, die auf diese Weise die Gesundheit des Menschen schützen sollen (Hornung & Gutscher, 1994, S.74). Innerhalb des Ressourcentransaktionsmodells stellen die persönlichen Handlungs- sowie die Umweltressourcen Potenziale für die Gesamtheit der Grundbedingungen menschlichen Lebens dar.

**Umweltressourcen** sind als Ressourcenreservoir zu verstehen, welche in unterschiedlichen Situationen und Zeiten eine andere Qualität aufweisen kann. Um die Überlebensfähigkeit eines Individuums zu gewährleisten, sind entsprechende **Handlungsressourcen** notwendig.

Der Mensch wird dabei nicht nur als ein physisch realisierter Organismus, wie dies in den Belastungs-Beanspruchungsmodellen häufig impliziert wird, angesehen, sondern als erlebnisfähiges Subjekt, das willentlich Einfluss nimmt.

Nicht nur dem Individuum, sondern auch der Umwelt wird eine aktive Rolle zugesprochen. Die (soziale) Umwelt kann ebenfalls Transaktionen auslösen und damit auf das Individuen einwirken, unter anderem als Anforderungen oder Belastungen aus der sozialen Umwelt, physikalischen Gefährdungen etc., die als ressourcenmindernd einzustufen sind.

Innerhalb des Ressourcentransaktionsmodells bzw. des Transaktionspotenzialmodells werden verschiedene Ressourcen der Umwelt subsumiert, die einen Einfluss auf die Gesundheit einer Person haben können.

Bedeutsame Umweltressourcen stellen physikalische, psychosoziale und soziokulturelle Ressourcen für die Anpassungs- und Bewältigungsprozesse einer Person dar. Als globale Umweltressourcen



führen Hornung & Gutscher (1994) Aspekte wie Frieden, angemessene Wohnbedingungen, Bildung, Ernährung, Einkommen, ein stabiles Ökosystem sowie soziale Gerechtigkeit an. **Physikalische Transaktionspotenziale** beziehen sich auf Rahmenbedingungen des Lebens wie Luft, Wasser, anorganische Rohstoffe und Raum. Einerseits werden damit Transaktionsprozesse wie Atmung thematisiert, andererseits werden physikalische Ressourcen wie Rohstoffe u. a. mit Hilfe von psychischen Ressourcen wie deklaratorischem Wissen und physischen Transaktionspotenzialen wie Leistungsfähigkeit nutzbar gemacht.

Als **biologische Transaktionspotenziale** gelten organische Rohstoffe wie z. B. Nahrung. **Technische Transaktionspotenziale** stellen alle Werkzeuge und Maschinen oder Hilfsmittel dar, dessen Nutzung wiederum von der Verfügbarkeit des notwendigen Transformationswissens abhängig ist.

**Ökonomische Transaktionen** stellen Besitztümer, Geld oder Vorräte dar, die sofern genügend vorhanden sind, als Ressourcen wirken können und sofern zu wenige zur Verfügung stehen (Geldnot) zu Stressoren werden können.

**Psychosoziale Transaktionspotenziale** beruhen auf sozialer Interaktion. Sie beschreiben Aspekte wie emotionale und soziale Unterstützung durch Freunde, Bekannte oder anderen Akteure. Dazu zählen unter anderem soziale Netzwerke, bei denen unter dem Aspekt der Bewältigung von Belastungen beispielsweise Confidant-Beziehungen als psychische Schutzfaktoren eine bedeutende Rolle spielen (Hornung & Gutscher, 1994, S. 74). Als Stressoren dagegen gelten Hass, Ablehnung und andere soziale Stressoren. Die Nutzung psychosozialer Ressourcen setzt wiederum beim Individuum soziale Kompetenz voraus, um derartige Ressourcen für sich nutzbar machen zu können.

Als **soziokulturelle Transaktionspotenziale** sind alle in der Umwelt gespeicherte Erfahrungen, Wissens Elemente, Werte, Normen und Regeln zu verstehen, die wiederum in verschiedensten Formen vorliegen (Texte, Bilder, Computerprogramme etc.).

Auf Seiten des Individuums liegen sowohl psychophysische als auch psychische Transaktionspotenziale vor. Die Nutzung individuumsexterner Ressourcen erfordert den adäquaten Einsatz individuumsterner Ressourcen. So können z. B. objektiv vorhandene Freiheitsgrade bei der Ausführung einer Arbeitstätigkeit nicht oder nur ungenügend genutzt werden, wenn das Individuum sie beispielsweise nicht wahrnimmt bzw. ungenügende Kompetenzen besitzt, um diese für sich zu nutzen (Ängste etc.).

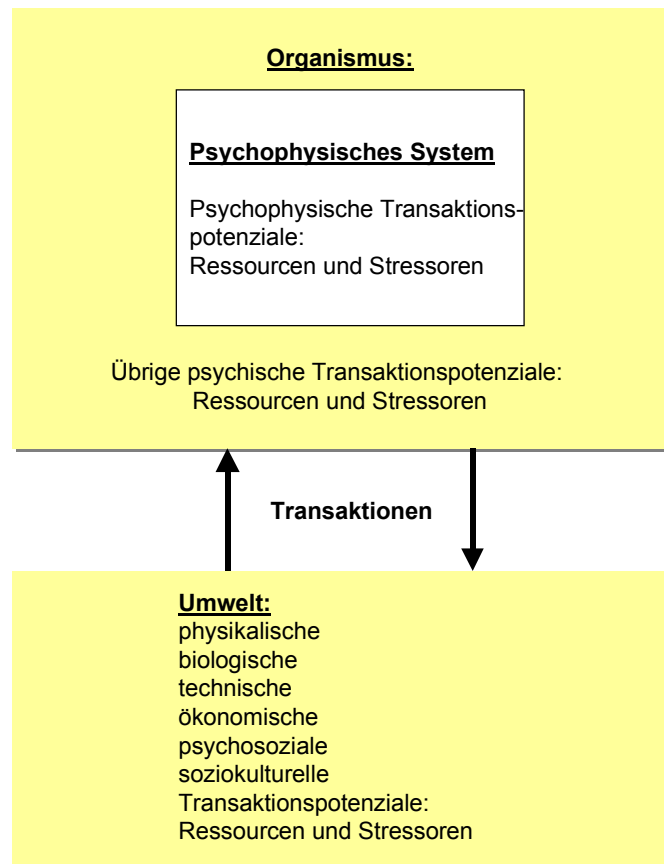


Abbildung 12: Transaktionspotenzialmodell nach Gutscher, Hornung & Flury-Kleuber, 1998, S. 59

Ressourcen stehen in Interaktion zueinander. Geyer (1997) fand beispielsweise heraus, dass personale Ressourcen besonders bei solchen Personen hoch ausgeprägt sind, wenn diese auch über einen hohen sozialen Status (Bildung, Einkommen, Position) und hohe Entscheidungsspielräume verfügen.

Neben den physischen und psychophysischen Transaktionspotenzialen wie Wahrnehmung, Vorstellung, Emotion, Motivation und Handeln verfügen Individuen über verschiedene kognitive und intentionale Strukturen, die es in die Lage versetzen, die Transaktionspotenziale der Umwelt und der eigenen Person angemessen zu repräsentieren.

Die Wirkung von Transaktionspotenzialen ist von der Beschaffenheit der kognitiven Strukturen eines Individuums abhängig, etwa der Art der emotionalen Verarbeitung, der Art der Motivhierarchie, des Motivmanagements und der Verhaltensprogramme. Derartige Wissenskomponenten schließen neben kognitiven auch emotionale und intentionale Prozesse ein. Faktenwissen über die soziale Umwelt als

deklarative Wissenskomponente ermöglicht es etwa, soziale Situation besser zu meistern, während unzureichendes Faktenwissen auch als Stressor wirken kann. Hornung & Gutscher (1994) nennen als wichtige Formen deklarativen Wissens das Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit, Kohärenzgefühl, Optimismus oder emotionale Kompetenz. Sie stellen eine Grundlage dar, eigene Handlungen (Handlungspläne und Ziele) und Transaktionsanforderungen adäquat einzuschätzen.

Daneben sind auch Formen von prozeduralem Wissen für die Aktivierung und Regulierung möglicher Transaktionen notwendig. Prozedurales Wissen wird als Lösungswissen definiert. Hierbei handelt es sich um Skripts, Handlungspläne, Experten-, Regel- oder Normwissen, welche unter anderem für eine angemessene Aufmerksamkeitsfokussierung notwendig sind.

Gemäß dem Ressourcentransaktionsmodell werden der Umwelt von Seiten des Individuums und andererseits dem Individuum von Seiten der Umwelt ressourcenaufbauende und –sichernde als auch ressourcenabbauende und –beanspruchende Transaktionen zugeschrieben.

Gutscher et al. (1998) unterscheiden in ihrem modifizierten Modell verschiedene Verlaufsformen von Ressourcen. Maximierbare Ressourcen sind etwa dadurch gekennzeichnet, dass ihre Wirkung um so lebensbegünstigender ist, je stärker die Ausprägung des Transaktionspotenzials ist, z. B. Intelligenz.

Bei einem minimierbaren Stressor hingegen führt eine starke Ausprägung des Transaktionspotenzials zu einer steigenden lebensbedrohenden Wirkung.

Bei einer optimierbaren Ressource zeigt sich ein eher u-förmiger Verlauf, hohe und niedrige Ausprägungen sind potenziell lebensbedrohend, dazwischen ist ein maximal begünstigendes Optimum angesiedelt.

### **5.5.2. Das Anforderungs-Ressourcen-Modell von Becker (1992)**

Ein interaktionistisch orientiertes Gesundheitsmodell, das ebenfalls in der Forschungstradition Antonovskis anzusiedeln ist, stellt das Anforderungs-Ressourcen-Modell von Peter Becker dar. Es geht davon aus, dass der aktuelle Gesundheitszustand einer Person vom Zusammenwirken der habituellen Merkmale einer Person sowie seiner Umwelt- bzw. Lebenskonstellation abhängt und dass neben den Haupteffekten auch Wechselwirkungen zwischen Person und Umwelt zu berücksichtigen sind (Becker, 1992, S. 68).

Nach dem Anforderungs-Ressourcen-Modell ist die habituelle Gesundheit eines Individuums um so besser, je besser es dem Individuum mit Hilfe der ihm zur Verfügung stehenden internen und externen Ressourcen gelingt, interne und externe Anforderungen zu bewältigen (Becker, 1998, S.23).

Becker (1994) unterscheidet zwischen aktuellem und habituellem Gesundheitsstatus. Der aktuelle Gesundheitsstatus einer Person ist mehr oder weniger großen Schwankungen ausgesetzt, etwa dann, wenn man trotz guter Gesundheit kurzfristig erkrankt.

Während der aktuelle Gesundheitsstatus durch aktuell wirkende Bedingungen wie Zeitdruck oder stressende Lebensereignisse stark beeinflusst wird, sollen zur Erklärung der habituellen körperlichen Gesundheit relativ stabile Merkmale herangezogen werden.

Das Modell fokussiert auf vier Dimensionen: interne und externe Anforderungen sowie Ressourcen, deren Haupt- und Wechselwirkungen einen Einfluss auf die Gesundheit- und Krankheitszustände ausüben sollen.

	Anforderungen		Ressourcen	
	gesundheitsbeeinträchtigend	gesundheitsförderlich	gesundheitsbeeinträchtigend	gesundheitsförderlich
<b>Umwelt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unter-/Überforderung</li> <li>• hohe soziale Anforderungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• angemessene mittlere Anforderungen</li> <li>• angemessene soziale Anforderungen</li> </ul>	<b>Umwelt-/ Gesellschaftliche Bedingungen</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zerstörung der Umwelt/fehlende, ungesunde Ernährung</li> <li>• ineffizientes Gesundheitssystem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• intakte Umwelt, gesunde Nahrung</li> <li>• effizientes Gesundheitssystem</li> </ul>
			<b>Arbeit/ Beruf</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• zu großer/ geringer Handlungsspielraum</li> <li>• fehlende soziale Unterstützung</li> <li>• unergonomische Arbeitsbedingungen</li> <li>• Arbeitslosigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• angemessener Handlungsspielraum</li> <li>• gute soziale Unterstützung</li> <li>• ergonomische Arbeitsbedingungen, Lärmfreiheit</li> <li>• Beschäftigung</li> </ul>
			<b>Privatbereich</b>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• geringes Einkommen</li> <li>• fehlende soziale Unterstützung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gutes Einkommen</li> <li>• gute Integration/ Unterstützungsmöglichkeiten</li> </ul>
	<b>Interne, vom Individuum ausgehende Anforderungen</b>			
<b>Individuum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• übersteigerte interne Anforderungen an sich oder an andere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• angemessene mittlere Anforderungen an sich und andere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• geringe soziale Kompetenzen</li> <li>• genetische/physische Defizite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hohe Kompetenzen</li> <li>• günstige genetische oder erworbene physische Merkmale</li> </ul>

Abbildung 13: Anforderungen und Ressourcen nach Becker, 1996, S. 9

Ein wesentlicher Unterschied zu klassischen arbeitspsychologischen Modellen ist darin zu sehen, dass diese überwiegend auf externe Anforderungen und Belastungen einer Person fokussieren,

während das Anforderungs-Ressourcen-Modell sowohl Einflüsse von externen, wie auch von internen Anforderungen auf die Gesundheit eines Menschen postuliert.

Auch stellt das Anforderungs-Ressourcen-Modell eine Brückenfunktion zwischen salutogener und pathogener Perspektive her. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich eine salutogene Perspektive eher auf ressourcenerhaltende und aufbauende Transaktionen richtet, während eine pathogene Sichtweise dagegen vor allem auf lebensbedrohende ressourcenabbauende Bedingungen und Prozesse fokussiert (Becker, 1998).

Innerhalb des Modells werden unter **externen Anforderungen** alle Anforderungen verstanden, die von der Umwelt ausgehen. Unter einer transaktionalen Perspektive wird davon ausgegangen, dass das Individuum sich in einem ständigen Austausch mit seiner Umwelt befindet, wobei einerseits Einflüsse der Umwelt auf das Individuum einwirken, wie auch das Individuum Einfluss auf die Umwelt hat. Die Umwelt stellt einerseits Anforderungen an das Individuum und bietet andererseits Ressourcen zur Bewältigung dieser Anforderungen z. B. soziale Unterstützungsnetzwerke.

Externe Anforderungen sind dabei vielfältiger Art, sie richten sich etwa nach dem Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand und Lebenssituation der Person. Sie beziehen sich einerseits auf Erwartungen der sozialen Umwelt, die etwa mit Rollen verknüpft sind. Ebenso zählt Becker (1995) dazu verhaltensrelevante kulturelle Normen wie auch ökonomische und physikalische Kontextbedingungen, die von dem Individuum Anpassungsleistungen erfordern. Als externe Anforderungen werden also nicht nur, wie etwa im Belastungs-Beanspruchungs-Modell, äußere Reize bezeichnet, die auf ein passives Individuum einwirken und es zum Reagieren zwingen. Ebenso werden darunter auch Hindernisse gefasst, die in der Umwelt liegen und sich einem Individuum bei seinen Versuchen einer Einflussnahme auf die Umwelt in den Weg stellen (Becker, 1995). Hierbei wird davon ausgegangen, dass sich ein Individuum durch seine Wahl eines mehr oder weniger anspruchsvollen und begabungskongruenten Berufes, der Übernahme weniger oder vieler Rollen sowie anderer Lebensentscheidungen (z. B. zur Selbstständigkeit) seine Umwelt in gewissen Ausmaß selbst bestimmen und die Höhe der externen Anforderungen selbst steuern kann (Schmidt, 1982). Im Rahmen dieser Theorie wird der Mensch also nicht als passives Objekt, sondern als selektierendes und mitgestaltendes Subjekt konzipiert.

Neben den Anforderungen beschreibt ein zweiter Komplex externe, in der Umwelt liegende Ressourcen, die einem Individuum zur Verfügung stehen und die es nutzen kann, um Anforderungen besser zu bewältigen. Dazu zählen neben den klassischen, auch innerhalb der Arbeitspsychologie gut

erforschten Faktoren wie sozialer Unterstützung und Handlungsspielraum, übergreifende Ressourcen wie ökonomische Sicherheit oder vorhandene staatliche Sicherungs- und Gesundheitssysteme (vgl. Abbildung 12).

Weitere Faktoren, die einen Einfluss auf die psychische Gesundheit von Personen ausüben sollen, werden im Modell den internen Anforderungen zugerechnet. Unter internen Anforderungen werden vor allem psychische Sollwertgeber verstanden. Becker unterscheidet hier das System angeborener Bedürfnisse, das System erworbener Sollwerte sowie das System kognitiver Strukturen.

Zu den Bedürfnissen, die ein Mensch in hinreichendem Maße befriedigen sollte, um seine seelische Gesundheit bewahren und fördern, führt Becker (1995, S. 206) folgende Dimensionen an:

- Physiologische Bedürfnisse (z. B. Schlafentzug, der bei Schichtarbeitern zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen kann),
- Explorationsbedürfnis (Präferenz zu inhaltsreichen Arbeitstätigkeiten),
- Bedürfnis nach Selbstaktualisierung (gesundheitsförderliche Auswirkungen anregender Tätigkeitsinhalte),
- Bedürfnis nach Orientierung und Sicherheit (Beeinträchtigung seelischer Gesundheit durch Arbeitsplatzbedrohung),
- Bedürfnis nach Bindung (Zusammenhänge zwischen sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz und seelischer Gesundheit bzw. Arbeitszufriedenheit),
- Bedürfnis nach Achtung (z. B. Erhöhung des Selbstwertgefühls durch positive Rückmeldungen über das Arbeitsergebnis).

Neben den angeborenen Bedürfnissen wird ebenfalls von einer Sollwertfunktion individueller Ziele und Wünsche einer Person ausgegangen. Ein wichtiger Aspekt betrifft das mittel- und langfristige Verfolgen von Zielen, die einer Person Sinn und Perspektive verleihen. Dem Umgang mit diesen internen Zielen wird ein wesentlicher Einfluss auf die psychische Gesundheit von Personen zugeschrieben. In umfangreichen Untersuchungen zum Umgang mit schwierigen oder unmöglichen Zielerreichungen fanden Brandtstätter & Renner (1990) heraus, dass vor allem eine hartnäckige Zielverfolgung, wie auch eine flexible Zielanpassung für die Aufrechterhaltung einer seelischen Gesundheit wichtig waren. Seelisch Gesunde zeichnen sich nach Einschätzung von Becker demnach u. a. durch zwei entgegengesetzte Verhaltenstendenzen aus: sie halten an längerfristigen Zielen fest, ohne vorschnell aufzugeben, sie besitzen darüber hinaus ausreichend Flexibilität, angesichts unerreichbarer Ziele Korrekturen vorzunehmen.

Als weitere interne Anforderungen nennt Becker soziale Normen wie etwa Leistungsfähigkeit, wobei davon ausgegangen wird, dass irrational hohe Wertvorstellungen in diesem Bereich eher gesundheitsschädlich wirken.

Der Herstellung einer Balance zwischen der Stabilisierung und Veränderung von Selbst- und Umweltmodellen wird darüber hinaus eine wichtige Funktion zur Aufrechterhaltung seelischer Gesundheit zugesprochen.

Eine Hauptaussage des Modells besteht darin, dass die Fähigkeit zur Bewältigung externer und interner Anforderungen in einem wesentlichen Ausmaß durch die internen Ressourcen einer Person beeinflusst werden. Hierzu sind eine Vielzahl von Kompetenzen und Problemlösefähigkeiten notwendig, die im Laufe der Entwicklung und Sozialisation durch Lernen erworben werden. Becker nennt z. B. eine adäquate Repräsentation von Wirklichkeit als wichtige Voraussetzung für seelische Gesundheit, womit er die Fähigkeit bezeichnet, die für ihn handlungsrelevante Umwelt „im großen und ganzen realistisch wahrzunehmen“ (Becker, 1992). Er nennt als weitere wichtige Voraussetzung eines Selbstmodells, die Fähigkeit zur Selbstreflexion sowie Schemata über Eigenschaften, die eine Person sich selbst zuschreibt. Zu den für eine gute seelische Gesundheit notwendigen Kompetenzen fasst Becker (1992, S. 198) verschiedene Verhaltensweisen zur effektiven Auseinandersetzung mit konkreten Lebenssituationen. Dazu zählt er:

- instrumentelle Kompetenzen, u. a. allgemeine Problemlösefähigkeiten
- individuelle und soziale Kompetenzen und
- gesellschaftlich-politische Kompetenzen (z. B. Fähigkeit zur Solidarität und Kooperation).

Verschiedene Studien verweisen in diesem Zusammenhang auch auf die Notwendigkeit von Kompetenzen, z. B. sozialer Kompetenz zur Nutzung externer Ressourcen wie sozialer Unterstützung. Hier ist demnach von Interaktionen zwischen Ressourcen auszugehen, die einen Einfluss auf die Beanspruchung und das Bewältigungsverhalten von Individuen besitzen.

Becker, Bös und Woll (1994) überprüften das Modell mit Hilfe pfadanalytischer Methoden. Ziel war die Erklärung der habituellen körperlichen Gesundheit einer Person unter Berücksichtigung verschiedener interner und externer Ressourcen und Stressoren. Dabei wurden als interne psychische Ressourcen die seelische Gesundheit, Kohärenzsinn, das habituelle Gesundheitsverhalten und das habituelle Bewältigungsverhalten erfasst.

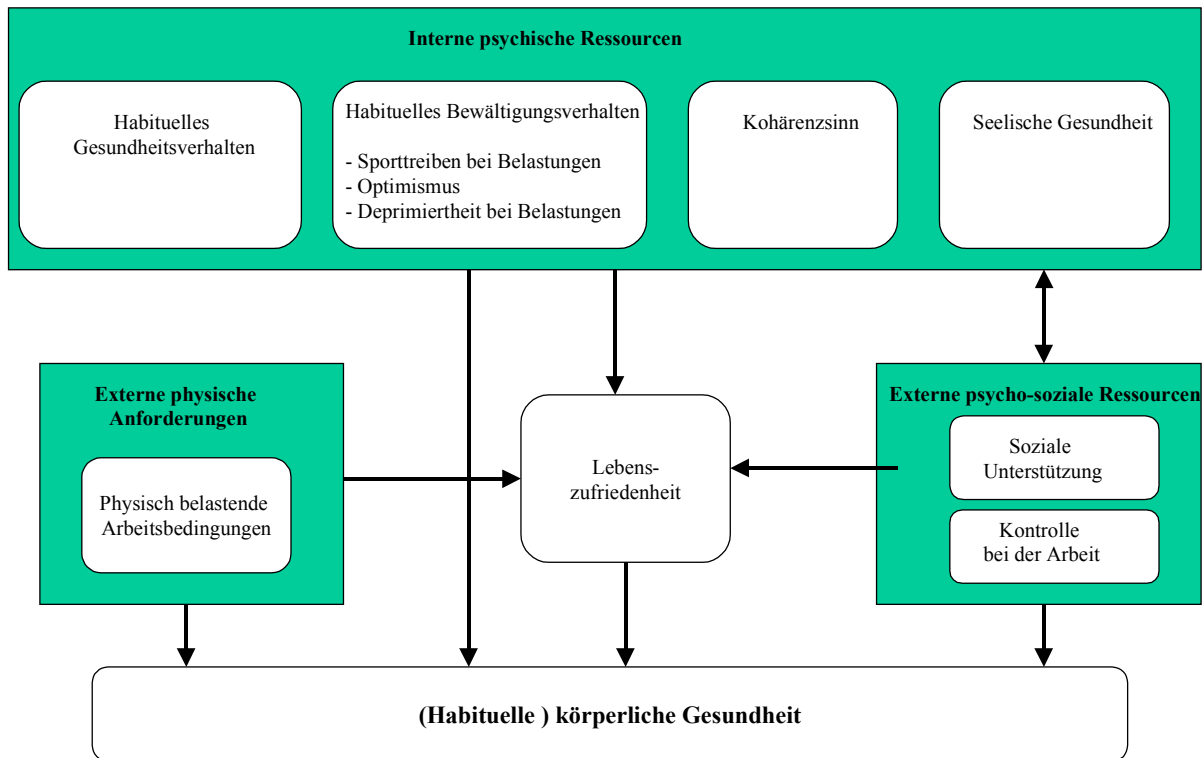


Abbildung 14: Pfadanalytisches Modell zur Erklärung von Gesundheit nach Becker, Bös & Woll (1994, S. 28)

Es zeigten sich in der Pfadanalyse, in der Daten von 493 Erwachsenen einer Gemeinde einfließen, drei signifikante Pfade zur globalen körperlichen Gesundheit. Seelische Gesundheit, Sport treiben bei Belastungen und Lebenszufriedenheit stellen dabei die Hauptpfade zur Erklärung der globalen körperlichen Gesundheit dar. Der Kohärenzsinn als zentrale interne Ressource besitzt dagegen keine direkten Pfade zur körperlichen Gesundheit. Ebenfalls konnte auch kein direkter Zusammenhang von physischen Anforderungen und psycho-sozialen Ressourcen nachgewiesen werden, beide wirkten nur vermittelt über die Lebenszufriedenheit.



## **6. ABLEITUNG EINES INTEGRATIVEN MODELLS ZUM INDIVIDUELLEN ANFORDERUNGS- UND RESSOURCENMANAGEMENT**

Zur Ermittlung des Anforderungs- und Ressourcenmanagements bei IT-Fachleuten wird ein modifiziertes Anforderungs-Ressourcen-Modell zugrunde gelegt. Während der überwiegende Teil arbeitspsychologischer Stressmodelle zur Erklärung von Wohlbefinden bzw. psychischer und physischer Beanspruchungsfolgen primär auf die aus der Arbeitsaufgabe resultierenden Arbeitsmerkmale fokussieren, soll in der vorliegenden Studie auf ein Mehr-Ebenen-Modell zurückgegriffen werden, welches ebenso aufgabenübergreifende Anforderungen und Ressourcen einer Person einschließt.

Für ein erweitertes Modell zur Untersuchung der Auswirkungen neuer, flexibler Arbeitsformen sprechen verschiedene Argumente:

- Im Vergleich zu traditionellen Normalarbeitsverhältnissen (fest im Betrieb, Vollzeit, unbefristet) finden sich bei Personen in autonom-flexiblen Arbeitsformen vermehrt Entgrenzungsphänomene zwischen Belangen der Arbeit und Freizeit, die eine Erweiterung der Untersuchungsperspektive notwendig machen. Dazu zählt auch, dass bei diesen Personengruppen aufgrund ihrer besonderen Kontextbedingungen der Arbeit (z. B. teilweise Übernahme unternehmerischer Risiken, flexible Arbeitsarrangements, hohe Mobilitätsanforderungen) von veränderten Anforderungs- und Ressourcenlagen auszugehen ist, welche in den meisten Stressmodellen nur unzureichend berücksichtigt werden.
- Aufgrund einer stärkeren Individualisierung von Arbeitsprozessen sollen personale Faktoren, bzw. das Zusammenspiel individueller Sollwertgrößen, wie etwa kognitiver Handlungs- und Bewältigungsstile (interne Anforderungen) und externer Anforderungen bzw. Ressourcen mehr Berücksichtigung finden (transaktionaler Ansatz).
- Anstelle eines auf arbeitsbezogene Belastungen und Beanspruchungen reduzierten statischen Modells sollen Gesundheit und Wohlbefinden als Folgen einer gelungenen Balance zwischen Anforderungen und Ressourcen verstanden werden. Diese psychophysische Balance soll dabei als dynamisches Fließgleichgewicht verstanden werden, auf das Personen aktiv Einfluss ausüben können.

Ziel der Untersuchung ist die Beantwortung der Frage, wie sich die veränderten Anforderungs- und Ressourcenmuster bei neuen, flexiblen Arbeitsformen im Vergleich zum „Normalarbeitsverhältnis“ auf die individuelle Anforderungsbewältigung und das Wohlbefinden auswirken.

Das der nachfolgenden Studie zugrundeliegende erweiterte Anforderungs-Ressourcen-Modell besteht im Wesentlichen aus fünf Merkmalsbereichen: internen und externen Anforderungen, externen und internen Ressourcen sowie deren psychophysischen Auswirkungen (Wohlbefinden).

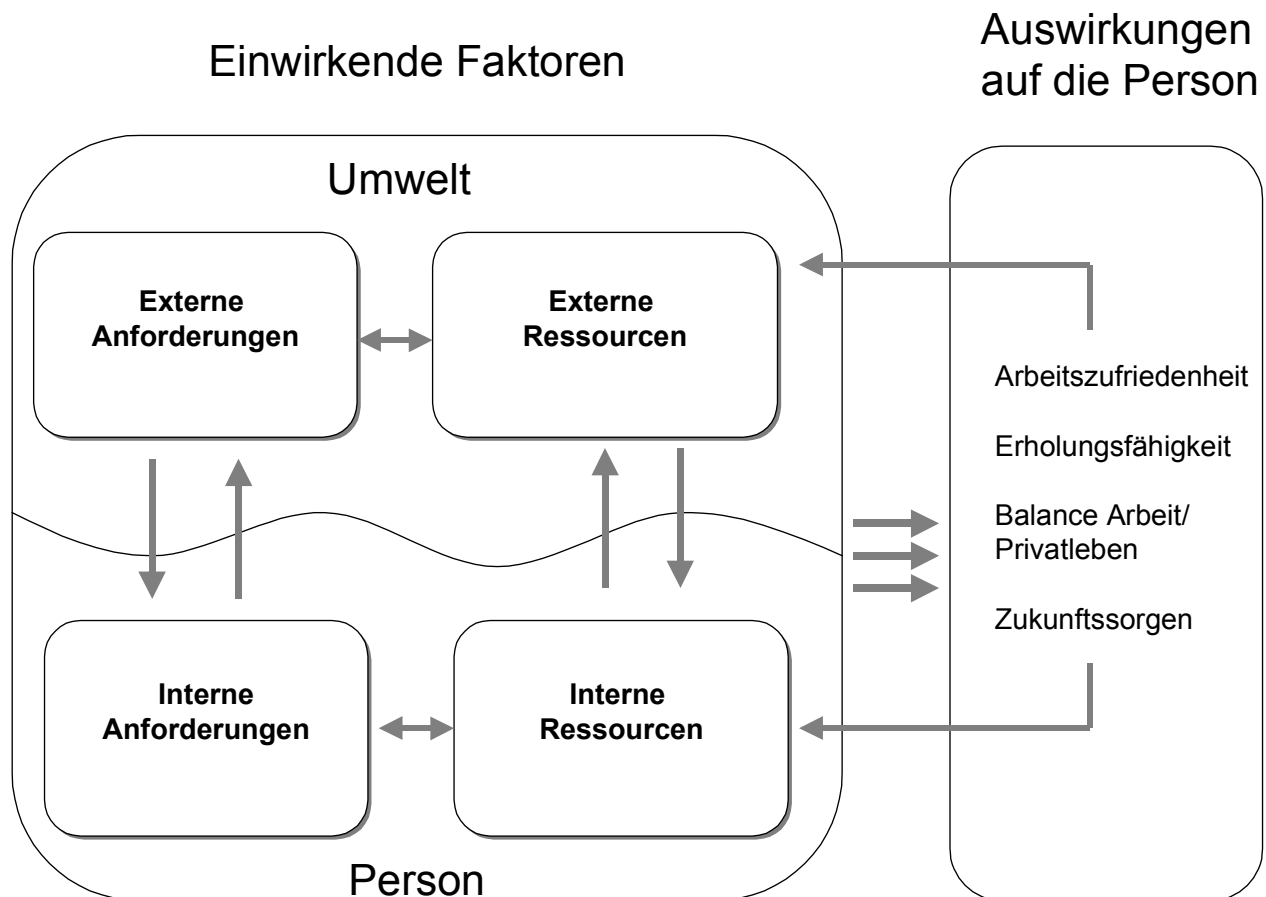


Abbildung 15: Modifiziertes transaktionales Anforderungs-Ressourcenmodell

Dabei wird ein salutogenetisch orientiertes Gesundheitsverständnis zugrunde gelegt, nach dem es sich bei Gesundheit und Wohlbefinden um einen Prozess der Erzeugung, Aufrechterhaltung und Wiederherstellung einer dynamischen Balance handelt, bei der zielgerichtet auf Ressourcen zurückgegriffen wird und bei der unter einer systemtheoretischen Perspektive Eigenschaften des Systems (biologisches, soziales System) genutzt und beeinflusst werden (Austausch, Transaktion, Kommunikation, vgl. Rimann & Udris, 1993).

Innerhalb des dargestellten Modells soll davon ausgegangen werden, dass Personen, die mehr interne und externe Ressourcenpotenziale zur Verfügung haben, bzw. vorhandene Ressourcen besser nutzen können, ihre internen und externen Anforderungen besser bewältigen können (vgl. Becker, 1996).

### **Externe und interne Anforderungen an das Individuum**

Ausgangspunkt des Modells ist die Auseinandersetzung des Individuums mit Anforderungen, die an eine Person gestellt werden. Hierbei wird davon ausgegangen, dass ständig Transaktionen zwischen Umwelt und Individuum stattfinden, wobei beide Elemente aufeinander einwirken, also einerseits Transaktionen durch das Individuum initiiert werden (z. B. Nutzung sozialer Ressourcen), aber auch durch die Umwelt (z. B. Arbeitsanforderungen).

Als subjektiv wirksame Anforderungen werden einerseits externe, von außen einwirkende Reize angesehen, die eine Anpassungsleistung von Seiten des Individuums erfordern. Als von außen wirkende Anforderungen werden hier primär Anforderungen der Arbeitssituation zu Grunde gelegt. Dazu zählen etwa Arbeitsanforderungen, die sich aus einem Arbeitsauftrag ergeben, z. B. Selbstorganisationsanforderungen, oder Anforderungen wie die Übernahme von Verantwortung. Ebenso können darunter auch Regulationserschwerisse wie Arbeiten unter Zeitdruck erfasst werden. Es wird ähnlich wie bei transaktionalen Stressmodellen davon ausgegangen, dass einwirkende Größen zunächst Bewertungs- und Interpretationsprozessen unterliegen, ob sie für das Individuum eher ressourcenaufbauend oder ressourcengefährdend sind. Dabei spielt die individuelle Einschätzung der persönlichen Ressourcen, wie etwa der Kontrollmöglichkeiten, eine bedeutende Rolle.

Ähnlich dem Konzept der Auftrags-Auseinandersetzungskonzeption von Hacker (1991) sollen Arbeitsanforderungen verstanden werden als vom Individuum redefinierte Arbeitsaufträge. Das gesundheitspsychologische Basismodell von Becker (1996) geht hierbei davon aus, dass mittlere Anforderungen langfristig gesundheitsförderlich oder neutral einzustufen sind, während hohe Anforderungen in diesem Bereich eher einen zusätzlichen ressourcenverbrauchenden Aufwand erzeugen. Wie auch im Basismodell wird hier vom Arbeitenden als aktiv gestaltendes Subjekt ausgegangen, das in gewissem Ausmaß seine Umwelt durch Berufswahl selbst bestimmen kann und somit ein mitgestaltendes Subjekt ist.

Neben den externen Anforderungen sollen im vorliegenden Modell ebenso interne Anforderungen erfasst werden, die wie im Basismodell eine Sollwertfunktion besitzen. Danach reagieren Personen je nach der Größe ihrer internen Ist-Sollwertdiskrepanz zwischen Bedürfnissen und Umweltressourcen mit einer mehr oder weniger großen Zufriedenheit oder Ängsten. Darüber hinaus zählen zu den internen Sollwertstrukturen individuelle Handlungsstile und internalisierte soziale Werte, die einen

Impulsgeber für Handlungen darstellen und einen Einfluss auf die Anforderungsbewältigung ausüben.

Das Modell geht davon aus, dass Bedürfnisse und Ziele, die für ein Individuum langfristig eine hohe Valenz aufweisen, bei unzureichenden externen Ressourcenpotenzialen eher zu Unzufriedenheit und Ängsten führen. So dürften Personen, die bedingt durch interne Bedürfnisse oder externe Notwendigkeiten z. B. Wert auf ein sicheres Einkommen legen, bei einer unsicheren Arbeitssituation (z. B. Auftragsarbeiten) eher eine mit negativen Emotionen einher gehende Ist-Sollwertdiskrepanz erleben als Personen, denen innerhalb ihrer Bedürfnis- und Zielhierarchie andere Werte wichtiger sind, z. B. unabhängiges Arbeiten.

### **Externe und interne Ressourcen des Individuums**

Die Bewältigung der Anforderungen hängt wiederum von dem Vorhandensein bzw. der Nutzbarmachung externer und interner Ressourcen eines Individuums ab. Beispielsweise dürfte ein festangestellter IT-Spezialist über mehr „Puffermöglichkeiten“ bei kritischen Ereignissen verfügen (regelmäßiges Einkommen, Absicherung durch soziale Sicherungssysteme) als ein freiberuflich tätiger IT-Fachmann ohne größere Kapitaldecke. Dem entgegen wird ein selbstständig Tätiger über mehr Entscheidungsspielräume und ganzheitliche Arbeitstätigkeiten auf der Ressourcenseite verfügen, die als gesundheitliche und kompetenzförderliche Protektivfaktoren bekannt sind.

Es soll innerhalb des Modells davon ausgegangen werden, dass Ressourcen ähnlich transaktionalen Stressmodellen bereits einen Einfluss auf die primäre Beurteilung der Anforderungssituation haben. Ein als vom Individuum hoch eingestuftes Arbeitsbudget innerhalb eines Projektes kann z. B. als herausfordernd wahrgenommen werden, wenn sich der Arbeitende als entsprechend kompetent wahrnimmt (interne Ressourcen), und sich der Unterstützung seiner Kollegen gewiss ist (soziale Unterstützung). Das gleiche Projekt könnte als stressend oder bedrohend wirken, wenn unklar ist, ob und wann der Projektauftrag erteilt wird (Planungsunsicherheit), oder ob die Bezahlung für das Projekt angemessen für den Arbeitsaufwand ist (fehlende ökonomische Sicherheit).

Darüber hinaus wird postuliert, dass interne und externe Ressourcen sich günstig auf die Anforderungsbewältigung auswirken. In Anlehnung an Becker (1998) wird davon ausgegangen, dass Ressourcen miteinander interagieren können, z. B. soziale Kompetenzen und soziale Unterstützung.

Unterschieden werden bei den externen Ressourcen tätigkeitsübergreifende Ressourcen wie Planbarkeit und ökonomische Sicherheit, tätigkeitsbezogene Ressourcen wie Autonomie, Qualifi

zierungsmöglichkeiten, Ganzheitlichkeit, Transparenz und Rückmeldung. Ein weiterer Merkmalsbereich von Ressourcen betrifft soziale Ressourcen wie die Möglichkeit, instrumentelle und emotionale Unterstützung zu erhalten versus sozialer Isolation bzw. ein schlechtes soziales Arbeitsklima. Zu den internen Ressourcen werden im vorliegenden Modell die internen Kompetenzen gezählt, die eine Person befähigen, besser mit den internen und externen Anforderungen umgehen zu können. Zu solchen Ressourcen zählen etwa Konstrukte wie interne Kontrollüberzeugungen, Kohärenzsinn oder Selbstwirksamkeitserwartungen.

### **Auswirkungen auf die psychophysiologische Balance und das Wohlbefinden**

Als Reaktion auf ein Problem oder Anforderungen setzt in Individuum unterschiedliche Bewältigungsstrategien ein, um eine adäquate psychophysische Balance zu erreichen.

Dem Modell liegt dabei eine transaktionale Systemperspektive zu Grunde, bei der Gesundheit als Folge einer psychophysischen Balance resultiert, die als dynamisches Fließgleichgewicht zu verstehen ist.

Das System funktioniert, wenn trotz steigender und fallender Beanspruchung aufgrund der internen und externen Anforderungen kein langfristiger Ressourcenabbau zu beobachten ist. Bei einem solchen Zustand wechselnder Beanspruchung, der laufend abgefedert werden kann, ist ein Ressourcenaufbau zu erwarten. Eine gelingende Regulation kann, ähnlich dem Konzept der vollständigen Tätigkeit, Kompetenzaufbau und Erfolgserlebnisse bedeuten (Kernen, 1998).

Werden jedoch über einen längeren Zeitraum hinweg Ressourcen und Puffer aufgrund erhöhter Anforderungen übermäßig beansprucht, ist die Anpassungsfähigkeit der Regulation eingeschränkt und die Kosten-Nutzen-Relation wird negativ. Eine kurzfristig negative Bilanz kann in Extremsituationen abgepuffert werden, wird sie jedoch habitualisiert, kommt es zu einer Deregulation, es erfolgt ein Ressourcenabbau, der sich in Erschöpfungs- und Burnoutsymptomen niederschlagen kann (Kernen, 1998). Gesundheit und Wohlbefinden sollen dann vorliegen, wenn sich die Anforderungen auf der einen Seite sowie die nutzbaren Ressourcen und Schutzmechanismen gegen Stressoren auf der anderen Seite in der Waage halten.

Als Indikatoren einer gesundheitsförderlichen Bewältigung dienen unterschiedliche kognitive, emotionale, physische und verhaltensbezogene Aspekte des subjektiv erlebten Wohlbefindens. Ressourcenabbauende Prozesse innerhalb einer Person sollen im Modell am Ausmaß der Erholungsunfähigkeit festgestellt werden.

Ferner sollen entsprechend den Annahmen von Becker (1995) Personen mit einer guten psychophysiologischen Balance über eine bessere Regulation von Ist-Soll-Diskrepanzen verfügen und deshalb zufriedener und weniger besorgt sein.

Als dritter Indikator eines gesundheitsförderlichen Bewältigungsverhaltens wird die Fähigkeit einer angemessenen Balance zwischen individuellen und beruflichen Belangen (Work-Life-Balance) in das Modell aufgenommen.

Zusammenfassend werden im salutogenetischen Sinne überwiegend ressourcenaufbauende oder – stabilisierende Regulationen dann vermutet, wenn eine Person über eine gute Erholungsfähigkeit und Zufriedenheit mit der Erreichung ihrer Ziele verfügt, und in der Lage ist, eine Balance zwischen Belangen der Lebens- und Arbeitswelt zu erzielen.

Aus den oben genannten Beschreibungen des Modells ergibt in der Operationalisierung ein Zusammenhangsmodell, in dem Anforderungen und Ressourcen als unabhängige Variablen angesehen werden, die sich auf verschiedene Aspekte des Wohlbefindens auswirken (abhängige Variable).

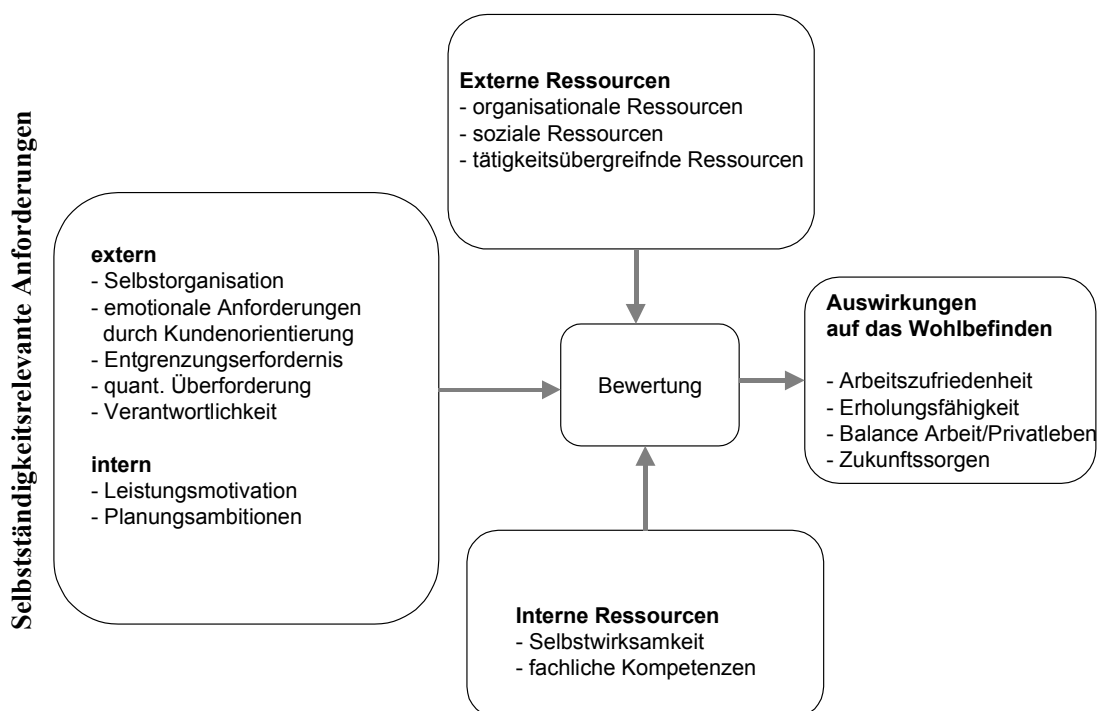


Abbildung 16: Operationalisierung des modifizierten Anforderungs-Ressourcen-Modells

## 7. HYPOTHESEN UND FRAGESTELLUNGEN DER UNTERSUCHUNG

Eine grundlegende Zielsetzung der Untersuchung besteht darin zu überprüfen, inwiefern sich neue autonom-flexible Arbeits- und Beschäftigungsformen im Vergleich zu traditionellen arbeitsteiligen Arbeitsorganisationsformen im Ausmaß ihres physischen und psychischen Wohlbefindens voneinander unterscheiden. Dabei soll ferner untersucht werden, welche Rolle dabei personale und situationale Anforderungen und Ressourcen spielen.

Aus dem beschriebenen Forschungsansatz leiten sich verschiedene Fragestellungen ab, die innerhalb der Arbeit näher untersucht werden sollen.

Hypothesenkomplex 1 beschäftigt sich mit der Frage, ob sich zwischen den drei innerhalb der Untersuchung postulierten Arbeitstypen im IT-Bereich (Administratoren, Intrapreneuren und Freelancern) überzufällige Differenzen hinsichtlich der Wohlbefindensmaße finden lassen.

Aufgrund der uneindeutigen Befundlage wird folgende ungerichtete Hypothese aufgestellt:

→ Zwischen der Gruppe der IT-Fachleute in der arbeitsteiligen Arbeitsorganisationsform (Administratoren) und den beiden autonom-flexiblen Arbeitsformen (Intrapreneure und Freelancer) besteht ein überzufälliger Unterschied im Ausmaß des psychischen und physischen Wohlbefindens.

Der zweite Hypothesenkomplex beschäftigt sich mit der Frage, ob sich hinsichtlich der Gruppenzugehörigkeit Differenzen bezüglich der erlebten Anforderungen und Ressourcen finden lassen. Darüber hinaus soll geprüft werden, ob ein Zusammenhang besteht zwischen dem Wohlbefinden und den Anforderungen und Ressourcen in den drei Teilgruppen. Hieraus ergeben sich folgende Hypothesen:

→ Es existiert ein überzufälliger Unterschied bezüglich der erlebten Anforderungen und Ressourcen bei der Gruppe der IT-Fachleute in arbeitsteiligen Arbeitsformen und den beiden autonom-flexiblen Arbeitsformen.

→ Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Höhe der erlebten externen und internen Anforderungen und der Wohlbefindensmaße. Je höher die Anforderungen wahrgenommen werden, desto geringer ist das Wohlbefinden.

→ Es existiert ein positiver Zusammenhang zwischen den internen und externen Ressourcen der IT-Fachleute und ihrem Wohlbefinden. Je höher die Ressourcen ausgeprägt sind, desto höher ist das Wohlbefinden.

→ Es existieren keine subgruppenspezifische Unterschiede in den drei Teilgruppen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen den Anforderungen und Ressourcen sowie dem Wohlbefinden.

Innerhalb des dritten und letzten Hypothesenkomplexes soll am Beispiel der aufgabenbezogenen Autonomie überprüft werden, ob sich ein moderierender Effekt von Ressourcen auf das Anforderungs-Beanspruchungsgefüge nachweisen lässt. Die Arbeitshypothese lautet:

- Personen mit hohen gesundheitsbeeinträchtigenden Anforderungen und hohen erlebten Handlungsspielräumen weisen ein höheres Wohlbefinden auf als Personen mit hohen Anforderungen und geringen Handlungsspielräumen.



## 8. METHODISCHES VORGEHEN

### 8.1. Forschungsdesign

Ziel der empirischen Studie ist es zu untersuchen, welchen Arbeitsanforderungen „unternehmerische“ Mitarbeiter und sogenannte neue Selbstständige im Vergleich zu traditionellen Arbeitsverhältnissen und Organisationsformen ausgesetzt sind und über welche situationalen und personalen Ressourcen die verschiedenen Arbeitsformen verfügen. Darüber hinaus soll überprüft werden, inwiefern sich die unterschiedlichen Anforderungs- und Ressourcenpotenziale der verschiedenen postulierten Arbeitstypen auf das psychische und physische Wohlbefinden auswirken.

Ausgangspunkt der Untersuchung ist dabei ein Mehr-Ebenen-Modell, dass intra- und extraorganisationale Einflussgrößen in den Prozess der Bewertung der Qualität der Arbeit einbeziehen soll. Dazu zählen einerseits Einflüsse der Organisationsumwelt (z. B. steigender Wettbewerbsdruck, Dynamik und Komplexität der Märkte, Globalisierung), die sich sowohl direkt, als auch vermittelt über neue Formen der Steuerung und Arbeitsorganisation (temporäre Projektteams, werkvertragliche Arbeitsverhältnisse) auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen auswirken.

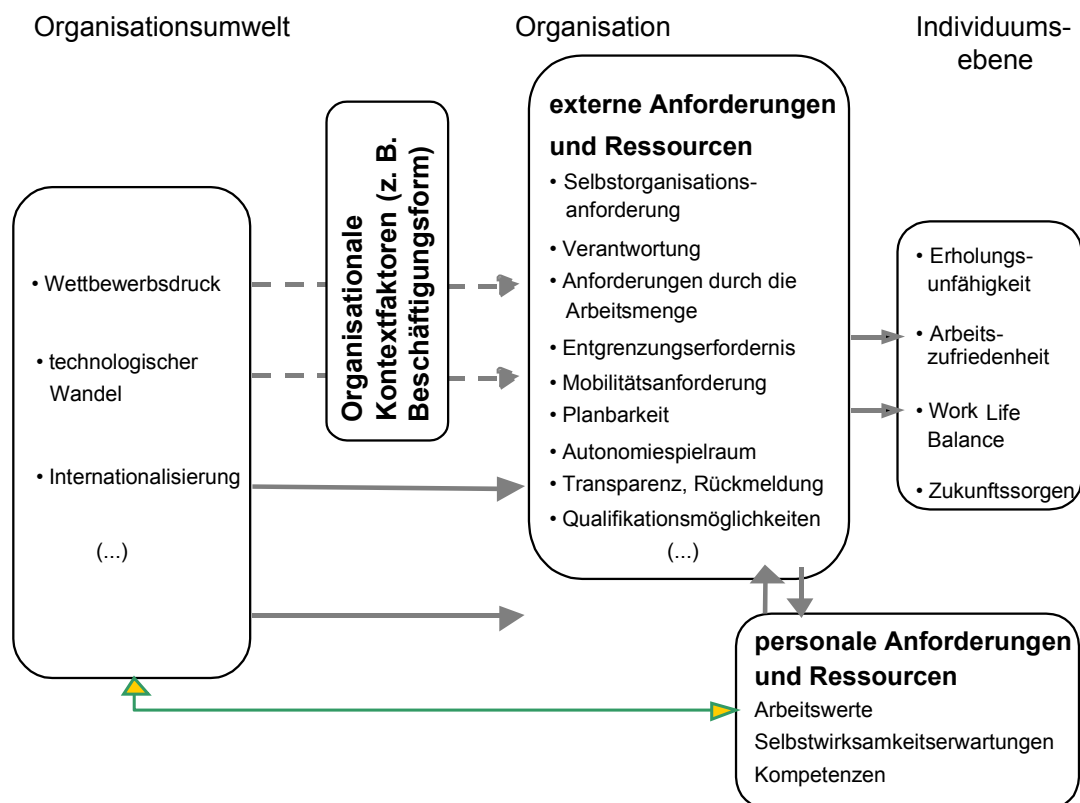


Abbildung 17: Zugrundeliegendes Wirkmodell des Einflusses intra- und extraorganisationaler Faktoren auf das Individuum

Ausgangspunkt der Untersuchung stellt die in Kapitel 3.7. aufgestellte Typologisierung dar, nach der sich in der Grundgesamtheit der Erwerbstätigen verschiedene Arbeitstypen mit mehr oder weniger stark ausgeprägten selbstständigen Handlungsweisen finden lassen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie sollen zunächst in einem quasi-experimentellem Ansatz verschiedene Typen mit mehr oder weniger großen Selbstständigkeitsausprägungen bei der Arbeit anhand von zwei Facetten differenziert werden.

Den ersten Faktor bildet hierbei der formale **Erwerbsstatus** einer Person mit den Ausprägungen „angestellt“ versus „selbstständig“.

Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass die Ausprägungen selbstständigen Verhaltens auch abhängig sind von den jeweiligen organisationalen Kontextfaktoren und Bedingungen der Organisationsumwelt. Als zweites Kriterium dienen entsprechend **Merkmale der Arbeitsorganisation**, in der eine Person tätig ist. Hierbei werden Merkmale *dezentral-marktförmiger Organisationsformen* von eher *traditionellen, tayloristischen Formen der Arbeitsorganisation* unterschieden.

Für die Differenzierung der beiden Faktorausprägungen werden folgende Merkmale für eher dezentral-marktliche Organisationsformen bzw. traditionelle Organisationsformen festgelegt (vgl. Drumm, 1996):

Merkmale traditioneller, arbeitsteiliger Organisationsformen	Merkmale dezentral-marktlicher Organisationsformen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dauerhafte Arbeitsaufgaben und Zuständigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible, wechselnde Arbeitsaufgaben</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dauerhafte Arbeitsorganisationsformen (Abteilungen, Gruppen, Teams)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektförmiges Arbeiten in temporären Teams (Projektmanagement)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steile Hierarchien, große Leitungsspannen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringe Leitungsspannen, abgeflachte Hierarchien, Delegation von Verantwortlichkeiten auf die operative Ebene</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausrichtung der Organisationsstrukturen an Aufgaben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunden- und Prozessorientierung der Stellen- bzw. Abteilungsbildung</li> <li>• Ausrichtung der Organisationsstrukturen an Kunden-Lieferanten-Beziehungen (hohe Kundenorientierung)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoher Grad an Arbeits- bzw. Funktionsteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Höhere Komplexität der Aufgaben dezentraler Einheiten mit Reduktion von Spezialisierungseffekten und Tendenzen zur Ganzheitlichkeit</li> </ul>

Abbildung 18: Klassifikationsmerkmale arbeitsteiliger und dezentral-marktlicher Organisationsformen

Anhand dieses quasi-experimentellen Vorgehens soll untersucht werden, inwiefern die Art des Erwerbsstatus (angestellt vs. selbstständig), die Art der Arbeitsorganisation (arbeitsteilig vs. dezentral-marktförmig) und deren Kombinationen sich auf die erlebten Arbeitsanforderungen, die Ressourcenpotenziale und das Wohlbefinden auf personaler Ebene auswirken.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit der Tätigkeitsanforderungen wird das Untersuchungsfeld auf den IT-Sektor beschränkt. Der Informationstechnologiebereich wird unter anderem ausgewählt, da hier sowohl Beschäftigte in traditionellen arbeitsteiligen Arbeitsorganisationsformen, wie auch neue autonom-flexible Formen der Arbeitsorganisation (z. B. Intrapreneure in temporären Projekten, Freelancer) anzutreffen sind.

Mit Dostal (2001, S. 207) werden als IT-Spezialisten solche Personen definiert, die „einerseits Hardware installieren, betreiben und warten, andererseits Software entwickeln, sie implementieren, pflegen und optimieren. Zusätzlich gibt es Aufgaben in der Benutzerbetreuung, in der Schulung, im Datenschutz und der Datensicherung“.

Für die Klassifikation der Arbeitstypen unter Verwendung der zwei Kriterien Organisationsform und Erwerbsstatus ergibt sich somit ein Gruppendesign mit 2 x 2 Zellen.

<b>Organisationsform/ Status</b>	<b>Merkmale traditioneller Organisationsformen</b>	<b>Merkmale dezentraler, markt- förmiger Organisationsformen</b>
<b>Angestellt</b>	A Administrativer Mitarbeiter	B Unternehmerischer Angestellter Intrapreneur
<b>Selbstständig</b>	C Franchisenehmer Leiter von Ausgründungen	D Freelancer Mikrounternehmer

Abbildung 19: Klassifikation von Arbeitstypen

In der Zelle A befinden sich formal angestellte Personen, die in dauerhaften Arbeitsgruppen oder Abteilungen tätig sind und denen ein fester, umschriebener Aufgabenbereich in einem tayloristisch ausgerichteten Produktionsregime zugeordnet ist. Derartige Konstellationen finden sich etwa in Rechenzentrumsbetrieben.

Die Zelle B beinhaltet dagegen Personen, die formell angestellt sind, jedoch in flexiblen, markt- und kundennahen Arbeitsregimen agieren, die einer hohen Umweltdynamik ausgesetzt sind. Derartige

„Grenzgänger“ zwischen Kunden und eigenem Unternehmen sind unter anderem in Kundenprojekten im Bereich der Softwareentwicklung und –implementierung anzutreffen.

Personen in der Zelle C üben eine selbstständige Tätigkeit aus, die in eine eher hierarchie-ähnliche Organisationsumwelt mit hoher Fremdbestimmtheit und geringer Umweltdynamik eingebettet sind. Ein solcher Arbeitstypus könnte sich z. B. bei Franchisenehmern vorfinden lassen, die zwar formell selbstständig eine Filiale oder ähnliches leiten, denen aber von Franchisegebern eine Reihe von Vorgaben auferlegt werden, die seine unternehmerische Freiheit beeinträchtigen (z. B. Vorgaben bei Marketing, Produkten).

In der Zelle D befinden sich dagegen formell selbstständige Personen, die sich in flexiblen und marktförmig ausgerichteten Organisationsumgebungen befinden. Vertreter eines solchen Typus könnten z. B. Freelancer oder flexible Mikrounternehmen darstellen, die temporär in Projekten tätig sind, auf eigene Rechnung und meist ohne weitere Mitarbeiter arbeiten.

Die nachfolgende empirische Untersuchung beschränkt sich auf eine Analyse der Interaktionseffekte zwischen den Zellen A, B, und D. Getestet wird hierbei, inwiefern sich die Gruppe der arbeitsteilig organisierten angestellten IT-Fachleuten hinsichtlich ihrer Anforderungen, Ressourcen und ihres Wohlbefindens von den beiden Gruppen mit dezentral-flexiblen Arbeitsformen unterscheiden. Darüber hinaus findet ein Vergleich der Gruppe der angestellten und der selbstständigen IT-Fachleute in den dezentral-flexiblen Arbeitsformen statt.

Auf einen Vergleich mit dem vierten idealtypischen Arbeitstypus des Franchisenehmers wurde aus Gründen der Durchführungsökonomie verzichtet. Zur Entscheidung trug vor allem bei, dass die Ermittlung und Akquisition derartiger Arbeitsformen als sehr aufwendig im Vergleich zum Erkenntnisgewinn bewertet wurde. So finden sich etwa in Unternehmensdatenbanken im Internet oder Listen in den Industrie- und Handelskammern in der Regel keine hinreichenden Angaben darüber, ob Adressanten zur potenziellen Teilgruppe gehören könnten.

## 8.2. Entwicklung und Beschreibung des Instrumentes

Aufgrund einer langjährigen Forschungstradition der Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit des Menschen existieren inzwischen eine Reihe gut validierter und theoretisch fundierter Analyseverfahren und Messmethoden zur Bewertung der Arbeit. Einen Überblick über Instrumente und Anwendungsbereiche gibt Dunckel (1999). Zu den gängigen Verfahren zählen Befragungs- und Beobachtungsmethoden, aber auch physiologische Messungen und Experteneinschätzungen (Greif et al., 1991).

Für die vorliegende Fragestellung sollte ein Instrument Anwendung finden, das folgenden Anforderungen entspricht:

- Ökonomische Einsetzbarkeit (geringer Zeitaufwand für den Teilnehmer), gute Verständlichkeit und eine möglichst umfassende Abbildung der Arbeitsanforderungen und gesundheitlichen Ressourcen des Arbeitenden.
- Erfüllung entsprechender Gütekriterien des Instrumentes wie Objektivität, Reliabilität und Validität. Die Skalen sollten hinsichtlich des Skalenniveaus und der Qualität der Ratingstufen möglichst untereinander vergleichbar sein und komplexe statistische Auswertungen zulassen.
- Die Items sollten eine größtmögliche Verständlichkeit aufweisen und den Arbeitsbedingungen im Dienstleistungsbereich gerecht werden.

Ziel des Einsatzes des Instrumentes sollte es entsprechend der Fragestellung sein, sowohl interne wie externe Anforderungen und Ressourcen bei autonom-flexiblen Formen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung abbilden zu können.

Bei einem Überblick über die vorhandenen Instrumente stellten sich folgende Probleme heraus:

- Der überwiegende Teil der Instrumente geht implizit von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen in Organisationen aus, dieser Organisationsrahmen fällt bei einem Teil der Stichprobe jedoch weitgehend weg.
- Kein Instrument erfasste die teilweise veränderten Anforderungen bei neuer Selbstständigkeit (z. B. raum-zeitliche und qualifikatorische Flexibilität) und ihre Auswirkungen ausreichend. Ebenfalls konnte kein Instrument gefunden werden, das arbeitsplatzübergreifende Ressourcen (mittel- und langfristige Planungsmöglichkeiten, ökonomische Ressourcen) hinreichend einbezog.

Der Einsatz von bedingungsanalytischen Verfahren, die an eine Beobachtung des Arbeitsplatzinhabers gebunden ist, schien für die Untersuchung zwar sinnvoll, jedoch wenig praktikabel. Ergebnisse von Vorinterviews zeigten, dass sich Berater und Freelancer oft bei Kunden aufhalten. Eine Beobachtung wäre mit erheblichen Beeinträchtigungen bei der Arbeit verbunden gewesen und hätte zusätzlich des Einverständnisses des Kunden bedurft. Derselbe Umstand ließ auch die Verwendung physiologischer Messmethoden als wenig geeignet erscheinen. Ein weiterer Grund für die Anwendung von

Fragebogenverfahren bestand darin, dass es sich um überwiegend geistige Tätigkeiten handelt, bei denen nur ein beschränkter Zugang zu den internen Handlungsregulationsprozessen möglich gewesen wäre (Greif et al., 1991). Andererseits bergen Verfahren, die allein auf die Bewertung der Arbeitssituation des Arbeitenden abzielen, eine Gefahr der Konfundierung zwischen abhängigen und unabhängigen Variablen durch verzerrte Wahrnehmungen und Bewertungen (Zapf, 1989).

Aus diesen genannten Gründen wurde trotz der möglichen Nachteile die Entwicklung eines Instrumentes auf Basis einer schriftlichen Befragung vorgezogen. Mit der Wahl dieser Methode ergibt sich eine Beschränkung auf personenbezogene Ansätze von Arbeitsanalyseverfahren (vgl. Dunckel, 1999). Im Sinne einer Redefinition der Arbeitsaufgabe werden somit nicht die individuumsunabhängigen Merkmale der Tätigkeit ermittelt, sondern die individuell unterschiedliche Art, Aufträge und Erfüllungsbedingungen zu interpretierten (Hacker, 1991).

Die Inhaltsbereiche des Instrumentes orientierten sich dabei an den fünf Dimensionen des modifizierten Anforderungs-Ressourcen-Modells (vgl. Kapitel 6).

Um der Anforderung einer guten teststatistischen Güte des Instrumentes gerecht zu werden, wurde auf eine vollständige Neubildung von Skalen verzichtet, wenn sich entsprechende Inhaltsbereiche durch bereits existierenden Instrumente abdecken lassen konnten. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über Skalen einzelner Arbeitsanalyseverfahren, die innerhalb der Fragebogenentwicklung Verwendung fanden.

*Tabelle 12: Zusammenstellung verwendeter Arbeitsanalyseverfahren und sonstiger Konstrukte*

<b>Instrument</b>	<b>Autoren</b>
FABA – Fragebogen zur Analyse Belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung	Richter, Rudolf & Schmidt (1996).
ISTA – Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse	Semmer, Zapf, D. & Dunckel (1999).
SAA – Fragebogen zur Subjektiven Arbeitsanalyse	Udris & Alioth (1980).
SALSA - Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse	Rimann & Udris (1993).
JDS - Job Diagnostic Survey	Schmidt, Kleinbeck, Ottmann & Seidel (1985).
Fragebogen zur Ermittlung des Leistungsmotivs	Modick (1977)

Eine Neubildung von Skalen bzw. zusätzlichen Items erfolgte ausschließlich bei solchen Inhaltsbereichen, bei denen für die vorliegende Fragestellung kein angemessenes Erhebungsinstrument vorlag.

Die Konstrukte und ihre Subskalen unterteilen sich dem Aufbau des theoretischen Modells folgend in interne und externe Ressourcen, interne und externe Anforderungen sowie Parameter zur Erholungsunfähigkeit, Zukunftssorgen, Zufriedenheit und zur Work-Life-Balance.

In einem Pre-Test an 12 Personen (Beschäftigte in verschiedenen Dienstleistungsberufen) wurde eine vorläufige Version des Fragebogens auf seine Verständlichkeit hin überprüft. Mit Hilfe der Anmerkungen und Kritiken erfolgte eine Überarbeitung von Items und Skalen, die ebenfalls zu einer Kürzung des Fragebogens führte.

Die endgültige Version des Fragebogens untergliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil werden Daten zur Person, Tätigkeit sowie zur organisationalen Einbindung erfasst. Hierzu zählten Fragen zu soziodemografischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Bildungsniveau sowie zum Tätigkeitsbereich, Arbeitszeit- und Entgeltregelungen und Formen der Arbeitsorganisation.

Die Items wurden so formuliert, dass die Probanden zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten wählen konnten bzw. teilweise ein offenes Feld für weitere Antwortmöglichkeiten zur Verfügung hatten.

Teil 2 des Fragebogens beinhaltet die Aussagen zur subjektiven Einschätzung der Anforderungen, Ressourcen und ihrer Auswirkungen. Die Befragten konnten entweder zwischen vier- oder fünfstufigen Antwortalternativen wählen.

Es lagen Häufigkeits- und Intensitätsskalen vor, mit denen entweder der Grad der Zustimmung zu einer Aussage oder der Grad der Häufigkeit angegeben werden konnte. Hierbei wurden auf die weitgehend positiven Erfahrungen aus anderen Studien (Greif, et al. 1991; Rimann & Udris, 1993) zurückgegriffen, bei denen sich die gleichen Antwortmöglichkeiten als ausreichend erwiesen.

Der Fragebogen existiert in seiner Endfassung in zwei Versionen, eine für Angestellte und eine für Selbstständige. Diese Unterteilung betrifft insbesondere den ersten Abschnitt des Instrumentes, in dem Angaben zur Person sowie zu (organisationalen) Rahmenbedingungen der Tätigkeit gemacht werden sollten.

Ein weiterer Unterschied der Versionen besteht in den Formulierungen einiger Items. Items, in denen es im Angestelltenfragebogen um das Verhalten von Vorgesetzten geht, wurden in der Selbstständigen Version durch den Begriff Auftraggeber/Kunde ersetzt. Die inhaltliche Formulierung der Items beider Versionen sollte, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, nicht verändert werden. Das in der Studie eingesetzte Instrument befindet sich in Anhang 1.

### 8.3. Konstrukte und Skalen des Fragebogens

Aufbauend auf dem in Kapitel 4 entwickelten modifizierten Anforderungs- und Ressourcenmodell erfolgte die Entwicklung entsprechender Skalen zur Operationalisierung der fünf Metadimensionen. Hierbei wurden die einzelnen Komponenten teilweise durch mehrere Skalen operationalisiert.

#### 8.3.1. Externe Anforderungen

Auf Basis der in Kapitel 3 dargestellten Literaturrecherchen zu den veränderten Anforderungen bei autonom-flexiblen Arbeitsformen wurden Anforderungsschwerpunkte angeleitet und durch Items operationalisiert.

Dabei fanden einerseits bereits validierte Skalen Verwendung, wenn es sich um Arbeitsmerkmale handelte, die sich auf die Arbeitssituation von selbstständig handelnden Mitarbeitern/Selbstständigen übertragen ließen. Andererseits mussten teilweise neue Skalen bzw. Items entwickelt werden, um Merkmale neuer, autonom-flexibler Arbeitsformen ausreichend berücksichtigen zu können. Dies gilt insbesondere für das Konzept der Entgrenzung sowie der erhöhten Selbstkontrolle bei der Arbeitsausführung.

In Anlehnung an Becker (1998, S. 189) werden unter externen Anforderungen ökonomische und physikalische Kontextbedingungen sowie Erwartungen aus der sozialen Umwelt verstanden, die mit den von der Person übernommenen Rollen (Rollenverpflichtungen) verknüpft sind.

Das Konstrukt der subjektiv wahrgenommenen externen Anforderungen setzt sich zusammen aus den Variablen Selbstregulationsanforderung, Verantwortlichkeit, emotionale Anforderungen durch Kundenkontakte, Mobilitäts- und Entgrenzungserfordernisse, Arbeitsdruck durch die Arbeitsmenge und Arbeitszeitvolumen.

Die Skala **Selbstregulationsanforderungen** erfasst dabei, inwieweit es innerhalb der Tätigkeit notwendig ist, sich in neue Dinge eigenständig einzuarbeiten sowie Arbeiten selbstständig zu planen, kontrollieren und ausführen zu müssen.

Mit der Skala **Verantwortlichkeit** soll das Ausmaß ermittelt werden, inwieweit eine Tätigkeit es erforderlich macht, dass der Arbeitende für Aspekte seiner Handlungen anderen Rechenschaft schuldig ist bzw. in welchem Ausmaß er für Ergebnisse und Folgen seines Tuns die rechtlichen, sozialen oder psychischen Konsequenzen tragen muss. Die vorliegende Skala wurde neu entwickelt, lehnt sich jedoch an die Skala „Verantwortungsabschätzung“ des TBS-GA von Hacker, Iwanowa & Richter (1996) an. Die Skala reicht von der Verantwortung für das Arbeitsergebnis, über die Verantwortung für die Sicherheit anderer bis hin zur Übernahme finanzieller Risiken.

Zur Ermittlung der **Emotionalen Anforderungen durch Kundenkontakte** wurde die Skala zur „emotionalen Belastung“ des ISTA von Semmer, Zapf & Dunckel (1999) verwendet. Sie beschreibt die



bei dialogischen Tätigkeiten häufig anzutreffende Anforderung, im Umgang mit Kunden Gefühle zeigen zu müssen, die man eigentlich nicht hat bzw. Emotionen unterdrücken zu müssen, z. B. Ärger.

Zur Ermittlung von **Entgrenzungserfordernissen** zwischen Berufs- und Privatleben musste eine neue Skala entwickelt werden, da zur Erhebung eines solchen Sachverhaltes kein Instrument zur Verfügung stand. Mit der Skala soll ein innerhalb der Industriesoziologie diskutiertes Phänomen erfasst werden, Potenziale und Ressourcen der Beschäftigten qualitativ intensiver nutzen, auch über die Grenzen der „normalen“ Arbeitsaufgabe und -zeit hinaus. Die konstruierte Skala ermittelt das Ausmaß, in dem der Arbeitende mit direkten oder indirekten Erfordernissen konfrontiert wird, personelle bzw. zeitliche Ressourcen zur Optimierung der Arbeitsprozesse auch außerhalb des Arbeitskontextes zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen etwa Aspekte wie die Übernahme fachfremder Aufgaben, die Anforderung, ständig für Kunden und Vorgesetzte erreichbar zu sein sowie Qualifizierungsmaßnahmen in die Freizeit zu legen.

Zur Ermittlung des Ausmaßes an **Mobilität**, die eine Arbeitsperson aufgrund ihrer Tätigkeitsanforderungen aufweist, wurde eine Skala zur Erfassung der Arbeitsorte verwendet. Hierbei sollen die Befragten angeben, wie viel Prozent ihrer Arbeitszeit sie an bestimmten Arbeitsorten verbringen. Zur Ermittlung der Mobilitätserfordernisse wurde ein Summenscore der Prozentwerte ermittelt aus den Bereichen „wechselnde Arbeitsorte im Unternehmen/beim Kunden“ sowie „unterwegs“.

Das Ausmaß des subjektiv erlebten **Arbeitsdrucks** durch die zu erledigende **Arbeitsmenge** wurde mit der Skala quantitative Überforderung des SAA (Subjektive Arbeitsanalyse) von Udriș & Alioth (1980) ermittelt. Die Skala soll das Ausmaß erfassen, in dem eine Tätigkeit durch anfallende Arbeitsvolumina und durch parallele Erledigung mehrerer Aufgaben als quantitativ überfordernd wahrgenommen wird.

### 8.3.2. Interne Anforderungen

Die Dimension der internen Anforderungen bildet solche Anforderungen ab, die sich aus den Zielen, Bedürfnissen und Wertvorstellungen einer Person ergeben. Es wird davon ausgegangen, dass interne Anforderungen ähnlich den externen Anforderungen zu Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und der Gesundheit führen können, wenn sie nicht angemessen bewältigt werden (Becker, 1995).

Als interne Anforderungen werden innerhalb dieser Studie zwei Aspekte erhoben, das Ausmaß der Leistungsmotivation als Indikator einer leistungsorientierten Arbeits- und Werthaltung sowie das Ausmaß exzessiver Planungsambitionen als Ausdruck einer auf Perfektionismus abzielenden Verhaltensstrategie.

Zur Operationalisierung der internen Anforderungen wird auf die Skala Planungsambitionen des FABA zurückgegriffen sowie auf die Skala zur Leistungsmotivation von Modick (1977).

Die Skala angemessene versus überzogene **Planungsambitionen** erfasst ein ausgeprägtes, aber durchaus normangepasstes Planungs- und Zielsetzungsverhalten mit der Absicht, hohe Kontrollansprüche an alle Lebensbereiche zu realisieren. Hierbei handelte es sich um eine pathogene Form der sonst als persönlichkeitsförderlich einzuschätzenden Planungsorientierung. Mehrere Untersuchungen konnten in

diesem Zusammenhang zeigen, dass mittlere Ausprägungen der Planungsneigung die Entwicklung übergreifender Handlungsprogramme fördern. Personen mit mittlerer Planungsneigung sind eher in der Lage, das Wesentliche zu erkennen, sie machen weniger Fehler und Arbeiten effizienter. Überzogene Planungsambitionen zeigen sich oft bei Personen, die oftmals überhöhte Ziele mit perfektionistischer Genauigkeit zu erfüllen versuchen (Richter et al., 1996).

Zur Ermittlung der **Leistungsmotivation** als internem Anforderungsfaktor wird eine Subskala des Fragebogen zur Erfassung des Leistungsmotivs von Modick (1977) verwendet. Das Ausmaß der Leistungsmotivation einer Person gilt einerseits als guter Prädiktor zur Erklärung unternehmerischen Verhaltens, er wird innerhalb der Gesundheitspsychologie gleichzeitig als Vulnerabilitätsfaktor für gesundheitsschädigendes Verhalten angesehen (Richter et al., 1996). Das Leistungsmotiv wird in dieser Konzeption verstanden als Tendenz, sich sowohl vor sich selbst, als auch vor anderen besonders hervorzutun. Für die vorliegende Fragestellung wurde das Subkonstrukt „zukunftsbezogene Leistungsmotivation“ verwendet. Es unterteilt sich in die Aspekte Zukunftsbezogenheit, allgemeiner Ehrgeiz sowie Persistenz.

### 8.3.3. Externe Ressourcen

Zur Operationalisierung der Dimension „externe Ressourcen“ wurde eine Reihe sowohl situativer, organisationaler wie auch sozialer Ressourcen einbezogen, die im Kontext des Arbeitslebens eine Rolle spielen. Dazu zählen die Skalen ökonomische Sicherheit und Planbarkeit als aufgabenübergreifende Ressourcen, Autonomie (Handlungs- und Zeitspielraum), Rückmeldung, Transparenz, Lernmöglichkeiten und Ganzheitlichkeit als Ressourcen der Arbeitsaufgabe sowie soziale Unterstützung und soziales Klima als soziale Ressourcen.

Die Variable **ökonomische Sicherheit** beschreibt die Einschätzung der Sicherheit, sowohl zukünftig wie auch derzeit genügend finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu haben, um seinen Lebensstandard aufrecht erhalten zu können.

Mit der Skala **Planbarkeit** soll ermittelt werden, in welchem Ausmaß eine Person aufgrund der Vorhersehbarkeit ihrer Arbeitsaufträge über mittel- und langfristige Planungsmöglichkeiten verfügt.

Die Skala **Ganzheitlichkeit** ist den tätigkeitsbezogenen Ressourcen zuzuordnen und wurde wie auch die Skalen Transparenz und Rückmeldung dem SALSA entnommen. Sie erfasst, inwiefern bei der Arbeit eine Aufgabe vollständig erledigt werden kann – im Sinne der Bearbeitung einer Aufgabe vom Beginn bis zum Ende und mit einem erkennbaren Ergebnis (Dunckel, 1999).

Mit der Skala **Transparenz der Aufgabe** soll das Ausmaß ermittelt werden, inwiefern Arbeitsaufträge als eindeutig erlebt werden und das Arbeitsergebnis im Gesamtzusammenhang der Arbeitsaufgabe wahrgenommen wird. Hierbei wird davon ausgegangen, dass Tätigkeiten mit einer hohen Durchschaubarkeit im Sinne des Job-Characteristics Modells (Hackman & Oldham, 1976) direkte

Informationen über die Wirksamkeit und das Ergebnis der Arbeit liefern und damit als gesundheits- und motivationsförderliche Ressourcen einzustufen sind.

Mit der Dimension **Rückmeldung** soll ermittelt werden, in welchem Ausmaß eine Person entweder durch andere Personen wie Vorgesetzte, Kunden oder Kollegen bzw. durch den Tätigkeitsverlauf selbst Informationen über ihre Leistungen erhält. Nach Warr (1990) beeinflusst die Rückmeldung über verschiedene Wege die Gesundheit einer Person. Sie erzeugt Wissen darüber, ob man Kontrolle hat, oder ob ausreichend Kompetenzen vorhanden sind. Positives Feedback fördert darüber hinaus das Selbstwertgefühl des Arbeitenden. Die vorliegende Skala beinhaltet zwei Facetten von Rückmeldung, einerseits die Rückmeldung, die sich aus dem Arbeitsablauf ergeben kann und über die der Arbeitende Informationen hinsichtlich seiner Leistungseffizienz erhält. Die andere Facette betrifft die Möglichkeit, von Kunden oder Auftraggebern Rückmeldungen über die Arbeitsleistung und damit über einen Erfolg oder Misserfolg zu erhalten. Es wird davon ausgegangen, dass fehlendes Feedback als mangelnde Ressource zu interpretieren ist, die das Gefühl von Ineffektivität erhöht und sich negativ auf das Befinden auswirken kann (Demerouti, 1999).

Die Skala **Lernmöglichkeiten** soll erfassen, inwiefern eine Tätigkeit arbeitsimmanente Potenziale der Kompetenzentwicklung ermöglicht.

Zur Ermittlung des Grades an **Autonomie** bei der Arbeit werden zwei Subskalen konstruiert, die das Ausmaß der Entscheidungsfreiheit bei der Wahl von Arbeitsmitteln und -wegen (**Handlungsspielraum**) und das Ausmaß der zeitlichen Freiheitsgrade (**Zeitspielraum**) erfassen sollen. Innerhalb der klassischen Stressforschung wird davon ausgegangen, dass hohe Autonomiepotenziale bei der Arbeit als gesundheitliche Ressourcen wirken, da sie hohe Arbeitsbelastungen abzapfen können. Die vorliegende Skala stellt eine Neukonzeption dar, da existierende Skalen in der Regel nur einen begrenzten Spielraum innerhalb der Arbeit erfassen (Wahl der Arbeitsmethode bzw. der Arbeitsgeschwindigkeit). In der vorliegenden Operationalisierung werden neben Aspekten der Instrumentalkontrolle (Wahl von Materialien) auch die Möglichkeit der selbstständigen Arbeitseinstellung sowie der Entscheidung über das zu bewältigende Arbeitsvolumen ermittelt. Ein zweiter Faktor von Kontrolle besteht im Ausmaß der Entscheidungsfreiheit hinsichtlich der zeitlichen Einteilung der Arbeit.

Zum dritten Komplex der **externen Ressourcen** wurden Skalen zur Erhebung sozialer Ressourcen des Arbeits- und Privatbereiches entwickelt. Zur Ermittlung der sozialen Unterstützung wurde auf eine Skala des ISTA zurückgegriffen.

Die Skala **soziale Unterstützung** setzt sich zusammen aus den Sachverhalten instrumentelle und emotionale Unterstützung für die Bereiche Vorgesetzte/Kunde, Kollegen/Geschäftspartner, Freunde sowie Lebenspartner.

Die Skala beschreibt das Ausmaß, in dem sich der Arbeitende von seiner sozialen Umwelt (Vorgesetzter, Kollegen, Lebenspartner oder Bekannte) emotionale Unterstützung einholen kann, bzw. inwiefern diese Personengruppen bereit sind, den Arbeitenden bei der Ausführung seiner Tätigkeit zu unterstützen. Die Subskala **soziales Klima** soll erfassen, inwieweit bei der Ausübung der Tätigkeit ein eher kollegiales oder kompetitives Arbeitsklima vorherrscht.

#### 8.3.4. Interne Ressourcen

Zur Ermittlung der internen Ressourcen wird das Ausmaß der **Selbstwirksamkeitserwartungen** anhand der Skala zur generalisierten Kompetenzerwartung von Jerusalem und Schwarzer (1986) ermittelt. Die Skala beschreibt das Ausmaß des Vertrauens einer Person in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen, ein Verhalten ausführen zu können und dabei erfolgreich zu sein. Selbstwirksamkeits- und Kompetenzerwartungen sind nicht als stabile Persönlichkeitseigenschaften anzusehen, vielmehr handelt es sich um situationsabhängige, variable Kognitionen, die durch Erfahrungen erworben werden.

Neben der Einschätzung der Selbstwirksamkeitserwartungen einer Person wurde als weitere Variable des Komplexes interne Ressourcen die **Schulbildung** als Indikator für das Ausmaß der fachlichen Kompetenz einbezogen. Verschiedene Studien verweisen hier auf einen deutlichen Einfluss der Höhe der Schulausbildung auf das Gesundheitsverhalten und den Gesundheitsstatus (Oppholzer, 1993).

#### 8.3.5. Psychisches und physisches Wohlbefinden

Zur Abbildung des Komplexes psychisches und physisches Wohlbefinden werden aufgrund der Komplexität der Dimension verschiedene Indikatoren herangezogen.

Als Indikator für eine Deregulation der psychophysischen Balance einer Person aufgrund einer zu starken Ressourcennutzung wird das Ausmaß der Erholungsunfähigkeit eingesetzt. Zur Ermittlung dieses Aspektes von Wohlbefinden wird die Skala **Erholungsunfähigkeit** des FABAs von Richter et al. (1996) verwendet. Die Skala erfasst starke und unmittelbar mit dem Arbeitsbezug erlebte Erholungseinschränkungen, die von Apples (1991) auch als vitale Erschöpfung beschrieben werden.

Die Items bilden die Unfähigkeit einer Person ab, Abstand von der Arbeit zu bekommen (Nicht-Abschalten können, Schlafschwierigkeiten etc.). Korrelationsstudien konnten hierbei zeigen, dass bei Personen, die hohe Werte auf dem Faktor Erholungsunfähigkeit aufweisen, auch Merkmale sympathikotoner Hyperaktivität, Ermüdung und Erschöpfungszustände aufweisen (Schmidt, 1988).

Zur Ermittlung der Fähigkeit, eine Balance zwischen Erholung und Anspannung sowie zur Balance zwischen Privat- und Arbeitsleben herzustellen, wurde eine neue Skala konstruiert. Die Skala **Work-Life-Balance** soll den Grad messen, in dem es einer Person möglich ist, eine Balance herzustellen zwischen individuellen Bedürfnissen und Belangen der Arbeitstätigkeit.

Ein dritter Indikator für das Ausmaß des individuellen Wohlbefindens und der Gesundheit stellt die Variable **Zukunftsängste** dar. Sie soll das Ausmaß der Befürchtungen einer Person darstellen, dass es

zukünftig zu einer Verschlechterung personaler Ressourcen aufgrund von Kompetenzverlust sowie einem Verlust situationaler und sozialer Ressourcen kommt. Hierbei wurde auf eine bereits im Salute-Projekt konstruierte Skala zurückgegriffen (Rimann & Udris, 1993).

Als vierte Variable der Dimension psychisches und physisches Wohlbefinden soll der Grad der **Zufriedenheit** mit verschiedenen Aspekten der Arbeit ermittelt werden. Hierbei wird von der Modellvorstellung ausgegangen, dass die Beurteilung der Arbeitszufriedenheit um so höher ausfallen sollte, je geringer die Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen und Wertvorstellungen und den Einschätzungen der erreichten Ziele ist. Zur Ermittlung der Arbeitszufriedenheit wird auf die gleichnamige Skala des Job Diagnostic Survey zurückgegriffen, wobei eine Erweiterung von Arbeitsmerkmalen, die typisch für selbstständige Tätigkeiten sind, vorgenommen wurde (vgl. Frese, 1998). Die Skala erfasst Aspekte wie Zufriedenheit mit der Entlohnung, den Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz, den Arbeitszeitregelungen, der Sinnhaftigkeit und Unabhängigkeit.

#### **8.4. Stichprobendesign und Unternehmenskontakte**

Entsprechend dem Forschungsplan, IT-Fachleute in arbeitsteiligen und autonom-flexiblen Arbeitsorganisations- und Beschäftigungsformen hinsichtlich der Ressourcen und Anforderungen ihrer Arbeitssituation und deren Auswirkungen hin zu untersuchen, sollte die Stichprobe aus angestellten und selbstständigen Personen mit IT-Berufen bestehen. Die Auswahl der Organisationen bzw. Selbstständigen für die Untersuchung richtete sich im Wesentlichen an den in Kapitel 8.1. genannten Kriterien des Typologisierungsschemas aus.

Zur Gewinnung einer Gruppe mit vornehmlich administrativ tätigen Mitarbeitern wurden IT-Unternehmen gesucht, deren Dienstleistungen überwiegend in arbeitsteiligen, produktionsähnlichen Arbeitsorganisationsformen realisiert werden, wie es bei Rechenzentren der Fall ist.

Für die Gruppe der „unternehmerischen Angestellten“ wurden Unternehmen für die Untersuchung um Mitarbeit gebeten, deren IT-Fachleute in dezentralen und überwiegend selbstregulativen Einheiten tätig sind (Projektmanagement), beispielsweise in Kundenprojekten im Bereich der Softwareentwicklung und –implementierung.

Die dritte Teilgruppe von Teilnehmern bildeten IT-Fachleute, die ihre Dienste im Internet als sogenannte „Freelancer“ anboten. Als Freelancer wurden dabei Personen bezeichnet, die sich temporär und projektbezogen zusammenschließen, sich über Kommunikationsnetze koordinieren, auf eigene Rechnung und meist für mehrere Auftraggeber tätig sind, jedoch in der Regel keine weiteren Beschäftigten haben (vgl. Oertel et al., 1998).

##### **8.4.1. Akquisition der Unternehmen**

Die Akquisition von Unternehmen erfolgte im Rahmen des BMBF-geförderten Forschungsprojektes „Neue Selbstständigkeit in Organisationen“. Ziel des Projektes ist es, in der Phase der Globalanalyse anhand von Befragungen Neuer Selbstständiger in und außerhalb von Organisationen neue Erkenntnisse über deren Arbeits- und Lebenssituation zu erhalten. Hierbei wurden verschiedene Tätigkeitsfelder und Organisationsformen, in denen Neue Selbstständige vermutet werden, untersucht, wobei sich die nachfolgende Studie ausschließlich auf die Stichprobe der IT-Fachleute beziehen wird.

Folgende Kriterien wurden für die Untersuchung festgelegt:

- freiwillige und anonyme Befragung (Papierversion und elektronischer Fragebogen im Internet),
- keine Position im mittleren und oberen Management,
- keine Berücksichtigung von Personen, die in IT-Randbereichen tätig waren, z. B. IT-Anwender, Mitarbeiter mit Stabsaufgaben in IT-Bereichen wie Marketing und Vertrieb, Qualitätsmanagement oder ähnliches.

Neben Unternehmen, deren Kernbereiche in der Softwareentwicklung und –implementierung bestanden (sogenannter Primärbereich), wurden auch einzelne Abteilungen von Unternehmen in die Untersuchung aufgenommen, die als IT-Dienstleister für andere Abteilungen oder externe Kunden tätig waren. Hierbei handelte es sich um eine IT-Abteilung aus der Industrieproduktion, deren Dienstleistungen und organisationale Rahmenbedingungen (Softwareentwicklung, marktnahe bzw. marktähnliche Kunden-Lieferantenbeziehungen (z. B. Profitcentermodelle, temporäre Projekte) mit denen im IT-Kernsektor annähernd vergleichbar waren.

Die Akquisition von Unternehmen, die bereit waren, an der Untersuchung teilzunehmen, erwies sich insgesamt als eher schwierig und langwierig. Unternehmen, die nicht an der Untersuchung teilnehmen wollten, begründeten dies mehrheitlich mit einem hohen Arbeitsdruck aufgrund einer zu diesem Zeitpunkt guten Auftragslage sowie mit Kostengründen. Die Kostengründe bezogen sich dabei auf den Arbeitsausfall, der sich durch die Beantwortung des Fragebogens ergeben würde.

Die Phase der Akquisition und Durchführung der Befragung erstreckte sich von November 2000 bis August 2001. An der Untersuchung nahmen insgesamt acht Unternehmen teil. Die Größe der beteiligten Unternehmen lag zwischen 30 und 3.000 Mitarbeitern. Ein Unternehmen ermöglichte eine Befragung dreier Standorte des Unternehmens, von denen zwei zum Zeitpunkt der Erhebung erst seit einem Jahr zum Konzern gehörten, so dass von insgesamt 11 Organisationseinheiten ausgegangen werden kann.

Die Anzahl der an der Untersuchung beteiligten Mitarbeiter variierte innerhalb der Unternehmen deutlich. Einige Unternehmen ermöglichten eine breite Befragung der Mitarbeiter verschiedener Abteilungen, andere Unternehmen begrenzten die Beteiligung aus ökonomischen Gründen auf einzelne Abteilungen.

Bei den Unternehmen, die ein Interesse zeigten, an der Untersuchung teilzunehmen, wurde zunächst anhand einer Checkliste mit den in Kapitel 3.8 festgesetzten Kriterien abgefragt, ob diese über Arbeitsorganisationsformen verfügen, die den Kriterien für dezentral-marktliche oder traditionelle Organisationsformen entsprachen. In die Untersuchung wurden dabei nur Organisationseinheiten eingeschlossen, deren Merkmale vollständig einer der beiden Faktorstufen zugeordnet werden konnten.

In einem nächsten Schritt wurde nach der Zustimmung zur Teilnahme gemeinsam mit den verantwortlichen Stellen im Unternehmen (Personalleiter, Personalräte) ein Anschreiben entwickelt, mit dem die Mitarbeiter über die Zielsetzung der Untersuchung und den Umgang mit ihren Daten informiert wurden. Dieses Schreiben wurde zwei Wochen vor Beginn der Untersuchung per Email versendet. Die Austeilung der Fragebogen an die Teilnehmer erfolgte entweder über die Führungskräfte innerhalb von Teambesprechungen, oder die Fragebogen wurden zur Mitnahme im Sekretariat ausgelegt. Es zeigte sich kein Einfluss der Art der Austeilung auf die Rücklaufquote. Die Teilnehmer der Untersuchung erhielten neben dem Fragebogen einen an die Universität Dortmund rückfrankierten Briefumschlag, mit dem sie den Fragebogen zurücksenden konnten.

#### **8.4.1. Akquisition der Freelancer bzw. Mikrounternehmer**

Aufgrund einer fehlenden organisatorischen Einbindung musste für die Akquisition der Gruppe der selbstangestellten IT-Spezialisten ein anderer Weg der Akquisition gefunden werden. Mit Hilfe von Adressenmaterial aus diversen Freelancerbörsen im Internet wurden Personen zufällig ausgewählt, die Dienstleistungen im IT-Bereich anbieten. Die potenziellen Teilnehmer wurden auf telefonischem Wege kontaktiert, über die Studie informiert und gebeten, sich an der Untersuchung zu beteiligen.

#### **8.5. Rücklauf und Beschreibung der Stichprobe**

Aus der Anzahl der von einem Unternehmen angeforderten Fragebogen und den zurückgesendeten Bogen wurde die Rücklaufquote errechnet. Die Rücklaufquote der Fragebogen aus den Unternehmen schwankte zwischen 23% - 50% (vgl. Tab. 12).

Der Rücklauf beantworteter Fragebogen bei der Subgruppe der selbstständigen IT-Fachleute war mit 63% deutlich höher, was durch die persönliche telefonische Kontaktaufnahme erklärt werden kann. Von den befragten Freelancern lehnten nur drei Personen von vorne herein eine Beteiligung ab, die anderen sagten zu, den Fragebogen auszufüllen bzw. gaben an, ihn sich anzuschauen. Insgesamt nahmen selbstständige IT-Fachleute an der Untersuchung teil.

#### **8.6. Qualitative Beschreibung der beteiligten Unternehmen bzw. Unternehmenseinheiten**

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Haupttätigkeitsfelder der beteiligten Unternehmen, sowie die innerhalb der Organisationen vorherrschenden Organisationsformen beschrieben, die einen Einfluss auf die Gruppenzuordnung hatten. Die Beschreibungen der Unternehmensmerkmale basieren auf mündlichen und schriftlichen Unternehmensinformationen, welche die Unternehmen für die Untersuchung zur Verfügung stellten.

#### **Organisation T**

Bei dem Unternehmen T handelt es sich um ein ausgelagertes IT-Serviceunternehmen eines weltweit agierenden Konzerns der Branchen Stahl und Chemie. Insgesamt sind etwa 3000 Mitarbeiter für das Unternehmen tätig. In die Untersuchung wurden drei Fachbereiche (Key-Accounts) zweier Standorte einbezogen, die schwerpunktmäßig kundenspezifische Softwarelösungen für die Bereiche Automobilindustrie, Stahl und E-Business konzipieren bzw. beim Kunden implementieren.

In der Gruppe der 54 Teilnehmer der Untersuchung überwiegen als Tätigkeitsfelder Entwicklung und Programmierung (45%). Als weitere Tätigkeitsschwerpunkte wurden Integration und Training (28%), sowie Consulting (21%) im SAP-Umfeld angegeben.



**Organisation D**

Bei der Organisation D handelt es sich um ein Forschungs- und Entwicklungszentrum eines Automobilkonzerns. Die an der Untersuchung beteiligte Einheit beschäftigt sich mit der Entwicklung von Software für Verkehrsleitsysteme und Signalerkennung. Als Arbeitsorganisationsform am Standort dominieren temporäre Forschungsprojekte, die jeweils zur Hälfte vom Mutterkonzern in einem internen Verfahren vergeben werden. Weitere 50% des Umsatzes müssen von den Beschäftigten durch die Akquisition von Drittmittelforschungsaufträgen erwirtschaftet werden. Aufgrund der Zielsetzung der Studie, ausschließlich IT-Fachleute einzubeziehen, konnte lediglich ein Arbeitsbereich in die Untersuchung aufgenommen werden. Bei den sechs Teilnehmern handelt es sich ausschließlich um Softwareentwickler und Programmierer.

**Organisation E**

Das Unternehmen E ist ein großer Anbieter im Bereich IT-Dienstleistungen mit Schwerpunkt Outsourcing. Bundesweit sind ca. 5.000 Mitarbeiter für das Unternehmen tätig. Das Unternehmen beteiligte sich mit einer Abteilung eines Standortes, die Softwareprojekte für Bundes- und Landesbehörden durchführt. Als Arbeitsorganisationsform dominieren temporäre Kundenprojekte mit wechselnden Teambesetzungen. Alle 10 an der Untersuchung beteiligten Mitarbeiter gaben als Tätigkeitsfeld Softwareentwicklung an.

**Organisation C**

Neben vergleichsweise großen IT-Dienstleistern fanden ebenso kleine Softwareunternehmen Eingang in die Untersuchung. Bei dem Unternehmen C handelt es sich um ein Unternehmen mit 25 Mitarbeitern an zwei Standorten. Das Unternehmen bietet Softwareprodukte im Bereich Betriebsdatenerfassung (BDE) und Unternehmenssteuerung (Einkauf, Controlling) an. An der Untersuchung beteiligten sich insgesamt neun Mitarbeiter eines Standortes, die sich alle mit der Entwicklung von Softwaresystemen sowie deren Anpassung beim Kunden beschäftigten.

**Organisation L**

Mit ca. 25 Mitarbeitern zählt das Unternehmen L zu den kleineren Softwareunternehmen innerhalb des Samples der Studie. Das Hauptgeschäftsfeld des Unternehmens besteht in der Entwicklung von Software für die Bild- und Dokumentenkomprimierung. Als Tätigkeitsfelder der Teilnehmer wurde neben der Softwareentwicklung Tätigkeiten im Bereich Webdesign angegeben.

**Organisation N**

Bei dem Unternehmen N handelt es sich um ein Beratungs- und Systemhaus mit ca. 80 Mitarbeitern. Die Tätigkeitsfelder des Unternehmens sind angesiedelt in der Entwicklung von Softwareprodukten im CAD-Bereich, Kundenprojekte im Automationssektor sowie Outsourcingdienstleistungen für kleinere

Unternehmen. Auch hier herrschen als dominierende Arbeitsorganisationsform temporäre Kundenprojekte vor. An der Untersuchung beteiligte sich eine Unternehmenseinheit mit dem Schwerpunkt Softwareanpassung und -implementierung im SAP-Umfeld. Von den sieben Teilnehmern sind fünf hauptsächlich mit der Softwareentwicklung und -anpassung beschäftigt, zwei gaben darüber hinaus Projektmanagementtätigkeiten an.

### **Organisation U**

Bei der als U bezeichneten Organisationseinheit handelt es sich um ein Hochschulrechenzentrum mit insgesamt 30 Mitarbeitern. Zu den Hauptaufgaben des Rechenzentrums zählt die Administration der Universitätsserver, der Betrieb des Universitätsnetzwerkes mit Daten- und Kommunikationsleitungen sowie Dienstleistungen im Bereich Desktop und LAN. Das Rechenzentrum untergliedert sich als Abteilung der Universitätsverwaltung in mehrere Arbeitsbereiche mit festen Aufgabengebieten und klarer Funktionsteilung. Der überwiegende Anteil der Teilnehmer an der Studie gab als Tätigkeitsfeld Netzwerkbetreuung und Administration an.

### **Organisationseinheiten RDO, RKR, RKF**

Bei den Organisationseinheiten RDO, RKR und RKF handelt es sich jeweils um ausgelagerte bzw. hinzu gekaufte Rechenzentren verschiedener Konzerne, die im Jahr 2000 in einem Gesamtunternehmen aufgegangen sind. Zu den Tätigkeitsfeldern aller drei Rechenzentren gehört die Bereitstellung von Dienstleistungen im Bereich Serveradministration und Netzwerkmanagement sowie die Verwaltung zentraler Datenbanken und SAP-Server. Als Arbeitsorganisationsform innerhalb der Rechenzentren dominieren feste Arbeitsgruppen mit einem funktionsorientierten Aufgabenzuschnitt (Betriebssystem, Hardware).

Das Unternehmen ermöglichte eine vollständige Befragung der Mitarbeiter in allen drei Unternehmenseinheiten. Die Teilnehmer gaben in der Mehrheit als Tätigkeitsbereiche Administration bzw. Systemprogrammierung an.

### **Gruppe der Freelancer/Mikrounternehmer**

Bei der dritten Gruppe handelte es sich um selbstständige IT-Fachleute, die ihre Dienste im Internet als Freelancer anboten. Von den insgesamt 55 Personen gaben fünf Personen bereits im Vorabinterview an, neben ihrer Betätigung als Freelancer Kleinstunternehmen zu führen, in denen auch temporär Mitarbeiter beschäftigt sind. Diese Personen wurden trotz des gesetzten Kriteriums, keine weiteren Mitarbeiter zu beschäftigen, in das Sample aufgenommen. Die Integration in das Sample erfolgte deshalb, weil alle fünf Personen einerseits bestätigten, auch weiterhin als Freelancer tätig zu sein. Da diese Form heterogener Erwerbsquellen (Portfolio-Erwerbstätigkeiten) gerade im Bereich der neuen Selbstständigkeit eher den Normalfall als die Ausnahme darstellt, wurden diese Personengruppen im Sample belassen.

16 Teilnehmer der Studie arbeiteten überwiegend allein als freiberuflich tätige IT-Fachleute, 30 Personen betätigten sich in der Selbstständigkeitsform des Gewerbetreibenden. Ein geringer Anteil der Befragten (sieben Personen) arbeitete überwiegend in Kooperation mit anderen Freelancern (Netzwerkunternehmer). Die Mehrzahl der befragten Freelancer ist für mehr als einen Hauptkunden tätig. 32% gaben zwei Hauptkunden an, 45% drei und 15% vier Kunden. Lediglich 7,5% (vier Personen) hatten nur einen Hauptkunden. Die Mehrzahl der Freelancer ist dabei im Bereich Softwareprogrammierung tätig (40%). Weitere Tätigkeitsfelder sind Webdesign (25,5%), Softwareimplementierung (13%), Consulting (13%) sowie Administration (5,5%) und Projektmanagement (3,6%).

Die folgende Tabelle 12 gibt einen Überblick über den Rücklauf der Fragebögen sowie die Gruppenzuordnung der Organisationseinheiten zu den drei Gruppen von IT-Fachleuten. Die Mitarbeiter der Unternehmen T,D,E,C,L und N wurden entsprechend ihrer organisationalen Kontextbedingungen der Gruppe der Intrapreneure zugeordnet. Die Mitarbeiter der Organisationen U, RDO, RFR und RKR wurden der Gruppe der administrativ tätigen Mitarbeiter zugeteilt.

*Tabelle 13: Rücklauf der Fragebogen*

	<b>Eingegangene Fragebogen (% Rücklauf)</b>	<b>Gruppenzuordnung</b> 1 = Intrapreneur 2 = administrativer Mitarbeiter 3 = Freelancer/Mikrounternehmer
<b>Organisation T</b>	53 (35%)	1
<b>Organisation D</b>	06 (30%)	1
<b>Organisation E</b>	10 (50%)	1
<b>Organisation C</b>	08 (40%)	1
<b>Organisation L</b>	04 (40%)	1
<b>Organisation N</b>	06 (30%)	1
<b>Organisation U</b>	09 (30%)	2
<b>Organisation RDO</b>	21 (35%)	2
<b>Organisation RFR</b>	42 (26%)	2
<b>Organisation RKR</b>	54 (23%)	2
<b>Freelancer</b>	55 (63%)	3
<b>Gesamt</b>	268	

### **8.7. Beschreibung der Gesamtstichprobe**

Insgesamt nahmen 268 Personen an der Befragung teil. Hiervon mussten vier Teilnehmer ausgeschlossen werden, weil sie unvollständige Angaben zur Unternehmenszugehörigkeit und zum Tätigkeitsfeld gemacht hatten, ohne die sich eine Zuordnung zu den drei Gruppen nicht realisieren ließ. Entsprechend den oben genannten Kriterien wurden 30 Führungskräfte der mittleren und oberen Führungsebene aus der Untersuchung ausgeschlossen, da diese zu einer Verzerrung der Ergebnisse geführt hätten. Ausgeschlossen wurden ebenfalls nach den obigen Kriterien Personen, die keine Tätigkeit im IT-Kernbereich ausübten. Im Folgenden waren dies neun Mitarbeiter von Vertriebsabteilungen sowie 5 Personen, die als Tätigkeit Qualitätsmanagement (N=3) sowie Arbeitsvorbereitung (N=2) angegeben hatten.

Nach der Bereinigung der Stichprobe umfasste die Gesamtstichprobe aus IT-Fachleuten 224 Personen. Die Gesamtstichprobe bestand zu 18% aus Frauen und zu 76% Männern, 6% machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht. Der Altersdurchschnitt der Untersuchungsteilnehmer lag bei 39 Jahren (Streuung zwischen 21 und 60 Jahren), die Männer in der Stichprobe sind im Durchschnitt 40 Jahre alt, die Frauen 37 Jahre.

22% der Personen in der Gesamtgruppe waren ledig, 72% lebten in einer festen Beziehung, 6% machten hier keine Angaben. Die 49% der Befragten waren kinderlos, 22% hatten ein, 29% zwei und mehr Kinder. Hinsichtlich der Schulausbildung überwogen in der Gesamtstichprobe Personen mit akademischer Ausbildung: 27% der Teilnehmer verfügten über einen Hochschulabschluss, 19% hatten eine Fachhochschulausbildung absolviert. Einen Überblick über die Verteilung der Schulbildung findet sich auch in der folgenden Tabelle.

Tabelle 14: Verteilung der Schulbildung in der Gesamtstichprobe

Schulbildung	Anzahl der Personen (N)	Prozent
Keinen Abschluss	2	0,9%
Hauptschulabschluss	18	8,0%
Realschulabschluss	38	17,0%
(Fach-)Abitur	44	19,6%
Studium an Fachakademie	17	7,6%
Fachhochschulabschluss	39	17,4%
Universitätsabschluss	55	24,6%
Gesamt	213	95,1%
Fehlend	11	4,9%
<b>Gesamt</b>	<b>224</b>	<b>100,0%</b>

Bei den Angaben zur Berufsausbildung zeigte sich eine in der IT-Branche typische Heterogenität der erlernten Berufe von IT-Fachleuten. Die Mehrheit der Befragten in der Stichprobe hatte einen kaufmännischen Beruf erlernt. Hierunter wurden Informatikkaufleute, Industrie-, Bank- sowie Versicherungskaufleute zusammengefasst. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Personen mit handwerklich-technischen Berufen, die oftmals als Quereinsteiger eine IT-Tätigkeit ausüben oder eine entsprechende Zusatzqualifizierung besitzen. Unter die Kategorie „handwerklich-technische Berufsausbildung“ fallen Elektro- oder auch Mess- und Regelungstechniker. 12% bzw. 13% der Befragten verfügten über eine informationstechnische (Fach-) Hochschulausbildung bzw. betriebliche Ausbildung. Darunter fielen Diplominformatiker und –Mathematiker sowie mathematisch-technische Assistenten und Industrieinformatiker.

Eine naturwissenschaftliche, ingenieurwissenschaftliche oder geisteswissenschaftliche Hochschulausbildung ohne IT-Bezug hatten insgesamt 19% der Befragten. Darunter wurden etwa Maschinenbauingenieur, Physiker oder Designer subsumiert.

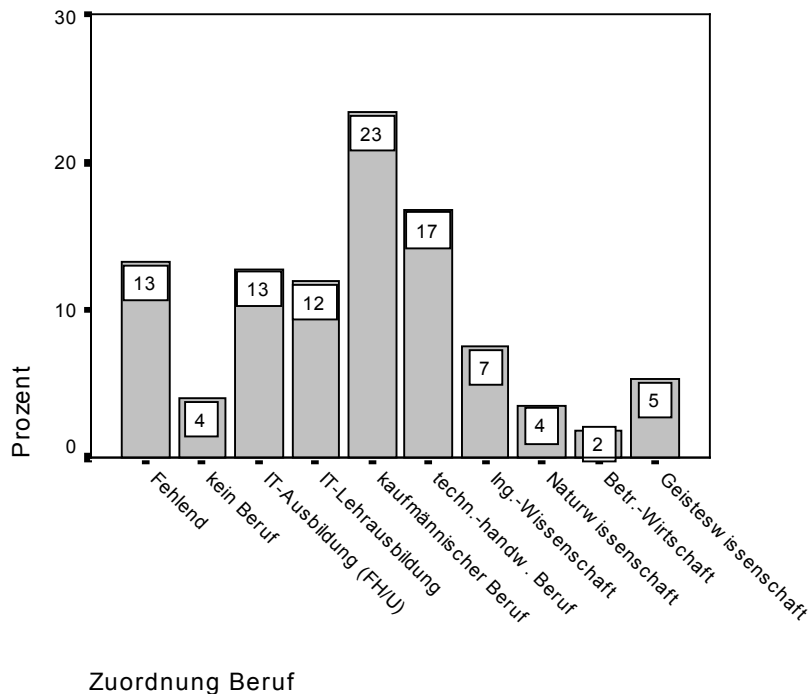


Abbildung 20: Verteilung angegebener Primärberufe in der Gesamtstichprobe in Prozent

4% der Befragten verfügten über keine abgeschlossene Berufsausbildung, 12% konnten keinem Berufsfeld zugeordnet werden. Hierbei handelte es sich überwiegend um Personen, die als erlernten Beruf „Programmierer“ angaben, was zwar eine Tätigkeits-, jedoch keine Berufsbeschreibung darstellt.

Zur Ermittlung des Tätigkeitsfeldes wurden die von den Teilnehmern der Untersuchung dargestellten Beschreibungen analysiert. Die Auswertung der Beschreibungen sowie eine Klassifizierung und Zuordnung zu Tätigkeitsfeldern wurde durch einen Informatiker unterstützt, der über ein entsprechendes Fachwissen zur Beurteilung der angegebenen Tätigkeiten verfügte.

Von den 224 IT-Fachleuten wurden 39% dem Bereich Softwareentwicklung und Programmierung zugeordnet, 10% verteilen sich auf Tätigkeitsfelder mit Schwerpunkt Softwareimplementierung bzw. -anpassung beim Kunden, was häufig Kundenschulungstätigkeiten mit einschloss.

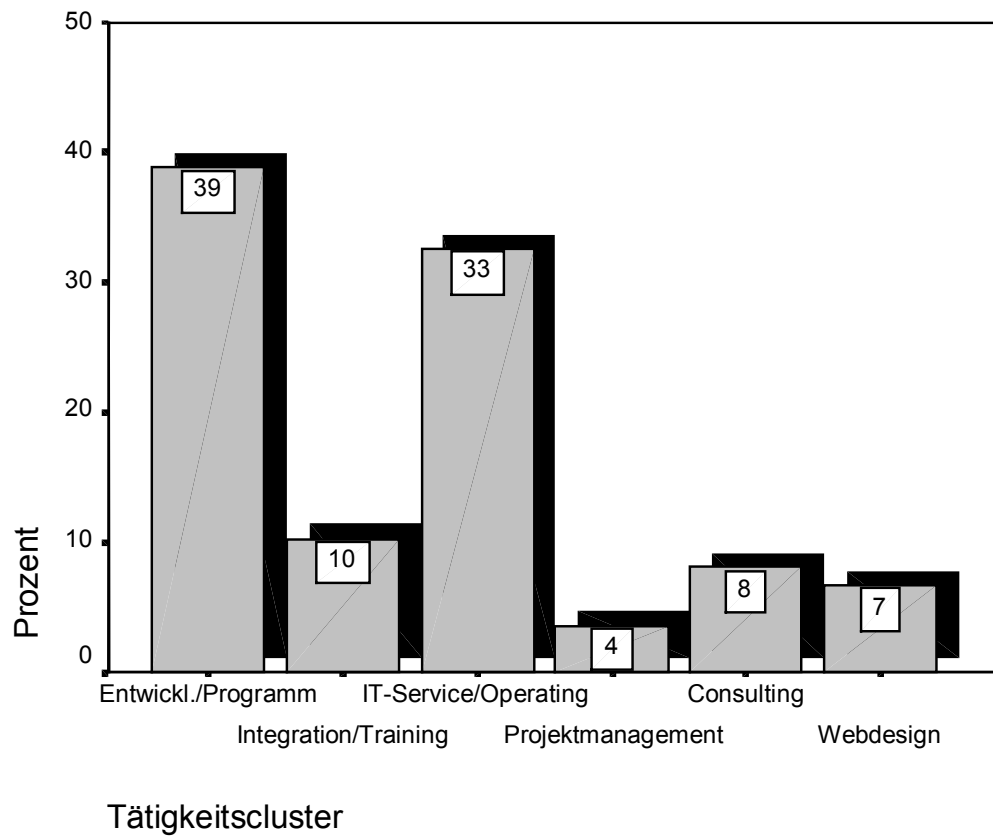


Abbildung 21: Verteilung angegebener Tätigkeitsbereiche der IT-Fachleute in der Gesamtstichprobe

32% der Befragten konnten dem Tätigkeitsfeld Administration und DV-Benutzerservice zugeordnet werden, 4% gaben als Tätigkeitsfeld Projektmanagement an, weitere 8% arbeiteten als IT-Berater bzw. als Webdesigner (7%).

Ergebnisse der soziodemografischen und organisationsbezogenen Daten, unterteilt nach den drei Teilgruppen der Intrapreneure, administrativen Mitarbeiter und Freelancer finden sich im Anhang 2.

## 9. ERGEBNISSE

### 9.1. Überprüfung der Gütekriterien des Erhebungsinstrumentes

Das verwendete Instrument wurde zunächst daraufhin untersucht, ob die zur Beschreibung der fünf theoretisch postulierten Metadimensionen verwendeten Skalen über eine ausreichende Testgültigkeit bzw. Testgüte verfügen. Zur Überprüfung dieser Kennwerte (Reliabilität und interne Validität) des Erhebungsinstrumentes wurden folgende Schritte vollzogen:

- (1) Die Items wurden zunächst hinsichtlich deskriptiv-statistischer Kennwerte und möglicher Falscheingaben überprüft, um Items auszuschließen, die im Hinblick auf die statistischen Auswertungen keine ausreichende Varianz aufweisen.
- (2) Die Skalen des Instrumentes wurden auf ihre interne Konsistenz hin untersucht. Zur Überprüfung der Zuverlässigkeit der Messungen erfolgte für alle eingesetzten Skalen die Berechnung der internen Konsistenzen der Skalen (Crohnbachs Alpha), sowie eine Trennschärfenbestimmung der Items.
- (3) Zur Überprüfung der Stabilität der Konstrukte wurden die Skalen darüber hinaus an einer externen Stichprobe bestehend aus Trainern und Dozenten getestet.
- (4) Anhand von Re-Test-Analysen bei einer Teilstichprobe von 25 Personen sollte im Weiteren ermittelt werden, ob die Skalen des Instrumentes über eine ausreichende zeitliche Stabilität verfügen.
- (5) In einem weiteren Schritt wurden die Inhalte des Fragebogens einer inhaltlichen Validitätsüberprüfung unterzogen. Zur Überprüfung der internen Validität des Instrumentes erfolgte ein Vergleich von Aussagen aus Interviews in Bezug auf die protektiven und Risikofaktoren neuer Selbstständigkeitsformen, die mit den Inhalten des Fragebogens verglichen wurden.

#### 9.1.1. Ergebnisse der Itemanalyse

Die in der Untersuchung verwendeten Skalen wurden zunächst einer internen Konsistenzmessung unterzogen. Der Kennwert Crohnbachs Alpha zur Ermittlung der internen Konsistenz gilt als ein Spezialfall der Test-Halbierungsmethode (Splitt-Half-Reliabilität). Er kann Werte zwischen 1 und -1 annehmen, wobei die Homogenität der Skalen als um so höher anzusehen ist, je näher sein Wert bei 1 liegt (Lienert & Raatz, 1994). Für die vorliegende Studie sollten Reliabilitätskoeffizienten zwischen ,60 und ,90 als gut bis befriedigend, und Werte zwischen ,40 und ,60 als zufriedenstellend bewertet werden. Skalen mit einem Alpha-Wert unter ,40 sollten aufgrund einer zu geringen Konsistenz aus nachfolgenden Analysen ausgeschlossen werden, wenn eine Eliminierung von Items aus den Skalen zu keiner Verbesserung der internen Konsistenz der Teilskala beitragen konnte.

Neben dem internen Konsistenzmaß wurden zur Ermittlung der Itemschwierigkeit die Trennschärfekoeffizienten der einzelnen Items ermittelt. Dabei gelten extrem schwierige bzw. extrem leichte



Items als gering differenzierungsfähig. Items, die über eine mittlere Itemschwierigkeit verfügen, besitzen dagegen die höchste Differenzierungsfähigkeit. Bei Werten unter ,30 sollte aufgrund einer zu geringen Differenzierungsfähigkeit analysiert werden, wie sich eine Entfernung des Items auf die Konsistenz der Skala auswirkt. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Trennschärfeindizes sowie über die ursprünglichen und bereinigten standardisierten Alpha-Werte der Skalen des Erhebungsinstrumentes.

*Tabelle 15: Reliabilitäts- und Trennschärfeindizes des Instrumentes*

Skala	Itemzahl	Alpha (standardisiert)		Trennschärfen
		unbereinigt	bereinigt	
<b>Externe Anforderungen</b>				
Selbstregulationsanforderungen	6 (8)	,66	,81	,44-,65
Entgrenzungserfordernisse Arbeit und Privatleben	4		,72	,42-,65
Verantwortungsübernahme	8		,80	,41-,59
Emotionale Anforderungen Kundenkontakt	3		,78	,61-,63
Arbeitsdruck durch Arbeitsmenge	5		,75	,39-,72
<b>Interne Anforderungen</b>				
Leistungsmotivation	4		,62	,33-,48
Exzessive Planungsambitionen.	4 (6)	,64	,68	,41-,55
<b>Externe Ressourcen</b>				
Autonomie: Handlungsspielraum	3		,80	,43-,78
Autonomie: Zeitspielraum	3		,76	,51-,63
Soziale Ressourcen	8 (10)	,70	,72	,28-,53
Planbarkeit/Vorhersehbarkeit	7		,71	,31-,53
Ökonomische Sicherheit	4		,59	,29-,51
Rückmeldung	3		,63	,33-,56
Transparenz	3		,67	,37-,59
Ganzheitlichkeit	3		,68	,37-,58
Lernmöglichkeiten	3		,75	,53-,60
<b>Interne Ressourcen</b>				
Selbstwirksamkeit	10		,84	,46-,66
<b>Psychisches und physisches Wohlbefinden</b>				
Work-Life-Balance	4		,60	,29-,51
Zukunftssorgen	5		,74	,38-,56
Erholungsunfähigkeit	6		,81	,47-,70
Arbeitszufriedenheit	12		,73	,15-,47

In die Analyse der Skala **Selbstregulationserfordernisse** des Variablenkomplexes „*externe Anforderungen*“ gingen zunächst 8 Items ein. Eine Elimination der Items 44 und 29 führte zu einer Verbesserung des standardisierten Cronbachs Alpha von ,66 auf ,81. Die neue Skala

Selbstregulationserfordernisse beschreibt das Ausmaß der Erfordernisse, selbstständig zu handeln und Entscheidungen bei der Arbeit treffen zu müssen:

- Anforderungen der selbstständigen Planung und Organisation von Arbeitsaufträgen
- selbstständige Einarbeitung
- eigenständige Umsetzung ohne Hilfe anderer
- eigenständiges Treffen von Entscheidungen
- Ausmaß der Denkanforderungen.

Die Skala **Entgrenzungserfordernisse zwischen Arbeit und Privatleben** bestand aus vier Items. Die Trennschärfen liegen zwischen ,42 und ,65. Mit einem internen Konsistenzwert von ,72 weist die Skala eine gute Zuverlässigkeit der Messung auf. Die Subskala Entgrenzungserfordernisse beschreibt folgende Sachverhalte:

- Erfordernis, sich in der Freizeit fortzubilden
- Anforderung, Aufgaben zu übernehmen, die nicht zum fachlichen Aufgabenbereich gehören
- Anforderung, berufliche Belange in der Freizeit zu erledigen
- Erfordernis, auch in der Freizeit für Kollegen oder Vorgesetzte, Kunden erreichbar zu sein.

Die Skala **Verantwortung** des Merkmalsbereiches *externe Anforderungen* setzte sich in der Ursprungsform aus insgesamt 8 Items zusammen. Sowohl die interne Konsistenzmessung mit einem Alpha von ,80, wie auch die Trennschärfekoeffizienten mit Werten zwischen ,41 und ,59 sind als akzeptabel anzusehen. Folgende Merkmale der Verantwortlichkeit werden durch die Skala abgedeckt: Verantwortlichkeit für das Arbeitsergebnis, die Erfüllung von Leistungsvorgaben, die Einhaltung von Terminvorgaben, Verantwortung für Sachwerte, die Gesundheit und Sicherheit anderer sowie für Gewinne und Verluste (der Firma, bzw. Abteilung) bzw. für Investitionen und Verluste.

Auch die aus dem SAA von Udris & Alioth (1980) stammende Skala zur Ermittlung des **quantitativen Arbeitsdrucks** liefert in der Analyse eine befriedigende Konsistenz mit einem Alphawert von ,75 bei fünf zugrundeliegenden Items. Die Trennschärfekoeffizienten liegen zwischen ,39 - ,60 und sind ebenfalls als akzeptabel zu bewerten. Die Skala beinhaltet folgende Aussagen:

- Anforderung, Arbeiten parallel zu bearbeiten
- Anforderung, schnell zu arbeiten
- Überforderung durch die Menge der Arbeit
- Unmöglichkeit, Dinge dazwischen zu schieben
- Überforderung durch zu viele Arbeitsanforderungen.

Die Skala zur Ermittlung **emotionaler Anforderungen bei Kundenkontakten** besteht in ihrer Eingangsform aus drei Items. Mit einem Alpha von ,77 und Trennschärfen von ,59 bis ,63 ist die Konsistenz ebenfalls als gut einzustufen. Die Variable beinhaltet folgende Merkmale:

- Umgang mit schwierigen Kunden
- Emotionsunterdrückung gegenüber dem Kunden
- Ausdruck von Gefühlen, die man eigentlich nicht hat.

Für den zweiten Konstruktbereich der „*internen Anforderungen*“, die neben den externen Anforderungen einen Einfluss auf die Gesundheit und Erholungsfähigkeit haben sollen, werden die Teilskalen der Leistungsmotivation sowie der Planungsambitionen hinsichtlich ihrer Teststabilität überprüft.

Die Skala **Leistungsmotivation** besteht in ihrer Ursprungsform aus vier Items. Der resultierende interne Konsistenzwert von ,62 befindet sich an der unteren Ebene einer als gut einzustufenden Skala. Die Trennschärfekoeffizienten liegen zwischen ,33 bis ,48. Eine Reduzierung der vier Items auf drei Items ergibt jedoch keine bedeutende Verbesserung der internen Konsistenz. Die Skala wird deshalb aus methodischen Gesichtspunkten in die weiteren Analysen einbezogen. Die Skala erfasst in ihrer Endform folgende Sachverhalte:

- persönliche Wichtigkeit, mehr zu leisten als andere
- Einschätzung anderer, mehr zu arbeiten als nötig
- Einschätzung, dass Wettbewerb nicht schaden kann
- Bereitschaft, Arbeitszeiten außer Acht zu lassen, um einen Arbeitsauftrag zu erledigen.

Als zweite Skala zur Messung des Konstruktes interne Anforderungen wird die Variable **Planungsambitionen** verwendet. Die aus dem FABAs entnommene Skala zur Erfassung von Planungsambitionen zielt auf die Messung von Perfektionsbestrebungen ab, die als interne Anforderungen einer Person an seine Handlungsregulation bewertet wird. Bei einer anfänglichen 6-Itemlösung ergibt sich ein noch zufriedenstellendes Alpha von ,64. Aufgrund zu geringer Trennschärfen werden jedoch zwei Items (99j und 99u) aus der Skala entfernt. Durch die Entfernung der beiden Items erhöht sich die interne Konsistenz auf ein Cronbachs Alpha von ,68 mit Trennschärfen zwischen ,41 und ,55. Die endgültige Version der Skala erfasst folgende Sachverhalte:

- sorgfältige und gewissenhafte Organisation des Lebens
- sorgfältige Planung trotz Zeitdrucks
- Entwicklung von Plänen vor Arbeitsbeginn
- Versuch, Arbeiten frühzeitig zu erledigen, um Korrekturmöglichkeiten zu haben.

Innerhalb des Merkmalsbereiches „*externe Ressourcen*“ werden gesundheitliche Ressourcen verschiedener Einflussbereiche subsumiert. Hierzu zählen Skalen zur Erfassung sozialer Ressourcenallokationen, Skalen zur Ermittlung von aufgabenübergreifenden Ressourcen sowie aufgabenbezogenen Organisationsressourcen.

Zur Ermittlung der wahrgenommenen **ökonomischen Sicherheit** wurde eine Skala mit drei Items konstruiert. Die Skala weist mit einem Alpha von ,62 eine befriedigende interne Konsistenz vor dem Hintergrund der wenigen zugrundeliegenden Items auf. Die Trennschärfen der Items sind mit Werten zwischen ,37 und ,51 als akzeptabel einzustufen. Folgende Inhalte werden durch die Skala beschrieben:

- Unsicherheit, ob der Lebensstandard gehalten werden kann
- Einschätzung, das die gegenwärtige finanzielle Situation keinen Anlass zu Sorgen bereitet (umkodiert)
- Beeinträchtigung des Schlafes wegen zukünftiger finanzieller Unsicherheit (umgepolt).

Eine weitere Subskala des Konstruktes *externe Ressourcen* bildet die Variable **Planungsmöglichkeiten**. In die erste Analyse der internen Konsistenz gingen 7 Items ein. Mit einem Alphawert von ,71 ist die Skala als gut einzustufen. Die Trennschärfen liegen zwischen ,31 und ,53.

Beschreibung der Teilskala Planungsmöglichkeiten:

- Ungewissheit darüber, was als nächstes zu tun ist
- langfristige Planbarkeit der Karriere
- Vorhersehbarkeit angemessener Arbeitsaufträge
- Ungewissheit hinsichtlich zukünftiger Arbeitsaufgaben
- Unvorhersehbarkeit von Ereignissen, die private Zukunftsplanungen beeinträchtigen.

Die Skala **soziale Ressourcen** besteht in ihrer Ursprungsform aus 10 Items, die den Bereichen soziale Unterstützung durch Vorgesetzte, Kollegen, Partner, Freunden zuzuordnen sind, sowie dem Bereich Arbeitsklima. Da die Items 97d und 98d (Unterstützung durch Bekannte) zu geringe Trennschärfekoeffizienten aufweisen, und sich durch die Elimination einer Verbesserung der internen Konsistenz ergibt, werden die beiden Items ausgeschlossen. Die neue Skala weist mit einem Alpha von ,72 eine als gut einzustufende interne Konsistenz auf, die Trennschärfekoeffizienten liegen bei ,28 und ,53.

Merkmalsbereiche der Skala:

- instrumentelle Unterstützung durch Vorgesetzten, Kollegen, Partner
- emotionale Unterstützung durch Vorgesetzten, Kollegen, Partner
- kompetitives Arbeitsklima (umgepolt)
- Arbeitsklima mit zwischenmenschlichen Spannungen (umgepolt).

Ebenfalls zum Konstruktbereich *externe Ressourcen* wird die **Ganzheitlichkeit** einer Arbeitsaufgabe gezählt.

Mit drei Items besitzt diese Skala eine zufriedenstellende interne Konsistenz von ,69 mit Trennschärfekoeffizienten, die zwischen ,39 bis ,58 liegen.

Die Skala Ganzheitlichkeit umfasst folgende Sachverhalte:

- abgerundete, ganzheitliche Arbeit
- Auftragsausführung von A-Z
- zerstückelte Arbeit (umkodiert).

Die Skala **Transparenz der Arbeit** besteht ebenfalls aus drei Items. Mit einem Cronbachs Alpha-Wert von ,63 ist die Skala als gerade noch befriedigend konsistent einzustufen. Die Trennschärfeindizes liegen zwischen ,36 und ,52.

Die Skala umfasst nachfolgende Merkmale:

- klar umschriebene Arbeitsanforderungen
- eindeutige Befugnisse und Aufgabenbereiche.

Weiterhin zum Konstruktbereich externer Ressourcen werden **Qualifikationsmöglichkeiten** bei der Arbeit gezählt. Die abzubildende Skala besteht aus drei Items. Die interne Konsistenz ist mit einem Wert von ,63 als befriedigend anzusehen, die Trennschärfekoeffizienten liegen im Bereich zwischen ,36 und ,52.

Unter den Bereich Qualifikationsmöglichkeiten fallen folgende Sachverhalte:

- Möglichkeit, permanent bei der Arbeit dazu zuzulernen
- Geringe Potenziale, Neues zu lernen (umkodiert)
- Ausübung einförmiger Arbeiten (umkodiert).

Die Skala **Rückmeldung** besteht in ihrer Erstfassung aus vier Items. Die Entfernung des Items 57 ermöglicht eine Verbesserung des Cronbachs Alpha auf einen Wert von ,63 bei Trennschärfekoeffizienten zwischen ,33 - ,56.

Die Skala beinhaltet Rückmeldungsaspekte durch Personen wie auch durch die Arbeitssituation:

- Rückmeldung des Vorgesetzten über die Güte der Arbeit
- Rückmeldung über die Arbeitsaufgabe
- Lob für Leistungen.

Die Skala tätigkeitsbezogene **Autonomie** besteht aus zwei Subskalen, dem Handlungsspielraum sowie dem Zeitspielraum.

Die Skala **Handlungsspielraum** setzt sich in ihrer Erstversion aus fünf Items zusammen. Durch die Eliminierung des Items 80 ergibt sich eine Verbesserung Konsistenz der Skala auf ,81. Die Vier-Itemversion beinhaltet folgende Sachverhalte:

- Möglichkeit, das Arbeitsfeld zu wechseln
- Einflussnahme auf die Anzahl der zu bearbeitenden Aufträge
- Einfluss auf die Zeitspanne, innerhalb derer eine Arbeit zu erledigen ist
- Einfluss auf die Wahl der Materialien und Arbeitsmittel, die eingesetzt werden.

Die Subskala **Zeitspielraum** besteht aus drei Items, die ein Crohnbachs Alpha von ,76 erreicht. Sie beinhaltet folgende Sachverhalte:

- Einfluss auf die Bestimmung der Arbeitsgeschwindigkeit
- Einfluss auf die zeitliche Einteilung der Arbeit
- Einfluss auf die Bestimmung der Arbeitszeiten.

Zur Operationalisierung des Konstruktbereiches „*interne Ressourcen*“ wird die Skala zur **generalisierten Selbstwirksamkeit** herangezogen. Die vorliegende Skala besteht in ihrer Ursprungsform aus 10 Items. Mit einem Crohnbachs Alphawert von ,84 und Trennschärfen zwischen ,45 und ,67 kann von einer guten Konsistenz der Skala ausgegangen werden. Die Skala Selbstwirksamkeitserwartungen umfasst folgende Inhalte:

- Erwartung, Probleme bei genügender Bemühung lösen zu können
- Wissen, wie man sich in unerwarteten Situationen verhalten soll
- Gewissheit, mit jeglichen Problemen klarkommen zu können
- Durchsetzungsfähigkeit bei Widerständen, sowie zur Erreichung von Zielen
- Erwartung, sich auf eigene Fähigkeiten verlassen zu können.

Zur Ermittlung des „*individuellen Wohlbefindens*“ werden die Skalen Erholungsunfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Zukunftssorgen sowie Work-Life-Balance hinsichtlich ihrer Reliabilität untersucht.

Die Skala **Erholungsunfähigkeit** des FABAs setzt sich aus insgesamt 6 Items zusammen. Die Berechnung der internen Konsistenz ergibt ein als gut einzustufendes Alpha von ,78, auch die Trennschärfen sind mit Werten von ,43 bis ,61 als gut anzusehen.

Folgende Items beschreiben die Skala:

- Nicht zur Ruhe kommen können nach der Arbeit
- Schlafstörungen durch Berufsprobleme
- Nicht abschalten können im Urlaub
- Gefühl, sich mehr anzustrengen, als man es auf Dauer durchhalten kann

- Nicht abschalten können nach der Arbeit
- Gefühl, keine Zeit mehr für die Erledigung alltäglicher Dinge zu haben.

Die Skala **Work-Life-Balance** besteht in ihrer Ausgangsform aus vier Items, die Konsistenz der Skala ist mit einem Alpha von ,61 und Trennschärfen von ,32 und ,53 als gerade noch befriedigend zu bewertende Konsistenz, was jedoch auf die heterogenen Sachverhalte zurückführbar sein könnte, welche die Skala erfasst. Dazu zählt:

- Die Einschätzung, dass die Arbeit das Privatleben nur geringfügig beeinflusst
- Die Einschätzung, dass eine Balance zwischen Erholung und Anspannung gut gelingt
- Die Möglichkeit, regelmäßig ein Hobby oder Sport ausüben zu können
- Die regelmäßige Inanspruchnahme von Urlaub zur Erholung

Die Skala **Zukunftsängste** setzt sich aus insgesamt fünf Items zusammen. Die Skala weist mit einem Wert von ,76 und Trennschärfen von ,45 - ,62 gute Konsistenzen auf.

Folgende Bereiche werden erfasst:

- Sorge, ernsthaft zu erkranken
- Sorge, dass soziale Beziehungen zerbrechen
- Angst, den Lebensstandard zukünftig nicht halten zu können
- Sorge, den Anforderungen der Arbeit nicht gewachsen zu sein
- Sorge, keine Beschäftigung mehr zu haben

Die Skala **Arbeitszufriedenheit** setzt sich aus zwölf verschiedenen Merkmalen der Arbeit zusammen, für das Ausmaß der Zufriedenheit angegeben werden sollte. Zwei Skalen (Einfluss ausüben, Zusammenarbeit Kollegen) weisen geringe Trennschärfen auf. Eine Eliminierung führt jedoch nicht zu einer Verbesserung des Alphawertes. Aus inhaltlichen Gründen werden die beiden Items in der Skala belassen. Es ergibt sich ein standardisiertes Alpha von ,73. Die Skala umfasst folgende Sachverhalte:

- Sicherheit von Verdienstmöglichkeiten
- Vergütung
- Möglichkeiten, sich durch die Arbeit weiterzubilden
- Zusammenarbeit mit Kollegen/Partnern
- Behandlung durch Vorgesetzte/Auftraggeber
- Gefühl, durch die Arbeit Wertvolles zu leisten
- Arbeitszeiten
- Möglichkeit, sich nach der Arbeit zu erholen
- Unabhängig arbeiten können

- eine interessante Arbeit haben
- Einschätzung, etwas Sinnvolles zu tun
- Einfluss auf andere ausüben zu können.

### **9.1.2. Überprüfung der differentiellen Reliabilität der Skalen**

Nachdem bei der Stichprobe der IT-Fachleute für die nachfolgenden Untersuchungsschritte akzeptable interne Konsistenzen ermittelt werden konnten, soll darüber hinaus überprüft werden, ob das Instrument in anderen Stichproben eine ähnlich hohe Konsistenz aufweist. Zur Analyse dieser als differentiellen Reliabilität bezeichneten Methode (vgl. Rimann & Udris, 1993) wird eine Vergleichsstichprobe aus Trainern und Dozenten herangezogen. Hierbei handelte es sich zu gleichen Teilen aus freiberuflich tätigen und angestellten Trainern und Dozenten, die ebenfalls an der Befragung im Rahmen des Projektes „Neue Selbstständigkeit in Organisationen (NestO) teilnahmen. Die nächste Tabelle gibt einen Überblick über die Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse.



*Tabelle 16: Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse bei einer Vergleichsstichprobe aus angestellten und freien Trainern*

Skalen	Zahl der Items	Alpha (standardisiert)
<b>Externe Anforderungen</b>		
Selbstregulationsanforderungen	6	,87
Entgrenzungserfordernis zwischen Arbeit und Privatleben	4	,59
Verantwortungsübernahme	8	,70
Emotionale Anforderung Kunde		,76
Anforderung Arbeitsmenge	5	,65
<b>Interne Anforderungen</b>		
Leistungsmotivation	4	,62
Exzessive Planungsambitionen	4	,75
<b>Externe Ressourcen</b>		
Autonomie: Handlungsspielraum	3	,73
Autonomie: Zeitspielraum	3	,74
Soziale Ressourcen	8	,66
Planbarkeit/Vorhersehbarkeit von Ereignissen	7	,58
Ökonomische Sicherheit	3	,67
Rückmeldung	3	,48
Transparenz	3	,64
Ganzheitlichkeit	3	,68
Lernmöglichkeiten	3	,68
<b>Interne Ressourcen</b>		
Selbstwirksamkeit	10	,85
<b>Psychisches und physisches Wohlbefinden</b>		
Work-Life-Balance	4	,27
Zukunftssorgen	5	,64
Erholungsunfähigkeit	6	,67
Arbeitszufriedenheit	10	,85

Wie der Vergleich mit der Stichprobe aus Trainern, Unternehmensberatern und Dozenten zeigt, finden sich bei den meisten Skalen ähnlich akzeptable Konsistenzwerte wie in der Stichprobe der IT-Spezialisten. Lediglich die Skalen Work-Life-Balance sowie Rückmeldung liegen mit einem Alphaswert von ,27 für Work-Life-Balance sowie einem Alphaswert von ,48 für die Skala Rückmeldung in einem

nicht akzeptablen Bereich. Während sich für die Skala Work-Life-Balance durch die Eliminierung des Items Urlaub eine gerade akzeptable interne Konsistenz erzielen lässt, ist dies bei der Skala Rückmeldung aufgrund einer zu geringen verbleibenden Itemanzahl nicht möglich. Eine Interpretation für die geringe Konsistenz der Skala Work-Life-Balance könnte neben der Annahme einer geringen Testgültigkeit sein, dass möglicherweise stichprobenspezifische Unterschiede bei der Erzielung einer Balance zwischen Arbeits- und Privatleben existieren.

### 9.1.3. Überprüfung der Re-Test-Reliabilität des Instrumentes

Neben der internen Konsistenz wurden die Skalen des Instrumentes anhand der Testwiederholungsmethode auf ihre zeitliche Stabilität hin untersucht.

*Tabelle 17: Ergebnisse der Re-Testanalyse des Instrumentes (Pearson-Korrelation der Skalen bei Testwiederholung nach drei Monaten)*

Skalen	Zahl der Items	Re-Test (3 Mon.)
<b>Externe Anforderungen</b>		
Selbstregulationsanforderungen	6	,91**
Entgrenzungserfordernis zwischen Arbeit und Privatleben	4	,87**
Verantwortlichkeit	8	,68**
Emotionale Anforderung Kunde	3	,72**
Anforderungen durch Arbeitsmenge	5	,80**
<b>Interne Anforderungen</b>		
Leistungsmotivation	4	,84**
Exzessive Planungsambitionen	4	,82**
<b>Externe Ressourcen</b>		
Autonomie: Handlungsspielraum	3	,82**
Autonomie: Zeitspielraum	3	,65**
Soziale Ressourcen	10	,64**
Planbarkeit/Vorhersehbarkeit von Ereignissen	7	,64**
Ökonomische Sicherheit	3	,70**
Rückmeldung	3	,84**
Transparenz	3	,76**
Ganzheitlichkeit	3	,74**
Lernmöglichkeiten	3	,88**
<b>Interne Ressourcen</b>		
Selbstwirksamkeit	10	,83**
<b>Psychophysiologische Balance und Wohlbefinden</b>		
Work-Life-Balance	4	,68**
Zukunftssorgen	5	,82**
Erholungsunfähigkeit	6	,87**
Arbeitszufriedenheit	12	,92**

Dabei wurden 25 Personen mit einem Beschäftigungsverhältnis im Dienstleistungsbereich je ein Fragebogen im Zeitabstand von drei Monaten vorgelegt und die Rohwertpaare aus dem Test und der Testwiederholung korreliert. Ein hoher Re-Testkoeffizient mit einem langen Zeitintervall zwischen dem Test und der Wiederholung spricht dabei für eine hohe Merkmalskonstanz (Lienert & Raatz, 1994). Die obige Tabelle zeigt die signifikanten Produkt-Moment-Korrelationen der Skalenwerte.

Es findet sich ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen allen Skalenwerten der Vorher- und Nachhertestung, was für eine gute zeitliche Vorhersagekraft der Skalen spricht. Die Korrelationen bewegen sich im Bereich von .92 bis .64, wobei hohe positive Werte einen hohen Zusammenhang bedeuten. Die Befunde der Re-Test-Analysen verweisen jedoch auf eine unterschiedlich große Ausprägung zeitlicher Stabilität hin. So zeichnen sich soziale und arbeitsaufgabenbezogene Ressourcen durch eine vergleichsweise geringe zeitliche Stabilität aus. Begründungen hierfür können einerseits in einer unzureichenden Skalenkonstruktion zu suchen sein. Andererseits ist nicht auszuschließen, dass die erfassten Arbeitsmerkmale mit einer geringen zeitlichen Stabilität stark situativ beeinflusst werden, z. B. die Verfügbarkeit von sozialer Unterstützung.

#### **9.1.4. Ermittlung der inhaltlichen Validität des Instrumentes**

Zur Überprüfung der inhaltlichen Validität des Tests wurde auf Interviewpassagen zurückgegriffen, die innerhalb des Forschungsprojektes erhoben wurden. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine Übereinstimmung der Merkmalsbereiche im Fragebogen und im freien Interview Auskunft darüber geben können, ob durch die Auswahl der Skalen der Inhaltsbereich der Untersuchung angemessen erfasst wird.

Bei den zur Validitätsprüfung eingesetzten Interviewpassagen handelte es sich um teilstandardisierte Interviews mit Unternehmensvertretern, mit Hilfe derer Formen neuer Selbstständigkeit sowie ihre Vor- und Nachteile für Unternehmen und Mitarbeiter ermittelt werden sollten.

Die Ausgangshypothese der Validitätsprüfung ist, dass die freien Schilderungen von Vor- und Nachteilen neuer Selbstständigkeitsformen für die Beschäftigten in den Interviews mit den Skalen zu Anforderungen und Ressourcen bei neuer Selbstständigkeit korrespondieren sollten.

Ebenfalls lässt sich mit dieser Vorgehensweise abschätzen, ob die bei neuer Selbstständigkeit angenommenen Ressourcenpotenziale und Anforderungen innerhalb des Fragebogens erschöpfend erfasst worden sind, oder ob relevante Aspekte der Arbeitssituation außer acht gelassen wurden.

Aus der Interviewstichprobe wurden zu diesem Zweck 14 Interviews von Unternehmensvertretern herangezogen, die sich auf den IT-Bereich beziehen. Hierbei handelt es sich um Führungskräfte und Personalräte aus zwei Softwarehäusern und einer IT-Abteilung eines Medienunternehmens. In die Auswertung gingen zwei Interviewfragen ein, die sich mit den Vor- und Nachteilen neuer Selbstständigkeit für die Mitarbeiter beschäftigten. Insgesamt fanden sich zu diesen beiden Fragen 94 Äußerungen, die von drei unabhängigen Beurteilern den jeweiligen Skalen des Fragebogens zugeordnet werden sollten. Bei den Beurteilern handelte es sich um zwei wissenschaftliche Mitarbeiter, die nicht dem Forschungsprojekt angehörten sowie einem Unternehmensvertreter aus einem IT-Unternehmen. Zur Beurteilung der Äußerungen lagen den Beurteilern die Items des Fragebogens vor. Die Beurteiler hatten

dabei die Aufgabe, die Aussagen den Skalen des Fragebogens zuzuordnen. Für Äußerungen, die den Skalen nicht direkt zugeordnet werden konnten, wurde eine Kategorie „sonstiges“ zur Verfügung gestellt. 67 Äußerungen (71,3%) wurden von allen drei Beurteilern übereinstimmend einer Skala zugeordnet. Weitere 24 Äußerungen (26%) hatten eine 2/3 Übereinstimmung. Lediglich vier Aussagenpassagen (4,3%) aus dem Interview wurden von den Beurteilern verschiedenen Skalen zugeordnet. Fünf Aussagen aus den Interviews zu positiven und negativen Auswirkungen neuer Selbstständigkeit konnten von Beurteilern nicht den Inhalten des Fragebogens zugeordnet werden. Dieses spricht für die Annahme, dass durch die verschiedenen Skalen des Fragebogens der Inhaltsbereich der Studie weitgehend erfasst wurde.

## 9.2. Überblick über die Hauptanalysen

Wie die Analysen zur Ermittlung der Reliabilität des Instrumentes ergeben haben, kann für die nachfolgenden Analysen von einer ausreichenden Testgültigkeit für die einzelnen Skalen der im Modell postulierten Konstrukte des modifizierten Anforderungs-Ressourcen-Modells ausgegangen werden.

In einem ersten Analyseschritt soll zunächst der Frage nachgegangen werden, ob es bedeutsame Unterschiede zwischen den drei Teilgruppen von IT-Fachleuten (Administratoren, Intrapreneure, Freelancer) bezüglich ihres subjektiv wahrgenommenen psychischen und physischen Wohlbefindens gibt. Zur Kontrolle möglicher Störeinflüsse werden Einflüsse soziodemografischer Variablen auf die abhängigen Variablen (Wohlbefinden) untersucht. Hierzu finden Chi-Quadrat-Tests und multivariate Varianzanalysen Verwendung.

In einem zweiten Analyseschritt wird anhand von zweifaktoriellen varianzanalytischen Modellen zunächst der Frage nachgegangen, ob sich Effekte der Zugehörigkeit zu einer der drei postulierten Arbeitstypen auf die erlebten Anforderungs- und Ressourcenausprägungen finden lassen. Darüber hinaus soll geprüft werden, ob Personen mit hohem und geringem Wohlbefinden sich hinsichtlich ihrer subjektiv wahrgenommenen Anforderungs- und Ressourcenpotenziale unterscheiden. Durch die Überprüfungen möglicher Interaktionseffekte soll ferner untersucht werden, ob es zwischen den drei Arbeitstypen signifikante Unterschiede hinsichtlich der pathogenen bzw. salutogenen Wirkung von Anforderungen und Ressourcenquellen gibt.

Zur Ermittlung entsprechender Unterschiede finden zweifaktorielle, multiple Kovarianzanalysen Verwendung.

Zum Abschluss des zweiten Auswertungsschrittes wird anhand von Diskriminanzanalysen der Vorhersagewert der verwendeten Anforderungs- und Ressourcenvariablen für die Zuordnung zu den drei Teilgruppen im Vergleich zu einer rein tätigkeitsorientierten Zuordnung überprüft.

Der letzte Analyseschritt befasst sich mit der Analyse der Wirkmechanismen von Ressourcen auf den Anforderungs-Beanspruchungszusammenhang. Zur Überprüfung der Frage, ob Ressourcen in diesem Zusammenhang eine Pufferfunktion ausüben, werden für die Teilgruppen der IT-Fachleute zweifaktorielle Kovarianzanalysen berechnet.

Die Untersuchungen von Mittelwertunterschieden zwischen den postulierten unabhängigen und abhängigen Variablenkomplexen erfolgen mit Hilfe des Programms SPSS 10.0.

Mit O'Brian & Kaiser (1985) wird davon ausgegangen, dass die verwendeten Verfahren als relativ robust gegen Verletzungen der Annahmen des Allgemeinen Linearen Modells anzusehen sind. Daneben erfolgt eine Überprüfung der Homogenität anhand von Levene-Tests. Falls Verstöße gegen Vorannahmen des Allgemeinen Linearen Modells vorliegen, werden die von SPSS vorgeschlagenen Korrekturformeln

verwendet. Bei der Operationalisierung der vier- bzw. fünfstufigen Ratingskalen wird das erforderliche Intervallskalenniveau angenommen (vgl. Rohrmann, 1978). Da ein Untersuchungsschwerpunkt der vorliegenden Arbeit unter anderem auch in der Testung von Interaktionseffekten liegt, werden varianzanalytische Verfahren non-parametrischen Methoden vorgezogen.

In den drei Analyseschritten finden vor allem multiple ein- und mehrfaktorielle Kovarianzanalysen Verwendung. Bei der Methode der Varianzanalyse wird der Einfluss von unabhängigen festen und zufälligen Variablen/Kovariaten auf eine oder mehrere abhängige Variablen getestet. Da zwischen den verschiedenen abhängigen Variablenkomplexen in allen drei Analyseschritten Korrelationen zwischen den verschiedenen Variablen vermutet werden konnten, werden multiple varianzanalytische Verfahren gegenüber t-Tests mit unabhängigen Stichproben bevorzugt (Bühl & Zöfel, 1998). Ein solches Verfahren stellt eine konservative Testung von Effekten dar und berücksichtigt dabei eine mögliche Inflationierung des Alphafehlers (Bortz, 1993).

Im Einzelnen finden für die Ermittlung von Störeffekten soziodemografischer Variablen auf die Skalen zur Befindlichkeit einfaktorielle, multiple Varianzanalysen Verwendung.

Zur Analyse der Zusammenhänge zwischen Anforderungen, Ressourcen und dem Wohlbefinden unter Berücksichtigung der Gruppenzugehörigkeit (2. Analyseschritt) wird ein zweifaktorielles Design mit dem dreistufigen Faktor „Gruppenzugehörigkeit“ und dem zweistufigen Metafaktor „Wohlbefinden“ konzipiert.

Der dreistufige Faktor „Gruppenzugehörigkeit“ wird dabei als unabhängige Variable in die Berechnung aufgenommen und untergliedert sich in die Teilgruppen „administrative Mitarbeiter“, „unternehmerische Mitarbeiter“ und „Freelancer“, für die nachfolgend auch die Abkürzungen „admin“, „intra“ und „freel“ Verwendung finden.

Aufgrund ungleicher Zellenbesetzungen und der damit verbundenen methodischen Probleme erfolgt entgegen den im Anforderungs-Ressourcen-Modell implizierten Wirkrichtungen keine Bildung von kategorialen Anforderungs- und Ressourcenvariablen. Vielmehr wird durch die Methode der Medianhalbierung ein zweistufiger Faktor Wohlbefinden gewonnen, bei der die Gesamtstichprobe der IT-Fachleute mit überdurchschnittlichem Wohlbefinden von solchem mit einem unterdurchschnittlichen Wohlbefinden am Median geteilt werden kann. Ähnliche Herangehensweisen finden sich auch bei Junghanns, Ullsperger & Ertel (1998) sowie Rimann & Udris (1993).

Der Faktor Wohlbefinden stellt ein faktorenanalytisch gewonnener Faktor 2. Ordnung dar, der sich aus den vier Wohlbefindensmaßen zusammensetzt.

Die maximal mögliche Ordnung der Wechselwirkungen wird auf zweifache Interaktionen zwischen den Haupteffekten beschränkt, da bei 224 Datensätzen unter Berücksichtigung aller Wechselwirkungen mit

den Kovariaten teilweise keine ausreichende Zellenbesetzung vorlag. Dies hätte zu einer unzureichenden Aussagekraft des Modells geführt.

Die Haupteffekte der zweistufigen Faktoren können ohne Anschluss-tests interpretiert werden. Für die Interpretation der Ergebnisse des dreistufigen Faktors Gruppenzugehörigkeit sowie der Wechselwirkungen zwischen den Faktoren werden Post-Hoc-Tests berechnet. Als Prüfmaß für die Post-Hoc-Testung der Haupteffekte dient der Bonferoni-Test. Basis der Post-Hoc-Tests bilden die von SPSS berechneten Randmittel unter Berücksichtigung der Effekte der Kovariaten. Durch die Berechnung Kovariatengewichtungen kann somit ein Vergleich der Mittelwertunterschiede unter Kontrolle der Varianzanteile der Störvariablen erfolgen.

*Tabelle 18: Mittelwerte, Standardabweichungen und Verteilungskennwerte der Skalen*

	<b>Bereich</b>	<b>MW</b>	<b>s</b>	<b>min.</b>	<b>max.</b>
Entgrenzungserfordernis	1-5	3,03	0,88	1,00	5,00
Selbstregulationsanforderung	1-5	4,12	0,68	1,00	5,00
Verantwortlichkeit	1-5	3,34	0,72	1,50	5,00
Emotionale Anforderungen	1-5	3,08	0,88	1,00	5,00
Arbeitszeitvolumen	1-80	42,40	9,88	10,00	80,00
Quant. Arbeitsdruck	1-5	3,11	0,65	1,40	4,80
Mobilitätserfordernis	1-10	2,46	2,17	1,00	10,00
Leistungsmotivation	1-5	3,02	0,68	1,25	4,75
Planungsambitionen	1-4	3,16	0,50	1,50	4,00
Ganzheitlichkeit	1-5	3,29	0,77	1,00	5,00
Transparenz	1-5	3,32	0,80	1,67	5,00
Rückmeldung	1-5	3,29	0,82	1,00	5,00
Lernmöglichkeiten	1-5	4,28	0,67	1,00	5,00
Planbarkeit	1-5	2,86	0,64	1,29	4,57
Ökonomische Sicherheit	1-5	3,81	0,70	1,50	5,00
Soziale Ressourcen	1-5	3,57	0,63	1,38	5,00
Zeitspielraum	1-5	3,58	0,80	1,00	5,00
Handlungsspielraum	1-5	2,89	1,03	1,00	5,00
Fachliche Kompetenzen	1-7	4,85	1,74	1,00	7,00
Selbstwirksamkeit	1-4	2,87	0,43	2,00	3,90
Arbeitszufriedenheit	1-5	3,80	0,58	1,83	4,92
Work-Life-Balance	1-5	3,61	,74	1,00	5,00
Erholungsunfähigkeit	1-4	2,26	,68	1,00	4,00
Zukunftssorgen	1-4	1,91	,63	1,00	4,00

Die obige Tabelle gibt einen Überblick über die Kennwerte der in der Untersuchung verwendeten Skalen. Dargestellt sind die Skalenbereiche, Mittelwerte (MW), Standardfehler (s), die Minima (min.) und Maxima (max.) der Anforderungs- und Ressourcenvariablen sowie der Befindensmaße.

Darüber hinaus gibt die nachfolgende Tabelle einen Überblick über die Interkorrelationen der Anforderungs- und Ressourcenvariablen und der vier verschiedenen Befindensmaße.



Tabelle 19: Korrelationsmatrix für die unabhängigen und abhängigen Variablen

	<b>Erholungs- unfähigkeit</b>	<b>Work-Life- Balance</b>	<b>Arbeits- zufriedenheit</b>	<b>Zukunfts- sorgen</b>
Entgrenzungserfordernis	,32	-,40	,07	,24
Selbstregulationsanforderung	,26	-,20	,23	,10
Verantwortlichkeit	,19	-,27	,18	,23
Emotionale Anforderungen	,30	-,29	-,25	,32
Arbeitszeitvolumen	,20	-,21	-,07	,20
Quant. Arbeitsdruck	,40	-,37	-,26	,27
Mobilitätserfordernis	,17	-,05	,05	-,01
Leistungsmotivation	,16	-,20	,19	,08
Planungsambitionen	-,07	,15	,13	-,10
Ganzheitlichkeit	-,12	,07	,38	-,05
Transparenz	-,24	,25	,31	-,08
Rückmeldung	-,02	-,09	,30	-,06
Lernmöglichkeiten	,09	-,08	,31	-,14
Planbarkeit	-,30	,30	,30	-,32
Sicherheit	-,10	,34	,35	-,47
Soziale Ressourcen	-,12	,12	,41	-,15
Zeitspielraum	,02	,10	,26	-,16
Handlungsspielraum	,06	-,12	,30	-,01
Fachliche Kompetenzen	,08	-,06	-,12	-,18
Selbstwirksamkeit	-,09	,15	,35	-,15
Erholungsunfähigkeit	1,0			
Work-Life-Balance	-,55	1,0		
Arbeitszufriedenheit	-,20	,23	1,0	
Zukunftssorgen	,31	-,41	-,30	1,0

Für eine Vielzahl der Variablen innerhalb des Anforderungskomplexes zeigen sich mittlere Zusammenhänge mit allen vier Befindensmaßen. Pearsonkorrelationen für die Variablen der externen Anforderungen und der Wohlbefindensmaße bewegen sich dabei zwischen Werten von ,17 und ,40. Für

die Variablen der internen Anforderungen finden sich dagegen nur schwache Beziehungen zu den Befindensindikatoren. Bei den Zusammenhängen zwischen den Ressourcenvariablen und den Wohlbefindensmaßen zeigen sich Korrelationen im Bereich zwischen ,14 und ,47. Vor allem bei der Variable Arbeitszufriedenheit bestehen viele mittlere und hohe Zusammenhänge zu den einzelnen Ressourcenvariablen.

Betrachtet man die Interkorrelationen zwischen den Skalen des Komplexes Wohlbefinden, so ergeben sich hier für alle Variablen mittlere und hohe Zusammenhänge im Bereich zwischen ,23 und ,55.

### **9.3. Analyseschritt 1: Analyse des Einflusses der Arbeitsform auf die erlebten Anforderungen, Ressourcen und das Wohlbefinden**

In den folgenden Analyseschritten sollen zunächst die im Untersuchungsmodell postulierten Zusammenhänge zwischen den Anforderungen, Ressourcen und den Befindensparametern unter Berücksichtigung der Gruppenzugehörigkeit überprüft werden.

Hierbei werden verschiedene Schritte vollzogen: Zunächst soll der Frage nachgegangen werden, ob mögliche (Stör-)Effekte soziodemografischer Variablen auf die einzelnen abhängigen Variablen der Modelldimension „psychisches und physisches Wohlbefinden“ existieren, die in der Hauptuntersuchung berücksichtigt werden müssen.

Nachfolgend wird überprüft, ob die drei Arbeitstypen hinsichtlich der vier verschiedenen Befindensparameter Unterschiede aufweisen.

Hierbei dient der dreistufige Faktor „Gruppenzugehörigkeit“ als unabhängige Variable und die vier Einzelskalen Erholungsunfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance sowie Zukunftssorgen als abhängige Variablen.

Im Anschluss daran soll nach der Bildung eines zweistufigen Metafaktors Wohlbefinden mit Hilfe eines zweifaktoriellen Versuchsdesigns der zentralen Frage nachgegangen werden, ob sich die drei Arbeitstypen hinsichtlich ihrer wahrgenommenen Anforderungen und Ressourcen unterscheiden.

#### 9.4. Bedeutung soziodemografischer Variablen auf die Befindensmaße

Bevor die Hauptfragen der Studie untersucht werden, erfolgt zunächst eine Überprüfung möglicher Effekte soziodemografischer Merkmale der Untersuchungsteilnehmer auf die Gruppenzugehörigkeit und die Befindensparameter. Die Überprüfung wird deshalb durchgeführt, da gerade bei Felduntersuchungen eine Reihe von Einflussvariablen auftreten können, deren nicht erwünschte Effekte zu einer Über- bzw. Unterschätzung des Zusammenhanges zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablenkomplexen führen können.

Anhand von Chi-Quadrat-Tests wird zunächst ermittelt, ob ein überzufälliger Zusammenhang besteht zwischen soziodemografischen Variablen und der Gruppenzugehörigkeit.

*Tabelle 20: Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den soziodemografischen Variablen und der Gruppenzugehörigkeit*

Zusammenhang	N	Chi-Quadrat	df	p
Gruppe und Alter	222	66,27	8	<b>0,00</b>
Gruppe und Geschlecht	221	1,77	2	,414
Gruppe und Sport	215	5,70	2	0,58

Wie obige Tabelle zeigt, findet sich bei der Variable Alter ein auf dem 5%-Niveau signifikanter Effekt auf die Gruppenzugehörigkeit zu den drei Teilgruppen. Dieser Effekt beruht auf unterschiedlichen Häufigkeitsverteilungen von Altersklassen. In der Gruppe der 20-29jährigen Administratoren finden sich weniger Personen als bei den anderen beiden Gruppen. In der Altersklasse der 50-59 Jahre alten Personen sind dagegen weniger Freelancer und Intrapreneure als Administratoren vorhanden.

Ein überzufälliger Effekt der Variablen Geschlecht und Sport auf die Zugehörigkeit zu einer der drei Gruppen von IT-Fachleuten lässt sich hingegen nicht finden.

Die Überprüfung möglicher Auswirkungen soziodemografischer Effekte auf die Befindensparameter erfolgt mit Hilfe multivariater, einfaktorieller Varianzanalysen, da davon auszugehen ist, dass die Befindlichkeitsmaße voneinander nicht unabhängig sind. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die untersuchten soziodemografischen und abhängigen Variablen.

Tabelle 21: Darstellung der in der Analyse verwendeten unabhängigen und abhängigen Variablen

Unabhängige Variablen	Abhängige Variablen
Alter	Erholungsunfähigkeit
Geschlecht	Work-Life-Balance
Sport	Zukunftssorgen
	Arbeitszufriedenheit

Die Prüfgröße Wilks Lambda für den Test auf Varianzhomogenität verweist für die multivariate Varianzanalyse über die drei unabhängigen und vier abhängigen Variablen auf einen auf dem 1%-Niveau überzufälligen Unterschied im Gesamtmodell (F 2331,68; df 4/188, p=,000).

Wie in der nächsten Tabelle dargestellt, zeigt sich in den multivariaten Varianzanalysen ein auf dem 5%-Niveau überzufälliger Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem Ausmaß der Zukunftssorgen. Männer innerhalb der Stichprobe äußern mehr Zukunftssorgen als Frauen.

Tabelle 22: Ergebnisse der multiplen, einfaktoriellen Varianzanalyse zur Ermittlung von Effekten soziodemografischer Variablen auf die Befindensmaße (N=209)

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable	Effekt	F	df	p
<b>Geschlecht</b>	Erholungsunfähigkeit		,521	1	,471
	Work-Life-Balance		2,425	1	,121
	<b>Zukunftssorgen</b>	HE	4,52	1	<b>,035</b>
	Arbeitszufriedenheit		,263	1	,609
<b>Alter</b>	Erholungsunfähigkeit		1,23	4	,302
	<b>Work-Life-Balance</b>	HE	5,49	4	<b>,000</b>
	Zukunftssorgen		,563	4	,690
	Arbeitszufriedenheit		,253	4	,908
<b>Sport</b>	Erholungsunfähigkeit		2,906	1	,090
	<b>Work-Life-Balance</b>	HE	5,94	1	<b>,016</b>
	Zukunftssorgen		1,46	1	,209
	Arbeitszufriedenheit		1,59	1	,228

Anmerkung: HE = Haupteffekt, F = Prüfgröße, df = Anzahl Freiheitsgrade Hypothese/Fehler, p = Zufallswahrscheinlichkeit

Darüber hinaus findet sich ein hoch signifikanter Effekt des Alters auf die Work-Life-Balance. Die Gruppe der 20 bis 29jährigen weist hierbei deutlich geringere Werte bei der Skala Work-Life-Balance auf als die älteren Teilnehmer der Untersuchung.

Einen ebenso deutlich überzufälligen Effekt bewirkt die Variable Sport auf die Skala Work-Life-Balance. Personen, die regelmäßig Sport betreiben, besitzen höhere Werte der Work-Life-Balance als

Nichtsporttreibende. Signifikante Wechselwirkungen zwischen den Variablen Sport, Alter und Geschlecht fanden sich nicht.

Da die Variablen Sport, Alter und Geschlecht offensichtlich Einfluss auf einzelne Variablen des Komplexes Wohlbefinden haben und die Teilgruppen sich darüber hinaus in der Verteilung der Altersklassen unterscheiden, werden die Variablen in nachfolgenden Untersuchungen als Kovariaten in den Hauptanalysen berücksichtigt.

### 9.5. Vergleich der Teilgruppen hinsichtlich der Erholungsunfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance und Zukunftssorgen

Zur Analyse der Fragestellung, ob sich Freelancer, Intrapreneure und Administratoren hinsichtlich verschiedener Aspekte des psychischen und physischen Wohlbefindens unterscheiden, werden multiple einfaktorielle Kovarianzanalysen berechnet. Hierbei stellt der dreistufige Faktor „Gruppenzugehörigkeit“ die unabhängige Variable dar. Die Skalen Erholungsunfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance und Zukunftssorgen gehen als abhängige Variablen in die Berechnung ein. Da sich in den vorangegangenen Untersuchungen ein möglicher Effekt soziodemografischer Variablen auf die Befindensmaße bestätigt hat, werden die Variablen „Alter“, „Geschlecht“ und „Sport“ als Kovariaten in die Varianzgleichung einbezogen.

*Tabelle 23: Ergebnisse der einfaktoriellen Kovarianzanalysen zum Einfluss der Gruppenzugehörigkeit auf Maße des Wohlbefindens (N=209)*

Skala	Intra <sup>a</sup>		Admin <sup>a</sup>		Freel <sup>a</sup>		df	F-Wert	p	Eta
	M	SD	M	SD	M	SD				
Erholungsunfähigkeit	2,37	0,07	2,06	0,08	2,37	0,10	2,203	4,054	,019	,038
Work-Life-Balance	3,63	0,08	3,89	0,09	3,26	0,10	2,203	9,955	,000	,089
Arbeitszufriedenheit	3,79	0,06	3,77	0,07	3,88	0,08	2,203	6,948	,558	,006
Zukunftssorgen	1,78	0,07	1,85	0,08	2,20	0,09	2,203	,586	,001	,064

<sup>a</sup> Bei im Modell: Alter = 3,4498, Sport = ,6268, Geschlecht = 1,1962 dargestellten Kovariaten ausgewertet.

Wie in obiger Tabelle dargestellt, finden sich überzufällige Unterschiede zwischen den drei IT-Teilgruppen hinsichtlich der Erholungsunfähigkeit, Work-Life-Balance und dem Ausmaß der Zukunftssorgen. Überzufällige Effekte können des Weiteren für die Kovariaten „Geschlecht“ und „Sport“ festgestellt werden.

Männer besitzen demnach ein signifikant höheres Ausmaß an Zukunftssorgen als Frauen. Darüber hinaus zeigt sich ein Einfluss der Variable Sport auf die Work-Life-Balance. Personen, die Sport treiben, besitzen eine höhere Work-Life-Balance als Personen, die keinen Sport treiben.

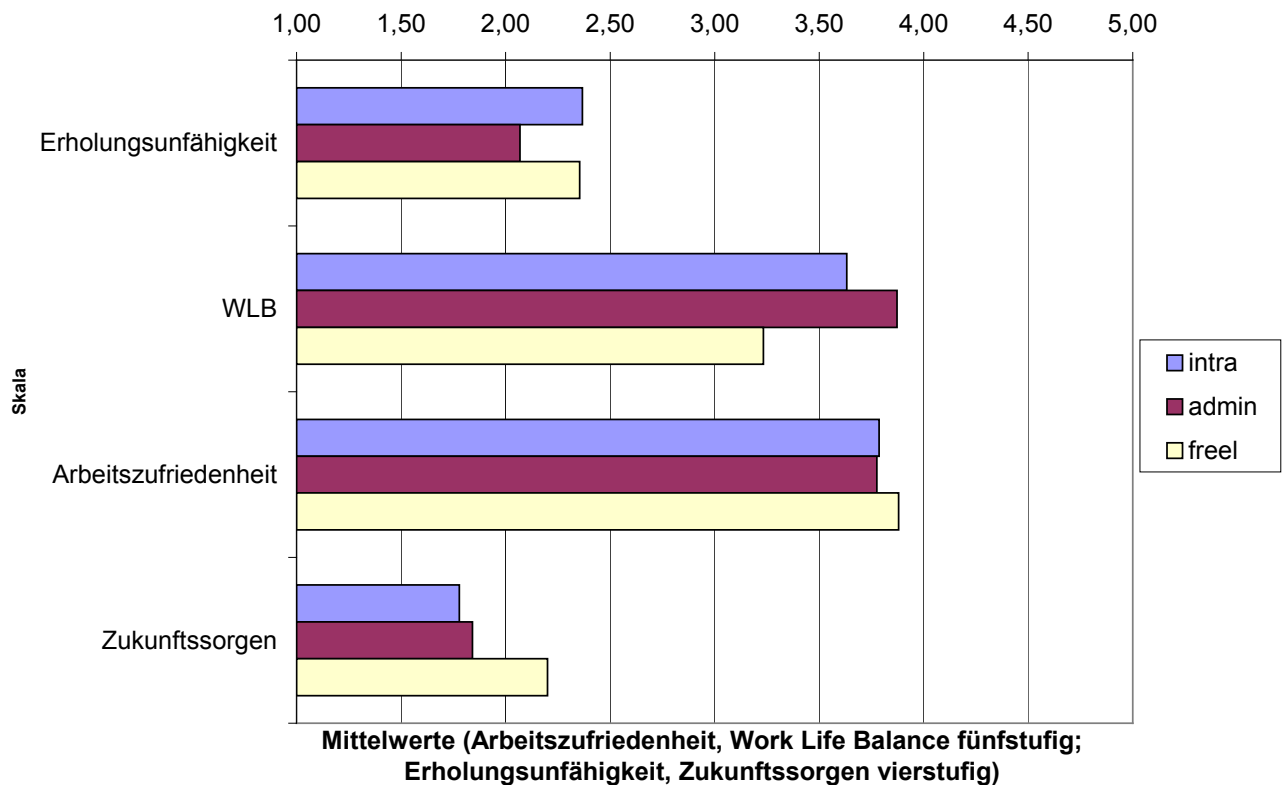


Abbildung 22: Vergleich der Mittelwertunterschiede in den drei Teilgruppen bezüglich des Ausmaßes von Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance, Erholungsunfähigkeit und Zukunftssorgen

Wie der Mittelwertvergleich auf Basis der um die Kovarianzanteile bereinigten Skala Erholungsunfähigkeit zeigt, unterscheiden sich vor allem die Intrapreneure von den Administratoren überzufällig im Ausmaß der vitalen Erschöpfung voneinander ( $p=,009$ ). Intrapreneure und Freelancer weisen eine höhere Erholungsunfähigkeit auf als Administratoren. Administratoren sind signifikant weniger erholungsunfähig als Intrapreneure. Der Unterschied zwischen Freelancern und administrativ tätigen Mitarbeiter wird dagegen nicht signifikant ( $p=,090$ ).

Eine individualdiagnostische Analyse der Anzahl hoch erholungsunfähiger Personen in den drei Stichproben anhand von Normwertvergleichen ergibt ein ähnliches Bild. Danach sind innerhalb der Gruppe der Intrapreneure 21% der Befragten als hoch erholungsunfähig einzustufen, bei der Gruppe der Freelancer sind es 25,5%. Dagegen weisen in der Gruppe der Administratoren nur 12,5% der Befragten erhöhte Erholungsunfähigkeitswerte auf. Bei vergleichbaren Stichproben, etwa bei Bürotätigkeiten, fanden sich ähnliche Ergebnisse wie bei den Administratoren. Von einer kritischen Erholungsunfähigkeit wurde dann ausgegangen, wenn eine Person entsprechend der Normvorgaben des FABAs Summenscores zwischen 17 und 24 Punkten aufwies (vgl. Richter, Rudolph & Schmidt, 1996).



Auch das Ausmaß einer Balance zwischen Arbeit und Lebensführung variiert im univariaten Test zwischen den Gruppen von IT-Fachleuten überzufällig ( $p=,000$ ). Selbstständigen IT-Spezialisten gelingt eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit in geringerem Ausmaß als den Intrapreneuren ( $p=,009$ ) und den administrativen Mitarbeitern ( $p=,000$ ). Administrativ tätige Mitarbeiter schätzen im Vergleich zu den Intrapreneuren ihre Balance zwischen Arbeit und Lebensgestaltung tendenziell höher ein, dieser Effekt ist jedoch nicht signifikant ( $p=,085$ ).

Im Ausmaß der eingeschätzten Arbeitszufriedenheit lassen sich zwischen den drei Gruppen keine überzufälligen Unterschiede nachweisen ( $p=,558$ ). Da die Skala aus einer Reihe inhaltlich heterogener Merkmale von Arbeitszufriedenheit zusammen gesetzt ist, wird ein Vergleich der Indizes auf der Itemebene durchgeführt, um zu überprüfen, ob sich qualitative Unterschiede in der Zufriedenheit bei den drei Teilgruppen finden lassen.

*Tabelle 24: Mittelwerte und Varianzen der verschiedenen Arbeitszufriedenheitsindizes*

<b>Aspekte der Arbeitszufriedenheit</b>	<b>Mittelwert der Gesamtstichprobe</b>	<b>Varianz</b>
Sicherheit der Verdienstmöglichkeiten	3,90	1,23
Vergütung	3,80	1,04
Weiterbildungsmöglichkeiten	3,78	1,44
Zusammenarbeit Kollegen	4,10	1,64
Behandlung	3,38	1,93
Wertvolles leisten	3,62	1,26
Arbeitszeiten	3,76	1,26
Erholungsmöglichkeit nach der Arbeit	3,62	1,25
Unabhängig arbeiten	4,08	1,29
Interessante Arbeit	4,28	,92
Sinnvolles zu tun	3,96	1,03
Einfluss ausüben	2,91	2,03

Bezogen auf die Gesamtheit der IT-Fachleute zeigt sich über alle Einzelitems vor allem eine hohe Zufriedenheit mit dem Ausmaß der Unabhängigkeit bei der Arbeit und der Zusammenarbeit mit Kollegen. Darüber hinaus sind die IT-Fachleute mit der Sinnhaftigkeit und dem Anregungsgrad der Tätigkeit im Durchschnitt sehr zufrieden. Eine geringere Zufriedenheit findet sich dagegen bei der Möglichkeit,

Einfluss ausüben zu können. Auch die Behandlung durch Vorgesetzte bzw. Auftraggeber und die Erholungsmöglichkeiten bei der Arbeit werden als weniger zufriedenstellend wahrgenommen.

Zur Ermittlung von überzufälligen Gruppenunterschieden erfolgte die Berechnung multivariater Kovarianzanalysen mit den einzelnen Items der Arbeitszufriedenheitsskala als abhängigen Variable und den oben genannten Kovariaten.

Betrachtet man die statistisch abgesicherten überzufälligen Unterschiede bezüglich einzelner Aspekte der Arbeitszufriedenheit in den Teilgruppen, so findet sich folgendes Bild:

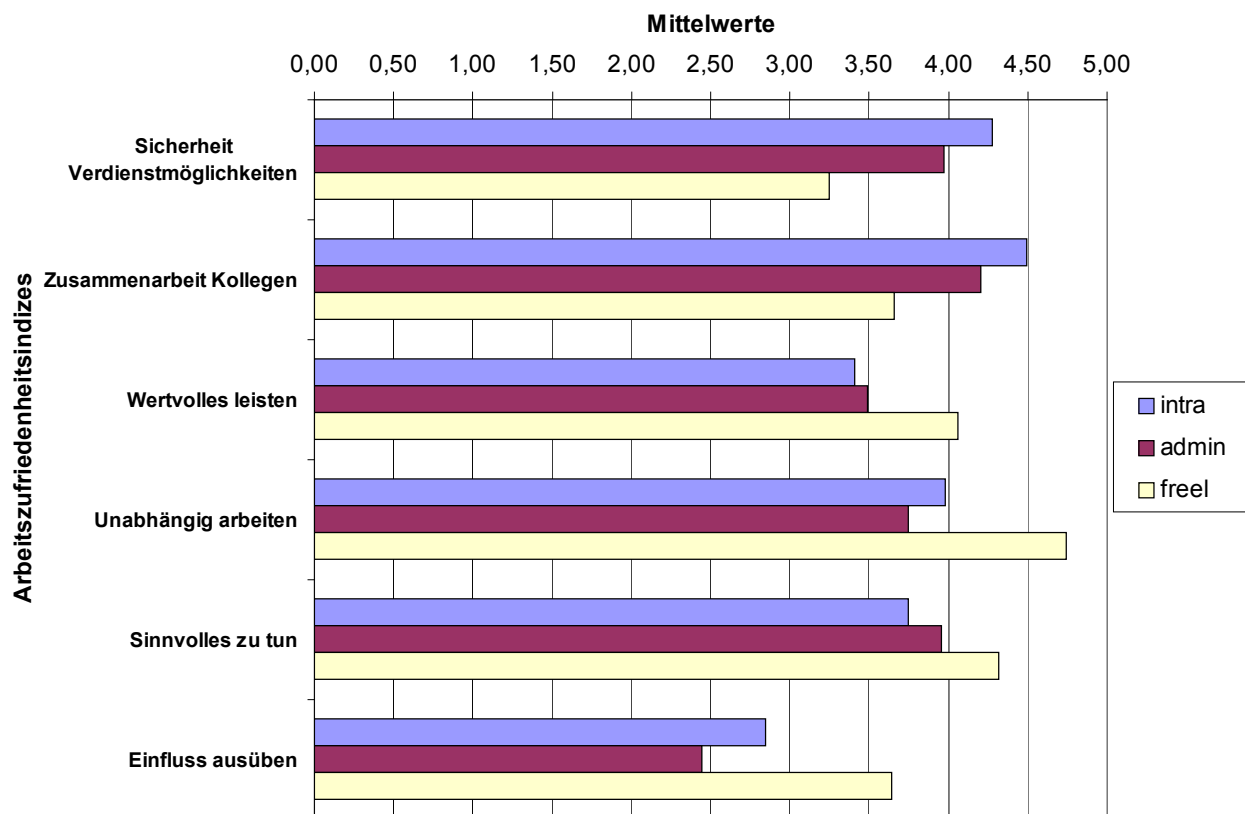


Abbildung 23: Darstellung signifikante Gruppenunterschiede der drei Teilgruppen bezüglich verschiedener Arbeitszufriedenheitsindizes

Generell lässt sich feststellen, dass selbstständige IT-Fachleute im Vergleich zu ihren angestellten Kollegen weniger zufrieden sind mit der Sicherheit ihrer Verdienstmöglichkeiten und den Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Kollegen. Dagegen weisen die angestellten IT-Fachleute im Vergleich zu ihren selbstständigen Kollegen eine signifikant geringere Arbeitszufriedenheit hinsichtlich der Aspekte „etwas Wertvolles leisten“, „unabhängig Arbeiten“ und „Einfluss ausüben“ auf. Besonders die Intrapreneure sind

im Vergleich zu den Freelancern signifikant weniger zufrieden mit der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit ( $p=,016$ ).

Betrachtet man als letzten Indikator von psychischer Gesundheit und Wohlbefinden das Ausmaß der Zukunftssorgen, so finden sich auch hier deutliche Differenzen in den drei Gruppen der IT-Fachleute. Freelancer unterscheiden sich im Post-Hoc-Tests sowohl von den Intrapreneuren ( $p=,001$ ), wie auch von den administrativ tätigen Mitarbeitern ( $p=,021$ ) überzufällig voneinander. Hierbei zeigt sich, dass sich angestellte IT-Fachleute im Durchschnitt weniger Sorgen über ihre Zukunft machen als ihre selbstständigen Kollegen.

### 9.6. Gruppenunterschiede hinsichtlich der erlebten internen und externen Anforderungen

Im ersten Teil der Hauptanalyse konnte gezeigt werden, dass sich die Gruppen der Freelancer, Intrapreneure und der Administratoren in vielen Aspekten des psychischen und physischen Wohlbefindens voneinander unterscheiden. Dies wirft die Frage auf, inwiefern hierfür unterschiedliche Ausprägungen interner und externer Anforderungen und Ressourcenquellen der Personengruppen verantwortlich sein können.

Nachfolgend sollen deshalb folgende Hypothesen getestet werden:

- Es besteht ein Unterschied zwischen den drei Teilgruppen im Ausmaß der subjektiv erlebten internen und externen Anforderungen.
- Es existiert ein Zusammenhang zwischen dem psychischen und physischen Wohlbefinden der IT-Fachleute und ihren Anforderungen.
- Es bestehen zwischen den drei postulierten Arbeitstypen keine überzufälligen Differenzen hinsichtlich der gesundheitlichen Auswirkungen von internen und externen Anforderungen.

Zur Untersuchung dieser Hypothesen wird ein zweifaktorielles Design gewählt, das Mittelwertsunterschiede bezüglich der externen und internen Anforderungsvariablen unter Berücksichtigung von Kovariaten ermöglichen soll.

Als Prädiktorvariable findet einerseits der dreistufige Faktor Gruppenzugehörigkeit mit den postulierten Typen „administrativer Mitarbeiter“, „Intrapreneur“ und „Freelancer“ Verwendung.

Als zweiter Prädiktor dient ein nach der Medianhalbierungsmethode künstlich erzeugter zweistufiger Faktor Wohlbefinden. Zur Gewinnung eines solchen Metafaktors Wohlbefinden werden die im Modell als „Wohlbefindensparameter“ subsumierten Variablen Erholungsunfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance sowie Zukunftssorgen einer Faktorenanalyse nach der Methode der Hauptkomponentenanalyse unterzogen.

Nach dem Eigenwertkriterium lässt sich ein Faktor extrahieren, der insgesamt 50,5% der Gesamtvarianz der eingegangenen vier Skalen aufklären kann. Die Faktorladungen finden sich in Tabelle 24.

*Tabelle 25: Faktorladungen und Kommunalitäten der Metafaktors „Wohlbefinden“*

Skala	Kommunalitäten	Ladungen
Varianzaufklärung des Faktors: 50,5%		
Erholungsunfähigkeit	,520	,755
Arbeitszufriedenheit	,283	-,532
Work-Life-Balance	,658	-,811
Zukunftssorgen	,508	,713

Der Metafaktor Wohlbefinden dient als Ausgangsvariable für eine nachfolgende Medianhalbierung. Da die durch die Faktorenanalyse extrahierte Metadimension z-transformiert ist, wird eine Halbierung des Faktors am Nullpunkt vorgenommen. Die beiden resultierenden Teilgruppen repräsentieren zwei dichotomisierte Gruppen von IT-Fachleuten mit einem hohen Wohlbefinden (N=111), sowie einer Gruppe mit geringem Wohlbefinden (N=112).

Für die Verteilung von IT-Fachleuten mit hohem und geringem Wohlbefinden in den Teilgruppen der Administratoren, Intrapreneure und Freelancer ergibt sich folgende Zellenbesetzung.

*Tabelle 26: Verteilung der Personen mit hohem und geringem Wohlbefinden bei den drei Arbeitstypen*

	Gruppe			Gesamt N
	Intrapreneure	Administratoren	Freelancer	
+ <b>Wohlbefinden</b>	55,8% (N=48)	56,6% (N=47)	29,6% (N=16)	111
- <b>Wohlbefinden</b>	44,2% (N=38)	43,4% (N=36)	70,4% (N=38)	112
<b>Gesamt N</b>	86	83	54	223

Für die Untersuchung resultiert ein 2x2-Design mit jeweils zwei und drei Abstufungen, das in der Abbildung 23 dargestellt ist.

Abhängige Variablen	Unabhängige Variablen
<b>Interne und externe Anforderungen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbstregulationsanforderungen</li> <li>- Entgrenzungserfordernis</li> <li>- Verantwortlichkeit</li> <li>- Emotionale Anforderungen durch Kunden</li> <li>- Quantitativer Arbeitsdruck</li> <li>- Mobilitätserfordernis</li> <li>- Arbeitszeitvolumen</li> <li>- Leistungsmotivation</li> <li>- Planungsambitionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gruppenzugehörigkeit (Administrative Mitarbeiter, Intrapreneure, Freelancer)</li> <li>- Wohlbefinden (hohes/geringes Wohlbefinden)</li> <li>- Alter der Befragten</li> <li>- Geschlecht der Befragten</li> <li>- Sportliche Betätigung der Befragten</li> </ul>

*Abbildung 24: Darstellung der in die zweifaktorielle Kovarianzanalyse eingehenden abhängigen und unabhängigen Variablenkomplexe*

Neben den festen Prädiktorvariablen Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden gehen in die Analyse erneut die Variablen Alter, Geschlecht und Sport als Kovariaten ein.

Als Kriteriumsvariablen der Modelldimensionen interne und externe Anforderungen dienen die Skalen Selbstregulationsanforderungen, Verantwortlichkeit, Entgrenzungserfordernisse, emotionale Anforderungen durch Kunden, Mobilitätserfordernis, der wahrgenommene Arbeitsdruck durch die Arbeitsmenge, sowie das Arbeitszeitvolumen. Die Skalen Planungsambitionen und Leistungsmotivation werden zusätzlich als Indikatoren für interne Anforderungen in der multiplen Varianzanalyse berücksichtigt.

Als Prüfmaß der paarweisen Post-Hoc-Vergleiche zwischen den drei Arbeitstypen findet der Bonferroni-Test Verwendung, der auf Grundlage der studentisierten T-Statistik basiert und das beobachtete Signifikanzniveau unter Berücksichtigung der Tatsache korrigiert, dass multiple Vergleiche vorgenommen werden. An Stelle der Gruppenmittelwerte werden aufgrund der festgestellten Einflüsse der Kovariaten die von SPSS bereitgestellten Parameterschätzungen für die Berechnung der Haupt- und Interaktionseffekte verwendet. Die Schätzungen stellen die um die Kovarianzanteile bereinigten, geschätzten Mittelwerte für die Faktorstufen dar. Das Verfahren wird bevorzugt, da für die Fragestellung eine detaillierte Begutachtung möglicher Haupteffekte und Wechselwirkungen der Kovariaten mit dem Kriterium nicht von Interesse sind.

Der Test auf Kontraste bei der Betrachtung der univariaten Post-Hoc-Vergleiche erfolgt über die F-Statistik.

Eine vollständige Darstellung der Ergebnisse der multiplen, mehrfachen Kovarianzanalysen findet sich im Anhang. Nachfolgend dargestellt sind die Analysen für die einzelnen abhängigen Variablen. Da eine Berechnung von Gruppenvergleichen innerhalb der Faktorstufen mit dem verwendeten Statistikprogramm (SPSS 10.0) bei mehrfaktoriellen Kovarianzanalysen nicht möglich ist, wurden zur Berechnung der Interaktionseffekte für die drei Gruppen simultane einfaktorielle Kovarianzanalysen berechnet. Diese Methode ermöglicht im Gegensatz zu univariaten Vergleichen eine Korrektur des Signifikanzniveaus unter Berücksichtigung entsprechender multipler Vergleiche.

### **Selbstregulationsanforderungen**

Hinsichtlich der Gruppenzugehörigkeit zu den drei Arbeitstypen findet sich in Bezug auf die Skala Selbstregulationsanforderungen bei der Arbeit ein überzufälliger Unterschied. Der Bonferroni-Test auf Unterschiede im univariaten, paarweisen Vergleich ergibt, dass Freelancer und Intrapreneure im Vergleich zu Administratoren signifikant höhere Selbstregulationsanforderungen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit besitzen.

Ein allgemeiner Haupteffekt bezüglich eines Unterschiedes der Selbstregulationsanforderungen zwischen IT-Fachleuten mit hohem und geringem Wohlbefinden kann statistisch nicht abgesichert werden.

Die zur Ermittlung von Interaktionseffekten durchgeführte simultane Kovarianzanalyse mit den drei Teilgruppen von IT-Fachleuten ergibt jedoch für die Gruppe der Intrapreneure einen überzufälligen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Selbstregulationsanforderungen und dem Faktor Wohlbefinden ( $p = ,010$ ,  $\eta^2 = ,085$ ). Dies impliziert, dass Intrapreneure mit einem hohen Wohlbefinden geringere Selbstregulationsanforderungen aufweisen als Kollegen mit einem geringen Wohlbefinden. Dieser Zusammenhang zeigt sich bei der Gruppe der Freelancer und der Administratoren dagegen nicht.

Tabelle 27: Ergebnisse der multiplen Kovarianzanalysen für die Skala Selbstregulationsanforderungen (N=208)

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta	+ Wohlbefinden		- Wohlbefinden		Gesamt	
					M	SD	M	SD		
Kovariate „Geschlecht“	1/199	,453	,502	,002	<b>Grup-pe</b>					
Kovariate „Sport“	1/199	,001	,974	,000	Admin	3,913	,092	3,852	,109	3,883
Kovariate „Alter“	1/199	,634	,427	,003	Intra	3,934	,088	4,246	,099	4,090
Haupteffekt „Gruppe“	2/199	17,177	,000	,147	Freel	4,628	,156	4,627	,102	4,628
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1/199	,904	,343	,005	<b>Ge-samt</b>	4,159	,065	4,242	,058	
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2/199	2,136	,121	,021	Bei im Modell: D_ALTER1 = 3,4423, SPORT = ,6250, Geschlecht = 1,1971 dargestellten Kovariaten ausgewertet.					

### Mobilitätserfordernisse

Auch im Ausmaß der Mobilitätserfordernisse unterscheiden sich die drei Arbeitstypen überzufällig voneinander. Intrapreneure verbringen von allen drei Gruppen die meiste Arbeitszeit bei Kunden oder sind unterwegs (im Mittel 30-40% ihrer Arbeitszeit). Sie unterscheiden sich im Post-Hoc-Test nicht von den Freelancern ( $p = 0,212$ ), jedoch deutlich von den Administratoren ( $p=0,00$ ). Administratoren weisen erwartungsgemäß die geringsten Mobilitätsanforderungen auf.

Tabelle 28: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Mobilitätserfordernissen (N=208)

Art des Effektes	df	F-Wert <sup>b</sup>	p	Eta
Kovariate „Geschlecht“	1,192	1,233	,268	,006
Kovariate „Sport“	1,192	,004	,947	,000
Kovariate „Alter“	1,192	,015	,904	,000
Haupteffekt „Gruppe“	2,192	26,823	,000	,212
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1,192	,061	,805	,000
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2,192	3,662	,027	,035

Bei im Modell Geschlecht = 1,194, Sport = ,6318, Alter = 3,4428 dargestellten Kovariaten



IT-Fachleute mit hohem und geringem Wohlbefinden unterscheiden sich danach nicht im Ausmaß der Mobilitätsanforderungen, jedoch finden sich überzufällige Interaktionseffekte zwischen der Gruppenzugehörigkeit und dem Wohlbefinden, die auf einen dysordinalen Zusammenhang hindeuten.

Während sich bei der Gruppe der Intrapreneure mit der Höhe der Mobilitätsanforderungen das Ausmaß des Wohlbefindens vermindert, existiert bei der Gruppe der Freelancer ein gegenteiliger Effekt.

Eine Begründung für dieses Ergebnis könnte darin zu suchen sein, dass sich in der Gruppe der Intrapreneure unter Umständen mehr Mitarbeiter mit Kindern befinden. Die familiäre Situation würde in diesem Fall moderierend auf den Anforderungs-Befindenzusammenhang einwirken. Zur Feststellung eines solchen Effektes wird zusätzlich eine gesonderte Kovarianzanalyse vorgenommen, in der die dichotome Variable „Kinder“ als weitere Kovariate aufgenommen wird. Hierbei kann jedoch ein überzufälliger Einfluss nicht festgestellt werden.

*Tabelle 29: Einfache zweifaktorielle Kovarianzanalyse hinsichtlich des Zusammenhangs der Mobilität, der Gruppenzugehörigkeit und des Wohlbefindens unter zusätzlicher Berücksichtigung der Kovariate „Kinder“ (N=201)*

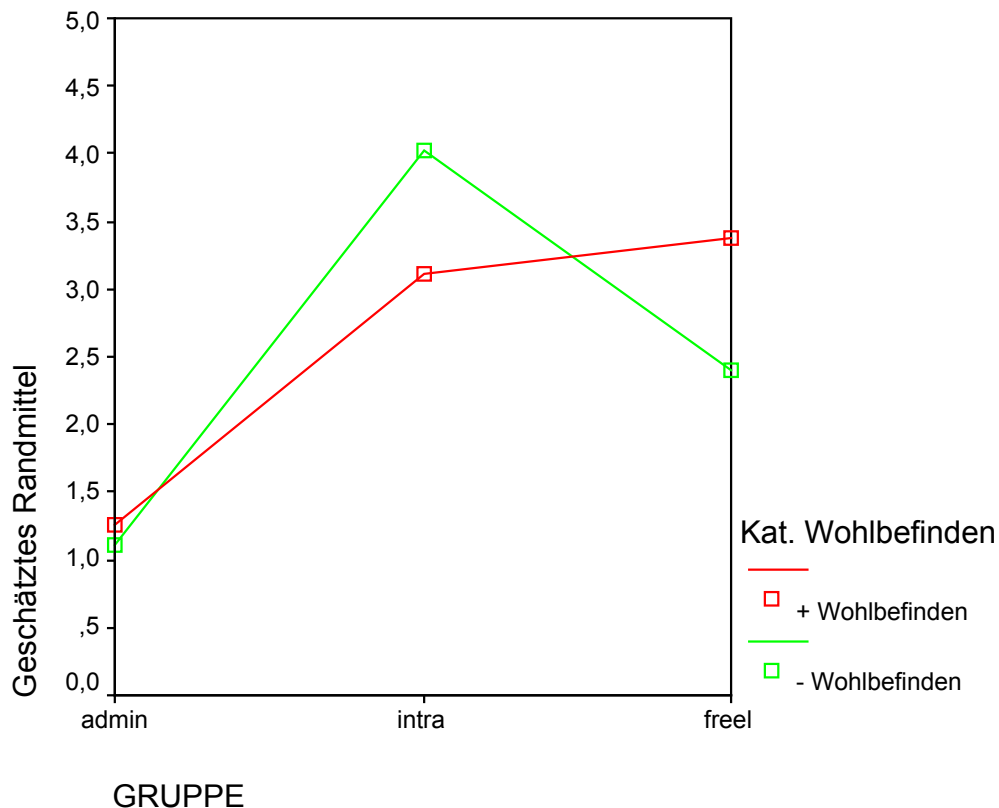
Art des Effektes	df	F-Wert <sup>b</sup>	p	Eta
Kovariate „Geschlecht“	1,191	,069	,793	,000
Kovariate „Sport“	1,191	,010	,922	,000
Kovariate „Kind“	1,191	1,128	,289	,006
Kovariate „Alter“	1,191	,235	,629	,001
Haupteffekt „Gruppe“	2,191	29,148	,000	,234
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1,191	,022	,882	,000
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2,191	3,202	,043	,032

Bei im Modell: SPORT = ,6318, Geschlecht = 1,1940, D\_ALTER1 = 3,4428, KIND\_KAT = ,4627 dargestellten Kovariaten ausgewertet.

Eine weitere mögliche Begründung für dieses Ergebnis könnte in den unterschiedlichen individuellen Einstellungen bei Intrapreneuren und Freelancern zu suchen sein. Angestellten IT-Fachleuten in Kundenprojekten werden in der Regel weitgehend fremdbestimmt Mobilitätsanforderungen abverlangt, die sich für sie innerhalb eines internen Kosten-Nutzen-Vergleiches unter Umständen als eher nachteilig bewertet werden könnten (z. B. familiäre Beeinträchtigungen). Für die dysordinale Beziehung zwischen Wohlbefinden und Mobilität bei der Gruppe der Freelancer wären mehrere Interpretationen denkbar.

Neben dem Effekt einer möglichen fehlenden Validität aufgrund einer zu geringen Stichprobe (N=54) könnte eine weitere Ursache sein, dass eine geringe Mobilität bei Freelancern Ausdruck fehlender Aufträge sein könnte, die sich negativ auf das Wohlbefinden auswirkt.

Abbildung 25: Signifikante Wechselwirkungen der Variablen Mobilitätserfordernis und Gruppenzugehörigkeit auf das Wohlbefinden



### Verantwortlichkeit

Auch bei dem Ausmaß der Verantwortlichkeit für bestimmte Aspekte der Arbeit kann die Nullhypothese, dass sich IT-Fachleute nur zufällig voneinander unterscheiden, nicht aufrecht erhalten werden. Erwartungsgemäß nehmen Freelancer im Vergleich zu beiden Mitarbeitergruppen eine signifikant höhere Verantwortlichkeit für ihre Tätigkeit wahr ( $p=0,000$ ).

Bei den beiden Mitarbeitergruppen finden sich mittlere Ausprägungen der Skala Verantwortlichkeit ( $M=3,12$  für beide Angestelltengruppen).

Tabelle 30: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Verantwortlichkeit (N=208)

	df	F	p	Partielles Eta-Quadrat
Kovariate „Geschlecht“	1	1,118	,292	,006
Kovariate „Sport“	1	,910	,341	,005
Kovariate „Alter“	1	3,06	,071	,016
Haupteffekt „Gruppe“	2	26,561	,000	,211
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	,904	,343	,005
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,966	,382	,010

Bei im Modell Geschlecht = 1,194, Sport = ,6318, Alter = 3,4428 dargestellten Kovariaten

Wie ein Mittelwertvergleich der Einzelitems verdeutlicht (Abbildung 26), ist die geringere Verantwortlichkeit der Intrapreneure und administrativen Mitarbeiter überwiegend mit einer niedrigeren Ausprägung von Items zu erklären, die Aspekte unternehmerischer Verantwortung beinhalten.

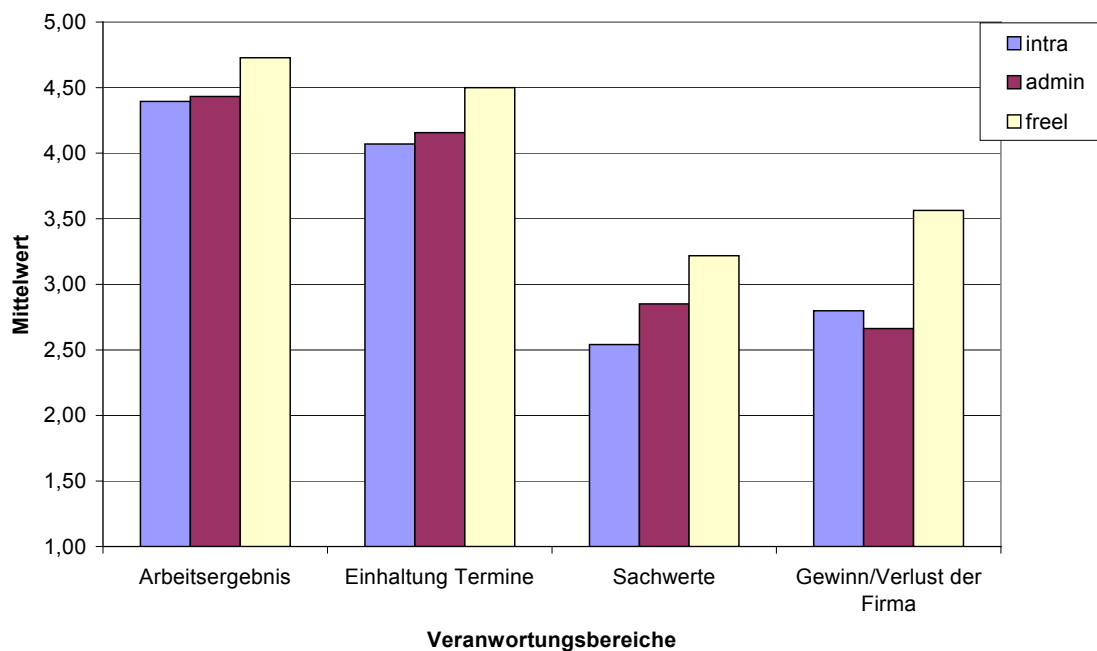


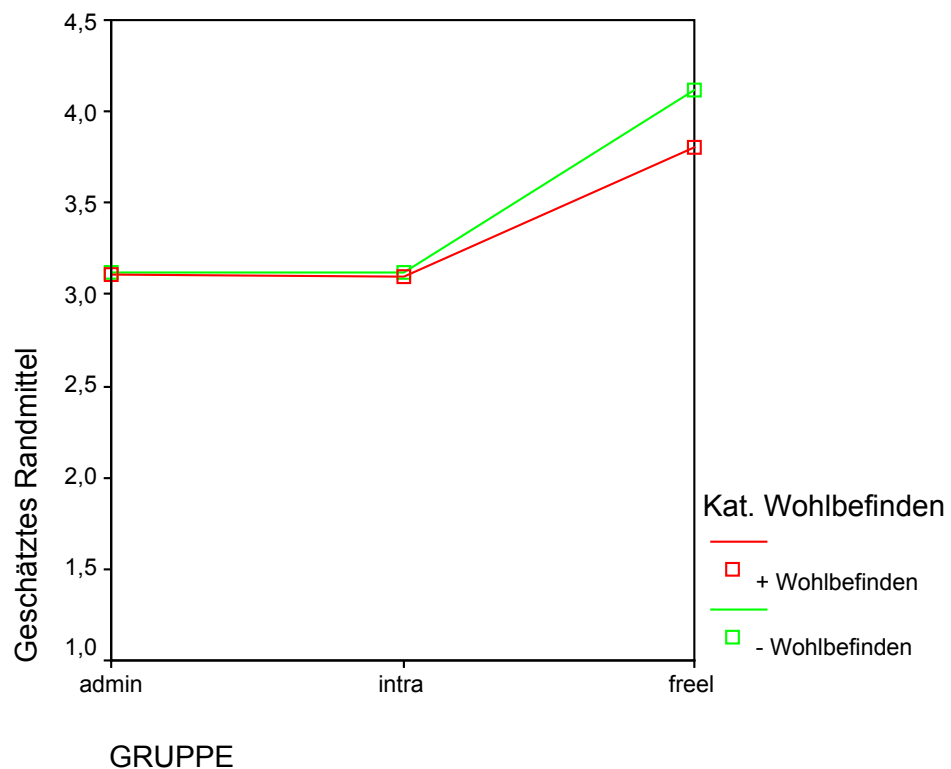
Abbildung 26: Darstellung der Mittelwerte der drei Teilgruppen für verschiedene Aspekte der Verantwortlichkeit

Das Ausmaß der erlebten Verantwortung für das Arbeitsergebnis sowie die Einhaltung von Terminen spiegelt eine in allen drei Gruppen als hoch zu bewertende Verantwortungsübernahme wider. Diese könnte jedoch das Resultat verschiedener Tätigkeitsanforderungen darstellen.

Während IT-Fachleute im Projektmanagement oftmals eine hohe Budgetverantwortung tragen bzw. in Eigenverantwortung Angebote für Kunden erstellen, sind Überwachungstätigkeiten in Rechenzentren vor allem durch eine hohe Verantwortlichkeit für die Gewährleistung stabiler Systemzustände geprägt.

Ein Haupteffekt der erlebten Verantwortung lässt für den Faktor Wohlbefinden sich nicht absichern. Allerdings zeigt sich ein tendenzieller Interaktionseffekt der Verantwortlichkeit auf das Wohlbefinden in der Gruppe der Freelancer ( $p=,058$ ,  $\eta^2$  ,075). Mit wachsender Verantwortlichkeit nimmt das Wohlbefinden in dieser Gruppe ab.

Abbildung 27: Zusammenhang der Variablen Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Verantwortlichkeit



### Entgrenzungserfordernis

Neben dem Ausmaß der wahrgenommenen Verantwortung unterscheiden sich die drei Gruppen ebenso in der Erfordernis, Belange der Arbeit innerhalb der Freizeit erledigen zu müssen. Hier verweist der Post-Hoc-Vergleich der Mittelwerte auf einem hoch signifikanten Unterschied zwischen den Freelancern und beiden Mitarbeitergruppen ( $p=0,000$ ). Freelancer besitzen eine höhere Anforderung, Belange der Arbeit in der Freizeit erledigen zu müssen. Die Gruppe der administrativ tätigen IT-Fachleute und der Intrapreneure unterscheiden sich nicht voneinander. Die Mittelwerte für die Bewertung der Entgrenzungserfordernisse liegen im mittleren Bereich.

*Tabelle 31: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Entgrenzungserfordernissen (N=208)*

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
Kovariate „Geschlecht“	1	1,441	,231	,007
Kovariate „Sport“	1	,120	,729	,001
Kovariate „Alter“	1	3,671	,057	,018
Haupteffekt „Gruppe“	2	37,169	,000	,272
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	8,542	,004	,041
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,190	,827	,002

Bei im Modell Geschlecht = 1,194, Sport = ,6318, Alter = 3,4428 dargestellten Kovariaten

Eine Analyse auf der Itemebene deutet jedoch auf unterschiedliche aufgabenbezogene Schwerpunkte dieser Entgrenzungserfordernisse hin. Während bei der Gruppe der Intrapreneure vor allem die Anforderung, sich in der Freizeit fortbilden zu müssen, im Vordergrund steht, ist die Entgrenzung bei den administrativen Mitarbeitern vor allem durch Rufbereitschaften innerhalb der Freizeit zu erklären. Neben dem Haupteffekt durch die Gruppenzugehörigkeit findet sich ein weiterer signifikanter Haupteffekt für den Faktor Wohlbefinden ( $p=,004$ ). Dieser ist vor allem auf Differenzen innerhalb der Gruppe der Administratoren zurückführbar ( $p=,047$ ,  $Eta=,055$ ). Personen mit einer geringen Erfordernis, Arbeitsbelange in die Freizeit legen zu müssen, besitzen demnach höhere Wohlbefindenswerte als solche mit hohen Entgrenzungserfordernissen.

**Arbeitszeitvolumen**

Eine Analyse des wöchentlichen Arbeitszeitvolumens ergibt einen hochsignifikanten Unterschied zwischen den drei Arbeitstypen. Freelancer unterscheiden sich hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens sowohl von der Gruppe der Intrapreneure ( $p=,036$ ), wie auch von der Gruppe der Administratoren überzufällig ( $p=,000$ ). Auch die Differenzen bei den Arbeitszeiten zwischen Intrapreneuren und administrativ tätigen IT-Fachleuten sind statistisch bedeutsam.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Freelancern beträgt in der Stichprobe 47,4 Stunden. Partialisiert man solche Freelancer heraus, die im Durchschnitt weniger als 35 Stunden in der Woche einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen, so erhöht sich die Arbeitszeit der übrigen auf durchschnittlich 53,3 Stunden. Die minimale und maximale wöchentliche Arbeitszeit wird mit durchschnittlich 30 bzw. 69 Wochenstunden angegeben und verweist auf für Selbstständige eher typische unregelmäßige Arbeitszeitmuster.

Die mittlere wöchentliche Arbeitszeit bei den Intrapreneuren liegt bei 42,66 Stunden bzw. 43,7 Stunden (ohne Teilzeit). Hier variieren die minimalen und maximalen wöchentlichen Arbeitszeiten zwischen durchschnittlich 34 und 55 Wochenstunden. Die Mitarbeiter in den Rechenzentren geben dagegen eine mittlere wöchentliche Arbeitszeit von 39,28 Stunden (ohne Teilzeit 40,5 Stunden) mit durchschnittlichen minimalen und maximalen Arbeitszeiten von 33,5 bzw. 46,6 Wochenstunden an.

Im Vergleich dazu beträgt die durchschnittliche vertraglich geregelte Arbeitszeit bei der Gruppe der Intrapreneure bei 36,3 Stunden, die der administrativen IT-Fachleute bei 36 Stunden.

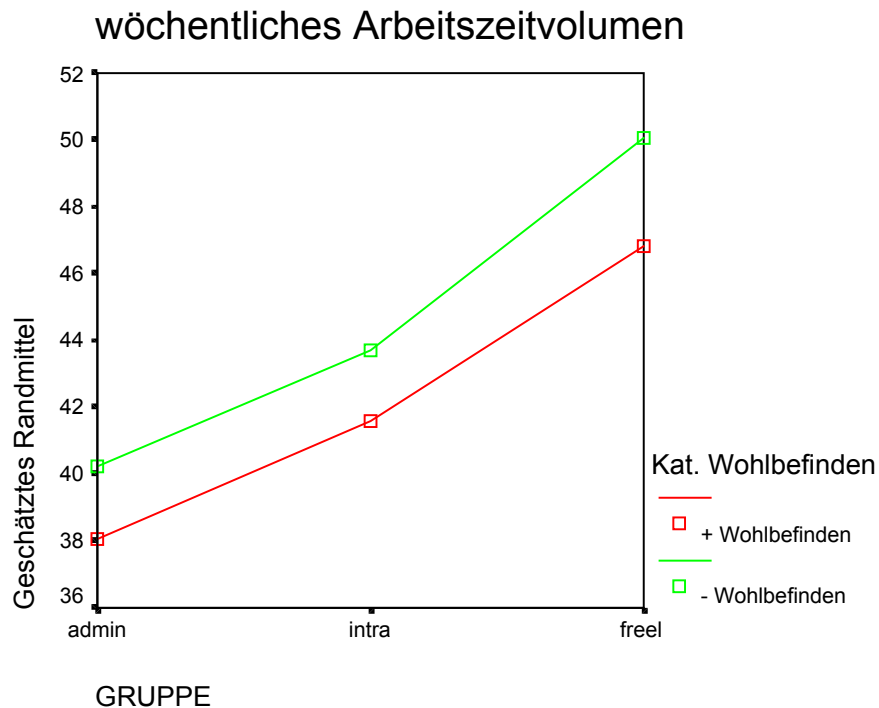


Abbildung 28: Zusammenhang der Variablen Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden mit der Skala wöchentliches Arbeitszeitvolumen (es wurde nur ein Ausschnitt des Skalenbereiches dargestellt)

Ein Haupteffekt der wöchentlichen Arbeitszeiten auf das Wohlbefinden lässt sich nicht absichern. In der Gruppe der Intrapreneure findet sich allerdings ein auf dem 5%-Niveau abgesicherter Zusammenhang, der eine Befindensbeeinträchtigung durch lange Arbeitszeiten impliziert ( $p=,058$ ).

#### **Arbeitsdruck durch die Arbeitsmenge**

Auch hinsichtlich des wahrgenommenen Arbeitsdrucks durch das zu bewältigende Arbeitsvolumen lassen sich in den drei Teilgruppen der IT-Fachleute statistisch abgesicherte Unterschiede nachweisen. Intrapreneure nehmen eine signifikant höhere Arbeitsbelastung wahr als Freelancer ( $p=0,003$ ).

Tabelle 32: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des quantitativen Arbeitsdruckes (N=208)

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta	+ Wohlbefinden		- Wohlbefinden		Gesamt	
					M	SD	M	SD		
Kovariate „Geschlecht“	1	,001	,977	,000	<b>Gruppe</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Ge- samt</b>
Kovariate „Sport“	1	,023	,881	,000	Admin	2,830	,092	3,403	,109	3,116
Kovariate „Alter“	1	3,312	,070	,017	Intra	3,029	,088	3,493	,099	3,261
Haupteffekt „Gruppe“	2	5,503	,005	,052	Freel	2,572	,156	3,187	,102	2,880
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	39,421	,000	,165	<b>Gesamt</b>	2,810	,066	3,361	,058	
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,282	,754	,003	Bei im Modell Geschlecht = 1,194, Sport = ,6318, Alter = 3,4428 dargestellten Kovariaten					

Keine bedeutsamen Unterschiede im Arbeitsdruck finden sich zwischen Intrapreneuren und Administratoren sowie Freelancern und Administratoren (vgl. Tabelle 32).

Neben einem Haupteffekt für die Gruppenzugehörigkeit zeichnen sich ebenso deutliche Unterschiede bei dem wahrgenommenen Arbeitsdruck zwischen IT-Fachleuten mit hohem und geringem Wohlbefinden ab. IT-Spezialisten mit einem hohen Arbeitsdruck fühlen sich in höherem Maße beeinträchtigt als solche mit einem geringen Arbeitsdruck. Dieser befindensbeeinträchtigende Effekt des Arbeitsdruckes lässt sich in allen drei Teilgruppen feststellen.



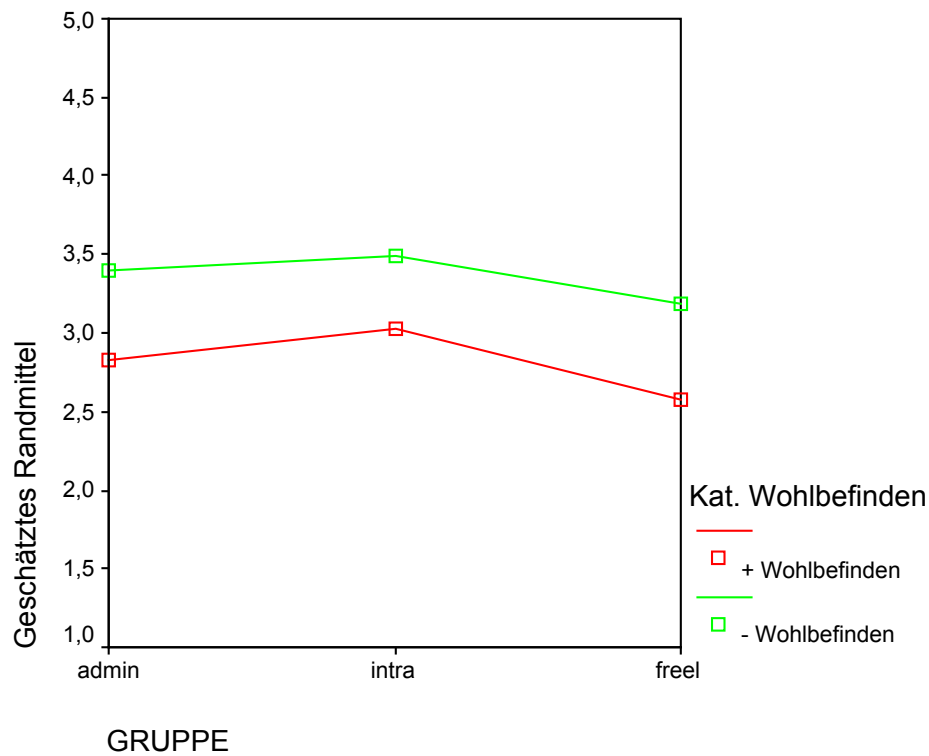


Abbildung 29: Zusammenhang der Variablen Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden mit der Skala quantitativer Arbeitsdruck

### Emotionale Anforderungen durch Kundenkontakte

Das Ausmaß der emotionalen Anforderungen differiert in den drei Teilgruppen der IT-Fachleute nicht überzufällig. Alle drei Gruppen weisen mittlere bis hohe emotionale Anforderungen bei der Tätigkeitsausübung auf, was im Wesentlichen auf die häufigen Kundenkontakte zurückführbar ist.

*Tabelle 33: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich der emotionalen Anforderungen durch Kundenkontakte (N=208)*

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
Kovariate „Geschlecht“	1	,013	,910	,000
Kovariate „Sport“	1	1,852	,175	,009
Kovariate „Alter“	1	1,568	,212	,008
Haupteffekt „Gruppe“	2	,002	,911	,001
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	20,437	,000	,093
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	2,571	,079	,025

Bei im Modell Geschlecht = 1,194, Sport = ,6318, Alter = 3,4428 dargestellten Kovariaten

Die Ergebnisse der Kovarianzanalyse verweisen ferner auf einen hoch signifikanten Haupteffekt des Faktors Wohlbefinden für das Ausmaß der emotionalen Anforderungen.

Der Test auf Gruppenunterschiede ergibt, dass insbesondere die Intrapreneure mit hohen erlebten emotionalen Anforderungen über ein geringeres Wohlbefinden verfügen als Kollegen mit wenigen emotionalen Anforderungen durch den Umgang mit Kunden ( $p=,000$ ). Bei der Gruppe der Freelancer zeigt sich ein solcher Effekt tendenziell ( $p=,078$ ,  $Eta=,065$ ), bei den Administratoren lässt sich der Effekt dagegen nicht absichern. Für die unterschiedlich hohen Zusammenhänge zwischen der erleben Emotionsarbeit und dem Wohlbefinden sind verschiedene Erklärungsmöglichkeiten denkbar. So könnten sich etwa bei den Administratoren und den Intrapreneuren die Qualität und die Konsequenzen der Interaktion mit den Kunden voneinander unterscheiden. Zur Ermittlung spezifischer Stressorenwirkungen durch die Emotionsarbeit mit Kunden in IT-Projekten wären hier sicherlich tiefer gehende Feinanalysen notwendig.

### **Leistungsmotivation**

Eine weitere Annahme des Anforderungs-Ressourcen-Modells besteht unter anderem darin, dass neben Anforderungen, die sich aus der Umwelt einer Person ergeben, ebenso interne Anforderungen einen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden ausüben können.

Für den Faktor Leistungsmotivation findet sich einerseits ein überzufälliger Gruppenunterschied zwischen den drei Arbeitstypen. Selbstständige IT-Fachleute verfügen über eine signifikant höhere Leistungsmotivation als beide Angestelltengruppen.

*Tabelle 34: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich der Leistungsmotivation (N=208)*

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
Kovariate „Geschlecht“	1	,908	,342	,005
Kovariate „Sport“	1	4,088	,045	,020
Kovariate „Alter“	1	,050	,822	,000
Haupteffekt „Gruppe“	2	11,985	,000	,108
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	,224	,622	,001
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,068	,934	,001

Bei im Modell Geschlecht = 1,194, Sport = ,6318, Alter = 3,4428 dargestellten Kovariaten

Die Gruppen der Intrapreneure und der administrativen Mitarbeiter unterscheiden sich im Ausprägungsgrad der Leistungsmotivation andererseits nicht voneinander, sie liegen im mittleren Bereich. Entgegen vieler Annahmen, insbesondere aus der Typ-A-Forschung, lässt sich ein überzufälliger Zusammenhang zwischen der Höhe der Leistungsmotivation und dem Wohlbefinden bei den drei Gruppen von IT-Fachleuten nicht finden.

### **Planungsambitionen**

Für das Ausmaß der Planungsambitionen bei der Arbeit findet sich ein signifikanter Effekt der Gruppenzugehörigkeit. Intrapreneure unterscheiden sich im paarweisen Post-Hoc-Vergleich überzufällig von der Gruppe der Administratoren ( $p=,051$ ). Eine Betrachtung der Mittelwerte zeigt, dass Administratoren im Vergleich zu den Intrapreneuren und den Freelancern ein höheres Bestreben aufweisen, sorgfältig und gewissenhaft zu arbeiten (Administratoren  $M=3,3$ ; Intrapreneure und Freelancer  $M= 3,10$ ).

*Tabelle 35: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich der Skala Planungsambitionen (N=208)*

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
<b>Kovariate „Geschlecht“</b>	1	1,258	,263	,006
<b>Kovariate „Sport“</b>	1	2,220	,138	,011
<b>Kovariate „Alter“</b>	1	,001	,978	,000
<b>Haupteffekt „Gruppe“</b>	2	3,201	,043	,031
<b>Haupteffekt „Wohlbefinden“</b>	1	8,019	,005	,039
<b>Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden</b>	2	1,207	,301	,012

Bei im Modell Geschlecht = 1,194, Sport = ,6318, Alter = 3,4428 dargestellten Kovariaten

Ein auf dem 5%-Niveau abgesicherter Unterschied findet sich zwischen IT-Fachleuten mit hohen und geringen Wohlbefindenswerten. Entgegen der postulierten Annahmen scheint die Höhe dieser internen Anforderungen in positivem Zusammenhang mit dem Wohlbefinden zu stehen.

Betrachtet man die Unterschiede in den drei Teilgruppen, so zeigt sich, dass insbesondere bei den Freelancern und den Administratoren die Gruppen mit hohem und geringem Wohlbefinden sich im Ausmaß der Planungsambitionen deutlich unterscheiden. Eine Erklärungsmöglichkeit für dieses Ergebnis könnte darin zu sehen sein, dass bestimmte Verhaltensstile wie etwa Perfektionsbestrebungen keineswegs generalisierend als Vulnerabilitätsfaktoren anzusehen sind, sondern in bestimmten (beruflichen) Settings als durchaus regulationsförderlich wirken können.

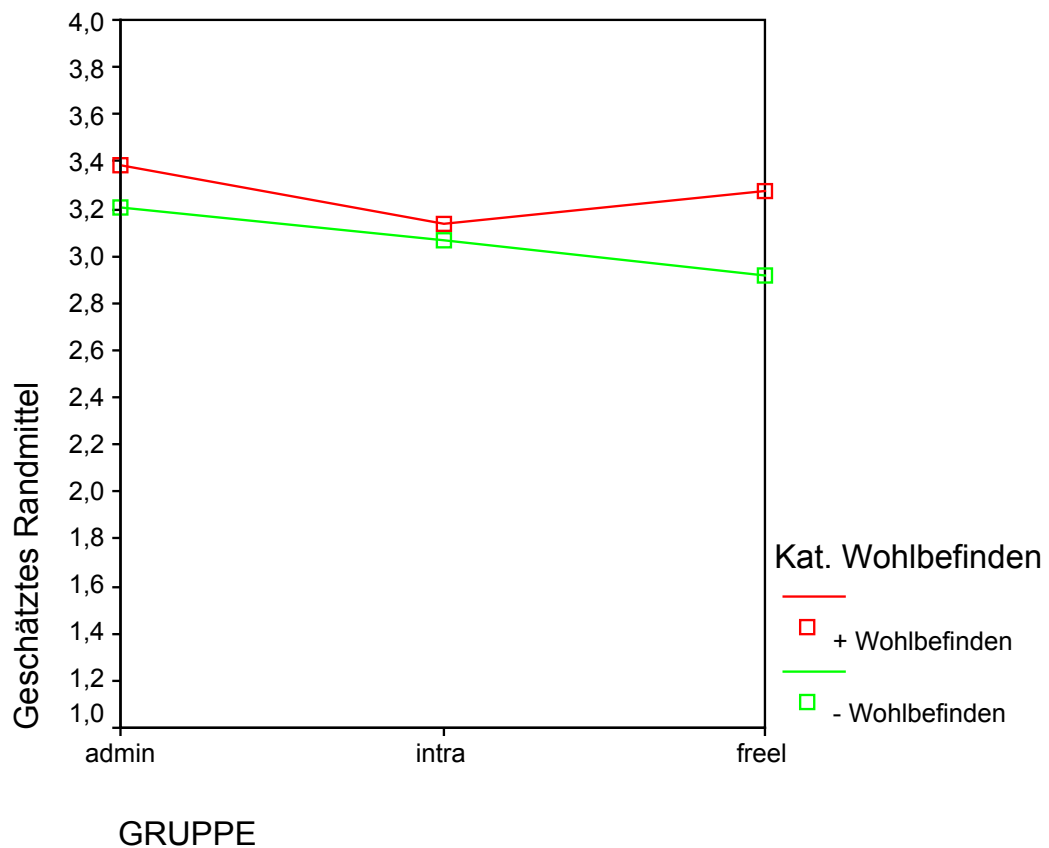


Abbildung 30: Zusammenhang der Variablen Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden mit der Skala Planungsambitionen

### Zusammenfassung der Ergebnisse

Entsprechend der postulierten Annahmen kann die Nullhypothese, dass sich die drei untersuchten Gruppen von IT-Fachleuten bezüglich ihrer wahrgenommenen Anforderungen nicht unterscheiden, bis auf die Skala emotionale Anforderungen zugunsten der Alternativhypothese verworfen werden.

Die Hypothese, dass sich IT-Fachleute in autonom-flexiblen Arbeitsformen (Intrapreneure, Freelancer) von denen in traditionellen Arbeitsformen (Administratoren) in der Höhe der Anforderungen unterscheiden, findet nur eine teilweise Bestätigung.

In den Post-Hoc-Vergleichen zeigt sich vor allem, dass solselbständige IT-Fachleute im Vergleich zu ihren angestellten Kollegen ein signifikant höheres Maß an Selbstregulationsanforderungen, Verantwortlichkeit und Entgrenzungserfordernissen zwischen Arbeit und Freizeit aufweisen (Abb. 31 und 32). Darüber hinaus geben Freelancer im Vergleich zu den beiden Angestelltengruppen längere Arbeitszeiten an.

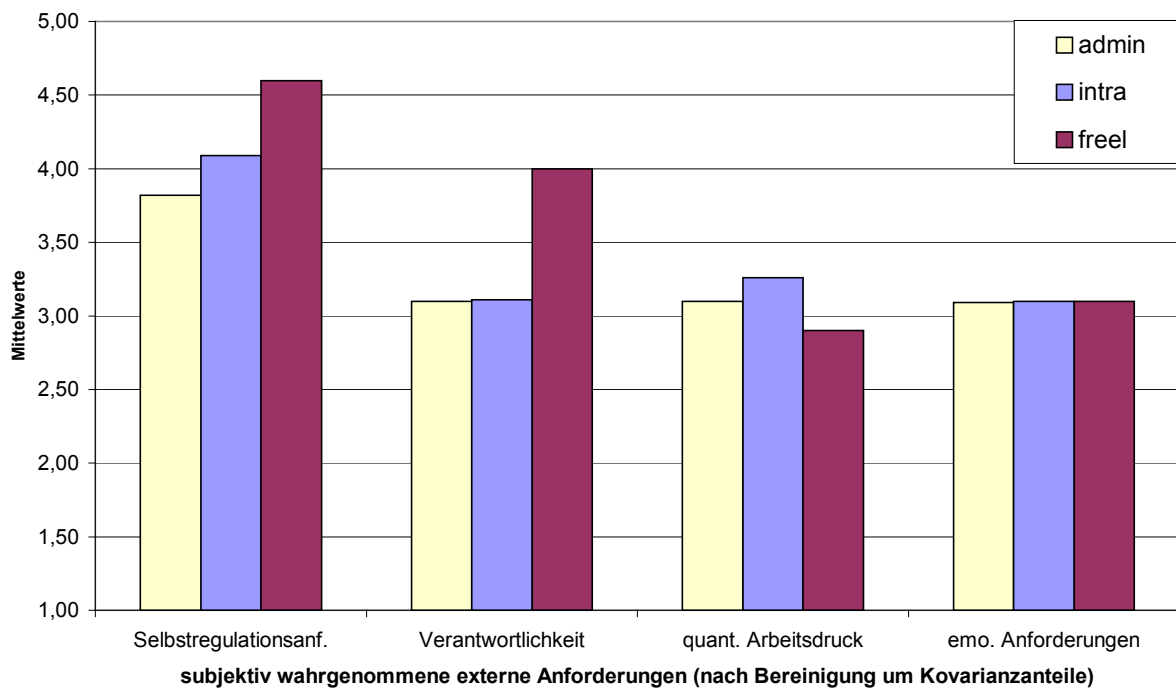


Abbildung 31: Gruppenunterschiede für das Ausmaßes erlebter Selbstregulationsanforderungen, Verantwortlichkeit, Arbeitsdruck und emotionale Anforderungen durch Kundenkontakte

Neben den genannten hohen Anforderungen durch die Arbeitstätigkeit sind bei Freelancern zusätzlich höhere persönliche Arbeitswerte vorzufinden, die durch die Variable Leistungsmotivation erfasst wurden. Intrapreneure unterscheiden sich von der Gruppe ihrer administrativ tätigen Kollegen vor allem durch höhere Selbstregulations- und Mobilitätsanforderungen und einen erhöhten wahrgenommenen quantitativen Arbeitsdruck. Auch wird im Vergleich zu den Freelancern ein überzufällig höherer Arbeitsdruck in der Gruppe der Intrapreneure erlebt.

Die Annahme, dass Intrapreneure aufgrund ihrer autonom-flexiblen Arbeitsorganisation über höhere Arbeitsanforderungen verfügen als die IT-Fachleute in den traditionell arbeitsteiligen Strukturen, lässt sich nur für die Mobilitäts- und Selbstregulationserfordernisse sowie das Arbeitszeitvolumen absichern.

Zur Beantwortung der Frage, ob sich externe und interne Anforderungen auf das Wohlbefinden auswirken, wird die Gesamtstichprobe der IT-Fachleute in zwei Gruppen mit hohem und geringem Wohlbefinden unterteilt. Ein postulierter, über alle drei Arbeitsformen durchgängiger Zusammenhang zwischen einer Befindensbeeinträchtigung durch hohe Anforderungen kann für das Ausmaß der

Entgrenzungserfordernisse, den Arbeitsdruck sowie die Höhe der emotionalen Anforderungen durch den Umgang mit Kunden untermauert werden.

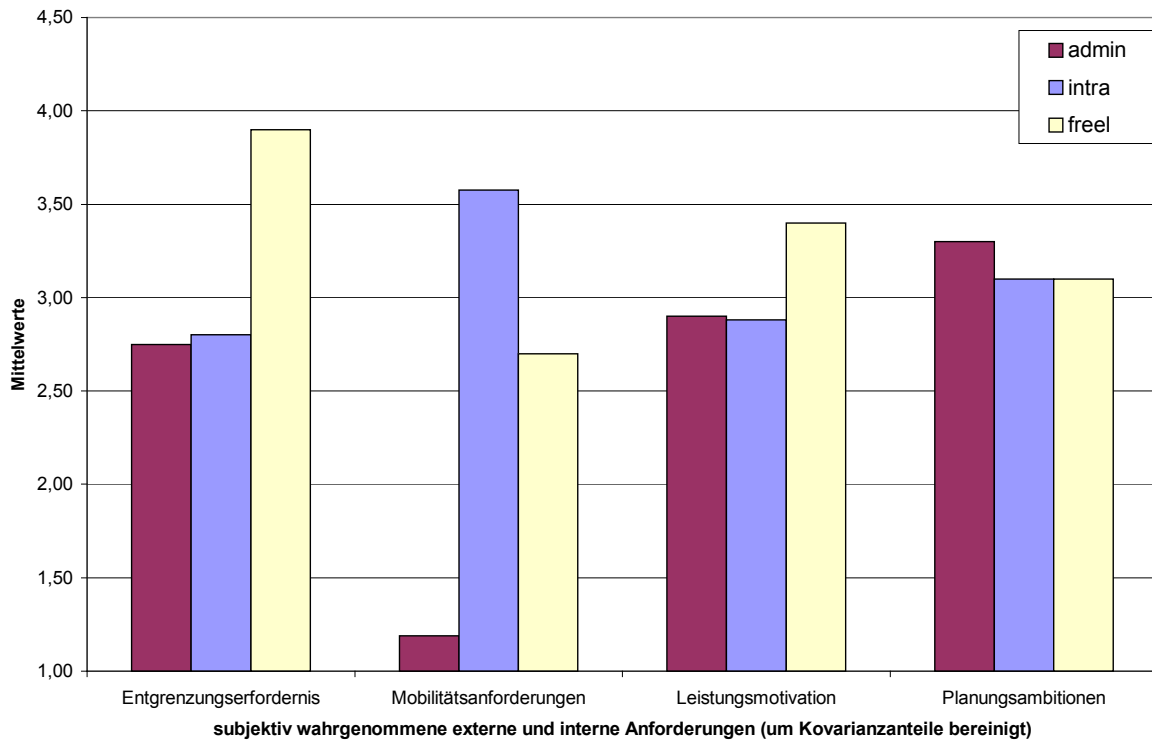


Abbildung 32: Gruppenunterschiede für das Ausmaßes erlebter Entgrenzungserfordernisse, Mobilitätsanforderungen, Leistungsmotivation und Planungsambitionen

Für die als interne Anforderungen in das Modell aufgenommenen Variablen Leistungsmotivation und exzessive Planungsambitionen kann ein postulierter negativer Effekt auf das Wohlbefinden nicht bestätigt werden.

Ebenfalls nicht gestützt werden kann die dritte Hypothese, nach dem sich hinsichtlich des Anforderungs-Befindenzusammenhanges keine Unterschiede in den drei Gruppen finden lassen sollten. Die Analyse der Zusammenhänge zwischen den Anforderungsmerkmalen und dem Wohlbefinden in den drei Teilgruppen ergibt entgegen den Annahmen eine Reihe subgruppenspezifischer Unterschiede.

So unterscheiden sich Intrapreneure mit hohem und geringem Wohlbefinden hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeiten und der Höhe der Selbstregulationsanforderungen überzufällig voneinander. Ein solcher

negativer Effekt der Selbstregulationsanforderungen und des Arbeitszeitvolumens auf das Wohlbefinden kann dagegen bei den Freelancern und Administratoren nicht festgestellt werden.

Tabelle 36 gibt einen Überblick über die Gruppenunterschiede bezüglich der Ausprägungen der Anforderungsskalen bei den drei Arbeitstypen und die Haupt- bzw. Interaktionseffekte des Anforderungs-Befindenszusammenhanges.

Tabelle 36: Ergebnisse der zweifaktoriellen Kovarianzanalyse für die Anforderungsskalen im Überblick

Skala	Haupteffekt Wohlbefinden	Subgruppenspezifischer Effekt Wohlbefinden (Interaktionen Gruppe * Wohlbefinden)			Ausprägung der Anforderungen (Mittelwerte)			
		Intra	Admin	Freel	Intra	Admin	Freel	Range
<b>Anforderungen (extern/intern)</b>								
Verantwortung				↘ (,058)	3,11	3,12	3,96**	1-5
Selbstregulationsanforderung		↘ (,010)			4,09*	3,88	4,63**	1-5
Mobilitätsanforderung					3,57*	1,18	2,88	1-10
Entgrenzungsanforderung	↘ (,004)		↘ (,047)		2,81	2,75	3,89**	1-5
Arbeitszeitvolumen		↘ (,058)			42,66*	39,27	47,36	10-80
Arbeitsdruck	↘ (,000)	↘ (,000)	↘ (,000)	↘ (,002)	3,26	3,12	2,88	1-5
Emotionale Anforderungen	↘ (,000)	↘ (,000)			3,10	3,09	3,03	1-5
Leistungsmotivation					2,88	2,90	3,47**	1-5
Planungsambitionen	↗ (,005)			↗ (,028)	3,10*	3,30	3,10	1-4

↘ negativer Effekt auf das Wohlbefinden (Signifikanzniveau im Klammern)

↗ positiver Effekt auf das Wohlbefinden

\* Unterschied ( $p < ,05$ ) zwischen Administratoren - Intrapreneuren

\*\* Unterschied ( $p < ,05$ ) zwischen Administratoren - Freelancern

Dagegen können auf befindensbeeinträchtigende Arbeitsanforderungen hindeutende Mittelwertsunterschiede bei der Gruppe der Freelancer für die erlebte Verantwortlichkeit festgestellt werden, während das Ausmaß der Verantwortlichkeit bei den angestellten IT-Fachleuten keine signifikanten Beeinträchtigungen hervorrief.

Bei der Gruppe der Administratoren zeigen sich als befindensbeeinträchtigende Arbeitsmerkmale vor allem das Ausmaß des Arbeitsdruckes und die Entgrenzungsanforderungen zwischen Arbeit und Privatleben.

Für das Ausmaß der Mobilitätsanforderungen kann bei der Gruppe der Intrapreneure und der Freelancer darüber hinaus ein dysordinales Interaktionsmuster festgestellt werden. Bei Intrapreneuren nimmt das



Wohlbefinden mit der Höhe der Mobilität ab, bei der Gruppe der Freelancer zeigt sich ein gegenteiliger Effekt.

Auf Erklärungsmöglichkeiten und Schlussfolgerungen für die gefundenen subgruppenspezifischen Differenzen soll in der Diskussion ausführlich eingegangen werden.

### 9.7. Gruppenunterschiede hinsichtlich der erlebten personalen und externen Ressourcenpotenziale

Innerhalb eines zweiten Schrittes der Analyse von Gruppenunterschieden zwischen den drei postulierten Arbeitstypen soll nunmehr die ungerichtete Hypothese überprüft werden, ob sich Differenzen bezüglich der Höhe der erlebten Ressourcenpotenziale ergeben. Ferner wird der Frage nachgegangen, ob die gemessenen Ressourcenpotenziale einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden ausüben und ob sich auch hier Unterschiede des Ressourcen-Befindenszusammenhanges zwischen den drei Teilgruppen finden lassen.

Erneut findet ein zweifaktorielles, multivariates Design mit den Faktoren Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden Verwendung, wobei die Ressourcenvariablen die Kriteriumsvariablen in der multivariaten Testung darstellen.

Wie auch bei den Anforderungsvariablen (Kap. 9.2.1.) wird für jede Ressourcenvariable unter Einschluss der soziodemografischen Kovariaten der Haupteffekt getestet, dass ein Unterschied zwischen den drei Arbeitstypen besteht. Im Weiteren wird überprüft, ob sich in der Gruppe mit hohem und niedrigem Wohlbefinden überzufällige Ressourcenunterschiede nachweisen lassen. Mit einem Test auf Gruppendifferenzen des Faktors Wohlbefinden in den Teilgruppen (Interaktionseffekte) soll abschließend analysiert werden, inwiefern sich gesundheitsförderliche Effekte der Puffer- und Ressourcenvariablen in allen Teilgruppen nachweisen lassen.

Insgesamt werden 11 Variablen überprüft. Tabelle 26 gibt einen Überblick über die unabhängigen und abhängigen Variablen innerhalb der Untersuchung. Ein Überblick über die Analyseergebnisse findet sich im Anhang 3.

*Tabelle 37: In der Analyse berücksichtigte unabhängige und abhängige Variablen*

<b>Abhängige Variablen</b>	<b>Unabhängige Variablen</b>
<b>Interne und externe Ressourcen</b> - Ökonomische Sicherheit - Planbarkeit - Zeitspielraum - Handlungsspielraum - Lernmöglichkeiten - Ganzheitlichkeit - Transparenz der Arbeitsaufgabe - Rückmeldung über das Arbeitsergebnis - Soziale Ressourcen - Selbstwirksamkeit	- Gruppenzugehörigkeit (Administrative Mitarbeiter, Intrapreneure, Freelancer) - Wohlbefinden (hohes/geringes Wohlbefinden) - Alter der Befragten - Geschlecht der Befragten - Sportliche Betätigung der Befragten

#### **Ökonomische Sicherheit**

Für das Ausmaß der ökonomischen Sicherheit findet sich sowohl ein Haupteffekt für die Gruppenzugehörigkeit, wie auch für das Wohlbefinden. Freelancer verfügen, wie vielleicht nicht anders zu erwarten, im Vergleich zu ihren angestellten Kollegen über eine geringere erlebte ökonomische Sicherheit.

*Tabelle 38: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an ökonomischer Sicherheit (N=207)*

Art des Effektes	df	F-Wert	P	Eta	+ Wohlbefinden		- Wohlbefinden		gesamt	
					M	SD	M	SD		
Kovariate „Geschlecht“	1	,209	,648	,001	<b>Gruppe</b>					
Kovariate „Sport“	1	,139	,170	,001	Admin	4,135	,102	3,711	,122	3,923
Kovariate „Alter“	1	2,320	,129	,012	Intra	4,018	,100	3,843	,110	3,930
Haupteffekt „Gruppe“	2	6,440	,002	,061	freel	3,757	,174	3,210	,114	3,484
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	15,318	,000	,072	<b>gesamt</b>	3,97	,073	3,588	,065	
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	1,289	,278	,013	Bei im Modell: D_ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = -1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.					

Der Haupteffekt für den Faktor Wohlbefinden verweist auf einen positiven Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen ökonomischen Sicherheit und dem Wohlbefinden. IT-Fachleute mit einer hohen Ausprägung dieser Ressource fühlen sich wohler als solche mit einer geringen Ausprägung ( $p=,000$ ). Wie die Grafik 32 darstellt, ist der Unterschied nur in der Gruppe der Freelancer ( $p=,007$ ) und der Administratoren ( $p=,036$ ) deutlich ausgeprägt. In der Gruppe der Intrapreneure lässt sich ein gesundheitsförderlicher Effekt ökonomischer Sicherheit dagegen nicht absichern.

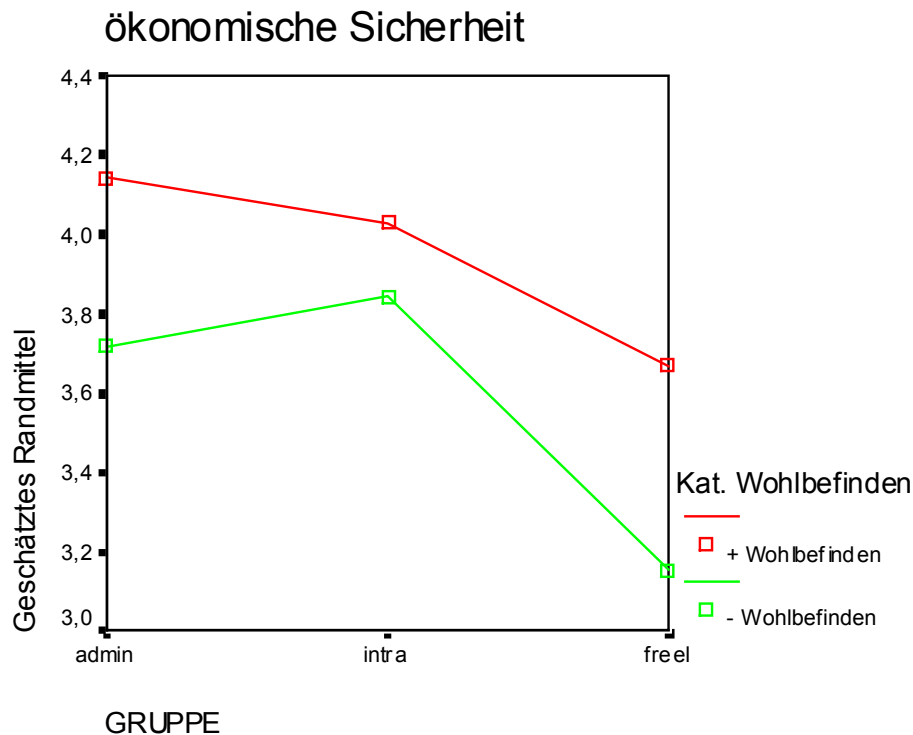


Abbildung 33: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala ökonomische Sicherheit

### Planungsmöglichkeiten

Für die Skala Planungsmöglichkeiten finden sich signifikante Haupteffekte für die Kovariate Alter und den Faktor Wohlbefinden. Die Gruppe der 50-59jährigen unterscheidet sich von der Gruppe der 20-29jährigen im Ausmaß der wahrgenommenen Planungsmöglichkeiten. Dieser Effekt könnte damit erklärt werden, dass jüngere und ältere IT-Fachleute unter Umständen andere Tätigkeitsanforderungen oder besondere Senioritätsrechte aufweisen. Eine weitere Erklärungsmöglichkeit besteht unter Umständen in einer unterschiedlichen Wahrnehmung der Planungsressourcen am Arbeitsplatz. Da es sich um subjektive Einschätzungen bezüglich der Tätigkeitsanforderungen handelt, wäre es z. B. möglich, dass ältere IT-Fachleute aufgrund ihrer Erfahrungen und Lebenseinstellungen vergleichbare Ereignisse als weniger ungewiss wahrnehmen als jüngere.

Ein hoch signifikanter Haupteffekt für den Faktor Wohlbefinden verdeutlicht, dass es sich bei den mittel- und langfristigen Planungsmöglichkeiten um eine wichtige gesundheitsförderliche Ressource handeln muss. Ein Vergleich in den drei Teilgruppen der IT-Fachleute ergibt, dass sich ein überzufälliger Effekt der Planbarkeit auf das Wohlbefinden vor allem bei den Intrapreneuren ( $p=,005$ ) und den Freelancern

( $p=,036$ ) absichern lässt. Da sich die drei Gruppen der IT-Fachleute in der Höhe der Planungsmöglichkeiten nicht voneinander unterscheiden ( $M=2,8$ ), deuten sich auch bei dieser Ressource subgruppenspezifische Unterschiede in der Wirksamkeit der Ressource an. Die uneinheitliche Wirksamkeit der Planbarkeit könnte etwa auf Subpressions- oder Aufschaukelungseffekte verschiedener Anforderungen und Ressourcenausprägungen in den Teilgruppen rückführbar sein.

*Tabelle 39: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Planungsmöglichkeiten (N=207)*

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
<b>Kovariate „Geschlecht“</b>	1	,004	,948	,000
<b>Kovariate „Sport“</b>	1	,407	,524	,003
<b>Kovariate „Alter“</b>	1	8,006	,005	,039
<b>Haupteffekt „Gruppe“</b>	2	,548	,579	,006
<b>Haupteffekt „Wohlbefinden“</b>	1	15,677	,000	,073
<b>Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden</b>	2	,066	,936	,001

Bei im Modell: D\_ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.

### Handlungsspielraum

Die Analyse der Ressourcenvariable Handlungsspielraum ergibt einen hochsignifikanten Effekt für die Gruppenzugehörigkeit und einen signifikanten Effekt für den Faktor Wohlbefinden.

*Tabelle 40: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Handlungsspielraum (N=208)*

Art des Effektes	df	F-Wert	P	Eta	+ Wohlbefinden		- Wohlbefinden		gesamt	
					M	SD	M	SD		
Kovariate „Geschlecht“	1	,159	,690	,001	<b>Gruppe</b>					
Kovariate „Sport“	1	,041	,840	,000	Admin	2,720	,129	2,568	,155	2,850
Kovariate „Alter“	1	3,824	,052	,019	Intra	2,589	,128	2,358	,140	2,661
Haupteffekt „Gruppe“	2	38,607	,000	,281	freel	4,092	,222	3,716	,145	4,174
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	4,146	,043	,021	<b>gesamt</b>	3,134	,0936	2,881	,082	
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,245	,783	,002	Bei im Modell: D ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.					

Im Post-Hoc-Vergleich zeigt sich, dass der signifikante Effekt vor allem auf die Gruppe der Freelancer und der beiden Mitarbeitergruppen zurückführbar ist.

Der auf dem 4%-Niveau abgesicherte Haupteffekt für die Variable Wohlbefinden weist auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Handlungsspielraum und dem Wohlbefinden hin, der mit einem partiellen Eta von ,021 jedoch nur eine geringfügige Effektstärke besitzt. Wie ein Vergleich in den drei Teilgruppen ergibt, lässt sich ein tendenzieller Effekt des Handlungsspielraumes ( $p=,075$ ,  $\text{Eta}=,066$ ) allerdings nur bei den Freelancern nachweisen. Intrapreneure und Administratoren mit hohem und geringem Wohlbefinden unterscheiden sich im Ausmaß der Handlungsspielräume jedoch nicht wesentlich voneinander.

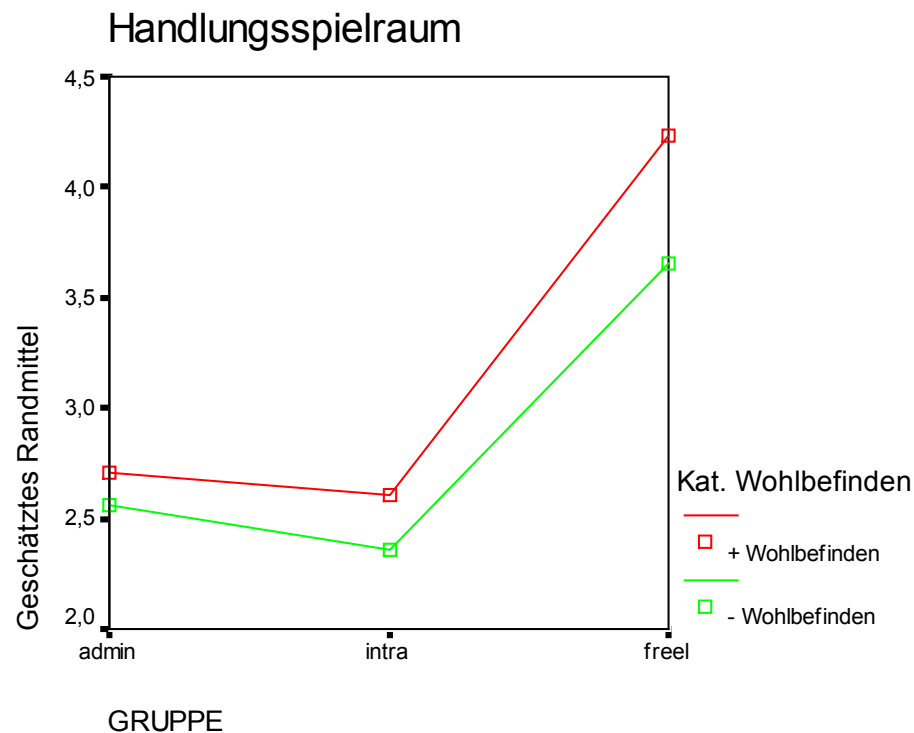


Abbildung 34: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Handlungsspielraum (es wurde nur ein Ausschnitt des Skalenbereiches dargestellt)

### Zeitspielraum

Ein ähnliches Bild findet sich auch bei dem zweiten erfassten Aspekt von Autonomie, dem erlebten Zeitspielraum bei der Arbeit.

Ähnlich wie bei der Variable Handlungsspielraum zeichnet sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Freelancern und den beiden anderen Mitarbeitergruppen in der Höhe des erlebten Zeitspielraumes ab. Auch unterscheiden sich die Gruppen der IT-Fachleute mit hohem und geringem Wohlbefinden im Ausmaß der zeitlichen Freiheitsgrade auf dem 1%-Niveau.

Tabelle 41: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Zeitspielraum (N=207)

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
Kovariate „Geschlecht“	1	,041	,840	,000
Kovariate „Sport“	1	1,371	,243	,007
Kovariate „Alter“	1	6,722	,010	,033
Haupteffekt „Gruppe“	2	6,662	,002	,063
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	8,086	,005	,039
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	1,976	,141	,020

Bei im Modell: D\_ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.

Während bei den Administratoren entsprechend der Erkenntnisse der Arbeitspsychologie die Höhe der zeitlichen Freiheitsgrade in positivem Zusammenhang steht mit dem Wohlbefinden, lässt sich ein solcher positiver Effekt des Zeitspielraumes für die Gruppe der Intrapreneure und Freelancer nicht statistisch absichern. Bei diesen Gruppen scheint die Möglichkeit, Arbeitsaufgaben nach individuellen Bedürfnissen aufteilen zu können, keine wohlbefindensförderliche Wirkung auszuüben.

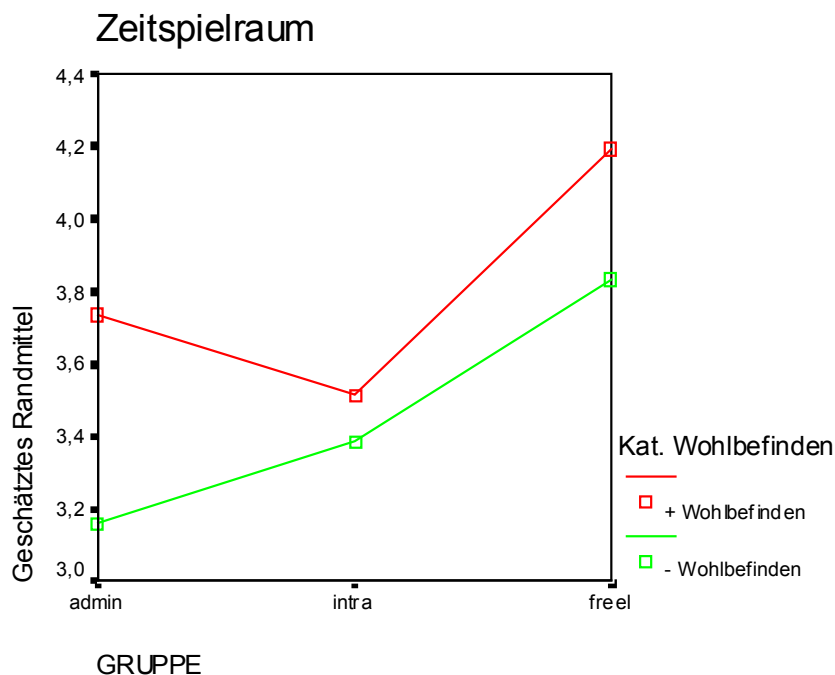




Abbildung 35: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Zeitspielraum (es wurde nur ein Ausschnitt des Skalenbereiches dargestellt)

### Ganzheitlichkeit

Die Analyse für die Variable Ganzheitlichkeit weist auf einen überzufälligen Gruppenunterschied bezüglich der Teilgruppen hin, sowie auf einen signifikanten Effekt der Kovariate Alter. Freelancer weisen im Post-Hoc-Vergleich eine höhere erlebte Ganzheitlichkeit auf. Der Effekt des Alters lässt sich darauf zurückführen, dass die 30-39 Jährigen im Vergleich zu den 40-49jährigen eine tendenziell geringere Ganzheitlichkeit ihrer Tätigkeit wahrnehmen. Dieser Effekt wird im paarweisen Post-hoc-Vergleich jedoch nicht signifikant ( $p = ,149$ ).

Für den Faktor Wohlbefinden lassen sich in der Gesamtgruppe der IT-Fachleute auf dem 5%-Niveau abgesicherte bedeutsame Unterschiede finden, allerdings verweist der partielle Eta-Wert auf einen geringen Erklärungswert der Variable hin ( $\text{Eta} = ,019$ ). Eine Überprüfung der Interaktionen ergibt, dass sich ein überzufälliger Effekt des Ausmaßes der erlebten Ganzheitlichkeit der Tätigkeit in den Teilgruppen der Freelancer und Intrapreneure nicht und in der Gruppe der Rechenzentrumsmitarbeiter nur tendenziell ( $p = ,084$ ,  $\text{Eta} = ,044$ ) absichern lässt.

Tabelle 42: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Ganzheitlichkeit ( $N=207$ )

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta	+ Wohlbefinden		- Wohlbefinden		gesamt	
					M	SD	M	SD		
Kovariate „Geschlecht“	1	,151	,698	,001	<b>Gruppe</b>					
Kovariate „Sport“	1	1,160	,283	,006	Admin	3,450	,115	3,108	,138	3,279
Kovariate „Alter“	1	6,841	,010	,033	Intra	3,193	,114	2,989	,125	3,091
Haupteffekt „Gruppe“	2	7,420	,001	,070	Freel	3,708	,197	3,601	,129	3,655
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	3,884	,050	,019	<b>Gesamt</b>	3,450	,083	3,233	,073	
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,366	,694	,004	Bei im Modell: D_ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.					

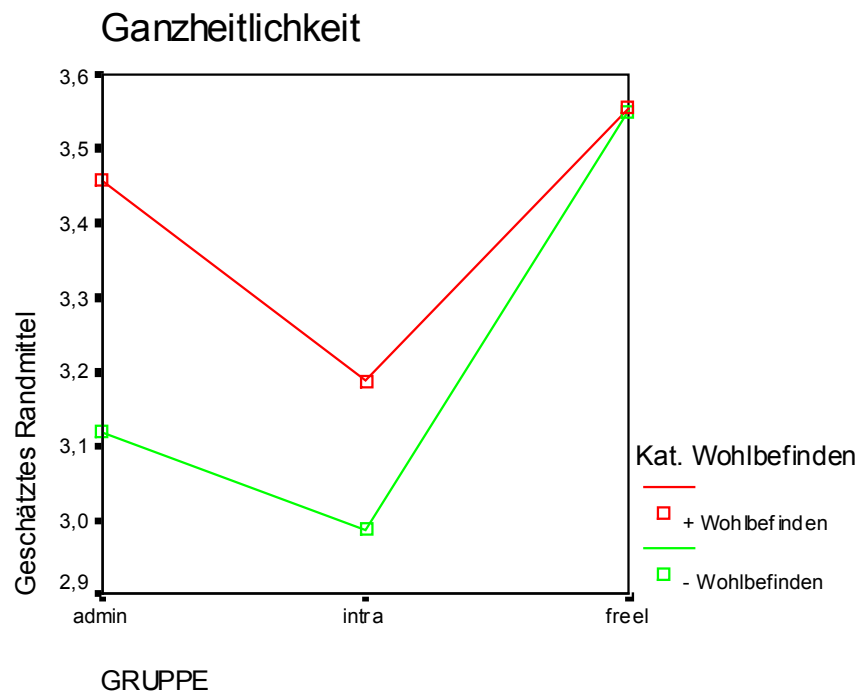


Abbildung 36: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Ganzheitlichkeit (es wurde nur ein Ausschnitt des Skalenbereiches dargestellt)

## Transparenz

Im Ausmaß der Transparenz bei der Arbeit finden sich signifikante Haupteffekte, sowohl für die drei Arbeitstypen, als auch für den Faktor Wohlbefinden. Intrapreneure besitzen einem paarweisen Post-Hoc-Test zufolge weniger transparente Arbeitsaufgaben als Administratoren ( $p=0,01$ ). Administratoren und Freelancer unterscheiden sich im Ausmaß der wahrgenommenen Transparenz der Aufgabe nicht überzufällig voneinander.

Die Höhe der Transparenz der Arbeitsaufgabe hat über alle IT-Fachleute hinweg einen positiven Effekt auf das Wohlbefinden ( $p=,000$ ). Bei einer Betrachtung der Interaktionseffekte zeigt sich vor allem für die Intrapreneure ( $p=,021$ ) und Administratoren ( $p=,003$ ), dass von einem deutlich positiven Ressourceneffekt der Transparenz der Aufgabe ausgegangen werden kann. Bei der Gruppe der Freelancer mit hohem und geringem Wohlbefinden wird dieser Effekt dagegen nicht gefunden.

*Tabelle 43: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Transparenz (N=207)*

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
Kovariate „Geschlecht“	1	,132	,7167	,001
Kovariate „Sport“	1	,028	,868	,000
Kovariate „Alter“	1	4,369	,038	,022
Haupteffekt „Gruppe“	2	8,690	,000	,081
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	13,555	,000	,064
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,486	,616	,005

Bei im Modell: D\_ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.

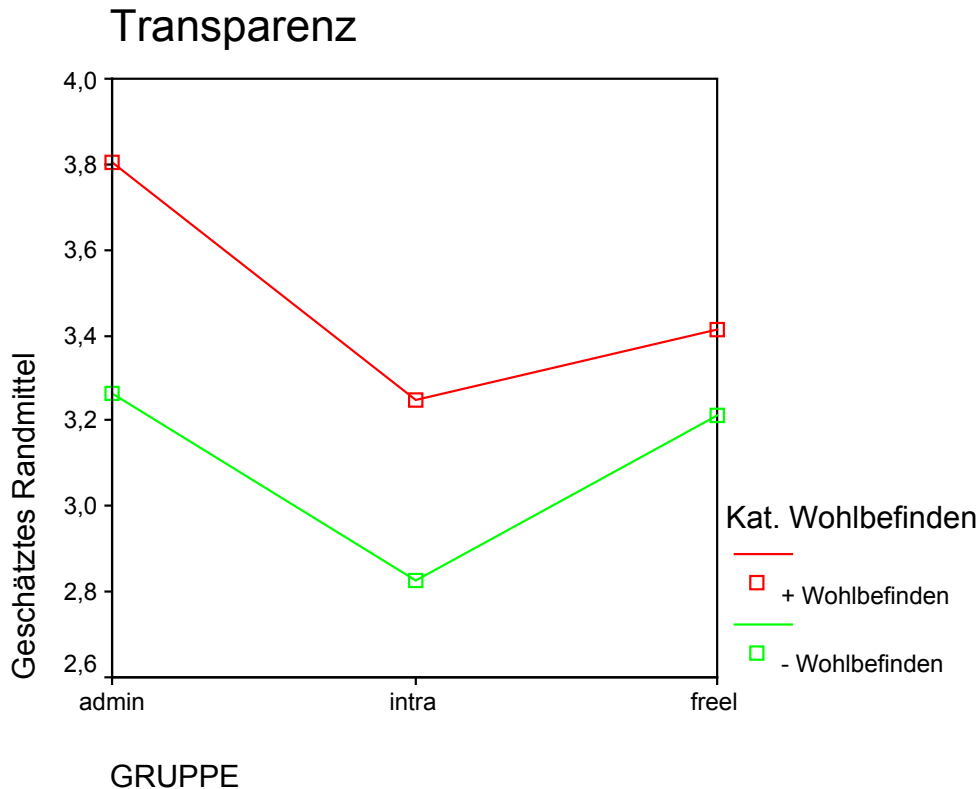


Abbildung 37: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Transparenz (es wurde nur ein Ausschnitt des Skalenbereiches dargestellt)

### Rückmeldung

Neben dem Ausmaß der Transparenz und der Ganzheitlichkeit einer Arbeitsaufgabe wurde als weitere organisationale Ressource die erlebte Rückmeldung über Arbeitsergebnisse hinsichtlich ihrer Ausprägung und ihrer Ressourcenwirkung untersucht. Im zweifaktoriellen Modell ergibt sich neben einem hoch signifikanten Haupteffekt für den Faktor Gruppenzugehörigkeit ein signifikanter Effekt für den Faktor Wohlbefinden. Freelancer erhalten im Vergleich zu ihren angestellten Kollegen signifikant häufiger Rückmeldungen über ihre Arbeitsleistung. Administratoren und Intrapreneure unterscheiden dagegen nicht überzufällig im Ausmaß der wahrgenommenen Rückmeldung.

Tabelle 44: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Rückmeldung

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta	+ Wohlbefinden		- Wohlbefinden		gesamt	
					M	SD	M	SD		
Kovariate „Geschlecht“	1	,157	,692	,001	<b>Gruppe</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	
Kovariate „Sport“	1	,120	,729	,001	Admin	3,198	,119	3,018	,143	3,108
Kovariate „Alter“	1	,332	,565	,002	Intra	3,167	,118	2,986	,130	3,076
Haupteffekt „Gruppe“	2	18,196	,000	,155	Freel	4,219	,204	3,707	,134	3,963
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	6,436	,012	,031	<b>Gesamt</b>	<b>3,528</b>	<b>,086</b>	<b>3,237</b>	<b>,076</b>	
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,766	,466	,008	Bei im Modell: D_ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.					

Der Haupteffekt bei dem Faktor Wohlbefinden deutet darauf hin, dass von einem protektiven Einfluss der Rückmeldung ausgegangen werden kann. Dieser Zusammenhang kann jedoch nur bei der Gruppe der selbstständigen IT-Fachleute (p=,001) und der Intrapreneure (p=,021) statistisch abgesichert werden.

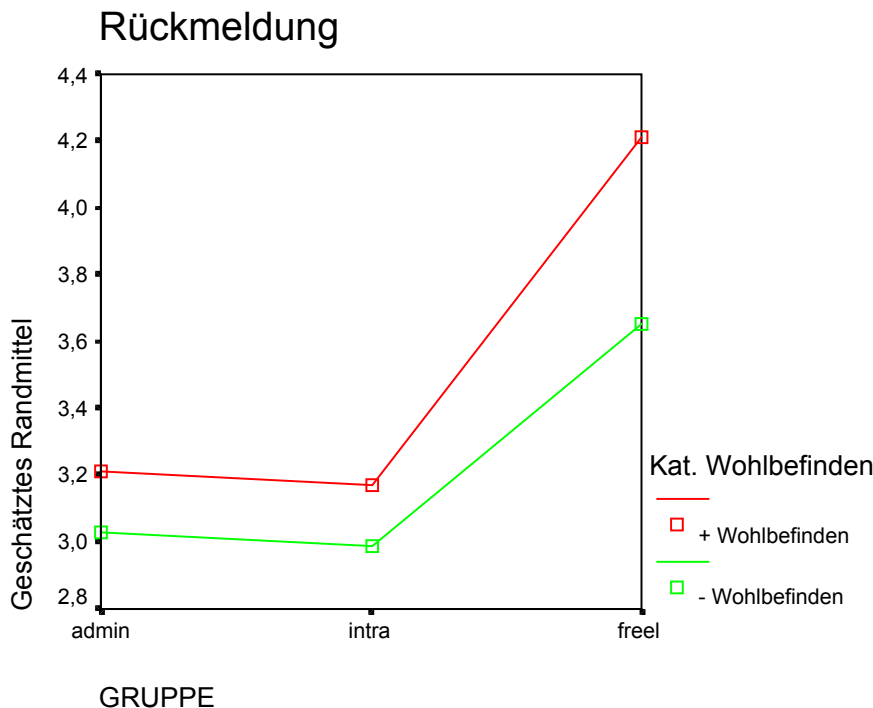


Abbildung 38: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala Rückmeldung (es wurde nur ein Ausschnitt des Skalenbereiches dargestellt)

### Lernmöglichkeiten

Als weitere organisationale Ressource wird das Ausmaß der Möglichkeiten bei der Arbeit erfasst, Neues dazu lernen zu können. Hier finden sich zwei überzufällige Interaktionseffekte für die Kovariate Alter. Die Gruppe der 50 – 60jährigen schätzt im Vergleich zu allen anderen Altersgruppen ihre Lernmöglichkeiten als deutlich geringer ein. Dieser Effekt könnte damit erklärt werden, dass diese Gruppe der IT-Fachleute im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen bereits über mehr berufliche Erfahrungen verfügen.

Des Weiteren findet sich ein auf dem 5%-Niveau abgesicherter Haupteffekt des Faktors Gruppenzugehörigkeit, der im Post-Hoc-Vergleich jedoch nicht abgesichert werden kann. Administratoren besitzen ein geringeres Ausmaß an Lernmöglichkeiten als Intrapreneure ( $p=,076$ ). Freelancer und Intrapreneure unterscheiden sich im Ausmaß der Lernmöglichkeiten bei der Arbeit nicht. Ein Effekt der Lernmöglichkeiten auf das Wohlbefinden lässt sich entgegen den Erkenntnissen des Konzeptes der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung nicht bestätigen.

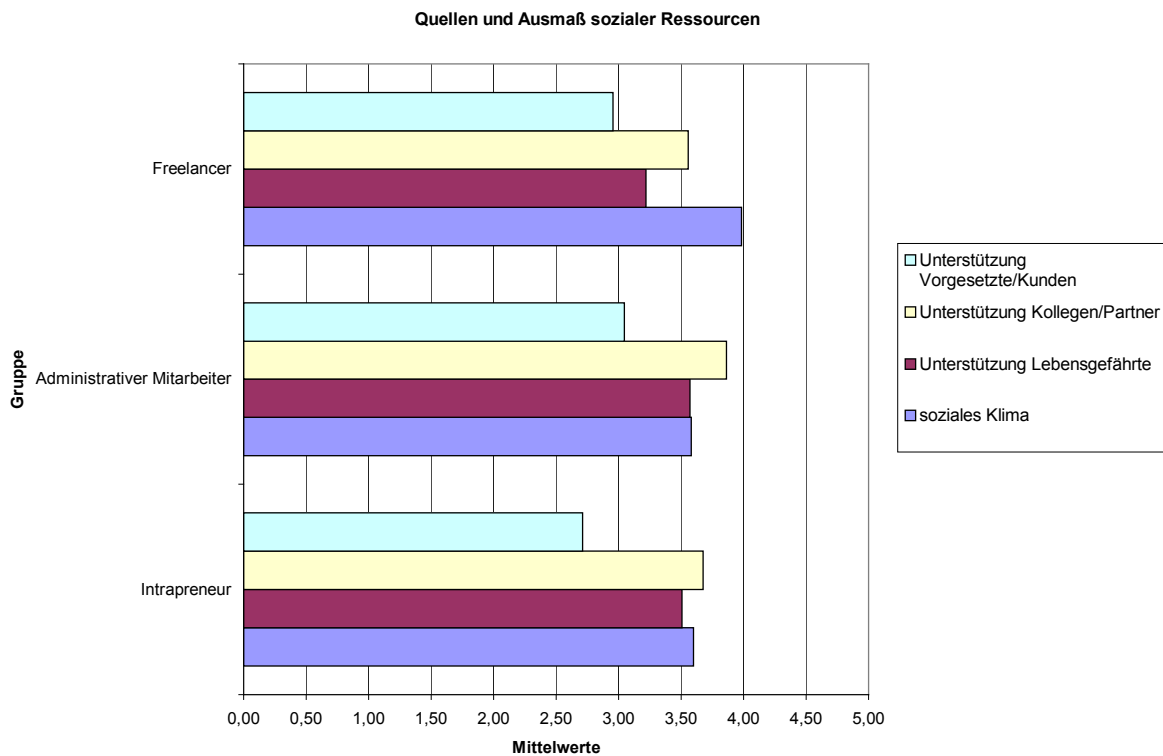
*Tabelle 45: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Lernmöglichkeiten (N=207)*

Art des Effektes	df	F-Wert	P	Eta	+ Wohlbefinden		- Wohl-befinden		gesamt	
					M	SD	M	SD		
Kovariate „Geschlecht“	1	,000	,984	,000	<b>Gruppe</b>					
Kovariate „Sport“	1	3,276	,072	,016	Admin	4,130	,099	4,097	,118	4,114
Kovariate „Alter“	1	4,539	,034	,022	Intra	4,459	,098	4,287	,107	4,363
Haupteffekt „Gruppe“	2	3,453	,034	,034	freel	4,465	,169	4,372	,111	4,412
Haupteffekt „Wohl-befinden“	1	1,095	,297	,005	<b>gesamt</b>	4,341	,075	4,252	,066	
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,228	,796	,002	Bei im Modell: D ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.					

### Soziale Ressourcen

Neben organisationalen Ressourcen erfolgt ebenfalls eine Analyse der sozialen Ressourcen innerhalb der Stichprobe der IT-Fachleute. Entgegen der vielfach geäußerten Annahme, dass neue autonom-flexible Arbeitsformen durch die hohe Mobilität und mögliche Isolation über weniger soziale Ressourcenpotenziale verfügen, lassen sich für die drei Teilgruppen keine überzufälligen Unterschiede hinsichtlich des Ausmaßes sozialer Ressourcen feststellen.

Da es sich bei der Variable um eine aus verschiedenen sozialen Ressourcenquellen zusammengesetzte Skala handelt, interessiert ferner, ob sich Unterschiede in der Verfügbarkeit und Nutzung spezieller Ressourcenquellen finden lassen.



*Abbildung 39: Unterschiede zwischen den drei Teilgruppen bezüglich des Ausmaßes an sozialen Unterstützungsquellen*

Wie die obige Abbildung verdeutlicht, dominieren in allen drei Teilgruppen als Hauptquellen sozialer Unterstützung vor allem der jeweilige Lebensgefährte und die Arbeitskollegen. Das bei der Arbeit vorherrschende Klima wird von den Freelancern im Vergleich zu den beiden Mitarbeitergruppen als tendenziell kooperativer wahrgenommen, dieser Unterschied wird jedoch nicht statistisch signifikant. Von den Vorgesetzten bzw. den Auftraggebern sowie Freunden und Bekannten fühlen sich die IT-Spezialisten in allen drei Gruppen in Bezug auf ihre Tätigkeit vergleichsweise wenig unterstützt.

Ein auf dem 5%-Niveau abgesicherter Haupteffekt deutet auf eine befindensförderliche Wirkung sozialer Unterstützung hin. In den Teilgruppen lässt sich ein solcher Effekt jedoch nur für die Gruppe der Intrapreneure ( $p=,036$ ) und die Gruppe der Administratoren ( $p=,054$ ) absichern. Für die Gruppe der Freelancer kann ein Effekt der sozialen Ressourcen auf das Wohlbefinden trotz einer vergleichbaren Ausprägung der Ressourcenquellen nicht abgesichert werden.

Tabelle 46: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an sozialen Ressourcen (N=207)

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
Kovariate „Geschlecht“	1	,215	,644	,001
Kovariate „Sport“	1	,173	,678	,001
Kovariate „Alter“	1	1,005	,317	,005
Haupteffekt „Gruppe“	2	1,973	,142	,020
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	8,437	,007	,041
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,003	,997	,000

Bei im Modell: D\_ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.

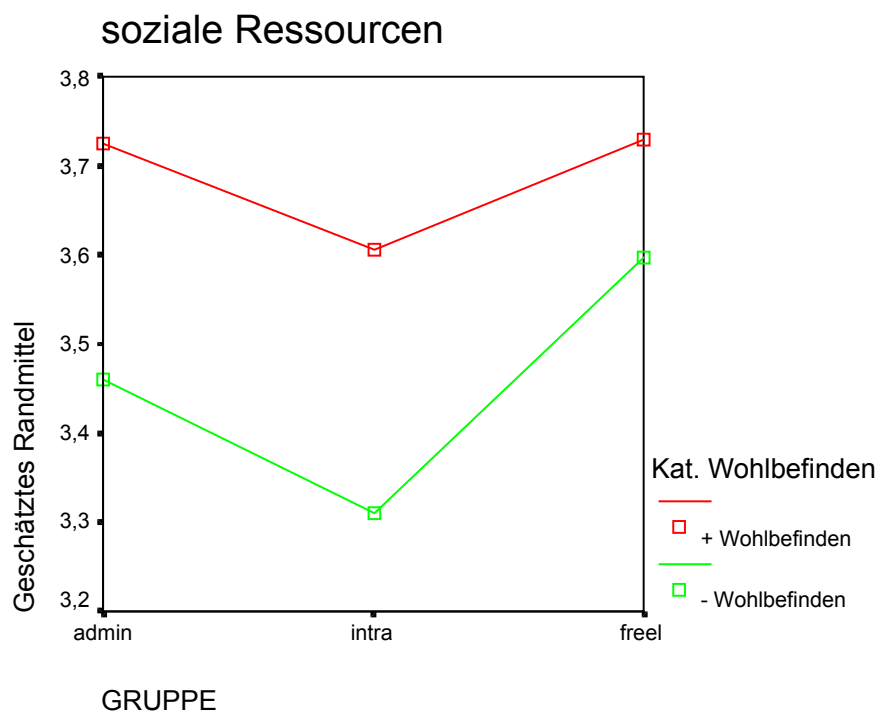


Abbildung 40: Interaktionseffekt der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala soziale Ressourcen



### Selbstwirksamkeit

Auch für die Selbstwirksamkeitserwartungen, die als Indikatoren guter interner Ressourcenpotenziale in das Modell eingingen, ergeben sich zwei auf dem 1%-Niveau abgesicherte Haupteffekte.

Freelancer besitzen im Vergleich zu Intrapreneuren ( $p=,000$ ) und Administratoren ( $p=,013$ ) eine signifikant höhere Kompetenzerwartung. Die beiden Mitarbeitergruppen unterscheiden sich nicht voneinander. Das Ausmaß der Selbstwirksamkeit steht darüber hinaus in einem Zusammenhang mit dem Wohlbefinden. IT-Fachleute mit einem hohen Wohlbefinden weisen ein höheres Ausmaß an Selbstwirksamkeitserwartungen auf als solche mit einem geringeren Wohlbefinden. Dieser Zusammenhang lässt sich in der Gruppe der Administratoren ( $p=,058$ ) und der Freelancer ( $p=,004$ ) auf dem 5%-Niveau absichern, nicht jedoch bei den Intrapreneuren ( $p=,081$ ).

*Tabelle 47: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an Selbstwirksamkeit (N=207)*

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
Kovariate „Geschlecht“	1	,389	,534	,002
Kovariate „Sport“	1	,577	,448	,003
Kovariate „Alter“	1	,715	,399	,004
Haupteffekt „Gruppe“	2	10,595	,000	,097
Haupteffekt „Wohlbefinden“	1	14,984	,000	,070
Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden	2	,432	,650	,004

Bei im Modell: D\_ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.

### Fachliche Kompetenzen

Neben den Kompetenzerwartungen wird als zweite Variable zur Ermittlung von internen Ressourcen die Höhe der fachlichen Kompetenzen anhand der schulischen Ausbildung erfasst. Da sich in Vorberechnungen herausstellte, dass bei der Skala „Höhe der Schulbildung“, insbesondere bei der Gruppe der Freelancer, eine große Zahl von Missing-Werten vorhanden waren, erfolgte für diese Skala eine getrennte Berechnung einer einfachen zweifaktoriellen Varianzanalyse. Bei einem Einschluss der Variable in eine multiple Varianzanalyse hätte dies zur Folge gehabt, dass für alle Ressourcenvariablen, die durch die Missing-Werte reduzierten Zellenbesetzungen eingegangen wären (N=44 anstelle von N=52), was zu geringen Zellenbesetzungen für die Analyse aller Ressourcenvariablen geführt hätte.

Die Analyse ergibt überzufällige Effekte der fachlichen Kompetenzen für die Kovariate Alter sowie für die Gruppenzugehörigkeit zu den Arbeitstypen. Der Effekt des Alters lässt sich zurückführen auf eine geringere Schulbildung innerhalb der Alterskohorte der 50-59jährigen im Vergleich zu jüngeren IT-Fachleuten.

Intrapreneure verfügen über einen signifikant höheren Ausbildungsgrad als Administratoren ( $p=,000$ ) und Freelancer ( $p=,000$ ). Freelancer und Administratoren weisen keine bedeutsamen Differenzen auf. Die Schulbildung besitzt keinen eindeutig interpretierbaren Haupteffekt auf das Wohlbefinden. Vielmehr zeichnen sich diametrale Wirkungen der Schulbildung bei den einzelnen Arbeitstypen ab. Während sich bei den Mitarbeitern in den Rechenzentren die fachliche Kompetenz positiv auf das Wohlbefinden auszuwirken scheint, ist dieser Zusammenhang bei der Gruppe der Intrapreneure und bei den selbstständigen IT-Fachleuten umgekehrt linear. Intrapreneure und Freelancer mit einem hohen Wohlbefinden besitzen ein geringeres Ausbildungsniveau als solche mit einem hohen Ausbildungsniveau. Die Ergebnisse der Gruppe der Freelancer können nur eingeschränkt interpretiert werden, da in der Untergruppe mit hohem Wohlbefinden lediglich eine Zellenbesetzung von 12 Personen erreicht wird. Eine mögliche Interpretationsmöglichkeit für die Ergebnisse könnte in einem unterschiedlichen Zusammenhang zwischen der Qualifikationshöhe und den jeweiligen betrieblichen Kontextfaktoren in Rechenzentren und in Kundenprojekten zu suchen sein. Innerhalb von IT-Projekten finden sich gerade auf der operativen Ebene viele IT-Fachleute mit hohem Ausbildungsniveau. Dagegen könnte in Rechenzentren aufgrund stärkerer hierarchischer Strukturen die Höhe der Qualifikation stärker konfundiert sein mit Aspekten wie einem höheren Status und damit einhergehender Freiheitsgrade.

*Tabelle 48: Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitstypen und dem Wohlbefinden hinsichtlich des Ausmaßes an fachlichen Kompetenzen*

Art des Effektes	df	F-Wert	p	Eta
<b>Kovariate „Geschlecht“</b>	1	,105	,746	,001
<b>Kovariate „Sport“</b>	1	1,718	,192	,009
<b>Kovariate „Alter“</b>	1	6,295	,013	,032
<b>Haupteffekt „Gruppe“</b>	2	26,845	,000	,219
<b>Haupteffekt „Wohlbefinden“</b>	1	1,877	,172	,010
<b>Wechselwirkung Gruppe * Wohlbefinden</b>	2	2,963	,054	,030

Bei im Modell: D\_ALTER1 = 3,4541, SPORT = ,6232, Geschlecht = 1,1981 dargestellten Kovariaten ausgewertet.

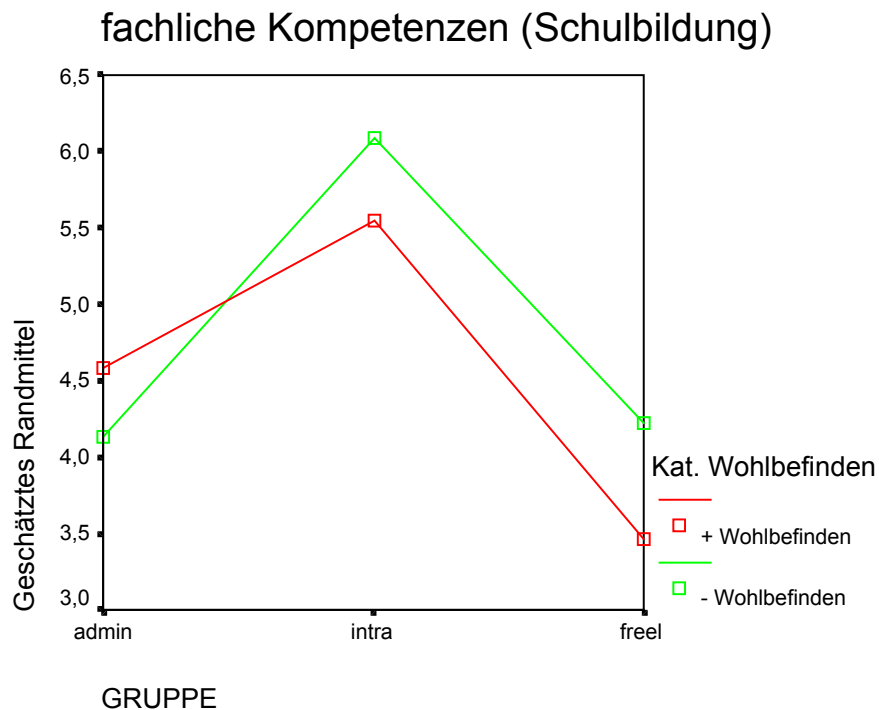


Abbildung 41: Wechselwirkung der Variable Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden für die Skala fachliche Kompetenzen (es wurde nur ein Ausschnitt des Skalenbereiches dargestellt)

### Zusammenfassung

Die Nullhypothese der ersten Annahme, dass sich die Gruppen der Freelancer, Intrapreneure und Administratoren hinsichtlich ihrer Ressourcenausprägungen nicht voneinander unterscheiden, kann mit Ausnahme der Variablen „soziale Ressourcen“ und „Planungsmöglichkeiten“ zurückgewiesen werden. Freelancer und Intrapreneure unterscheiden sich im Ausmaß der sozialen Unterstützungsmöglichkeiten und der Planbarkeit von Ereignissen nicht überzufällig voneinander.

In den Post-Hoc-Vergleichen kann gezeigt werden, dass sich die Tätigkeiten selbstständiger IT-Fachleute von ihren angestellten Kollegen im Rechenzentrum insbesondere durch höhere Handlungs- und Zeitspielräume, Lernmöglichkeiten sowie ganzheitlichere Arbeitsaufgaben auszeichnen. Freelancer geben darüber hinaus an, mehr Rückmeldung über ihre Arbeitsleistungen zu erhalten. Sie verfügen ferner über höhere Selbstwirksamkeitserwartungen als angestellte IT-Fachleute. Diesen hohen Ressourcenausprägungen stehen jedoch im Vergleich zu den angestellten Kollegen deutlich geringere ökonomische Ressourcenpotenziale gegenüber.

Intrapreneure verfügen im Vergleich zu ihren Kollegen im Rechenzentrum über signifikant mehr Lernmöglichkeiten bei der Arbeit, schätzen ihre Arbeitsaufgaben jedoch deutlich weniger transparent ein als Administratoren. Entgegen der postulierten Annahmen konnten überzufällige Unterschiede zwischen

den Mitarbeitern in autonom-flexiblen abhängigen Beschäftigungsformen und in arbeitsteiligen Arbeitsformen im Ausmaß der erlebten Autonomie, Ganzheitlichkeit und Rückmeldung nicht bestätigt werden. Hinsichtlich ihrer internen Ressourcenpotenziale (Kompetenzerwartungen) kann zwischen Administratoren und Intrapreneuren kein überzufälliger Unterschied festgestellt werden. Intrapreneure verfügen im Durchschnitt allerdings über höhere fachliche Kompetenzen als ihre Kollegen in den Rechenzentren.

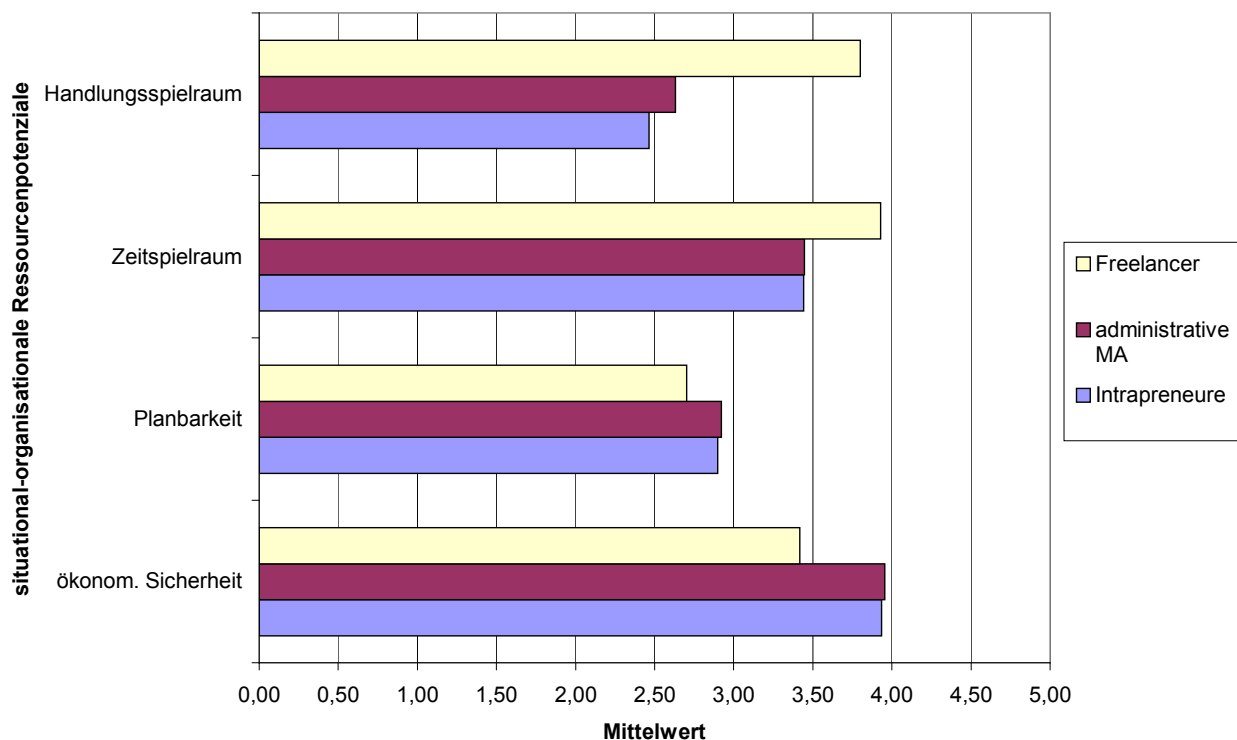


Abbildung 42: Unterschiede zwischen den drei Teilgruppen hinsichtlich der Ausprägung des Zeit- und Handlungsspielraumes, der Planbarkeit und der ökonomischen Sicherheit

Anhand der Analyse von Gruppenunterschieden innerhalb des Faktors Wohlbefinden mit je einer Gruppe von IT-Fachleuten mit einem hohen und geringen physischen und psychischen Wohlbefinden soll der Frage nachgegangen werden, ob die erfassten Ressourcen einen protektiven Einfluss auf die psychophysische Balance und das Wohlbefinden ausüben.

Ein solcher Gruppenunterschied kann unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Arbeitstypus für alle erfassten Ressourcen außer für die Skalen Lernmöglichkeiten bei der Arbeit und fachliche Kompetenzen abgesichert werden.

Bei einer Analyse der Ressourcenwirkung in den Teilgruppen differenziert sich dieses Bild jedoch. Fasst man die Ergebnisse bezüglich der Ressourcenausprägung und ihrer protektiven Wirkfunktion für die drei Arbeitstypen zusammen, so ergibt sich folgendes Bild:

Intrapreneure besitzen im Vergleich zu den beiden anderen Arbeitstypen eine hohe Ausprägung an ökonomischer Sicherheit, Lernmöglichkeiten bei der Arbeit, sowie überdurchschnittlich hohe fachliche Kompetenzen. Für keine der im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen hoch ausgeprägten Ressourcen- bzw. Pufferpotenziale findet sich jedoch ein statistisch abgesicherter Einfluss auf das Wohlbefinden. Dies bedeutet, dass diese Ressourcen- bzw. Pufferpotenziale für die Gruppe der Intrapreneure keine protektive Wirkung zu besitzen scheinen. Zu den protektiv wirksamen Ressourcen, in denen sich die Intrapreneure mit hohem und geringem Wohlbefinden unterscheiden, zählen vor allem soziale Ressourcen, transparente Arbeitsaufgaben sowie Planungsmöglichkeiten bei der Arbeit.

Allerdings sind gerade diese Ressourcenvariablen bei Intrapreneuren im Vergleich zu den Freelancern und Administratoren nur mittel bis gering ausgeprägt.

*Tabelle 49: Ergebnisse der zweifaktoriellen Kovarianzanalyse für die Ressourcen-/Pufferskalen im Überblick*

Skala	Haupteffekt Wohl- befinden	Subgruppenspezifischer Effekt Wohlbefinden (Interaktionen Gruppe * Wohlbefinden)			Ausprägung der Anforderungen (Mittelwerte)			
		Intra	Admin	Freel	Intra	Admin	Freel	Range
<b>Ressourcen-/ Pufferpotenziale</b>								
Ökonomische Sicherheit	↯ (,000)		↯ (,007)	↯ (,036)	3,93	3,92	3,48**	1-5
Planungsmöglichkeiten	↯ (,000)	↯ (,005)	↯ (,036)		2,90	2,88	2,78	1-5
Handlungsspielraum	↯ (,043)				2,47	2,64	3,90**	1-5
Zeitspielraum	↯ (,005)		↯ (,004)		3,45	3,45	3,96**	1-5
Ganzheitlichkeit	↯ (,050)				3,09	3,28	3,66	1-5
Transparenz	↯ (,000)	↯ (,021)	↯ (,003)		3,04*	3,53	3,45**	1-5
Rückmeldung Arbeits- ergebnis	↯ (,012)			↯ (,001)	3,08	3,11	3,96**	1-5
Lernmöglichkeiten					4,37*	4,11	4,42	1-5
Soziale Ressourcen	↯ (,004)	↯ (,036)	↯ (,054)		3,45	3,60	3,67	1-5
Fachliche Kompetenzen					5,82	4,32	3,94	1-7
Selbstwirksamkeit	↯ (,000)		↯ (,004)	↯ (,058)	2,75	2,86	3,11**	1-4

↯ statistisch abgesicherter negativer Effekt auf das Wohlbefinden (Signifikanzniveau im Klammern)

↯ statistisch abgesicherter positiver Effekt auf das Wohlbefinden

\* Unterschied ( $p > ,05$ ) zwischen Administratoren - Intrapreneuren

\*\* Unterschied ( $p > ,05$ ) zwischen Administratoren - Freelancern

Bei der Gruppe der Administratoren, deren Kontextbedingungen durch eher produktionsorientierte Arbeitsabläufe gekennzeichnet sind, dominieren hohe Ressourcenausprägungen hinsichtlich der ökonomischen Sicherheit und der Transparenz der Arbeitsaufgabe. Der erlebte Zeitspielraum, die Transparenz der Aufgaben, das Ausmaß ökonomischer Sicherheit und Planbarkeit sowie die Selbstwirksamkeit und soziale Ressourcen können als protektive Ressourcen statistisch abgesichert werden. Die Administratoren verfügen somit zumindest über zwei hoch ausgeprägte Ressourcenquellen, für die ein Einfluss auf das Wohlbefinden nachgewiesen werden konnte.

Für die Gruppe der Freelancer zeichnen sich sehr hohe Ausprägungen im Ausmaß des Handlungs- und Zeitspielraumes, der Ganzheitlichkeit, Rückmeldung der Arbeitsergebnisse und der Lernmöglichkeiten ab. Freelancer verfügen zudem über höhere Selbstwirksamkeitserwartungen als personale Ressourcen. Protektiv wirksam für Freelancer sind neben einer hohen Selbstwirksamkeit vor allem Rückmeldungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume sowie eine gute ökonomische Sicherheit und Planbarkeit. Bis auf das Ausmaß der ökonomischen Sicherheit und Planbarkeit, die im Durchschnitt eher geringer ausgeprägt sind, verfügen Freelancer damit über eine Reihe hoch ausgeprägter organisationaler und personaler Ressourcen- und Pufferpotenziale.

### **9.8. Vorhersagewert der Gruppenzugehörigkeit anhand von Anforderungs- und Ressourcenmerkmalen der Arbeitstätigkeit**

Anhand der Ergebnisse der multivariaten Varianzanalysen kann gezeigt werden, dass sich die drei quasi-experimentell gebildeten Gruppen der Freelancer, Intrapreneure und administrativen Mitarbeiter hinsichtlich ihrer verschiedenen Anforderungen, Ressourcenpotenziale und ihres Wohlbefindens signifikant voneinander unterscheiden.

In einem weiteren Schritt soll überprüft werden, ob die Zuordnung der IT-Fachleute zu den postulierten Gruppen angemessen war, oder ob die zugrundeliegende Grundgesamtheit der IT-Fachleute möglicherweise anderen Teilgruppen angehört. Ein solcher Effekt kann z. B. nicht ausgeschlossen werden, wenn sich innerhalb postulierter Gruppen gleichzeitig Häufungen bestimmter anderer Merkmale ergeben. Für diese Untersuchung wäre es unter anderem denkbar, dass die gefundenen Gruppenunterschiede bei den Arbeitstypen nicht auf die unterschiedlichen organisationalen Kontextfaktoren zurückführbar sind, sondern auf unterschiedliche Tätigkeitsinhalte.

Für eine solche Fragestellung wird auf die Methode der Diskriminanzanalyse zurückgegriffen. Das Ziel der Diskriminanzanalyse besteht darin, ein Objekt aus der Grundgesamtheit, dessen Klassenzugehörigkeit unbekannt ist, an dem aber ein Merkmalsvektor  $x$  beobachtbar ist, auf Grund dieser Beobachtungen derjenigen Klasse zuzuordnen, der es entstammt (Fahrmeir & Hamerle, 1984).

Für die vorliegende Fragestellung soll daher untersucht werden, in welcher Weise die internen und externen Anforderungen und Ressourcen (X-Variablen) dazu genutzt werden können, die IT-Fachleute den quasi-experimentell getroffenen Gruppen (Y-Variablen) zuzuordnen. Die Prüfgröße Wilks Lambda ergibt eine Überschreitungswahrscheinlichkeit von ,000, was besagt, dass sich die drei Gruppen hoch signifikant voneinander unterscheiden.

Unter Einbeziehung der Konstrukte interne und externe Anforderungen sowie interne und externe Ressourcen zeigt sich, dass sich durch die erhaltenen Diskriminanzfunktionen 84,3% der Fälle zur Gruppe der Administratoren, der Intrapreneure und der Freelancer adäquat zuordnen lassen.

Die a-priori-Wahrscheinlichkeit, mit der eine Person in eine der drei Gruppen zufällig zugeordnet wird, liegt für die Gruppe der Intrapreneure und der administrativ tätigen IT-Fachleute jeweils bei  $p = 0,39$  und für die Freelancer bei  $p = 0,22$ . Eine Trefferquote von 84,3% liegt damit deutlich über einer zufälligen Zuordnung und ist als gut zu bezeichnen.

Aus der Analyse ergeben sich zwei Diskriminanzfunktionen, wobei die erste Funktion einen Eigenwert von 1,56 aufweist, was einer Varianzaufklärung von 69% entspricht. Die zweite Diskriminanzfunktion besitzt einen Wert von ,69, was einer aufgeklärten Varianz von 31% gleich kommt. Mit Hilfe der Strukturmatrix soll nachfolgend untersucht werden, welchen Erklärungswert die einzelnen Variablen für

die berechnete Diskriminanzfunktionen haben. Wie die nächste Abbildung darstellt, besitzen insbesondere die Variablen Entgrenzungserfordernis, Verantwortlichkeit, Handlungsspielraum, Selbstregulationsanforderungen, Rückmeldung, Leistungsmotivation, ökonomische Sicherheit und Arbeitszeitvolumen für die erste Diskriminanzfunktion einen hohen Erklärungswert.

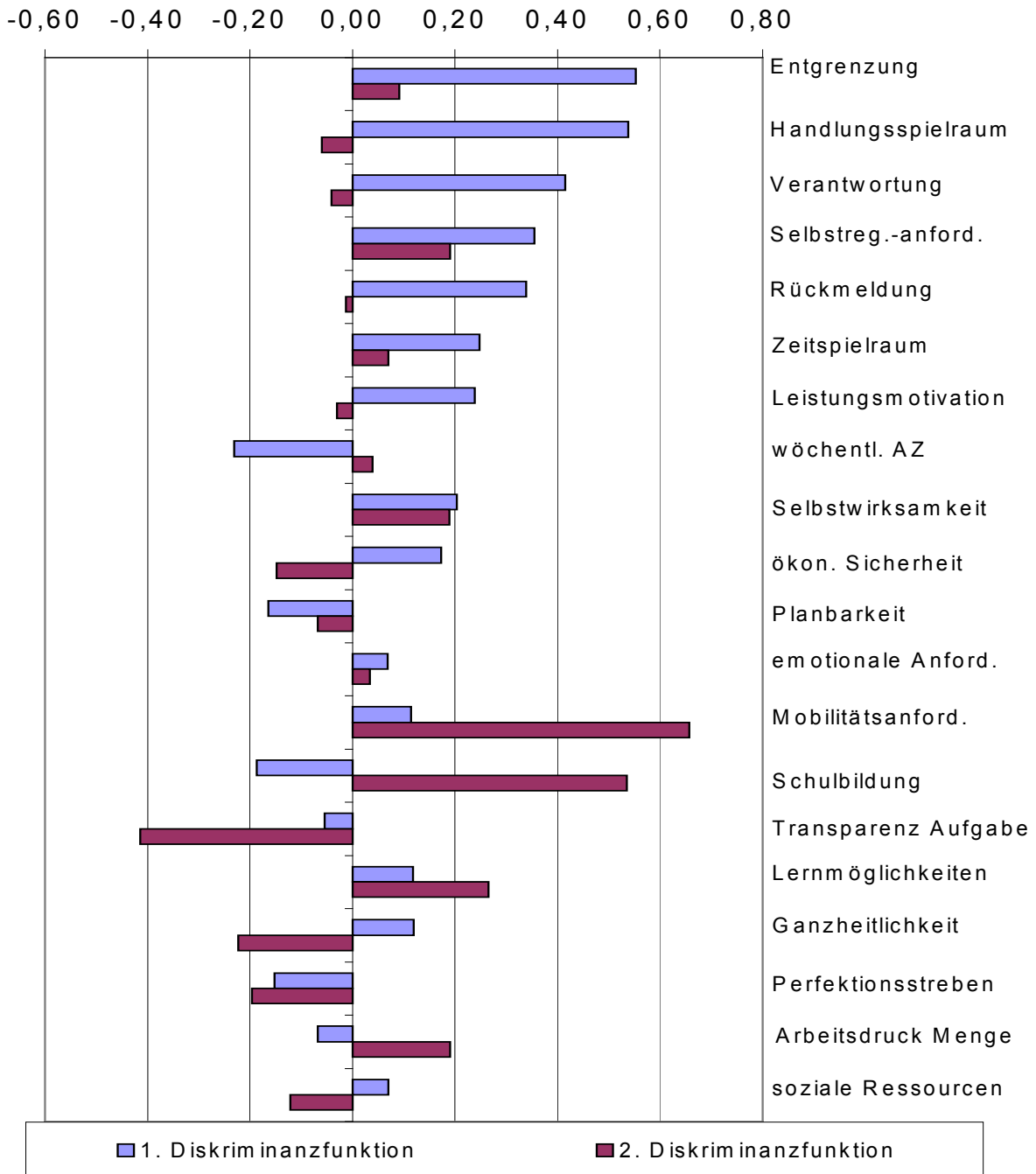


Abbildung 43: Vergleich der Ladungen von Anforderungen und Ressourcen auf den jeweiligen Diskriminanzfunktionen



Diese Arbeits- und Personmerkmale korrespondieren eher mit den Merkmalen selbstständiger IT-Fachleute. Die zweite Diskriminanzfunktion wird dagegen besonders durch die Variablen Mobilitätsanforderung, Transparenz der Aufgabe (negativ), Lernpotenziale, Arbeitsdruck durch Arbeitsmenge, Ganzheitlichkeit und soziale Ressourcen (negativ) sowie Perfektionsstreben (negativ) determiniert. Diese Merkmale entsprechen eher den Merkmalen von Intrapreneuren.

Wie eine Betrachtung der Gruppenzentroiden zeigt, laden die in der zweiten Diskriminanzfunktion dominierenden Merkmale besonders hoch bei der Gruppe der Intrapreneure, während Variablen der ersten Diskriminanzfunktion hoch bei der Gruppe der Freelancer laden. Die Gruppe der Administratoren scheint sich dagegen dadurch auszuzeichnen, weder hohe Ausprägungen der Variablen in der ersten, noch in der zweiten Diskriminanzfunktion zu besitzen.

*Tabelle 50: Ladungen der Diskriminanzfunktionen bei den drei Teilgruppen*

<b>Funktionen bei den Gruppen-Zentroiden</b>		
GRUPPE	Funktion	
	1	2
intra	-,667	,929
admin	-,663	-,942
freel	2,308	2,285E-03

Nicht-standardisierte kanonische Diskriminanzfunktionen, die bezüglich des Gruppen-Mittelwertes bewertet werden

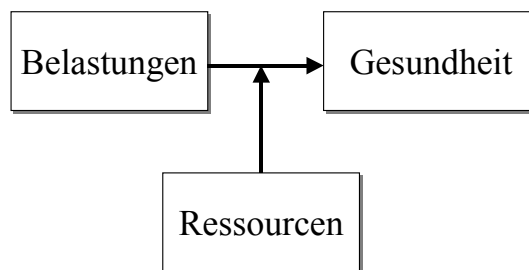
Eine weitere Fragestellung, die innerhalb der Untersuchung mit Hilfe der Diskriminanzanalyse untersucht werden soll, betrifft die Konfundierung der quasi-experimentell entwickelten Gruppen mit anderen Variablen. Wie bereits bei der deskriptiven Beschreibung der Gruppen festgestellt worden war, sind die verschiedenen IT-Tätigkeiten, die in der Stichprobe anzutreffen waren, in den Gruppen nicht normal verteilt. Zur Überprüfung der Frage, ob die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Tätigkeitsgruppe unter Umständen mehr Varianz aufklärt als die Zugehörigkeit zu den Gruppen der Freelancer, Intrapreneure oder Administratoren, wird eine weitere Diskriminanzanalyse berechnet. Hierbei wird als Y-Variable das Tätigkeitsfeld und als X-Variable die internen und externen Anforderungen bzw. Ressourcenpotenziale eingeschlossen. Durch die fünf resultierenden Diskriminanzfunktionen können lediglich 63,8% der Fälle korrekt den Tätigkeitsgruppen zugeordnet werden. Dieser Wert deutet zwar immer noch auf eine überzufällige Gruppenverteilung hin. Die Ergebnisse verweisen jedoch darauf, dass sich durch die quasi-

experimentelle Zuordnung aufgrund der konzipierten Arbeitstypen eine deutlich bessere Trefferquote von 84% gewährleisten lässt.

### 9.9. Zusammenhänge zwischen Anforderungen, Autonomie und ihren Auswirkungen auf das Wohlbefinden

Innerhalb des letzten Analyseschrittes soll der Frage nachgegangen werden, ob arbeitsplatzbezogene Freiheitsgrade einen indirekten Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Befindens- und Anforderungsvariablen ausüben. Ausgangspunkt dieser Annahme ist das sogenannte Zweifaktorenmodell von Karasek (1979), der davon ausgeht, dass eine erhöhte Arbeitsintensität mit erweiterten Handlungsspielräumen zu einer weniger ausgeprägten Beanspruchung führen soll als die gleiche Arbeitsintensität bei fehlenden Spielräumen. Ein solcher Wirkzusammenhang wird innerhalb der arbeitspsychologischen Literatur auch als Puffer- oder Moderatoreffekt bezeichnet (Schulz-Gambard, 1993). Dieser besagt, dass bestimmte Ressourcen eine Moderatorfunktion in der Wirkbeziehung zwischen Anforderungen bzw. Belastungen als unabhängigen Variablen und Gesundheit als abhängigen Variablen besitzen. Moderatorvariablen sind somit als Drittvariablen zu verstehen, welche die Wirkbeziehung zwischen der unabhängigen und der abhängigen Variable beeinflussen.

#### Moderatorfunktion von Ressourcen



#### Mediatorfunktion von Ressourcen

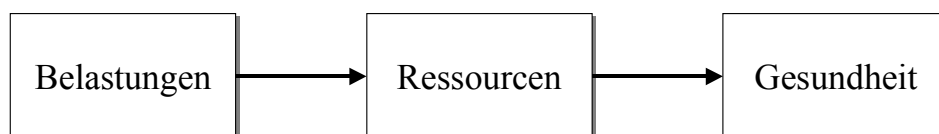


Abbildung 44: Ressourcen als Moderatoren und Mediatoren (aus Rimann & Udris., 1993, S. 135)

So lässt sich das Ausmaß des Handlungsspielraumes als Moderator zwischen Belastungen und Beanspruchungsfolgen verstehen. Ressourcen können dagegen auch als Mediatoren zwischen Anforderungen und Beanspruchungen fungieren. Der Mediator ist nach Rimann & Udris (1993) gleichzusetzen mit einer Drittvariable, die jedoch ein Bindeglied darstellt zwischen Anforderungen und Beanspruchungen. Der Mediator beschreibt somit, wie sich eine Belastung oder Anforderung auf die Beanspruchung auswirkt. Als Mediatorvariable könnte z. B. das Ausmaß fachlicher Kompetenzen wirksam sein, dessen hohe Ausprägung dazu führt, dass eine Person trotz hoher Anforderungen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen erfährt.

Eine dritte Möglichkeit der Ressourcenwirkung besteht in einem direkten Zusammenhang zwischen Ressourcen und Gesundheit. Ein solcher Ansatz wird beispielsweise im gesundheitspsychologisch orientierten Ressourcentransaktionsmodell von Hornung & Gutscher (1994) impliziert. Sie gehen davon aus, dass die Gesundheit einer Person die Folge eines dynamischen Fließgleichgewichts zwischen Umwelt- und personalen Ressourcen darstellt. Ressourcen können somit einen Haupteffekt auf das Wohlbefinden und die Gesundheit einer Person besitzen.

Innerhalb des vorherigen Analyseschrittes konnte dabei gezeigt werden, dass eine Reihe von Ressourcenvariablen in einem direkten Zusammenhang mit dem Wohlbefinden stehen. Interaktionen zwischen Ressourcen und Anforderungen fanden bei dieser Betrachtung jedoch keine Berücksichtigung.

Anhand von zweifaktoriellen varianzanalytischen Berechnungen soll nun darüber hinaus für die Skala Handlungsspielraum überprüft werden, ob sich ein indirekter Effekt der arbeitsplatzbezogenen Freiheitsgrade finden lässt. Entsprechend dem Vorgehen von Karasek (1979) wird zur Ermittlung eines solchen Moderatoreffektes ein zweifaktorielles Design gewählt mit dem Faktor Arbeitsanforderungen (hohe vs. niedrige Anforderungen), sowie dem Faktor Handlungsspielraum (hoher vs. geringer Handlungsspielraum). Als abhängige Variablen dienten dabei die vier Einzelskalen des Komplexes Wohlbefinden. Als unabhängige Faktoren wurden durch Medianhalbierung gewonnene Anforderungs- und Autonomiefaktoren gebildet (vgl. Hemmann et al., 1997).

Der Anforderungsfaktor stellt dabei ein auf Basis der Faktorenanalyse gebildeter Metafaktor dar. In die Faktorenanalyse zur Generierung des Metafaktors gingen dabei solche Anforderungsskalen ein, die im vorangegangenen Analyseschritt einen überzufälligen und eindeutigen Haupteffekt mit dem Faktor Wohlbefinden aufwiesen, womit von einem Zusammenhang zwischen Anforderungen und Wohlbefinden ausgegangen werden kann.

Tabelle 51: Kommunalitäten und Ladungen des Metafaktors Anforderungen

Skala	Kommunalitäten	Ladungen
Varianzaufklärung des Faktors: 49%		
Entgrenzungserfordernis	,40	,63
Emotionale Anforderungen	,53	,73
Quantitativer Arbeitsdruck	,54	,74

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Mit der Methode der Hauptkomponentenanalyse lässt sich nach dem Eigenwertkriterium  $< 1$  ein Anforderungsfaktor erzeugen, der insgesamt 49% der Varianz aus den Einzelskalen aufklären kann.

Da sich bereits in Kapitel 9.6. gezeigt hat, dass sich die Gruppen der Freelancer, Intrapreneure und Administratoren nicht nur hinsichtlich der Ausprägungen, sondern auch hinsichtlich ihrer protektiven und pathogenen Wirkung deutlich voneinander unterscheiden, werden für die Gruppen simultane zweifaktorielle Kovarianzanalysen errechnet.

Die Annahme des Karasek-Modells, dass eine hohe erlebte Autonomie bei hohen Anforderungen mit einem höheren Wohlbefinden einher gehen, kann bei den Teilgruppen von IT-Fachleuten nicht statistisch abgesichert werden.

Für die Gruppe der Intrapreneure ergeben die vorliegenden MANOVA-Ergebnisse einen signifikanten Effekt der Kovariate Sport mit dem Ausmaß der Erholungsunfähigkeit. Sporttreibende weisen eine tendenziell höhere Erholungsfähigkeit auf ( $p=,027$ ).

Darüber hinaus besteht ein signifikanter Unterschied in den Altersgruppen bezüglich der Zukunftssorgen ( $p=,019$ ). 40-49 jährige Intrapreneure geben ein höheres Maß an Zukunftssorgen an als andere Altersgruppen.

Statistisch abgesicherte Haupteffekte für den Faktor Anforderungen ergeben sich bei den Intrapreneuren für die Variablen Work-Life-Balance ( $p=,000$ ), Erholungsunfähigkeit ( $p=,001$ ) und Zukunftssorgen ( $p=,004$ ). Intrapreneure mit hohen externen Arbeitsanforderungen besitzen eine im univariaten Test geringere Work-Life-Balance, mehr Zukunftssorgen, sowie eine höhere Erholungsunfähigkeit.

Ein tendenzieller Haupteffekt der erlebten Autonomie findet sich nur für das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit ( $p=,061$ ).

Neben den Haupteffekten zeichnen sich keine überzufälligen Wechselwirkungen ab, die einen Hinweis auf eine indirekt wirkende Pufferfunktion der Autonomie geben könnten.

Tabelle 52: Ergebnisse der multiplen, zweifaktoriellen Kovarianzanalyse hinsichtlich des Einflusses von Anforderungen und Autonomie auf die Wohlbefindensindizes für die Gruppe der Intrapreneure (N=79)

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable	df	F	p	Eta
<b>Geschlecht</b>	Arbeitszufriedenheit	1	3,321	,073	,044
	Work-Life-Balance	1	,006	,937	,000
	Erholungsunfähigkeit	1	,223	,638	,003
	Zukunftssorgen	1	,063	,803	,001
<b>Alter</b>	Arbeitszufriedenheit	1	,106	,746	,001
	Work-Life-Balance	1	,560	,457	,008
	Erholungsunfähigkeit	1	1,700	,196	,023
	Zukunftssorgen	1	5,746	<b>,019</b>	,074
<b>Sport</b>	Arbeitszufriedenheit	1	,288	,593	,004
	Work-Life-Balance	1	,678	,413	,009
	Erholungsunfähigkeit	1	5,066	<b>,027</b>	,066
	Zukunftssorgen	1	,206	,652	,003
<b>Haupteffekt „Anforderung“</b>	Arbeitszufriedenheit	1	,670	,416	,009
	Work-Life-Balance	1	16,131	<b>,000</b>	,183
	Erholungsunfähigkeit	1	11,064	<b>,001</b>	,133
	Zukunftssorgen	1	8,856	<b>,004</b>	,110
<b>Haupteffekt „Handlungsspielraum“</b>	Arbeitszufriedenheit	1	3,616	<b>,061</b>	,048
	Work-Life-Balance	1	,397	,530	,005
	Erholungsunfähigkeit	1	,301	,585	,004
	Zukunftssorgen	1	,792	,377	,011
<b>Wechselwirkung Anforderung * Handlungsspielraum</b>	Arbeitszufriedenheit	1	,830	,365	,011
	Work-Life-Balance	1	1,545	,218	,021
	Erholungsunfähigkeit	1	,544	,463	,007
	Zukunftssorgen	1	,215	,644	,003

Auch bei der Gruppe der Administratoren lässt sich die Hypothese, dass es einen Puffereffekt der Autonomie gibt, nicht bestätigen. Die Ergebnisse der MANOVA verweisen auf einen Zusammenhang des Geschlechtes mit Zukunftssorgen ( $p=,007$ ) und Erholungsunfähigkeit ( $p=,045$ ). Bei den männlichen Administratoren liegen höhere Werte für Zukunftssorgen und Erholungsunfähigkeit vor als den weiblichen IT-Spezialisten.

Ein signifikanter Haupteffekt findet sich, wie auch bei den Intrapreneuren, für den Zusammenhang zwischen den Anforderungen und dem Ausmaß der Erholungsunfähigkeit ( $p=,001$ ), während ein Einfluss auf die Work-Life-Balance nur tendenziell bestätigt werden kann ( $p=,058$ ). Die Erholungsunfähigkeit steigt mit zunehmenden belastenden Anforderungen, während die Work-Life-Balance sinkt.

Bei dem Faktor Handlungsspielraum zeigt sich ein auf dem 6%-Niveau tendenzieller Unterschied im Ausmaß der Arbeitszufriedenheit, der jedoch mit einem partiellen Eta-Wert von ,049 eine geringe Effektstärke aufweist.

Zwischen den erlebten Anforderungen, der Autonomie und den Befindenswerten lassen sich keine überzufälligen Wechselwirkungen absichern.

*Tabelle 53: Ergebnisse der multiplen, zweifaktoriellen Kovarianzanalyse hinsichtlich des Einflusses von Anforderungen und Autonomie auf die Wohlbefindensindices für die Gruppe der Administratoren (N=77)*

Unabhängige Variablen	Abhängige Variable	df	F	p	Eta
<b>Geschlecht</b>	Arbeitszufriedenheit	1	,010	,921	,000
	Work-Life-Balance	1	1,804	,184	,025
	Erholungsunfähigkeit	1	4,153	<b>,045</b>	,056
	Zukunftssorgen	1	8,010	<b>,006</b>	,103
<b>Alter</b>	Arbeitszufriedenheit	1	,015	,903	,000
	Work-Life-Balance	1	2,531	,116	,035
	Erholungsunfähigkeit	1	,541	,464	,008
	Zukunftssorgen	1	,488	,487	,007
<b>Sport</b>	Arbeitszufriedenheit	1	,348	,557	,005
	Work-Life-Balance	1	,046	,831	,001
	Erholungsunfähigkeit	1	3,794	<b>,055</b>	,051
	Zukunftssorgen	1	2,021	,160	,028
<b>Haupteffekt „Anforderung“</b>	Arbeitszufriedenheit	1	3,602	,062	,049
	Work-Life-Balance	1	3,725	<b>,058</b>	,051
	Erholungsunfähigkeit	1	16,770	<b>,000</b>	,193
	Zukunftssorgen	1	2,822	,097	,039
<b>Haupteffekt „Handlungsspielraum“</b>	Arbeitszufriedenheit	1	3,641	<b>,060</b>	,049
	Work-Life-Balance	1	1,207	,276	,017
	Erholungsunfähigkeit	1	,088	,768	,001
	Zukunftssorgen	1	1,600	,210	,022
<b>Wechselwirkung Anforderung * Handlungsspielraum</b>	Arbeitszufriedenheit	1	,563	,456	,008
	Work-Life-Balance	1	,040	,842	,001
	Erholungsunfähigkeit	1	,086	,770	,001
	Zukunftssorgen	1	1,268	,264	,018

Für die Gruppe der Freelancer lassen sich zur Überprüfung eines Moderatoreffektes des Handlungsspielraumes keine Aussagen treffen. In der Stichprobe von 54 Freelancern finden sich lediglich fünf Personen mit unterdurchschnittlich ausgeprägten Handlungsspielräumen, weswegen auf eine Interpretation der Haupt- und Interaktionseffekte aufgrund zu geringer Zellenbesetzungen verzichtet wird. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich bei den Intrapreneuren und Administratoren entgegen der Modellannahmen von Karasek (1979) kein Moderatoreffekt des Handlungsspielraumes auf den Anforderungs-/Befindenszusammenhang bestätigen lässt.

Beide Gruppen weisen überzufällige Haupteffekte bezüglich des Ausmaßes der erlebten Anforderungen und verschiedener Wohlbefindensindikatoren auf. Ein Haupteffekt für das Ausmaß des Handlungsspielraumes lässt sich nur für die Skala Arbeitszufriedenheit finden.

Zu vergleichbaren Ergebnissen mit deutlichen Haupteffekten und keinen Wechselwirkungen kommen auch Spector (1987) und Hemmann et al. (1997).

Vergleichbar mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie können Hemmann et al. (1997) bei einer Gruppe von Industriearbeitern zeigen, dass von differenziellen Effekten der Anforderungs- und Autonomiekomponenten auf das Wohlbefinden auszugehen ist. Handlungsspielräume haben danach besonders positive Auswirkungen auf emotionale vermittelte Befindensvariablen. Demgegenüber besitzen Beschäftigte, die ihre Arbeit als schwierig beschreiben, mehr Ermüdungssymptome.

## **10. DISKUSSION DER ERGEBNISSE**

Entsprechend der Abfolge der Analyseschritte soll nun auch die Diskussion der Analyseergebnisse in mehreren Schritten erfolgen. Zunächst wird die Wahl der Untersuchungsstichprobe und des Erhebungsinstrumentes unter dem Gesichtspunkt der testtheoretischen Gütekriterien betrachtet. Im Anschluss daran sollen die Ergebnisse der drei Untersuchungsschritte sowie Implikationen für zukünftige Forschungsarbeiten und praktische Umsetzungskonzepte erörtert werden.

### **10.1. Diskussion testtheoretischer Gütekriterien der vorliegenden Untersuchung**

Lienert (1989) nennt als Hauptgütekriterien von Testverfahren die Objektivität, Reliabilität sowie die Validität. Hinsichtlich der Durchführungsobjektivität sollten die Ergebnisse von Personen unabhängig vom Verhalten des Untersuchers sein. In der vorliegenden Studie erhielten alle Teilnehmer der Untersuchung eine standardisierte schriftliche Instruktion. Ein Kontakt zwischen den Untersuchern und den Teilnehmern bestand nicht, da die Teilnehmer ihre Fragebogen überwiegend im Sekretariat ihrer Abteilung entgegen nahmen. Zwar wurde somit einerseits der Empfehlung Lienerts Rechnung getragen, die Interaktionen zwischen dem Untersucher und den Teilnehmern zu minimieren. Andererseits ist davon auszugehen, dass ein persönlicher Kontakt und eine persönlichere Informationsübermittlung die Motivation zur Teilnahme an der Untersuchung vergrößert hätte.

Ein solches Vorgehen wurde jedoch von einigen Vertretern der an der Untersuchung beteiligten Unternehmen aus verschiedenen Gründen abgelehnt. Eine persönliche Kontaktaufnahme und Information erfolgte somit aus Gründen der Vergleichbarkeit in keiner der Unternehmensstichproben. Hinsichtlich der Objektivität der Auswertung kann von einer Erfüllung der Anforderungen ausgegangen werden. Im Fragebogen wurden vier- bzw. fünfstufige geschlossene Fragen verwendet, bei der jede Antwort einem Punktwert zugeordnet werden konnte.

Die Interpretationsobjektivität ist nach Lienert (1989) dann gegeben, wenn es sich bei einem Test um ein vollständig standardisiertes Verfahren handelt. In der vorliegenden Studie wurden konsequent, wo dies möglich war, bereits standardisierte oder erprobte Items und Skalen verwendet. Für die konstruierten neuen Items kann eine vollständige Interpretationsobjektivität jedoch nicht gewährleistet werden.

### **10.2. Diskussion der Reliabilität des Instrumentes**

Hinsichtlich einer Messung der Testgültigkeit wurden in der vorliegenden Arbeit mehrere Verfahren verwendet, dazu zählte die Methode der internen Konsistenzanalyse, die Messung der differenziellen Reliabilität des Instrumentes sowie die Retest-Reliabilität.

Zur Ermittlung der internen Konsistenz der a priori vorgegebenen Skalen wurde eine Konsistenzanalyse nach Cronbach durchgeführt. Als unterer Wert für eine befriedigende Konsistenz wurde ein



Alphawert von ,60 und ein Trennschärfekoeffizient von ,30 festgelegt. Eine Bereinigung um Items, die eine zu geringe Trennschärfe aufwiesen bzw. die in geringem Ausmaß zur Konsistenz der Skala beitrugen, wurde in vier von 21 Skalen notwendig. Nach der Bereinigung erreichten alle Skalen als befriedigend bis gut einzustufende Alphawerte von ,59 - ,81.

Neben der internen Konsistenz fand eine Prüfung der differenziellen Reliabilität der Skalen anhand einer Vergleichsstichprobe von angestellten und freien Trainern bzw. Dozenten statt. Die Konsistenz der Skalen konnte auch hier bis auf zwei Skalen weitgehend bestätigt werden. Lediglich die Skala Rückmeldung und Work-Life-Balance erreichten unbefriedigende Werte, was einerseits mit einer Stichprobenabhängigkeit der erfragten Inhalte, wie auch mit einer ungenügenden Messgenauigkeit erklärt werden könnte.

Neben der Berechnung der internen Konsistenzen als Maße der Reliabilität wurde das Instrument an einer Teilstichprobe einer Testwiederholung unterzogen. Auch die Retest-Reliabilität des Instrumentes nach drei Monaten bei 25 Teilnehmern verweist auf eine insgesamt gute zeitliche Stabilität der Skalen.

Innerhalb zukünftiger Studien sollten die Skalen Rückmeldung des Arbeitsergebnisses sowie Work-Life-Balance einer Überarbeitung unterzogen werden, da sie in der vorliegenden Form wenig überzeugend waren.

### **10.3. Diskussion der Validität des Instrumentes**

Eine Analyse der Validität des Instrumentes wurde nur eingeschränkt durchgeführt. Auf einen zusätzlichen Einsatz vergleichbarer Instrumente zur Ermittlung der kriterienbezogenen Validität wurde verzichtet, da eine weitere Testverlängerung die Akzeptanz des Instrumentes verringert hätte. Darüber hinaus liegen für viele der neu konstruierten Skalen keine entsprechenden Vergleichsinstrumente vor. Durch den Vergleich von Interviewpassagen aus Experteninterviews mit den im Fragebogen verwendeten Skalen wurde der Versuch unternommen, zusätzliche Informationen über die Angemessenheit bezüglich einer inhaltlichen Validität des Instrumentes zu bekommen. Dabei wurden Experteneinschätzungen von Unternehmensvertretern bezüglich individueller Vor- und Nachteile neuer Selbstständigkeitsformen mit den Inhalten des Fragebogens von drei unabhängigen Beurteilern verglichen. Hierbei konnte eine vergleichsweise hohe Übereinstimmung zwischen den Interviewaussagen und den Items erzielt werden, was für eine gute Angemessenheit der Inhalte des Fragebogens spricht.

Aufgrund testökonomischer Gründe und praktischer Umsetzungsprobleme wurde ein Querschnittsdesign mit Fragebogendaten für diese Studie gewählt. Hierbei ergibt sich jedoch das Problem, dass sowohl Kriterien, wie auch Prädiktoren durch subjektive Einschätzungen innerhalb des Instrumentes erfasst werden. Obwohl entsprechend den Empfehlungen von Greif et al. (1991) bei den Prädiktoren deskriptiv nach Arbeitsbedingungen und nicht nach Gefühlen von Stress gefragt wurde, muss von

stärkeren Überlappungen zwischen abhängigen und unabhängigen Variablen ausgegangen werden, als dies bei bedingungsbezogenen Verfahren der Arbeitsanalyse der Fall ist. Verschiedene Studien belegen dabei, dass bei Fragebogenverfahren die Zusammenhänge zwischen Arbeitsmerkmalen und Befindensmerkmalen in der Regel höher ausgeprägt sind als bei Fremdurteilen, die Muster jedoch identisch sind (Semmer & Mohr, 2001). Bei der häufig anzutreffenden arbeitspsychologischen Forderung eines Einsatzes verschiedener Methoden zur Ermittlung „objektiverer“ Arbeitsmerkmale bleibt jedoch die Frage ungeklärt, wie sich teilweise widersprechende Ergebnisse aus Selbst- und Fremdeinschätzungen interpretiert werden können (vgl. Ergebnisse von Greif, 1991; Demerouti, 1999).

Aufgrund des verwendeten Querschnittsdesigns sind bezüglich eines zeitlich stabilen Zusammenhangs zwischen Prädiktoren und Kriterien ebenfalls nur eingeschränkte Aussagen möglich. Zwar konnte an einer Subgruppe von 25 Teilnehmern mit Hilfe einer Testwiederholung nach drei Monaten relativ stabile Zusammenhänge ermittelt werden.

Aufgrund der häufig wechselnden Arbeitsaufgaben und -bedingungen bei den untersuchten autonom-flexiblen Arbeitsformen ist jedoch von einer hohen Prognostizität längerfristiger Wirkzusammenhänge nicht unbedingt auszugehen.

Unter messmethodischen Gesichtspunkten wären für diese Personengruppen die Entwicklung von Verfahren nützlich, die verstärkt zeitliche Abläufe (z. B. personenbezogene Zeitreihenanalysen) in Verbindung mit der Analyse arbeits- und lebensweltlicher Quellen von Stressoren und Ressourcen der individuellen Erwerbsbiografien berücksichtigen.

#### **10.4. Diskussion der Stichprobensammensetzung**

Ein weiterer Aspekt, der die interne Validität des Ergebnisses beeinflussen könnte, ist in der quasi-experimentellen Bildung von Arbeitstypen zu sehen. Aufgrund der Bildung von Arbeitstypen durch definierte Kontextfaktoren konnte das Kriterium der zufälligen Zuordnung zu den Untersuchungsgruppen nicht erfüllt werden.

Bortz (1994) schlägt für diesen Fall die Bildung von Zufallsstichproben bzw. von Klumpenstichproben vor. Danach sollte gewährleistet sein, dass jedes Element der Grundgesamtheit unabhängig davon, welche Elemente schon in der Stichprobe sind, ausgewählt werden kann.

In der vorliegenden Studie wurden aus verschiedenen Internet-Freelancer-Börsen zufällig IT-Spezialisten ausgewählt und um eine Teilnahme an der Untersuchung gebeten. Aufgrund des sehr guten Rücklaufes (63%) kann das Problem von systematischen Selektionseffekten bei der Zufallsverteilung weitgehend ausgeschlossen werden.

Bei der Gewinnung von Teilnehmern für die Gruppe der Intrapreneure und Administratoren wurde versucht, Klumpenstichproben zu erzielen. Hierbei handelt es sich nach Bortz (1993) um zufällig auszuwählende Teilmengen, die bereits vorgruppiert sind. Einschränkungen der Vollständigkeit von

„Klumpen“ gingen allerdings von den an der Untersuchung beteiligten Unternehmen aus, die aus Kostengründen teilweise nur die Beteiligung einzelner Organisationseinheiten zuließen. Eine gezielte Auswahl einzelner Teilnehmer, etwa durch Führungskräfte, erfolgte jedoch nicht. Innerhalb der zur Untersuchung zugelassenen Organisationseinheiten war gewährleistet, dass alle Mitarbeiter sich an der Untersuchung beteiligen konnten. Systematische Selektionseffekte können jedoch bei einer durchschnittlichen Beteiligung von 30-50% nicht ausgeschlossen werden.

Eine zwangsweise Befragung von Mitarbeitern zur Erfüllung des Kriteriums der Zufallsverteilung wurde aus ethischen und rechtlichen Gründen als nicht vertretbar angesehen. Eine zufällige Ziehung von Teilnehmern innerhalb eines Klumpens erschien aufgrund der dadurch deutlich reduzierten Stichprobe und den damit verbundenen statistischen Einschränkungen als ebenfalls nicht praktikabel. Im Gegensatz zu Untersuchungen mit Laborcharakter besteht eine weitere Schwierigkeit der Gewährleistung der internen Validität in einer angemessenen Berücksichtigung von untersuchungsbedingten Störvariablen. Eine Untersuchung ist nach Bortz (1993, S. 9) dann valide, wenn ihr Ergebnis eindeutig interpretierbar ist. Mit einer wachsenden Anzahl plausibler Alternativerklärungen für das Ergebnis aufgrund von Störvariablen sinkt die interne Validität dagegen. Da eine experimentelle Störvariablenkontrolle nicht möglich war, wurden innerhalb der vorliegenden Studie mögliche Effekte soziodemografischer Variablen getestet. Variablen, für die ein solcher Effekt festgestellt wurde, wurden mit Hilfe der Kovarianzanalyse in die Analysen aufgenommen, um ihren Einfluss zu kontrollieren.

### **10.5. Diskussion der Ergebnisse des ersten Analyseschrittes**

Innerhalb des ersten Analyseschrittes sollte der Frage nachgegangen werden, ob sich die drei Teilgruppen hinsichtlich ihres erlebten Wohlbefindens unterscheiden.

Nach der Kontrolle potenzieller Einflussgrößen soziodemografischer Variablen zeigten sich für drei der vier Wohlbefindensmaße überzufällige Unterschiede innerhalb der drei Teilgruppen. Freelancer, Intrapreneure und Administratoren unterscheiden sich danach im Ausmaß der Work-Life-Balance, der Erholungsunfähigkeit sowie der Zukunftssorgen. Ein Unterschied hinsichtlich der Höhe der Arbeitszufriedenheit lässt sich dagegen nicht statistisch absichern.

Im Posthoc-Vergleich zeigen sich differenzielle Unterschiede in der Qualität der Befindensbeeinträchtigungen. Während sich Intrapreneure im Vergleich zu ihren Kollegen wesentlich durch eine hohe Erholungsunfähigkeit auszeichnen, dominieren bei den Freelancern neben der Erholungsunfähigkeit vor allem Zukunftssorgen und eine verminderte Work-Life-Balance als Befindensbeeinträchtigungen. Zwar finden sich im Gesamtwert der Arbeitszufriedenheit keine überzufälligen Unterschiede, jedoch lassen sich auch hier bezüglich verschiedener Aspekte der Arbeit Differenzen nachweisen. Diese lassen sich vor allem zwischen der Gruppe der Freelancer und beiden Mitarbeitergruppen nachweisen. Ein Unterschied zwischen Administratoren und Intrapreneuren

hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit kann dagegen nicht abgesichert werden. Selbstständige IT-Fachleute sind zufriedener mit Aspekten wie der Unabhängigkeit und Sinnhaftigkeit der Arbeit sowie dem Anreizgrad ihrer Aufgaben. Im Vergleich dazu geben Intrapreneure und Administratoren eine deutlich höhere Arbeitszufriedenheit mit Arbeitsmerkmalen wie Sicherheit von Verdienstmöglichkeiten und Zusammenarbeit an.

Die Befunde bestätigen die Hypothese, dass sich Freelancer und Intrapreneure von den Administratoren im Ausmaß ihres subjektiven Wohlbefindens voneinander unterscheiden. Freelancer und Intrapreneure weisen im Vergleich zu ihren Kollegen in den arbeitsteiligen Strukturen im Durchschnitt höhere Befindensbeeinträchtigungen auf. Während sich eine gesundheitliche Dysbalance bei den Intrapreneuren jedoch insbesondere durch Erholungseinschränkungen auszeichnet, dominieren bei den Freelancern als Befindensbeeinträchtigungen vor allem negative affektive Komponenten in Form von Sorgen sowie Problemen bei der Balance zwischen Arbeit und Leben. Inwiefern diese qualitativen Differenzen der Befindensbeeinträchtigungen mit den spezifischen Stressoren- und Ressourcenkonstellationen zusammenhängen, wurde innerhalb des folgenden Analyseschrittes untersucht.

### **10.6. Diskussion des zweiten Analyseschrittes**

Im Rahmen des zweiten Schritts wurde getestet, ob Differenzen bezüglich der Anforderungen und Ressourcen bei den drei Gruppen existieren, und ob sich ein Zusammenhang finden lässt zwischen den erlebten Arbeitsanforderungen, den Puffermöglichkeiten und Ressourcen einer Person und ihrem Wohlbefinden. Hierbei wurde von der Annahme ausgegangen, dass sich die beiden Gruppen autonom-flexibler Arbeitsformen (Intrapreneure und Freelancer) von der Gruppe in arbeitsteiligen Organisationsstrukturen (Administratoren) sowohl hinsichtlich ihrer Anforderungen, wie auch ihrer Ressourcenpotenziale unterscheiden.

Zur Überprüfung dieser Hypothesen fanden multiple, zweifaktorielle Kovarianzanalysen Verwendung, bei denen als unabhängige Variablen die festen Faktoren Gruppenzugehörigkeit und Wohlbefinden sowie soziodemografische Variablen als Kovariaten dienten. Als abhängige Variablen gingen die Anforderungs- und Ressourcenvariablen in die Berechnungen ein.

#### **Unterschiede der Anforderungs- und Ressourcensituationen bei Freelancern, Intrapreneuren und Administratoren**

Die zentrale Hypothese der Untersuchung, dass sich neue autonom-flexible Arbeitsorganisationsformen von klassischen arbeitsteiligen Formen hinsichtlich ihrer Anforderungs- und Ressourcenlagen unterscheiden, konnte durch die Analysen teilweise Bestätigung finden.

Für den überwiegenden Teil der Anforderungs- und Ressourcenvariablen fanden sich zwischen den drei Arbeitstypen signifikante Differenzen. Die drei Gruppen der Intrapreneure, Freelancer und Administratoren wiesen lediglich im Ausmaß der emotionalen Anforderungen, der Planungsmöglichkeiten und der sozialen Ressourcen keine überzufälligen Differenzen auf. Besonders deutliche Differenzen, sowohl bei den Arbeits- wie auch personalen Merkmalen, fanden sich zwischen den Mitarbeitern der arbeitsteiligen Arbeitsform (Administratoren) und den selbstständigen IT-Freelancern.

In den paarweisen Post-Hoc-Vergleichen zeigte sich, dass die Gruppe der Freelancer im Vergleich zu den Administratoren eine höhere Verantwortung erlebt und ihre Tätigkeiten höhere Selbstregulationsanforderungen mit sich bringen. Darüber hinaus unterschieden sich Freelancer von Administratoren durch längere Arbeitszeiten und stärkere Entgrenzungserfordernisse zwischen Arbeit und Beruf. Die Tätigkeiten der Freelancer waren im Vergleich zu ihren angestellten Kollegen jedoch auch gekennzeichnet durch signifikant mehr Handlungs- und Zeitspielräume und eine höhere Ganzheitlichkeit und Transparenz der Aufgabe. Darüber hinaus gaben Freelancer an, mehr arbeitsimmanente Lernpotenziale zu besitzen und mehr Rückmeldungen über ihre Arbeitsleistungen zu erhalten. Freelancer wiesen im Vergleich zu ihren angestellten Kollegen darüber hinaus überzufällig höhere Selbstwirksamkeitserwartungen auf, besaßen also ein erhöhtes Ausmaß interner Ressourcen zur Anforderungsbewältigung.

Dagegen waren die Tätigkeiten der Intrapreneure im Vergleich zur Gruppe der Administratoren vor allem durch höhere Mobilitäts- und Selbstregulationserfordernisse sowie einen tendenziell höheren Arbeitsdruck gekennzeichnet. Im Ausmaß der Verantwortlichkeit und der Entgrenzungserfordernisse unterschieden sich die Mitarbeitergruppen nicht überzufällig voneinander. Intrapreneure verfügten im Vergleich zu Freelancern über höhere ökonomische Ressourcenpotenziale und fachliche Kompetenzen. Im Unterschied zu den Administratoren konnten bei ihnen höhere Lernpotenziale und eine geringere Aufgabentransparenz festgestellt werden.

Entgegen der postulierten Annahmen konnten keine überzufälligen Differenzen zwischen Intrapreneuren und Administratoren bei den erlebten Handlungs- und Zeitspielräumen sowie im Ausmaß der Rückmeldung und der Ganzheitlichkeit der Arbeit gefunden werden. Auch bestätigte sich kein überzufälliger Unterschied im Ausmaß der Selbstwirksamkeitserwartungen bei den beiden Angestelltengruppen.

Entgegen den in der Literatur vorzufindenden Annahmen zur Neuen Selbstständigkeit (vgl. Kap. 3.8.) ließen sich bei den angestellten IT-Fachleuten in dezentralen, selbstregulativen Arbeitsformen (Intrapreneuren) bis auf tendenziell höhere Selbstregulationserfordernisse keine bedeutsam höheren Ausprägungen unternehmerischer Anforderungen wie Verantwortlichkeit oder Entgrenzungserfordernisse absichern. Ähnlichkeiten mit den Arbeitsmerkmalen selbstständiger IT-Fachleute ergaben sich nur im Ausmaß der Mobilitätserfordernisse und tendenziell in der Länge der Arbeitszeiten.

Aufgrund der deutlichen Differenzen der Anforderungs- und Ressourcenlage von Intrapreneuren und Freelancern konnte auch das Postulat eines einheitlichen neuen Arbeitstypus, wie etwa des Arbeitskraftunternehmers, in der vorliegenden Studie nicht bestätigt werden. Während sich bei den Freelancern durchaus Elemente eines Unternehmers-seiner-Arbeitskraft vorfinden ließen (Eigenverantwortlichkeit, Autonomie, Selbstvermarktlichung, Entgrenzung), konnte dies für Intrapreneure nur bedingt festgestellt werden. Als „Grenzgänger“ zwischen Unternehmen und Kunden schienen die Tätigkeiten von Intrapreneuren vor allem durch hohe zeitliche, räumliche und qualifikatorische Flexibilitätserfordernisse geprägt zu sein, die mit einem hohen Arbeits- und Kundendruck einhergingen. Im Gegensatz zu den Annahmen eines Unternehmers-seiner-selbst konnten jedoch erweiterte Verantwortlichkeiten und Freiheitsgrade bei diesem Typus nicht festgestellt werden.

Auf entsprechende Unterschiede zwischen Freelancern und Intrapreneuren als „Prototypen“ neuer autonom-flexibler Arbeitsformen wies auch die durchgeführte Diskriminanzanalyse hin. Mit einer Treffergenauigkeit von 84% konnte eine Zuordnung der IT-Fachleute zu *drei* Arbeitstypen anhand der internen und externen Anforderungs- und Ressourcenmerkmale vorgenommen werden. Diese Klassifikation erreicht darüber hinaus anhand der Arbeits- und Personenmerkmale eine bessere Zuordnung als eine reine Zuordnung nach den Tätigkeitsinhalten der IT-Fachleute.

Diese Ergebnisse sprechen darüber hinaus dafür, die im Vergleich zur fordistischen Organisation der Arbeit veränderten Rahmenbedingungen (z. B. marktförmige Arbeitsbeziehungen) bei der Analyse individueller Beanspruchungsprozesse stärker zu berücksichtigen.

Sie lassen aus arbeitspsychologischer Perspektive die Frage aufkommen, ob das bisher vorherrschende Primat der Arbeitsaufgabe aufgrund veränderter Erwerbsstrukturen und Organisationsformen der Arbeit nicht einer Erweiterung des Analysefokusses bedarf.

### **Einfluss der Anforderungen und Ressourcen auf die psychophysiologische Balance**

Eine weitere zentrale Fragestellung der vorliegenden Untersuchung bestand darin, Zusammenhänge zwischen den Anforderungen, den zur Verfügung stehenden Ressourcen und Schutzmechanismen sowie dem Wohlbefinden von IT-Fachleuten zu untersuchen.

Die Grundannahme des Modells war, dass es einem Individuum eher gelingt eine psychophysiologische Balance herzustellen, wenn den Anforderungen hinreichende Ressourcen bzw. Puffermöglichkeiten zur Bewältigung der Anforderungen gegenüber stehen.

Entsprechend sollte mit einer zunehmenden Anforderungsintensität das Ausmaß des Wohlbefindens sinken. Dagegen sollte mit zunehmender Ausprägung personaler und situationaler Ressourcen und Puffermöglichkeiten das Wohlbefinden steigen.

Neben diesen allgemeinen Effekten sollte darüber hinaus die ungerichtete Hypothese überprüft werden, dass sich hinsichtlich der protektiven bzw. pathogenen Wirkung von Anforderungen und Ressourcen in den drei Teilgruppen keine Unterschiede finden.

Die Hypothese, dass Anforderungen in einem negativen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden stehen, konnte eine weitgehende Bestätigung finden. Insbesondere das Ausmaß des Arbeitsdruckes und die Höhe emotionalen Anforderungen durch schwierige Kunden stellten in allen drei Gruppen von IT-Fachleuten deutliche Stressoren der Arbeit dar. Dagegen fanden sich für weitere externe Anforderungen eher subgruppenspezifische Stressorenwirkungen.

Bei den Freelancern ging eine erhöhte erlebte Verantwortung mit Befindensbeeinträchtigungen einher, während dieser Effekt bei den Angestelltengruppen nicht gefunden werden konnte. Eine Erklärungsmöglichkeit für diesen Befund besteht darin, dass es sich bei dem Zusammenhang zwischen dem Wohlbefinden und der erlebten Verantwortlichkeit nicht um eine lineare, sondern eher um eine hyperbelförmige Wirkbeziehung handeln könnte. Während eine geringe und mittlere Verantwortlichkeit einen befindensneutralen Effekt ausübt, könnte insbesondere eine hohe Ausprägung unternehmerischer Verantwortung aufgrund der entsprechenden Tragweite von Konsequenzen als deutlicher Stressor wirksam werden.

Bei den Intrapreneuren fand sich dagegen eine Befindensbeeinträchtigung in Zusammenhang mit hohen Selbstregulationsanforderungen. Da sich das Ausmaß der Selbstorganisationsanforderungen bei den Intrapreneuren und den Administratoren nur geringfügig voneinander unterscheidet, könnten

hierfür messmethodische Unzulänglichkeiten verantwortlich sein. Eine weitere, aufgrund der guten internen Konsistenz der Skala plausiblere Annahme könnte jedoch auch darin zu suchen sein, dass die Konstellationen weiterer Anforderungen und Ressourcen bei den drei Arbeitstypen zu unterschiedlichen Beanspruchungsbilanzen geführt haben. Beispielsweise ist die Anforderung, selbstständig arbeiten zu müssen, bei ausreichenden Kompetenzen (Fachwissen, Selbstmanagement) und organisationalen Ressourcen (Freiheitsgraden) sicherlich besser zu bewältigen, als ohne entsprechende Ressourcen und Puffermöglichkeiten.

Gruppenspezifische Effekte zeigten sich auch bei der Gruppe der Administratoren. In den arbeitsteiligen Organisationsformen der Rechenzentren unterschieden sich Mitarbeiter mit gutem Wohlbefinden von denen mit einem geringen Wohlbefinden vor allem durch geringere Entgrenzungsanforderungen und einen geringeren Arbeitsdruck. Ein pathogener Effekt der Entgrenzungserfordernisse auf das Wohlbefinden konnte bei Freelancern und Intrapreneuren dagegen nicht abgesichert werden, obwohl beide Gruppen im Durchschnitt höhere Entgrenzungserfordernisse durch die Arbeit aufweisen.

Ein weiteres zentrales Ergebnis des Untersuchungsabschnittes bestand darin, dass sich entgegen der Annahmen des Anforderungs-Ressourcen-Modells im Rahmen der varianzanalytischen Untersuchungen keine direkten, negativen Zusammenhänge zwischen internen Anforderungen und dem Wohlbefinden feststellen ließen. In diesem Zusammenhang diskutieren Junghanns et al. (1998) Interaktionseffekte zwischen Anforderungen der Umwelt und internen Anforderungen, deren gesundheitsschädigende Einflüsse erst dann in Gang gesetzt werden, wenn entsprechende Umweltbedingungen vorhanden sind. Die Ermittlung eines solchen interaktiven Zusammenhanges zwischen internen und externen Anforderungen war nicht Gegenstand dieser Untersuchung und bedürfte weiter gehender Analysen.

Die Befunde der Analysen konnten des weiteren die Annahme unterstützen, dass zwischen der Höhe der Ressourcen und dem Wohlbefinden ein positiver Zusammenhang existiert, was auf eine protektive Wirkung von Ressourcen und Puffern hindeutet. Lediglich für die Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz und die fachlichen Kompetenzen fanden sich keine Haupteffekte.

Wie auch bei der Analyse der Anforderungsskalen bestand ein überraschendes Ergebnis dieser Studie darin, dass die gesundheitlichen Wirkungen von Ressourcenquellen in den drei Teilgruppen teilweise überzufällig variierten.

So wurde unter anderem ein gesundheitsförderlicher Effekt des Ausmaßes der erlebten ökonomischen Sicherheit für Administratoren und Freelancer gefunden. Trotz vergleichbar hoher Ausprägungen der ökonomischen Sicherheit bei Intrapreneuren und Administratoren ließ sich ein solcher protektiver Effekt bei der Gruppe der Intrapreneure nicht nachweisen.



Fasst man in einer ganzheitlichen Betrachtung die Ausprägungen und Wirkungen der einzelnen Anforderungen, Ressourcen und Puffer für die drei Teilgruppen zusammen, so ergibt sich folgendes Bild:

Die Arbeitsanforderungen von angestellten IT-Fachleuten in temporären Kundenprojekten (Intrapreneure) waren gekennzeichnet durch einen hohen Arbeitsdruck, emotionale Anforderungen durch schwierige Kunden sowie hohe Mobilitätsanforderungen (Arbeiten beim Kunden oder/und hohes Reiseaufkommen), die mit entsprechend hohen Anforderungen einher gingen, eigenständig zu arbeiten.

Alle überdurchschnittlich hoch ausgeprägten Anforderungen wirkten sich in der Gruppe der Intrapreneure überzufällig als wohlbefindensmindernd aus (Stressoren). Diesen hohen Anforderungen stehen auf der Seite der Protektivfaktoren vor allem hohe Ausprägungen der ökonomischen Sicherheit, hohe Lernpotenziale und überdurchschnittliche fachliche Kompetenzen gegenüber. Eine Betrachtung der Wirkung auf das Wohlbefinden deutete hier jedoch an, dass diese hoch ausgeprägten Ressourcen bei der Gruppe der Intrapreneure keine gesundheitsförderlichen Effekte nach sich zu ziehen schienen. Protektivfaktoren, für die sich ein überzufälliger Zusammenhang mit dem Wohlbefinden nachweisen ließ, waren im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen von IT-Fachleuten im Durchschnitt jedoch nur gering ausgeprägt. Dazu zählten mittelfristige Planungsmöglichkeiten, soziale Ressourcen sowie transparente Aufgaben.

Für das Ausmaß der arbeitsplatzbezogenen Autonomiepotenziale konnte kein überzufälliger Zusammenhang mit dem Wohlbefinden der Intrapreneure festgestellt werden.

Die Befundlage für die Gruppe der Intrapreneure deutet aus Sicht des Balancemodells auf ein Ungleichgewicht zwischen hohen Anforderungen hin, denen keine ausreichenden Puffermöglichkeiten, wie etwa Zeitspielräumen oder sozialer Unterstützung, gegenüberstehen. Eine Erklärungsmöglichkeit für die neutrale Wirkung bekannter Protektivfaktoren wie Autonomie oder Ganzheitlichkeit könnte darin bestehen, dass bei einem überhöhten Regulationsaufwand zur Anforderungsbewältigung vorhandene Ressourcenpotenziale für eine Person im Zustand einer Negativbilanz nicht mehr mobilisierbar sind (z. B. Burnout). Ein ressourcenaufbauender Prozess wie Kompetenzentwicklung setzt jedoch voraus, entsprechende Energien investieren zu können. Werden diese Energien jedoch langfristig ausschließlich zur aktuellen Anforderungsbewältigung eingesetzt und dabei gleichzeitig Puffer reduziert, steigt die Wahrscheinlichkeit einer Befindensbeeinträchtigung oder Erholungsunfähigkeit.

Ein grundlegend anderes Bild der Anforderungs- und Ressourcenlage fand sich bei der Gruppe der Freelancer. Wie nicht anders zu erwarten, wiesen selbstständige IT-Fachleute im Vergleich zu den Angestelltengruppen eine höhere erlebte Verantwortlichkeit, hohe Selbstorganisations- und Entgrenzungsanforderungen sowie hohe Arbeitszeiten auf. Bei den Freelancern stellte sich das hohe Ausmaß der Verantwortlichkeit als deutlicher Stressor dar. Weitere, eher pathogen wirksame

Anforderungen wie Arbeitsdruck und emotionale Anforderungen waren hinsichtlich ihrer Höhe vergleichbar mit denen der Angestelltengruppen.

Dem standen auf der Seite der Ressourcenquellen eine Reihe hoch ausgeprägter Ressourcen gegenüber. Dazu zählten hohe Autonomiepotenziale, Ganzheitlichkeit, Rückmeldung und Lernmöglichkeiten. Im Vergleich zu Angestellten verfügten Freelancer darüber hinaus über deutlich höhere Selbstwirksamkeitserwartungen. Der Mittelwertsvergleich zwischen Freelancern mit hohem und geringem Wohlbefinden zeigte, dass ein hohes Wohlbefinden in dieser Gruppe vor allem mit einer hohen ökonomischen Sicherheit und guten Rückmeldungsmöglichkeiten über das Arbeitsergebnis in Zusammenhang stand. Auch für das Ausmaß der selbst eingeschätzten Kompetenzerwartung konnte ein positiver Effekt auf das Wohlbefinden festgestellt werden. Bis auf das Ausmaß der Sicherheit und Planbarkeit verfügten Freelancer bei insgesamt hohen Anforderungen besonders über hoch ausgeprägte zeitliche und aufgabenbezogene Puffer. Die vergleichsweise geringen Puffer durch ökonomische Ressourcen und langfristige Planungsmöglichkeiten stellten sich in der Studie jedoch als dominante Einflussfaktoren dar, deren geringe Ausprägung einen massiven Einfluss auf die psychophysische Balance der Freelancer hatte. Die Ergebnisse deuten ähnlich den Annahmen von Becker (1995) darauf hin, dass Ressourcenpotenziale nur bedingt substituierbar sind. Hohe organisationale Ressourcen und Puffer können dabei z. B. geringe ökonomische Puffer bei hohen Anforderungen nur unzureichend ersetzen. Die hoch ausgeprägten Zukunftsängste und die geringe Work-Life-Balance als dominante Beeinträchtigungen der Freelancer deuten darauf hin, dass die verschiedenen Motivhierarchien von Personen und deren Bedürfnisbefriedigung zukünftig stärker als Elemente einer gesundheitsförderlichen Anforderungsbewältigung berücksichtigt werden sollten. Im Vergleich zu den beiden beschriebenen autonom-flexiblen Arbeitsformen wiesen die Mitarbeiter in den eher arbeitsteilig strukturierten Rechenzentren mittlere und geringe Ausprägungen der erfassten Anforderungen auf. Hohe Ressourcenausprägungen fanden sich insbesondere bei der Transparenz der Aufgaben sowie der ökonomischen Sicherheit, für welche sich ein positiver Effekt auf das Wohlbefinden absichern ließ. Entsprechend den Annahmen zur persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung erwiesen sich darüber hinaus die Ressourcen Zeitspielraum, soziale Unterstützung sowie Planungsmöglichkeiten als relevante salutogene Wirkgrößen. Auch für die interne Ressource der Selbstwirksamkeitserwartungen ließ sich ein abgesicherter positiver Effekt für das Wohlbefinden nachweisen.

Der Überblick über die Ausprägungen und Wirkungen der spezifischen Anforderungen, Ressourcen und Puffer auf das psychophysiologische Gleichgewicht deutet in Übereinstimmung mit dem zugrundeliegenden Modell auf komplexe Wirkmechanismen der Anforderungsbewältigung hin. Bei dem vorliegenden methodischen Ansatz der varianzanalytischen Gruppenvergleiche mussten potenzielle Wirkzusammenhänge zwischen einzelnen Anforderungen und Ressourcenvariablen jedoch weitgehend unberücksichtigt bleiben.

Mögliche additive, potenziierende oder puffernde Effekte, wie sie etwa bei Mehrfachbelastungen von Dunckel (1985) untersucht wurden, konnten durch derartige Designs mit linearen Modellannahmen methodisch nicht erfasst werden.

Aufgrund des primär explorativen Charakters der Untersuchung stand eine solche Fragestellung jedoch nicht im Vordergrund des Forschungsinteresses. Der Einsatz entsprechender methodischer Verfahren, wie etwa linearer Strukturgleichungsmodelle, setzt Modellannahmen über Interaktionen und Wirkmechanismen voraus. Entsprechende Hypothesen und empirische Überprüfungen liegen bisher allerdings nur für wenige Ressourcen und Stressoren vor und bedürfen einer weiteren Erforschung.

### **10.7. Diskussion des dritten Analyseschrittes**

Der dritte Analyseschritt diente vor allem einer Untersuchung der Frage, ob Ressourcen neben den gefundenen Haupteffekten zusätzlich moderierende Wirkungen auf den Anforderungs-Befindenszusammenhang ausüben. Ein solcher moderierender Effekt wurde für die arbeitsplatzbezogenen Kontrollmöglichkeiten in Form von Handlungsspielräumen postuliert. Danach sollte ein hohes Wohlbefinden feststellbar sein, wenn IT-Fachleute hohen Anforderungen ausgesetzt sind, jedoch über ausreichende Handlungsspielräume verfügen. Bei hohen Anforderungen und geringen Handlungsspielräumen sollte sich entsprechend ein geringes Wohlbefinden nachweisen lassen. Ein solcher Interaktionseffekt wurde entsprechend der Modellannahmen von Karasek (1979) mit Hilfe eines zweifaktoriellen Designs für die Variable Handlungsspielraum getestet. Für die Gruppen der Administratoren und Intrapreneure konnten diese Interaktionseffekte in den vorliegenden Untersuchungen nicht nachgewiesen werden.

Eine Analyse der Gruppe der Freelancer war aufgrund zu geringer Zellenbesetzungen bei der Faktorstufe „geringe Anforderungen“ nicht interpretierbar.

Entgegen der Annahmen potenzieller Moderator- oder Puffereffekte von Ressourcen auf den Anforderungs-Befindenszusammenhang verweisen die Ergebnisse ausschließlich auf Haupteffekte von Anforderungen und Freiheitsgraden. Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen auch Hemmann et al. (1997) oder Beehr (1995).

Eine Erklärungsmöglichkeit für diesen Befund könnte darin bestehen, dass entgegen der Annahmen varianzanalytischer Modelle Belastungen und Freiheitsgrade, insbesondere im Rahmen von Felduntersuchungen, nicht voneinander unabhängig sind. Anzunehmen ist etwa, dass Personen mit hohen geistigen Anforderungen bei Tätigkeiten unter anderem aufgrund ihrer geringen Kontrollmöglichkeiten durch Vorgesetzte über mehr Autonomie verfügen („Wissen ist Macht“). In diesem Fall besitzt die Autonomie keinen moderierenden, sondern einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden einer Person, womit die Haupteffekte in der vorliegenden Studie plausibel werden. Für die Annahme von direkten Effekten spricht auch das Ergebnis, dass Handlungsspielräume besonders

mit Aspekten der Arbeitszufriedenheit zusammenhängen. Dagegen zeigte sich kein Effekt der Autonomie auf die Erholungsfähigkeit. Ähnliche Befunde liegen bei Hemmann et al. (1997) vor. Sie werfen neben Kritikpunkten an der Methodenwahl die Frage auf, ob Stressoren und Kontrollmöglichkeiten bei der Arbeit nicht voneinander unabhängige Effekte auf das Wohlbefinden von Arbeitenden auslösen. In einem solchen Fall wäre zu hinterfragen, ob die Erweiterung der Autonomie in jedem Fall eine adäquate Maßnahme der gesundheitsförderlichen Organisationsgestaltung darstellt.

### **10.8. Zusammenfassende Schlussfolgerungen und ein Ausblick**

Berücksichtigt man den explorativen Charakter der Untersuchung bei möglichen Einschränkungen der Übertragbarkeit aufgrund des Querschnittsdesigns und der teilweise geringen Stichprobe (N=55 bei der Gruppe der Freelancer), so ergeben sich dennoch aus der Befundlage eine Reihe von Implikationen für die arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Praxis.

Im Rahmen der Untersuchung neuer Formen der Arbeitsorganisation mit erhöhten Selbstorganisationsanteilen (Neue Selbstständigkeit) sollte unter anderem der Frage nachgegangen werden, welche günstigen oder ungünstigen Auswirkungen die veränderten Arbeits- und Lebenslagen auf das physische und psychische Wohlbefinden von IT-Fachleuten ausüben. In der Literatur finden sich zur Bewertung dieser Neuen Selbstständigkeit bei der Arbeit widersprüchliche Annahmen und Befundlagen. Sie reichen von der Gefahr einer potenziellen Selbstausbeutung und des Burnouts bis hin zu neuen Möglichkeiten der Selbstverwirklichung und Entwicklung alternativer Lebensentwürfe.

Ziel der Untersuchung war es, zwei der Formen neuartiger Arbeitstypen, Intrapreneure und Freelancer, mit traditionell produktionsorientiert organisierten Formen der Arbeit im IT-Bereich (Administratoren) zu vergleichen. Hierbei sollten mögliche Unterschiede der Arbeitsbedingungen untersucht und hinsichtlich ihrer Folgen für die Arbeitenden bewertet werden. Dabei galt ein besonderes Interesse der Frage, ob sich die innerhalb tayloristisch strukturierter Arbeitssysteme gefundenen arbeitspsychologischen Erkenntnisse auf diese neuen Formen der Arbeitsorganisation übertragen lassen.

Die Datengrundlage für die Analysen bildeten subjektive Bewertungen der objektiven Arbeitssituation, die durch standardisierte Fragebogen erhoben wurden. Als abhängige Variablen dienten verschiedene subjektive Befindensparameter wie das Ausmaß der Erholungsunfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Zukunftssorgen und der Work-Life-Balance. Durch die Ermittlung subjektiver Daten für die Einschätzungen der Arbeitssituation und der Befindlichkeit muss von höheren Konfundierungen zwischen Prädiktoren und Kriterien ausgegangen werden, als dies bei Beobachtungsverfahren der Fall wäre. Aufgrund der speziellen Arbeitssituation der Untersuchungsteilnehmer (hohe Mobilität, überwiegend geistige, für Beobachter wenig zugängliche Regulationsprozesse) wurde auf den zusätzlichen Einsatz von Beobachtungsverfahren verzichtet.

Die Ergebnisse der Untersuchung an 224 Personen aus dem IT-Bereich verweisen auf deutliche subgruppenspezifische Differenzen zwischen den drei Arbeitstypen, welche sowohl die Qualität der Befindensbeeinträchtigungen, wie auch die Anforderungs- und Ressourcenlagen betreffen. Im Vergleich zu den Mitarbeitern in den arbeitsteilig organisierten Rechenzentren fanden sich bei den Intrapreneuren als gesundheitliche Beeinträchtigungen vor allem deutlich erhöhte vitale Erschöpfungssymptome. Bei der Gruppe der solo-selbstständigen IT-Fachleute dominieren dagegen Zukunftssorgen und Synchronisationsprobleme des Arbeits- und Privatlebens als Befindensbeeinträchtigungen.

Trotz hoher Erholungsunfähigkeitswerte und einer verminderten Work-Life-Balance (insbesondere bei Freelancern) zeigen beide Gruppen nur wenige Anzeichen einer beim Stressphänomen charakteristischen unlustbetonten Spannung (vgl. Greif et al, 1991). Vielmehr findet sich neben Erschöpfungssymptomen gleichzeitig eine vergleichsweise hohe Zufriedenheit mit den Inhalten der Arbeit.

Die Ergebnisse der Analyse verdeutlichen, dass selbstständig ausgeübte Tätigkeiten aufgrund eines stärker wirkenden Marktdrucks mit höheren externen Anforderungen verbunden sind als Tätigkeiten innerhalb traditioneller Organisationsformen. Dies betrifft insbesondere die Höhe der Verantwortlichkeit, Selbstorganisations- sowie Entgrenzungs- und Mobilitätsanforderungen.

In einer Untersuchung möglicher Stresswirkungen dieser hoch ausgeprägten Anforderungen konnte ein pathogener Effekt in dieser Gruppe jedoch nur für das Ausmaß der erlebten Verantwortung und den erlebten Arbeitsdruck abgesichert werden. Im Vergleich zu ihren angestellten Kollegen verfügten Freelancer über deutlich geringere ökonomische Sicherheiten, schätzten jedoch ihre organisationalen Ressourcenquellen und Freiheitsgrade als deutlich höher ein.

Die Annahme überzufälliger Unterschiede der Anforderungen und Ressourcen zwischen Intrapreneuren und Administratoren konnte nur teilweise bestätigt werden. Intrapreneure wiesen im Vergleich zu ihren Kollegen in Rechenzentren höhere Selbstregulations- und Mobilitätsanforderungen und einen höheren erlebten Zeitdruck auf. Im Ausmaß der Entgrenzungserfordernisse oder der Verantwortlichkeit konnten sich entgegen der Postulate zum Intrapreneuring (vgl. Nerdinger, 2001, Kühl, 2000) keine Unterschiede statistisch absichern lassen. Hinsichtlich der Ressourcenausprägungen verfügen Intrapreneure zwar über höhere fachliche Kompetenzen und Lernpotenziale bei der Arbeit, ihre Arbeitsaufgaben werden jedoch im Vergleich zu ihren Kollegen im Rechenzentrum als weniger transparent wahrgenommen. Weitere Differenzen zwischen den beiden Mitarbeitergruppen konnten nicht statistisch abgesichert werden.

Die gefundenen Ergebnisse werfen insbesondere für das Konzept des Intrapreneurship die Frage auf, ob diese „Neuen“ Selbstständigen in Unternehmen tatsächlich über mehr Freiheitsgrade verfügen und mehr unternehmerische Verantwortung tragen als Personen, die in eher hierarchischen Strukturen tätig sind. Aufgrund des Screening-Charakters der Untersuchung wären tiefergehende Analysen notwendig, um potenzielle qualitative Unterschiede herauszufinden. Eine alternative Erklärung für dieses Phänomen könnte jedoch auch darin zu sehen sein, dass die überwiegend geistigen Tätigkeiten, wie sie im IT-Bereich vorherrschen, generell ein höheres Maß an Selbstkontrolle, Verantwortung und Autonomie aufweisen. Die Befundlage lässt hierbei den Schluss zu, dass Intrapreneure durch ihre markt- und kundenorientierten Arbeitsbedingungen zwar höheren Flexibilitäts- und Selbstorganisationsanforderungen ausgesetzt sind. Diese veränderten Flexibilitätsanforderungen scheinen jedoch für viele nicht mit zusätzlichen erhöhten Freiheitsgraden und Partizipationsmöglichkeiten bei

der Arbeit einher zu gehen, welche die Bewältigung dieser neuartigen Anforderungen erleichtern würden.

Bezüglich der Wahl des Forschungsmodells lässt sich feststellen, dass die um aufgabenübergreifende Protektiv- und Stressfaktoren erweiterte Perspektive des Modells zur Klärung der widersprüchlichen Befunde zur Arbeitssituation von Freelancern und Intrapreneuren beitragen konnte. So erklärte insbesondere in der Gruppe der Freelancer das Ausmaß ökonomischer Sicherheit und Planbarkeit bedeutende Varianzanteile des Wohlbefindens. Die Befunde legen es nahe, bei der Analyse von Tätigkeiten zukünftig Elemente der individuellen Erwerbsbiografie mit ihren potenziell stark differierenden Status- und Lebenslagen als relevante Elemente einer individuellen Balance der Arbeits- und Lebensgestaltung stärker zu berücksichtigen.

Entgegen der postulierten Annahmen bestand ein weiterer Befund der Untersuchung darin, dass sich innerhalb der drei Gruppen von IT-Fachleuten teilweise keine einheitlichen Wirkzusammenhänge zwischen den Arbeitsmerkmalen und dem Wohlbefinden nachweisen ließen. So fanden sich etwa bei der Gruppe der Intrapreneure entgegen der bisherigen Erkenntnisse zur persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung keine positiven Effekte von Handlungsspielräumen und Lernmöglichkeiten auf das Wohlbefinden.

Dies wirft unter anderem die Frage auf, ob bei erweiterten arbeitsplatzbezogenen Handlungsspielräumen in Kombination mit marktorientierten Steuerungsstrategien und Sanktionsmechanismen weiterhin von persönlichkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen ausgegangen werden kann. Innerhalb des Konzeptes der kontrollierten Autonomie (Vieth, 1995; Wotschak, 1985) wird eine solche allgemeine Annahme eines gesundheitsförderlichen Effekts von Autonomie in Frage gestellt.

Eine weitere grundlegende Frage, die im Rahmen der Querschnittstudie allerdings nicht berücksichtigt werden konnte, bezieht sich auf die Vorhersage langfristiger Folgen der Arbeitsbedingungen bei Freelancern und Intrapreneuren. Im Gegensatz zu teilweise stark normierten Arbeitsanforderungen produktionsähnlicher Arbeitssysteme werden Tätigkeiten in neuen Arbeitsformen (z. B. bei Freelancern) eher durch wechselnde Aufgaben mit teilweise hoch fragmentierten Erwerbsbiografien geprägt sein. Eine Analyse mit Screening-Charakter, wie in der vorliegenden Studie, liefert hier sicherlich nur erste Hinweise möglicher gesundheitlicher Protektiv- und Risikofaktoren. Zur Prophylaxe arbeitsbedingter Fehlbeanspruchungen könnte die Entwicklung von Instrumentarien vielversprechend sein, welche stärker zeitliche Abläufe als Elemente der Beanspruchungsanalyse einbeziehen.

Neben der Entwicklung angemessener methodischer Analyseinstrumente für flexibel-autonome Arbeitsformen ergeben sich aus der Befundlage verschiedene Implikationen für die Entwicklung

übergreifender Modelle zum Belastungs- und Ressourcenmanagement bei den untersuchten neuen Arbeitsformen.

Dazu zählt einerseits, Aspekte einer teilweise sicherlich nicht bewusstseinsfähigen Bilanzierung von Kosten und Nutzen als Element der Auseinandersetzung mit Anforderungen stärker zu berücksichtigen. Ein solcher Effekt unterschiedlicher Bewertungen objektiv ähnlicher Arbeitssituationen kann etwa bei der Skala Mobilitätsanforderungen angenommen werden. Hier zeigte sich, dass das Ausmaß der Mobilität (Arbeit beim Kunden, Reisetätigkeiten) bei den Intrapreneuren einen überzufällig negativen Effekt auf das Wohlbefinden ausübte. Dagegen fanden sich in der Gruppe der Freelancer trotz vergleichbar hoher Mobilitätsanforderungen gegenteilige Befunde. Eine Erklärungsmöglichkeit hierfür könnten unterschiedliche individuelle Kosten-Nutzen-Abwägungen darstellen. Stehen etwa bei Intrapreneuren die „emotionalen“ Aufwendungen für die hohe Mobilität (Entfernung zu Familie und Freunden, zusätzliche Koordinationsprobleme) nicht in Relation zu den erwarteten Gratifikationen (z. B. Karrieresprung), so kann dies zu einer Negativbilanz führen. Freelancer bilanzieren ihre Mobilitätsanforderungen eventuell aus einer anderen Perspektive: Viel zu Hause zu sein könnte für sie eher mit wenigen Aufträgen und damit einher gehenden Befindensbeeinträchtigungen (Zukunftssorgen) korreliert sein.

Zu ähnlichen Befunden gelangte auch Siegrist (1996). Er konnte in einer Reihe von Studien zeigen, dass Diskrepanzen von Anforderungen und Gratifikationen, etwa bei von Arbeitsplatzverlust bedrohten Personen, kardiovaskuläre Erkrankungen vorhersagen können. Ähnliche Modelle, die im Sinne von Equity-Theorien Kosten-Nutzen-Berechnungen in die Analyse einer Stressentstehung einbeziehen, werden bei Burnout-Phänomenen diskutiert (vgl. Schaufeli & Enzmann, 1998; Richter & Hacker, 1998).

Letztlich ist die Frage zu stellen, welche Implikationen sich aus den vorliegenden Ergebnissen für die Entwicklung entsprechender Ansätze zum organisationalen und personalen Ressourcen- und Kompetenzmanagement ergeben.

Betrachtet man Gesundheit als ein transaktionales, dynamisches Gleichgewicht, dass durch Ressourcen, Puffer und potenziell krankmachende Einflüsse der Umwelt beeinflusst wird, so ergeben sich je nach Arbeitstyp verschiedene Ansätze der Gesundheitsförderung.

Ansätze mit dem Ziel einer langfristigen Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit bei Freelancern könnten beispielsweise darin bestehen, die ökonomische Sicherheit und Planbarkeit als relevante Puffer der Handlungsregulation zu stärken. Ansatzpunkte stellen hier z. B. Veränderungen der sozialen Sicherungssysteme dar. Ziel sollte es dabei sein, Freelancer bei der Gestaltung einer ausgewogenen Mischung aus notwendiger Sicherheit (z. B. Altersvorsorge, Hilfen bei vorübergehender Auftragsflaute) und Flexibilität zu unterstützen. Denkbar wären hier z. B. die Ausweitung von Modellen wie der Künstlersozialkasse (vgl. Gottschall & Schnell, 2000), aber auch eine bessere Unterstützung bei der Vergabe von Krediten.



Weitere Konzepte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere von Solounternehmern, könnten in der Entwicklung und Bereitstellung spezifischer, vernetzter Informations- und Qualifizierungsangebote bestehen (Kastner, 2001). Die Maßnahmen sollten dabei einerseits Hilfen darstellen, individuelle Bewältigungskompetenzen aufzubauen (z. B. Selbstmanagement). Andererseits könnte ein solches Netzwerk instrumentelle, wie auch soziale Unterstützungsangebote als Ersatz für in der Regel fehlende organisationale Unterstützungsstrukturen liefern (z. B. Hilfen bei Büroorganisation, Schulungs-, Kooperationsangebote, Chatrooms, Freelancer-Foren).

Traditionelle Formen der betrieblichen Gesundheitsförderung dürften auch bei der Gruppe der Intrapreneure aufgrund ihrer geringen raum-zeitlichen Verfügbarkeit vor organisationale Grenzen stoßen. Ziel entsprechender Interventionsmaßnahmen sollte es sein, einerseits die salutogenen, das heisst gesundheits- bzw. kompetenzförderlichen Potenziale von Intrapreneuren zu fördern, aber auch arbeitsorganisatorisch vermeidbare pathogene Einflussgrößen so weit wie möglich zu reduzieren (z. B. Arbeitsdruck durch ineffizientes Projektmanagement).

Die Ergebnisse der Studie verweisen vor allem auf Stressorenwirkungen durch Arbeitsdruck und überdehnte Arbeitszeiten in Kombination mit hohen Selbstorganisationserfordernissen und emotionalen Anforderungen durch den Umgang mit schwierigen Kunden.

Personbezogene ressourcenaufbauende Ansätze zur Optimierung der Work-Life-Balance könnten unter anderem in der Förderung von Selbstmanagement- und Konfliktlösekompetenzen bestehen. Diese sollten es neuen Selbstständigen ermöglichen, mit den ambivalenten Rollenanforderungen eines „Grenzgängers“ zwischen Kunden und Unternehmen besser umgehen zu können.

Weitere Ansatzpunkte bestehen in einer Optimierung des Projektmanagements und der Schnittstellenprozesse zwischen Kunden und Auftragnehmern. Sie betreffen vor allem Belastungen durch Zeit- und Arbeitsdruck, die durch oftmals unzureichende Planungs- und Informationsprozesse verursacht sind. Methoden wie Zukunftswerkstätten könnten hierbei Mitarbeitern deutlich mehr Möglichkeiten einräumen, ihre Bedürfnisse im Hinblick auf eine gesundheitsförderliche Gestaltung ihrer Arbeit zu äußern und in organisationale Entwicklungsprozesse einzubringen.

Ob diese Anstrengungen langfristig geeignet sind, im Spannungsfeld einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt eine bessere Balance zwischen Arbeit und Leben zu erreichen, werden weitere Arbeiten zeigen müssen.

## 11. LITERATURLISTE

- Antonovski, A. (1979). *Health, Stress and Coping*. San Francisco: Jossey Bass.
- Antonovski, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovski, A. (1996). The salutogenetic model as a theory to guide health promotion. *Health promotion international*, 11, 11-18.
- Apples, A. W. (1991). Loss of control, vital exhaustion and coronary heart disease. In A. Steptoe (Hrsg.): *Stress, personal control and health*. Chichester: Wiley.
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization*. New York: Harper.
- Badura, B. (1981). *Soziale Unterstützung und chronische Krankheit*. Baden-Baden: Edition Suhrkamp.
- Badura, B. (1993). Gesundheitsförderung - Wege aus der Krise. In B. Harzard (Hrsg.): *Humanökologische Perspektiven in der Gesundheitsförderung* (S. 89-102). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Badura, B. (1990). Interaktionsstress. Zum Problem der Gefühlsregulierung in der modernen Gesellschaft. *Zeitschrift für Soziologie*, 5, 317-328.
- Baines, S. (1999). Servicing in the media: freelancing, teleworking and the enterprising careers. *New Technology, Work and Employment*, 14, 18- 31.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? *MittAB*, 3, 461-472.
- Baethge, M. (1999). Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem Arbeitsmarkt? In G. Schmidt: *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft* (S. 31). Berlin: Edition sigma.
- Baethge, M. (1999). Transformation des Industrialismus – Konturen der Dienstleistungsbeschäftigung im 21. Jahrhundert. In W. Fricke (Hrsg.): *Jahrbuch Arbeit und Technik 1999/2000 (S. )*. Bonn: Dietz.
- Balliod, J., Davatz, F., Luchsinger, C., Stamatiadis, M. & Ulich, E. (1997). *Zeitenwende Arbeitszeit*. Zürich: Vdf Hochschulverlag.
- Baumann, U., Humer, K., Lettner, K. & Thiele, C. (1998). Die Vielschichtigkeit von sozialer Unterstützung. In J. Margraf (Hrsg.): *Gesundheits- oder Krankheitstheorie* (S. 102-114). Berlin: Springer.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt: Campus.
- Becker, P. (1982). *Psychologie der seelischen Gesundheit. Theorien, Modelle, Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Becker, P. (1992a). Seelische Gesundheit als protektive Persönlichkeitseigenschaft. *Zeitschrift für klinische Psychologie*. 1. S. 64-75.

- Becker, P. (1992b). Die Bedeutung integrativer Modelle von Gesundheit und Krankheit für die Prävention und Gesundheitsförderung. In P. Paulus (Hrsg.): *Prävention und Gesundheitsförderung* (S. 91 –108). Köln: GwG-Verlag.
- Becker, P. (1995). *Seelische Gesundheit und Verhaltenskontrolle*. Göttingen: Hogrefe.
- Becker, P. (1996). *Zwei theoretische Rahmenmodelle zur Erklärung der aktuellen und habituellen körperlichen Gesundheit: Darstellung und empirische Überprüfung*. Trierer Psychologische Berichte, 23,4. Trier: Universität Trier.
- Becker, P. (1998). Die Salutogenesetheorie von Antonovski: Eine wirklich neue, empirisch abgesicherte, zukunftsweisende Perspektive? In J. Margraf (Hrsg.): *Gesundheits- oder Krankheitstheorie* (S. 13-26). Berlin: Springer.
- Becker, P., Bös, K. & Woll, A. (1994). Ein Anforderungs-Ressourcen-Modell der körperlichen Gesundheit. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 2, S. 25-48.
- Begley, T. M. & Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller business. *Journal of Business Venturing*, 2, 79-93.
- Behr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge.
- Bengel, J. (1993). *Gesundheit, Risikowahrnehmung und Vorsorgeverhalten*. Göttingen: Hogrefe.
- Bell, D. (1989). *Die nachindustrielle Gesellschaft*. Frankfurt: Campus.
- Bell, D. (1973). *The coming of the post-industrial society*. New York: Jossey Bass.
- Bellmann, L. et al. (1996). *Flexibilität von Betrieben in Deutschland*. Nürnberg: IAB.
- Benz-Overhage, K., Brumlop, E., Freyberg, T. von & Papadimitriou, Z. (1982). *Neue Technologien und alternative Arbeitsgestaltung*. Frankfurt: Campus.
- Blau, D. (1995). A time-series analysis of selfemployed in the United States. *Journal of Political Economy*, 3, 445-467.
- Bielenski, H. & Strümpel, B. (1988). *Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern*. Berlin: edition sigma.
- Bitzer, M. (1991). *Intrapreneurship*. Stuttgart: Schaeffer.
- Boemke, B. (1998). Neue Selbstständigkeit und Arbeitsverhältnis. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 29, 285- 327.
- Böhle, F. (1999). Entwicklungen industrieller Arbeit und Arbeitszeit. In A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.): *Die Stechuhr hat ausgedient* (S. 13-26). Berlin: edition sigma.
- Bögenhold, D. (1989). Die Berufspassage ins Unternehmertum. *Zeitschrift für Soziologie*, 4, 263- 281.
- Bögenhold, D. & Leicht, R. (2000). Neue Selbstständigkeit und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. *WSI Mitteilungen*, 12, 779-787.
- Bögenhold, D. & Staber, R. (1990). Selbstständigkeit als Reflex auf Arbeitslosigkeit? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 42, 265-279.
- Bosch, G. (2000). Entgrenzung der Erwerbsarbeit – lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In H. Minssen (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzungen* (S. 249-268). Berlin. Edition sigma.

- Bortz, J. (1993). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Brandstätter, J. & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible adjustment. *Psychology and Aging*, 5, 58-67.
- Braukrowitz, A., Boes, A. & Schwemmler, M. (1998). Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft. In Enquete-Kommission Zukunft der Medien, Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Arbeitswelt in Bewegung* (S. 21-170). Bonn: ZV.
- Bravermann, H. (1977). *Die Arbeit im modernen Produktionsprozess*. Frankfurt: Campus.
- Brigh, J. R. (1958). *Automation and Management*. Boston: Harvard University.
- Brockhaus Enzyklopädie (1992), 10, 192, S. 497.
- Brödner, P. (2001). *Macht Arbeit wieder krank? Flexibilität und nachhaltige Gestaltung von Arbeit*. Gelsenkirchen: IAT.
- Brox, Hans & Rütters, Bernd. (1999). *Arbeitsrecht*. Stuttgart u.a.: Kohlhammer.
- Bühl, A. & Zöfel, P. (1998). SPSS 8. *Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows*. München: Addison-Wesley.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2000). *Scheinselbstständigkeit und arbeitnehmerähnliche Selbstständige*. Bonn: BMA.
- Büssing, A. (1999). Telearbeit. In C. Hoyos & D. Frey (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 200-211). Weinheim: Belz.
- Büssing, A. & Aumann, S. (1996). *Telearbeit. Mehrfachbelastungen, Qualifikationsanforderungen und berufliche Qualifizierung im Spannungsfeld zwischen Beruf, Familie und Freizeit*. München: Technische Universität.
- Büssing, A. & Glaser, J. (1998). Arbeitszeit und neue Organisations- und Beschäftigungsformen: Zum Spannungsverhältnis von Flexibilität und Autonomie. *MittAB*, 3, 585- 598.
- Büssing A. & Broome, P. (1999). Zeitflexibel in die Informationsgesellschaft? In A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.): *Die Stechuhr hat ausgedient* (S. 99-126). Berlin: edition sigma.
- Buske-Kirschbaum, A., Kirschbaum, C., Stierle, H., Lehnert, H., Hellhammer, D. (1992). Conditioned increase of natural killer cell activity in humans. *Psychosomatic Medicine*, 54, S. 123-133.
- Cooper, C. L. (1987). *Stressbewältigung*. München: Deutscher Taschenbuchverlag.
- Danzin, A (1979). Eine neue Kultur entsteht. *Manager-Magazin*, 6, 149-157.
- Davidow, W. & Malone, T. (1993). *Das virtuelle Unternehmen. Der Kunde als Ko-Produzent*. Frankfurt: Campus.
- Demerouti, E. (1999). *Burnout*. Frankfurt: Peter Lang.
- Dlugosch, G. E. (1994). Modelle der Gesundheitspsychologie. In P. Schwenckmezger & L. R. Schmidt (Hrsg.): *Lehrbuch Gesundheitspsychologie* (S. 101–116). Stuttgart: Enke.
- Dierkes, M., Hoffmann, U. & Marz, L. (1996). *Visions of technology, social and institutional factors shaping the development of new technologies*. Frankfurt: Campus.
- Dietrich, H. (1996). Empirische Befunde zur Scheinselbstständigkeit. *IAB Werkstattbericht Nr. 7*. Nürnberg: IAB.

- Dietrich, H. (1998). Erwerbsverhalten in einer Grauzone von selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. *BeitrAB 105*: Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Döhl, V., Kratzer, N. & Sauer, D. (2000). Krise der Normalarbeitspolitik. Entgrenzung von Arbeit – neue Herausforderungen an die Arbeitspolitik. *WSI Mitteilungen*, 1, 5-17.
- Dohse, K., Jürgens, U. & Malsch, T. (1985). Fertigungsnahe Selbstregulierung oder zentrale Kontrolle – Konzernstrategien im Restrukturierungsprozess der Automobilindustrie. In F. Naschold (Hrsg.): *Arbeit und Politik* (S. 49-90). Frankfurt: Campus.
- Dohrenwendt, B. P. & Dohrenwendt, B. S. (1974). *Social status and psychological disorders*. New York: Wiley.
- Domke, D. (1990). *Arbeitsinhalte und Anforderungsbewältigungsstile bei Herzinfarktpatienten*. Dresden: unveröffentlichte Dissertation.
- Domsch, M. & Strasse, C. (1997). Eigeninitiative als Voraussetzung für Individualisierung? In C. Scholz (Hrsg.): *Individualisierung als Paradigma* (S. 35- 54). Stuttgart: Kohlhammer.
- Domsch, M. E. & Ladwig, A. (1997). Dual Career Couples (DCC). *Report Psychologie*, 22, S. 310–315.
- Dostal, W. (2001). Turbulenzen auf dem IT-Arbeitsmarkt. *Informatik Spektrum*, 24,4, 207-217.
- Dostal, W. (1999a). *Telearbeit in der Informationsgesellschaft*. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Dostal, W. (1999b). Öffnung der Erwerbsarbeit in der Informationsgesellschaft. In A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.): *Die Stechuhr hat ausgedient* (S. 75-98). Berlin: Edition sigma.
- Dostal, W. (1991). Computerberuf im Aufwind. Berufsfeld und Arbeitsmarktsituation der Computerspezialisten im Überblick. *Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Nr. 5.
- Dostal, W & Reinberg, A. (1999). Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. *IABKurzbericht*, 10, 1-5.
- Drumm, H. J. (1996). Das Paradigma der neuen Dezentralisation. *Betriebswirtschaftslehre*, 56, 7-20.
- Ducki, A. & Greiner, G. (1992). Gesundheit als Entwicklung von Handlungsfähigkeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 184 – 189.
- Dunckel, H. (1999): *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Dunckel, H. (1985). *Mehrfachbelastungen am Arbeitsplatz und psychosoziale Gesundheit*. Frankfurt: Lang.
- Emery, F. E. (1959). *Characteristics of Socio-Technical Systems*. London: Travisstock Document No. 527.
- Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden. Stress und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Engels, M. (1998). Unternehmen in Unternehmen. *Zeitschrift für Organisation*, 4, 218-223.
- Ertel, M. (2001). Telearbeit als flexible Arbeitsform – Risiken und Chancen. *Fehlzeiten-Report 2000*, 48-61.

- Ell, K. O., Mantell, J., Hamovitch, M. & Nashimoto, R. (1989). Social support, sense of control, and coping among patients with breast, lung, or colorectal cancer. *Journal of Psychosocial Oncology*, 7, 63-89.
- Elke, G. (2001). Herausforderungen an einen präventiven Arbeitsschutz. Die neuen Selbstständigen. *Ergomed*, 25, 1.
- Elze, C. (1996). Die Zukunft der Arbeit. Anforderungen an den Standort Deutschland. In F. J. Rademacher (Hrsg.): *Die Zukunft der Arbeit* (S.53-70). Ulm: Universitätsverlag.
- Fahrmeir, L. & Hamerle, A. (1984). *Multivariate statistische Verfahren*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Faust, M., Jauch, P., Brünnecke, K. & Deutschmann, C. (1995). *Dezentralisierung von Unternehmen*. München: Hampp Verlag.
- Faust, M., Jauch, P. & Notz, P. (2000). *Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum internen Unternehmer*. München: Hampp Verlag.
- Fischer, P. (1995). *Die Selbständigen von morgen - Unternehmer oder Tagelöhner?* Frankfurt: Campus.
- Flecker, J. (1997). Neue Zugangsbarrieren und Segmentierungsfolgen. Beschäftigungswirkungen aktueller Trends der Produktionsmodernisierung. In C. Deutschmann (Hrsg.): *Pathologien und Paradoxien der Arbeitswelt* (S. 108-132). Wien: Forum Sozialforschung.
- Frankenhäuser, M. & Gardell, B. (1976). Underload and Overload in Working Life. *Journal of Human Stress*, 2, 35-46.
- Franzpötter, R. (2000). Der unternehmerische Angestellte – ein neuer Typus der Führungskraft in entgrenzten Intraorganisationsbeziehungen. In H. Minssen (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzungen* (S. 163-176). Berlin: edition sigma.
- Friedmann, H. S. (1991). *The self-healing personality: Why some people achieve health and others succumb to illness*. New York: Henry Holt.
- Friedrichs, J. (1997). Globalisierung – Begriff und grundlegende Annahmen. *Das Parlament*, 33-34, S. 3-11.
- Frese, M. (1978). *Industrielle Psychopathologie*. Bern: Huber.
- Frese, M. (1998). *Erfolgreiche Unternehmensgründer*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff Burnout*. *Journal of Social Issues*, 30,1, 159-166.
- Frey, D., Kleinmann, M. & Barth, S. (1995). Intrapreneuring und Führung. In A. Kieser, G. Reber & R. Wunderer (Hrsg.): *Handwörterbuch der Führung* (S. 1272-1284). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Fröhlich, D. & Pekruhl, U. (1996). *Direct participation and organisational change*. Dublin
- Fuchs, J. & Besier, K. (1996). Personalentwicklung mit Perspektive. In J. Fuchs (Hrsg.): *Das biokybernetische Modell* (S. 181-204). Wiesbaden: Gabler.
- Gabriel, P. & Liimatainen, M. R. (2000). *Mental Health in the Workplace*. Geneva: International Labour Organization.
- Geissler, B. (2000). Neue Selbstständigkeit – unabhängige Gründer oder neues Proletariat? *Argumente*, 3, 44-55.

- Geissler, B. (1998). Normalarbeitsverhältnis und Sozialversicherungen – eine überholte Verbindung? *MitAB* 3, 550- 557.
- Gerlmaier, A., Reick, C. & Kastner, M. (in Druck). Zwischen Autonomie und Selbstausbeutung - Gesundheitliche Auswirkungen „Neuer Selbstständigkeit“. In: R. Trimpop & B. Zimolong: *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit*. Heidelberg: Asanger.
- Gerlmaier, A. & Kastner, M. (2001). Auswirkungen betrieblicher Restrukturierungen auf die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit. In B. Badura, M. Litsch & C. Vetter (Hrsg): *Fehlzeitenreport 2000* (S. 89-101). Berlin: Springer.
- Geyer, S. (1997). Some conceptual considerations on the sense of coherence. *Social Science and Medicine*, 44, 1771-1779.
- Gottschall, K. (1999). Freie Mitarbeit im Journalismus. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 51, 635-654.
- Gottschall, K. & Schnell, C. (2000). Alleindienstleister in Kulturberufen. *WSI Mitteilungen*, 12, 804-810.
- Gleißmann, W. (1997). Angst und Arbeit ohne Ende. Eine e-mail-Diskussion unter IBM Betriebsräten. In Gstöttner-Hofer (Hrsg): *Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse* (S. 183-200). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Goetz, A. (1997). *Arbeit zwischen Misere und Utopie*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Greif, S., Bamberg, E. & Semmer, N. (1991). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe.
- Greiner, B. (1998). Der Gesundheitsbegriff. In E. Bamberg (Hrsg.): *Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung* (S. 39-56). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Gros, E. (1994). *Anwendungsorientierte Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Gutscher, H. (1989). *Selbst, Aufmerksamkeit und Handlung*. Unveröffentlichte Habilitationsschrift: Zürich: Universität Zürich.
- Gutscher, H., Hornung, R. & Flury-Kleuber, P. (1998). Das Transaktionspotenzialmodell: Eine Brücke zwischen salutogenetischer und pathogenetischer Sichtweise. In J. Margraf (Hrsg.): *Gesundheits- oder Krankheitstheorie?* (S. 49-72). Berlin: Springer.
- Gizycki, R. V. & Ulrici, W. (1988). *The brainworkers – typology, training background and workingsituation*. München: Oldenbourg.
- Hacker, W. (1978). *Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie*. Bern: Huber.
- Hacker, W. (1986). *Arbeitspsychologie*. Bern: Huber.
- Hacker, W. (1991). Von der Prävention zur Gesundheitsförderung durch Arbeitsgestaltung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 35, 48-58.
- Hacker, W. (1999). Neue Arbeitsformen – Neue Beanspruchungsformen? In M. Kastner (Hrsg.), *Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen* (S. 79 – 90). Herdecke: Maori.
- Hacker, W., Iwanowa, A. & Richter, P. (1996). *Tätigkeitsbewertungssystem*. Berlin: Psychodiagnostisches Zentrum.

- Hacker, W. & Richter, P. (1980). *Psychische Fehlbeanspruchung*. Berlin: Verlag der Wissenschaften.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hancock, P., Shigell, M. & Loewenthal, A. (1985). *An adaptive human-machine system*. IEEE Proceedings of the International Conference on Cybernetics and Society.
- Handy, C. (1993). *The age of reason*. Cambridge: Harvard Business School.
- Heister, M. (1995). Arbeitsorganisation. Intelligenter und flexibler. *Bundesarbeitsblatt*, 6.
- Hemmann, E., Hänsgen, C., Meboth, H. & Richter, P. (1997). *Gestaltung von Arbeitsanforderungen im Hinblick auf psychische Gesundheit und sicheres Verhalten*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Henniges, H. von (1998). Arbeitsbelastungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. *BeitrAB* 219, Nürnberg: IAB.
- Hesch, G. (1997). *Das Menschenbild neuer Organisationsformen*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Hirsch, J. & Roth, R. (1986). *Das neue Gesicht des Kapitalismus*. Hamburg: VSA Verlag.
- Hoffmann, E. & Walwei, U. (1998). Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. *IABKurzbericht*, 2, 3-8.
- Holling, H. & Müller, G. F. (1993). Theorien der Organisationspsychologie. In H. Schuler (Hrsg.): *Organisationspsychologie* (S. 49-70). Bern: Huber.
- Hornberger, S. & Weisheit, J. (1999). Telearbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In H. Seifert & A. Büssing (Hrsg.): *Die Stechuhr hat ausgedient* (S. 99-126). Berlin: Edition sigma.
- Hornung, R. & Gutscher, H. (1994). Gesundheitspsychologie: Die sozialpsychologische Perspektive. In Schwenckmezger, P. & L. R. Schmidt (1994). *Lehrbuch Gesundheitspsychologie* (S. 65 – 87). Stuttgart: Enke.
- Hromadka, W. (1998). Zur Begriffsbestimmung des Arbeitnehmers. *DB*, 195-201.
- Huber, A. (1996). Selbstständige und Lebensunternehmer. *Psychologie Heute*, 5, 58- 64.
- Isic, A., Dorman, C. & Zapf, D. (1999). Belastungen und Ressourcen an Call-Center Arbeitsplätzen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 53, S. 1-8.
- IWD (1996). PC-Diaspora Südeuropa. *IWD*, 23.5, 5.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1986). Selbstwirksamkeitserwartung. In R. Schwarzer (Hrsg.): *Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Johansen R. & Swigart R. (1994): *Upsizing the individual in the downsized organization*. Reading: Massachusetts.
- Johnson, J. & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Junghanns, G., Ullsperger, P. & Ertel, M. (1998). Gesundheitsrelevante Anforderungsbewältigung bei computergestützter Büroarbeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 42, 147-157.



- Kadritzke, U. (2000). Die „neue“ Selbstständigkeit als Gratwanderung – Zwischen professioneller Lust und Angst vor dem Absturz. *WSI Mitteilungen*, 12, S. 796-803.
- Kailer, N. (1998). Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen durch Kompetenzentwicklung. In N. Kailer & J. Mugler (Hrsg.): *Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen* (S. 247-290). Wien: Linde.
- Kalikowski, P., Mickler, O. & Mansk, F. (1995). *Technologiestandort Deutschland. Produktinnovation im Maschinenbau*. Berlin: edition sigma.
- Kanter, R. (1994). *Employability and Job Security in the 21. Century*. Demos 2.
- Karasek, R. D. (1979). Job demands, job desicion latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, Productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kastner, M. (1994). Stressbewältigung, Leistung und Beanspruchung optimieren. Wiesbaden: Gabler.
- Kastner, M. (1998). *Selbstmanagement–Leistung–Lebensqualität*. In P. Weber (Hrsg.), *Leistungsorientiertes Management* (S. 159 – 196). Frankfurt/ New York: Campus.
- Kastner, M. (1999). Globalisierung: Auswirkungen auf Organisationen und Mitarbeiter. In M. Kastner (Hrsg.), *Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen* (S. 29 – 52). Herdecke: Maori.
- Kastner, M. (2001). *Gesundheits- und Sicherheitsnetzwerk der Zukunft*. Herdecke: Maori.
- Kastner, M. & Gerlmaier, A. (1999). Die Balance von Arbeiten und Leben fördern. *Personalführung Plus*, 2, 6 – 15.
- Kaufmann, I., Pornschlegel, H. & Udris, I. (1982). Arbeitsbelastung und Beanspruchung. In L. Zimmermann (Hrsg.): *Humane Arbeit – Leitfaden für Arbeitnehmer* (S. 13-48). Reinbeck: Rowohlt.
- Kaufmann, F. (1998). Internationalisierung durch Kooperation. Iserlohn: Kaufmann.
- Kiecolt-Glaser, J.& Glaser, R. (1991). Stress and immune function in humanes. In R. Adler, D. Felten, N. Cohen (Hrsg.): *Psychoneuroimmunology*. San Diego: Academic Press.
- Kern, H. & Schumann, M. (1984). *Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München: Beck.
- Kernen, H. (1998). *Burnout-Prophylaxe im Management*. Bern: Haupt.
- Keupp, H. (1994). Gesundheitsförderung und psychische Gesundheit. In E. Arnold & U. Sonntag (Hrsg.): *Ethische Aspekte psychosozialer Arbeit* (S. 159-169). Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.
- Kieser, A. (1993). *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kirsch, J., Klein, M., Lehndorf, S. & Voss-Dahm, D. (1999). „Darf's etwas weniger sein?“ *Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen im Lebensmittel-Einzelhandel. Ein Europäischer Vergleich*. Berlin: edition sigma.
- Klauder, W. (1996). *Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft*. Zürich: Edition Interform.

- Kleemann, F. & Voß, G. G. (1999). Telearbeit und alltägliche Lebensführung. In A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.): *Die Stechuhr hat ausgedient* (S. 147-172). Berlin: Edition sigma.
- Klier, M. (1999). *Die Zukunft der Arbeit*. Berlin: Verlag Wissenschaft und Praxis.
- Knight, F. H. (1921). *Risk, Uncertainty and Profit*. Boston: Houghton Mifflin.
- Knighth, R. M. (1987). Corporate innovation and entrepreneurship. *Journal of Product Innovation*, 4, 284-297.
- Kombasa, S. C. (1982). Commitment and coping in stress restistence among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 707-717.
- Krämer, K. (1998). *Betriebliche Gesundheitsförderung*. Münster: Lit.
- Kristensen, T. S. (1995). The demand-control-model. *Stress Medicine*, 11, 17-26.
- Krüger, M. (1998). Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse. *Arbeitsrecht im Betrieb*, 11,621-639.
- Krumpholz, D. (1998). Die Konsequenzen des Wertewandels für Organisationen und Führungskräfte. *Gruppendynamik*, 4, 349-358.
- Kübel R. (1990). *Ressource Mensch. Erfolg durch Individualität*. München: Hampp.
- Kühl, S. (2000). Grenzen der Vermarktlichung – Die Mythen zum unternehmerisch handelnden Mitarbeiter. *WSI Mitteilungen*, 12, 818-828.
- Lazarus, R. S. (1984). On the primacy of cognition. *American Psychology*, 39, 124-129.
- Larazus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In J. R. Nitsch (Hrsg.): *Stress, Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen* (S. 213-259). Bern: Haupt.
- Leicht, R. & Philip, R. (1999). Der Trend zum Ein-Personen-Unternehmen. *Strukturbericht des Institutes für Mittestandsforschung*, 5, 1- 4
- Leitner, K., Volpert, W., Greiner, B., Weber, W. & Hennes, K. (1987). *Analyse psychischer Belastungen in der Arbeit*. Köln: Verlag TÜV Rheinland.
- Leitner, K. (1999). Kriterien und Befunde zu gesundheitsgerechter Arbeit. In R. Oesterreich & W. Volpert (Hrsg.): *Psychologie gesundheitsrelevanter Arbeitsbedingungen* (S. 63-139). Bern: Huber.
- Levi, L. (1981). Psychosoziale Reize, psychophysiologische Reaktionen und Krankheit. In R. Nitsch (Hrsg): *Stress* (S. 188- 212). Bern: Huber.
- Lewin, K. (1920). Die Sozialisierung des Taylorsystems. *Schriftenreihe Praktische Forschung*, 7, 182-188.
- Lienert, G. A. (1989). *Testaufbau und Testanalyse*. München: Psychologie Verlags Union.
- Lienert, G. A. & Raatz, U. (1994). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim Belz.
- Luczak, H. (1987). Psychophysiologische Messmethoden zur Erfassung psycho-physischer Beanspruchungszustände. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.): *Arbeitspsychologie* (S. 185-259). Göttingen: Hogrefe.
- Luczak, H. & Rohmert, W. (1997). Belastungs-Beanspruchungskonzepte. In H. Luczak (Hrsg.). *Arbeitswissenschaft* (S. 326-332). Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.

- Lutz, H. (1984). *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*. Frankfurt: Campus.
- Lutz, B. (1991). Herausforderungen an eine zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich* (S. 27-36). Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Malone, T. & Laubacher, R. J. (1999). Vernetzt, klein und flexibel – die Firma des 21. Jahrhunderts. *Harvard Business Manager*, 2, 28- 36.
- Manz, C. C. (1992). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. New York: Prentice Hall.
- Maslach, C. (1976). Burnout. *Human Behavior*, 5, 16-22.
- McGrath, J. E. (1982). Some methodical problems in the research of stress. In H. W. Krohne & L. Laux (Hrsg.): *Stress, anxiety and achievement*. Washington: Hemisphere.
- Mirowsky, J. & Ross, C. A. (1989). *Social causes of psychological distress*. New York: Aldine.
- Modick, H. E. (1977). *Leistungsmotivation. Fragebogen zur Erfassung des Leistungsmotivs*. Diagnostica, 23, 289-321.
- Moldaschl, M. & Sauer, D. (2000). Internalisierung des Marktes – zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In H. Minssen (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzungen* (S. 205-224). Berlin. edition sigma.
- Morgan, G. (1997). *Bilder der Organisation*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform*, 31, 415-435.
- Müller, G. (1999). Selbstorganisation und andere Perspektiven der Arbeits- und Organisationspsychologie. In C. Hoyos & D. Frey (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 687-694). Weinheim: Belz.
- Müller-Jentsch, W. (1998). Der Wandel der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und seine Auswirkungen auf die Interessenbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. *MittAB*, 3, 575-584.
- Münsterberg, H. (1912). *Psychologie und Wirtschaftsleben*. Leipzig: Barth.
- Mutz, G. (2001). Der souveräne Arbeitsgestalter in der zivilen Arbeitsgesellschaft. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 21, 14- 23.
- Naisbitt J. & Aburdene, P. (1985). *Megatrends des Arbeitsplatzes*. Bayreuth: Hestia.
- Nerdinger, F. W. (2001). Perspektiven der Erforschung des Unternehmertums. In L. v. Rosenstiel & T. Lang-von-Wins: *Existenzgründung und Unternehmertum* (S. 3-21). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Neuberger, O. (1996). *Die wundersame Verwandlung der Belegschaft in Unternehmerschaft mittels der Kundschaft*. Vortrag auf der 34. Kooperationstagung der Evangelischen Akademie Tutzing am 23.1.1996. Universität Augsburg.
- Neugebauer, L. (1997). *Unternehmertum in der Unternehmung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- Noack, P. (1993). Gesundheit: Medizinische, psychologische und soziologische Konzepte. In R. Gawatz & P. Novak (Hrsg.): *Soziale Konstruktionen von Gesundheit*. Ulm: Universitätsverlag.
- Nora, S. & Minc, A. (1979). *Die Informatisierung der Gesellschaft*. Frankfurt: Campus.
- Nordhause-Janz, J. & Pekruhl, U. (2000). *Arbeiten in neuen Strukturen?* München: Hampp.
- O'Brien, R. G. & Kaiser, M. K. (1985). MANOVA - Method for analyzing repeated measures designs: an extensive primer. *Psychological Bulletin*, 97, 316-333.
- Oertel, B., Wölk, M. & Kreiblich, R. (1998). Neue Selbstständigkeit im Netz. In Enquete-Kommission: Zukunft der Medien, Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Arbeitswelt in Bewegung* (S. 351- 437). Bonn: ZV.
- Oesterreich, R. (1999). Konzepte zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit. In R. Österreich & W. Volpert (Hrsg.): *Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen* (S. 141 – 189). Bern: Huber.
- Opaschowski, H. W. (1997). *Deutschland 2010*. Hamburg: British American Tobacco.
- Oppholzer, A. (1993). Die Arbeitswelt als Ursache gesundheitlicher Ungleichheit. In A. Mielck (Hrsg.): *Krankheit und soziale Ungleichheit*. Opladen: Leske & Budrich.
- Oschmianski, H. & Schmid, G. (2000). Wandel der Erwerbsformen. Discussion Paper FS I 00-204. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Otto, H. (1997). *Einführung in das Arbeitsrecht*. Berlin; New York: de Gruyter.
- Pfeiffer, F. (1994). *Selbstständige und abhängige Erwerbstätigkeit*. Frankfurt: Campus.
- Pickshaus, K. (1996). Hinter den Kulissen der Multimediawelt: Neue Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzprobleme. *WSI Mitteilungen*, 2, 110- 117.
- Picot, A., Reichwald, R. & Wiegant, R. (1998). *Die grenzenlose Unternehmung*. Wiesbaden: Gabler.
- Pinchot, G. (1988). *Intrapreneuring – Mitarbeiter als Unternehmer*. Wiesbaden: Gabler.
- Piore, T. & Sabel, C. F. (1985). *Das Ende der Massenproduktion*. Frankfurt: Fischer.
- Plath, H. (2000). Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft. *MitAB*, 4, 583-593)
- Pongratz, H. J & Voß, G. G. (2000). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. In H. Minssen (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzungen* (S. 225-248). Berlin. Edition sigma.
- Redlich, F. (1964). *Der Unternehmer*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Reichwald, R. & Möslein, K. (1999). Organisation: Struktur und Gestaltung. In C. Hoyos & D. Frey (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 29-49). Weinheim: Belz.
- Reichwald, R., Bieberbach, F. & Hermann, M. (1999). SOHO – innovative Arbeitsformen im Dienstleistungsbereich. *MitAB* 4, 461- 473.
- Reiss, M. (1998a). *Der neue Mittelstand*. Frankfurt: FAZ.
- Reiss, M. (1998b). *Netzwerkunternehmer*. München: Verlag Franz Vahlen.
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung*. Heidelberg: Asanger.
- Richter, P., Rudolf, M. & Schmidt, C. (1996). *Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung*. Frankfurt: Swets.

- Rifkin, J. (1995). *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. Frankfurt: Lang.
- Riordan, C. M. & Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace. *Business and psychology*, 10, 141-155.
- Rimann, M. & Udris, I. (1993). *Belastungen und Gesundheitsressourcen im Berufs- und Privatbereich. Eine quantitative Studie*. Forschungsbericht Nr. 3. Zürich: Eidgenössische Technische Hochschule, Institut für Arbeitspsychologie.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Rohrmann, B. (1978). Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 9, 222-245.
- Rosenstiel, L. v. (1993). *Organisationspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Rosenstiel, L. v. (1995). Wertewandel. In A. Kieser, G. Reber, R. Wunderer (Hrsg.): *Handwörterbuch der Führung* (S. 2175-2189). Stuttgart: Kohlhammer.
- Rosenstiel, L. v., Nerdinger, F. & Spieß, E. (1989). *Führungsnachwuchs im Unternehmen*. München: Hampp.
- Roethlisberger, F. & Dickson, W. (1939). *Management and the Worker*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectations for internal versus external control of reinforcements. *Psychological Monographs*, 80, 609.
- Rumpf, H. (1997). Individualisierung als Kernkompetenz eines strategischen Personalmanagements. In C. Scholz (Hrsg): *Individualisierung als Paradigma* (S. 11- 34). Stuttgart: Kohlhammer.
- Rürup, B. (1998). Informationsgesellschaft: Arbeitswelt in Bewegung. In Enquete-Kommission: Zukunft der Medien, Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Arbeitswelt in Bewegung* (S. 249- 350). Bonn: ZV.
- Rutenfranz, J. (1981). Arbeitsmedizinische Aspekte des Stressproblems. In R. Nitsch (Hrsg): *Stress* (S. 379-440). Bern: Huber.
- Sack, M. & Lamprecht, F. (1994). Lässt sich der „sense of coherence“ durch Psychotherapie beeinflussen?. In F. Lamprecht & R. Johnen (Hrsg.): *Salutogenese* (S. 172-179). Frankfurt: AS Verlag.
- Sauer, D. & Döhl, V. (1997). *Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensorganisation in den 90er Jahren*. Berlin: Edition sigma.
- Scase, R. & Goffee, R. (1980). *The real world of the small business owner*. London
- Shamir, B., House, R. J. & Arthur, M. (1993). The motivational effects of charismatic leadership. *Organizational Science*, 4, 577-594.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schein, E. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Scheuch, K. & Schröder, H. (1991). *Mensch unter Belastung*. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.

- Schmidt, T. (1988). *Verhaltenskorrelate kardiovasuklärer Reaktionen*. Habilitationsschrift an der medizinischen Hochschule Hannover. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Schmidt, H. D. (1982). *Grundriss der Persönlichkeitspsychologie*. Berlin: VEB.
- Schmidt, B. & Schwerdtner, P. (1999). *Scheinselbstständigkeit*. München: Rehm.
- Schmidt, K.-H., Kleinbeck, U., Ottmann, W. & Seidel, B. (1985). Ein Verfahren zur Diagnose von Arbeitsinhalten. Der Job Diagnostic Survey. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 29, 162-172.
- Schulz-Gambard, J. (1993). Zum Problem von Drittvariablen in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung. In W. Bungard & T. Herrmann (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie im Spannungsfeld zwischen Grundlagenorientierung und Anwendung* (S. 127-144). Bern: Huber.
- Schüpbach, H. (1993). Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 167-188). Bern: Huber.
- Schwarzer, R. & Leppin, A. (1989). *Sozialer Rückhalt und Gesundheit*. Göttingen: Hogrefe.
- Schwenckmezger, P & Schmidt, L. R. (1994). *Lehrbuch Gesundheitspsychologie*. Stuttgart: Enke.
- Seifert, H. & Welsch, J. (1999). Neue Technik und Arbeitszeiten in veränderten Arbeitswelten. In A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.): *Die Stechuhr hat ausgedient* (S. 49-72). Berlin: Edition sigma.
- Selye, H. (1981). Geschichte und Grundzüge des Stresskonzeptes. In R. Nitsch (Hrsg): *Stress* (S. 163-187). Bern: Huber.
- Selye, H. (1954). *Einführung in die Lehre vom Adaptationssyndrom*. Stuttgart: Enke.
- Semmer, N. (1990). Stress und Kontrollverlust. In F. Frey & I. Udriș (Hrsg.): *Bild der Arbeit* (S. 190-207). Berlin: Huber.
- Semmer & Udriș (1993). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.): *Organisationspsychologie* (S. 133-166). Bern: Huber.
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). ISTA. In H. Dunckel (Hrsg.): *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 179-204). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Semmer, N. & Mohr, G. (2001). Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung. *Psychologische Rundschau*, 52, 150-158.
- Sennett, R. (1998). *Der flexible Mensch*. Berlin: Berliner Verlagsunion.
- Shamir, B., House, R. J. & Arthur, M. (1993). The motivational effects of charismatic leadership. *Organizational Science*, 4, 577-594.
- Sieben, S., Albert, U., Dahlbender, F. & Müller, K. (1999). *Geringfügige Beschäftigung und Scheinselbstständigkeit*. Köln: Schmidt.
- Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit*. Göttingen: Hogrefe.
- Spanke, C. & Kastner, M. (2001). Sicherheit und Gesundheit geringfügig Beschäftigter. In M. Kastner, K. Kipfmüller, W. Quaas, K. H. Sonntag & R. Wieland (Hrsg.): *Gesundheit und Sicherheit in Arbeits- und Organisationsformen der Zukunft* (S. 226- 246). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Spector, P. (1987). Interactive effects of perceived control and job stressors on affective reactions and health outcomes for clerical workers. *Work and Stress*, 1, 155-162.

- Stanworth, C. & Stanworth, J. (1995). The self-employed without employees – autonomous or atypical? *Industrial Relations Journal*, 26, 221-229.
- Steinmetz, G. & Wright, E. (1989). The fall and rise of the petty bourgeoisie. *American Journal of Sociology*, 94, 973-1018.
- Stokols, D. & Novaco, R. W. (1981). Transportation and well-being. In I. Altmann, J. Wohlwill & P. Everett (Hrsg.): *Human behavior and environment*. (S. 85-130). New York: Plenum Press.
- Strehmel, P. (1993). Soziale Netzwerke in diskontinuierlichen Erwerbsbiographien in subjektiv erlebten Belastungen und Unterstützungspotentialen. In Laireiter, A. (Hrsg.): *Soziales Netzwerk und soziale Unterstützung: Konzepte, Methoden und Befunde* (S. 167-178). Bern: Hans Huber Verlag.
- Taylor, F. (1977). In W. Volpert & R. Vahrenkamp (Hrsg.): *Die Grundsätze der wissenschaftlichen Betriebsführung*. Weinheim: Belz. (Deutsche Originalausgabe 1913).
- Terry, D. (1992). Stress, coping and coping resources as correlates of adaption in myocardial infarction patients. *British Journal of Clinical Psychology*, 31, 215-225.
- Treier, M. (2001). Menschengerechte Arbeitsgestaltung bei der Telearbeit. In M. Kastner, K. Kipfmüller, W. Quaas, K. H. Sonntag & R. Wieland (Hrsg.): *Gesundheit und Sicherheit in Arbeits- und Organisationsformen der Zukunft* (S. 190-213). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Trautwein-Kalms, G. (1997). Informationsgesellschaft und Arbeitswelt: Nur Technik, Markt, Deregulierung? *WSI Mitteilungen*, 3, 169-177.
- Udris, I. (1990). Organisationale und personale Ressourcen der Salutogenese. Gesundheit bleiben trotz oder wegen Belastung? *Zeitschrift gesamte Hygiene*, 36, 8, 453-455.
- Udris, I. (1993). Gesundheitsförderung durch Entwicklung und Verbesserung von Organisationsstrukturen. *Soziale Präventivmedizin*, 2, 100-103.
- Udris, I. & Alioth, A. (1980). Fragebogen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In E. Martin, I. Udris, U. Ackermann & K. Oegerli (Hrsg.): *Monotonie in der Industrie* (S. 61-68). Bern: Huber.
- Udris, I. & Frese, M. (1988). Belastung, Beanspruchung, Stress und ihre Folgen. In D. Frey, C. Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.): *Angewandte Psychologie. Ein Lehrbuch* (S. 428-447). Weinheim: PVU.
- Udris, I., Kraft, U. & Mussmann, C. (1991). *Warum sind gesunde Menschen gesund?* Forschungsbericht des Projektes Salute Nr. 1. Zürich: ETH.
- Udris, I., Rimann, M. & Thalmann, K. (1994). Gesundheit erhalten, Gesundheit herstellen: Zur Funktion salutogenetischer Ressourcen. In B. Bergmann & P. Richter (Hrsg.): *Die Handlungsregulationstheorie* (S. 198-215). Göttingen: Hogrefe.
- Ulich, E. (1984). Psychologie der Arbeit. In: *Management Enzyklopädie*, Band 7 (S. 914-929). Landsberg: Verlag moderne Industrie.
- Ulich, E. (1994). *Arbeitspsychologie*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ulrich, P. (1998). *Organisales Lernen durch Benchmarking*. Wiesbaden: Gabler.
- Vanselow, A. (2001). *Neue Selbstständige in der Informationsgesellschaft*. Düsseldorf/Gelsenkirchen: IAT.
- Vieth, P. (1995). *Kontrollierte Autonomie*. Heidelberg: Asanger

- Vonderach, G. (1980). Die „neuen“ Selbstständigen. *MitAB*, 2, 153- 169.
- Voß, G. G. & Pongratz, H. J. (1997). *Subjektorientierte Soziologie*. Opladen: Leske & Budrich.
- Voß, G. G. & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1, S. 131-158.
- Wagner, A. (1998). *Working time of high-level white collar workers in germany*. International Working Party on Segmentation Theory. 20. Jahrestagung in Trento.
- Wallwei, U. (1998). Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Erwerbsformen. *IAB Kurzbericht*, 3, S. 3-8.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Weber, M. (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr.
- Weber, S. (2000). Fördern und entwickeln. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften*, 3, 411-428.
- Weber, H. (1992). Belastungsverarbeitung. *Zeitschrift für klinische Psychologie*, 21, 17-27.
- Weinert, A. (1998). *Organisationspsychologie*. Weinheim: Belz.
- Welz, F. & Ortmann, G. (1992). *Das Software-Projekt in der Praxis*. Frankfurt: Campus.
- Welsch, J. (1994). Zukunft der Arbeit: Neues Nomadentum oder auf dem Weg zum Weltbürgertum. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 45, 743-755.
- Womack, J. P., Jones, D. T. & Ross, D. (1991). *Die zweite Revolution in der Automobilindustrie*. Frankfurt: Springer.
- Worzalla, M. (1995). Neue Formen der Selbstständigkeit. *Arbeitgeber*, 47, 47-49.
- Wotschack, W. (1985). Neue Konzepte der Arbeitsgestaltung – Dispositionsspielräume und Arbeitsbelastung. In F. Naschold (Hrsg.): *Arbeit und Politik* (S. 241-266). Frankfurt: Campus.
- Wilke, G. (1998). *Die Zukunft unserer Arbeit*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Wipplinger, R. & Amann, G. (1998). Gesundheit und Gesundheitsförderung – Modelle, Ziele und Bereiche. In G. Amann & R. Wipplinger (Hrsg.): *Gesundheitsförderung* (S. 17 –52). Tübingen: Dgvt – Verlag.
- Wöhler, A. & Heyer, G. (1998). Geringfügige Beschäftigung. *Bundesarbeitsblatt*, 12, 11-15.
- Wolff, B. & van Wulfen, K. (1998). Reorganisation durch Initiative von unten: „Unternehmer in Unternehmen“. In L. v. Rosenstiel & T. Lang-von-Wins: *Existenzgründung und Unternehmertum* (S. 235-255). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Worzalla, M. (1995). Neue Formen von Selbstständigkeit. *Arbeitgeber*, 2, 47-49.
- Wunderer, R. & Kuhn, T. (1995). *Innovatives Personalmanagement*. Neuwied: Luchterhand.
- Zapf, D. (1989). *Selbst- und Fremdbeobachtung in der psychologischen Arbeitsanalyse*. Göttingen: Hogrefe.
- Zapf, D. (1991). Stressbezogene Arbeitsanalyse bei der Arbeit mit unterschiedlichen Bürosoftwaresystemen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 35, 76-78.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C. Mertini, H. & Isic, A. (1999). Emotion as a source of stress. *European Journal of Psychology*, 8, 371-400.



Ziegler, Armin (1992). *Deutschland 2000 - Die Zukunft von Wirtschaft, Management, Marketing, Technik und Gesellschaft*. Düsseldorf: Econ Verlag.

## **Anhang 1**

### **Gesamfragebogen: Versionen für Angestellte und Selbstständige**

# UNIVERSITÄT DORTMUND

---

Fachbereich Gesellschaftswissenschaften,  
Philosophie und Theologie (14)  
• **Zusatzstudiengang Organisationspsychologie** •  
*Lehrstuhl Prof. Dr. Dr. Kastner*

## **Universität Dortmund**

Lehrstuhl für Grundlagen und Theorien der  
Organisationspsychologie  
Prof. Dr. med. Dr. phil. M. Kastner  
Emil-Figge-Str. 50  
44227 Dortmund

## **Fragebogen für Mitarbeiter**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen des wissenschaftlichen Forschungsprojektes „Neue Selbstständigkeit in Organisationen“ führen wir eine Untersuchung durch, die sich mit der Arbeitssituation von Selbstständigen im Vergleich zu Angestellten in Dienstleistungsbereichen beschäftigt.

Befragung und Auswertung erfolgen anonym und unter strenger Beachtung des Datenschutzes. Das heißt, Ihre Daten gelangen nicht in die Hände Dritter und werden in anonymisierter Form ausgewertet.

Wir bitten Sie, den Fragebogen vollständig auszufüllen. Dazu benötigen Sie etwa 30 – 40 Minuten. Mit Ihrer Teilnahme an der Befragung leisten Sie einen wichtigen Beitrag, mehr Erkenntnisse über neue Arbeitsanforderungen und ihre Auswirkungen auf den Menschen zu gewinnen, die wir zur Erarbeitung angemessener Präventions- und Qualifizierungskonzepte dringend benötigen.

Da wir Personen aus unterschiedlichen Berufen befragen, kann es sein, dass die eine oder andere Frage auf Ihre Situation nicht ganz zutrifft. Beantworten sie dennoch alle, indem Sie das für Sie am ehesten Zutreffende ankreuzen.

Für zusätzliche Bemerkungen zur Umfrage oder einzelnen Fragen verwenden Sie bitte die letzte Seite mit der Überschrift „Bemerkung“.

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte telefonisch unter 0231-7552839 an Frau Gerlmaier oder Frau Reick.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

<b>ANGABEN ZUR PERSON</b>
---------------------------

1. **Geschlecht**     männlich  
                           weiblich
2. **Alter**            \_\_\_\_\_ Jahre
3. **Familienstand**  allein lebend  
                           in fester Beziehung lebend

4. **Wie viele Kinder haben Sie?** \_\_\_\_\_

5. **Welche Schulbildung haben Sie (Mehrfachantworten möglich)?**

- keine abgeschlossene Schulbildung
- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- (Fach-) Abitur
- Studium an einer Fachakademie
- Fachhochschulabschluss
- Universitätsabschluss

6. **Welchen Beruf haben Sie erlernt?** \_\_\_\_\_

7. **Welche Tätigkeit üben Sie gegenwärtig aus?**

**Bitte geben Sie zusätzlich eine möglichst genaue Beschreibung ihrer Tätigkeit!**  
**(Z. B. Programmierer für Datenbank-Anwendungen im Bankgewerbe)**

\_\_\_\_\_

**8. Wie wichtig waren folgende Maßnahmen zur Entwicklung Ihrer beruflichen Kompetenzen?**

	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
Schulbildung (Schule, Universität etc.)	--	-	0	+	++
Berufsausbildung	--	-	0	+	++
Praktika	--	-	0	+	++
Training on the job (Lernmöglichkeiten bei der Arbeit)	--	-	0	+	++
Kurse in der Freizeit/Telelearning zum Thema: _____	--	-	0	+	++
Kongress-/Messebesuche in diesem Bereich	--	-	0	+	++
Fortbildungen, Seminare zum Thema: _____	--	-	0	+	++
Sonstiges: z.B. _____	--	-	0	+	++

**ANGABEN ZUM UNTERNEHMEN**

**9. Für welches Unternehmen sind Sie tätig?** \_\_\_\_\_

**10. Standort des Unternehmens:**

\_\_\_\_\_

**11. Für welche/n Bereich/e im Unternehmen sind Sie verantwortlich?**

\_\_\_\_\_

**12. a. Wie ist der Bereich, für den Sie tätig sind, organisiert?**

- wirtschaftlich eigenständiges Unternehmenssegment
- Cost-/ Profit-Center
- Abteilung
- Projektgruppe, Task Force
- anderes \_\_\_\_\_

**12b. Welche Form der Führung wird in Ihrem Arbeitsbereich praktiziert?**

- Man erhält überwiegend direkte Anweisungen durch den Vorgesetzten
- Die Vereinbarung von Zielen erfolgt überwiegend im Team, das Team hat einen Einfluß auf die Festlegung von Rahmenbedingungen (Personaleinsatz, Terminplanungen, Umsatz-/Budgetzahlen)
- Es werden Ziele und Rahmenbedingungen durch das Management vorgegeben (z.B. Renditeerwartungen), das Team/Abteilung hat keinen Einfluss auf die Ausgestaltung der Ziele oder Rahmenbedingungen
- anderes, nämlich \_\_\_\_\_

**12c. Welche Restrukturierungsmaßnahmen wurden in den letzten zwei Jahren durchgeführt, von denen auch Ihr Arbeitsbereich betroffen war?**

- Auslagerung/Outsourcing
- Verselbstständigung von Unternehmensteilen
- Dezentralisierung
- Abbau von Hierarchieebenen
- Bildung von Arbeits- und Projektgruppen
- anderes, nämlich \_\_\_\_\_

**12d. Was hat sich durch die Reorganisationsmaßnahmen in Ihrem Arbeitsbereich verändert (z.B. Arbeitsklima, Informationsfluss, persönliche Entscheidungsspielräume, Tätigkeitsinhalte)?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**13. Welche Position haben Sie im Unternehmen? (Mehrfachantworten möglich)**

- Angestellter
- leitender Angestellter
- Leiter eines eigenständigen Unternehmenssegments
- Übernahme temporärer Führungsaufgaben
- sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

**14. Wie wird ihre Vergütung geregelt? (Mehrfachantworten möglich!)**

- Festgehalt
- Jahresgehalt
- Rahmenverträge
- Grundgehalt mit leistungsabhängigem Prämienanteil in Höhe von \_\_\_\_\_ %
- Provisionen
- erfolgsabhängige Vergütung
- ergebnisabhängige Vergütung
- schwankendes Einkommen je nach Auftragslage
- Honorar
- sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

**15. In welcher Form arbeiten Sie mit anderen Kollegen zusammen?  
(Mehrfachantworten möglich!)**

- Isolierte Einzelarbeit
- Arbeit im Raumverband (Arbeitsschritte eines jeden der Anwesenden sind weitgehend voneinander unabhängig)
- Bearbeitung einer Teilaufgabe innerhalb einer Auftragsabfolge (z.B. Montage eines Gerätes)
- Selbstregulative Arbeitsgruppe (Festlegung und Erfüllung einer gemeinsamen Aufgabe im Team)
- Abrufvereinbarungen (Rufbereitschaft, Arbeit auf Abruf)
- Projektbezogene, temporäre Zusammenarbeit
- sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

**16. Dauer des Beschäftigungsverhältnisses**

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis (d.h. in ihrem jetzigen Unternehmen)? Jahre: \_\_\_\_\_ Monate: \_\_\_\_\_

**17. Form des Arbeits- oder Dienstvertrages**

- befristeter Arbeitsvertrag
- unbefristeter Arbeitsvertrag
- Werk-/Honorarauftrag
- Leistungsvereinbarungen
- Zielerreichungsverträge
- sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

<b>ARBEITSZEITREGELUNGEN</b>
------------------------------

**18. Gibt es für Sie vertragliche Regelungen zur Arbeitszeit?**

- Vertraglich geregelte wöchentliche Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Stunden
- feste Schichtsysteme, Kernarbeitszeitregelungen
- keine vertragliche Regelung
- sonstige, nämlich \_\_\_\_\_

**19. Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich wöchentlich im Rahmen Ihrer Tätigkeit?** \_\_\_\_\_ Stunden (im Durchschnitt)

**20. Wie viele Stunden würden Sie gerne arbeiten?** \_\_\_\_\_ Stunden.

**21. In welchem zeitlichen Arbeitsrhythmus arbeiten Sie?**

	minimal	maximal	durchschnittlich
Tägliche Stundenzahl	Stunden	Stunden	Stunden
Wöchentliche Arbeitszeit	Stunden	Stunden	Stunden
Wochenendarbeit (Sa + So)	Stunden	Stunden	Stunden
Wöchentliche Arbeitstage	Tage	Tage	Tage

**22. Schätzen Sie ein, wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit Sie an welchen Arbeitsorten verbringen!**

	Prozent der Arbeitszeit
Fester Arbeitsplatz im Unternehmen	%
Arbeitsplatz zu Hause	%
Wechselnde Arbeitsorte innerhalb des Unternehmens	%
Arbeitsplatz beim Kunden	%
Unterwegs	%
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>

**23. Abhängigkeit vom Erwerbsverhältnis**

Manche Personen haben neben dem Arbeitseinkommen weitere Einnahmen, z.B. Mieteinnahmen, Zinseinkünfte, Stipendien, o.ä.

Bitte schätzen Sie ein, zu wie viel Prozent Sie Ihren Lebensunterhalt aus Ihrer Arbeitstätigkeit bestreiten! \_\_\_\_\_ %

**24. Sind Sie in einer Interessensvertretung organisiert, die sich für Ihre beruflichen Belange einsetzt (Gewerkschaft, Berufsverband etc.)?**

nein

ja, welche? \_\_\_\_\_

Von welchen Leistungen haben Sie bereits Gebrauch gemacht?

**Nun folgen einige Aussagen zu Ihrer Arbeitssituation. Kreuzen Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen Ihre derzeitige Tätigkeit charakterisieren!**

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

25. Man muss sich während der Arbeit ständig in neue Dinge einarbeiten.       1     2     3     4     5

26. Bei dieser Arbeit muss man auch in der Freizeit Fortbildung betreiben, um auf dem Laufenden zu sein.       1     2     3     4     5

27. Für Ergebnisse und Arbeitsabläufe trägt man die volle Verantwortung.       1     2     3     4     5

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

28. Bei dieser Arbeit muss man Dinge übernehmen, die nicht zum fachlichen Aufgabenbereich gehören (z.B. Software aufspielen o.ä.).

29. Meine Arbeit erfordert es, mehrmals im Jahr an Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

30. Es ist üblich, berufliche Belange in der Freizeit (nach Feierabend oder an Wochenenden) zu erledigen.

31. Man muss in der Lage sein, Aufträge/Projekte weitgehend selbstständig zu planen und zu organisieren (z.B. Budgetierung, Zeitplanung).

32. Bei dieser Arbeit ist es wichtig, sich selbstständig in Dinge einzuarbeiten.

33. Bei dieser Tätigkeit muss man Arbeitsaufgaben eigenständig, ohne Hilfe anderer, umsetzen können.

34. Man muss hier eigenverantwortlich Entscheidungen treffen können.

35. Meine Tätigkeit erfordert von mir eine Vielzahl verschiedener, komplexer Fähigkeiten mit hohen Anforderungen.

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

**36. Bei dieser Arbeit trägt man eine persönliche Verantwortung** **1 2 3 4 5**

... für sein Arbeitsergebnis,

... für die Erfüllung der Leistungsvorgaben (z. B. in der Abteilung),

... für die Einhaltung von Terminvorgaben,

... für Sachwerte,

... für die Gesundheit und Sicherheit anderer,

... für Gewinne und Verluste der Abteilung/ Firma.



fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
37. Man trägt das Kapitalrisiko für Investitionen und Verluste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Man muss auch außerhalb der Arbeitszeiten für Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden erreichbar sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Man muss mit Kunden arbeiten, die schwierig sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Man muss häufig Ärger und Unmut unterdrücken bzw. verbergen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Die Arbeit erfordert es, im Umgang mit Kunden Gefühle zu zeigen, die man eigentlich nicht hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Bei dieser Tätigkeit kann ich sicher sein, dass ich auch in Zukunft eine angemessene Aufgabe und Entlohnung bekomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Bei dieser Tätigkeit kann man nicht vorhersehen, welche Aufträge man in der nächsten Zeit erhalten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Zur Erledigung meiner Arbeit ist es nicht notwendig, Neues dazuzulernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Bei meiner Arbeit kann man einen Auftrag von A bis Z ausführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Bei meiner Arbeit weiss man, was am nächsten Tag zu tun ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Ich kann mein berufliches Fortkommen langfristig planen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Die Arbeit ist oft zerstückelt und man erledigt nur Teilaufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Bei dieser Arbeit ist vorhersehbar, welche Aufträge in der nächsten Zeit erledigt werden müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. Meine Arbeitsanforderungen sind klar umschrieben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Hier kann soviel Unvorhergesehenes passieren, dass man Probleme hat, Privates zu planen (z.B. Hausbau, Familie o.ä.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Bei meiner Arbeit ist klar, was es zu tun gibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Bei meiner Arbeit weiß man nie, welche Aufgabe/Aufträge man als nächstes erhalten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
55. Bei meiner Arbeit gibt es keine klaren Befugnisse und Verantwortungsbereiche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Der Vorgesetzte/Auftraggeber lässt es einen wissen, wie gut man seinen Auftrag erledigt hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Bei meiner Tätigkeit erkennt man am Ergebnis, ob die Leistung gut war oder nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Bei dieser Arbeit hat man mal zu viel und dann ungeplant gar nichts zu tun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Bei meiner Arbeit erhalte ich selten Lob für meine Leistungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Ich habe die Möglichkeit, angemessene Fortbildungen und Schulungen von meinem Arbeitgeber in Anspruch zu nehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Bei dieser Tätigkeit merkt man nicht, wie gut man seine Arbeit getan hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Bei meiner Arbeit kann man sich nicht sicher sein, ob man auch zukünftig seinen Lebensstandard halten kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Man muss sich sehr beeilen, um mit der Arbeit fertig zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Ich habe die Möglichkeit, betriebliche Vergünstigungen (Betriebsrente, etc.) zu erhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. Meine derzeitige finanzielle Situation bereitet mir keine Sorgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Bei meiner Arbeitsstelle ist jeder sich selbst der Nächste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. Das Gefühl, einmal zu wenig Geld zum Leben zu haben, bereitet mir schlaflose Nächte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Es gibt zwischenmenschliche Spannungen bei der Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. Bei meiner Tätigkeit macht man immer das gleiche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Man hat so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
--	--------------------------------	-------------------------	-----------------------	--------------------------------

1	2	3	4	5	
			1 2 3 4 5		
73. Es ist möglich, auch einmal Dinge dazwischen zu schieben, ohne mit der eigentlichen Arbeit in Verzug zu geraten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. Bei dieser Arbeit muss man viele Dinge auf einmal erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75. Es gibt hier nur wenige Möglichkeiten Neues zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76. Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77. Man hat die Möglichkeit, private Dinge auch in der Arbeitszeit abzuwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78. Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79. Man kann sich die Arbeitszeiten so gestalten, wie man es für richtig hält.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80. Ich habe die Möglichkeit, mich während meiner Arbeit in neue Arbeitsinhalte/Methoden einzuarbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81. Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82. Ich habe überhaupt keine Möglichkeit, persönliche Initiative oder ein persönliches Urteil in meine Arbeit einzubringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83. Man kann sich seine Arbeit selbst einteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84. Über meine Arbeitsgeschwindigkeit kann ich selbst bestimmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85. Man hat die Möglichkeit, sein Arbeitsfeld zu verändern oder seine Position zu wechseln, wenn sie einem nicht mehr zusagt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5
			1 2 3 4 5	

86. Ich bzw. unser Team entscheide/t.

... wie viele Arbeitsaufträge ich/wir annehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... welche Arbeitsmenge ich/wir in einem vorgegebenen Zeitraum bewältigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... welche Materialien oder Werkzeuge ich/wir einsetze/n, um den Auftrag zu erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
------------------------------------	-----------------------------	----------------------	--------------------	-----------------------------

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
----------	----------	----------	----------	----------

- |   |                       |                       |                       |                       |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|   | <b>1</b>              | <b>2</b>              | <b>3</b>              | <b>4</b>              | <b>5</b>              |
| <b>87.</b> Meine Arbeit belastet mein Familienleben nur wenig.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>88.</b> Die Balance zwischen Anstrengung und Erholung gelingt mir gut.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>89.</b> Ich übe mindestens ein Hobby aus, das mich ausgleicht und mir Spaß macht.                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>90.</b> Ich halte es für wichtig, mehr zu leisten als andere.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>91.</b> Andere finden, dass ich mehr arbeite als nötig.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>92.</b> Ich stelle keine großen Anforderungen an meine Arbeit.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>93.</b> Ein gewisses Maß an Wettbewerb kann nicht schaden.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <b>94.</b> Um mich erholen zu können, nehme ich mindestens einmal im Jahr einen längeren Urlaub (mind. 2 Wochen). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**95. Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre Ihres Lebens denken, worüber machen Sie sich Sorgen!**

<b>selten</b>	<b>ab und zu</b>	<b>oft</b>	<b>sehr häufig</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

- |  |                       |                       |                       |                       |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|  | <b>1</b>              | <b>2</b>              | <b>3</b>              | <b>4</b>              |
| ... dass ich ernsthaft erkranke.                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... dass mir wichtige Beziehungen zerbrechen.                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... dass ich meinen Lebensstandard nicht halten kann.                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... dass ich den Anforderungen meiner Arbeit nicht mehr gewachsen bin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... dass ich ohne Beschäftigung bin.                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... dass _____   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**96. Was tun Sie, um einen Ausgleich zur Arbeit zu finden und sich zu erholen?**

(z.B. Sport treiben, Ausspannen vorm Fernseher, mit Bekannten ein Glässchen trinken, Chats im Internet, etc.)

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**97. Wie sehr werden Sie von folgenden Personen aktiv unterstützt, so dass Sie es bei der Arbeit leichter haben?**

Gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig	nicht vorhanden				
1	2	3	4	5	0				
				1 2 3 4 5	0				
Ihre Vorgesetzten				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Arbeitskollegen				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihr(e) Lebenspartner(in)				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Bekannten/Freunde oder Verwandten				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**98. Wie sehr sind folgende Personen bereit, sich Ihre Probleme im beruflichen- und privaten Bereich anzuhören?**

gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig					
1	2	3	4	5					
					1 2 3 4 5 0				
Ihre Vorgesetzten				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Arbeitskollegen				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihr(e) Lebenspartner(in)				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Bekannten/Freunde oder Verwandten				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**99. Bitte beantworten Sie nun, wie Sie persönlich mit Arbeitsanforderungen und Belastungen umgehen! Kreuzen Sie bitte auf der Skala „Ich lehne das stark ab“ bis „Ich stimme dem stark zu“ Ihre jeweilige Einstellung zu der Behauptung an.**

Ich lehne das stark ab	Ich lehne das etwas ab	Ich stimme dem etwas zu	Ich stimme dem stark zu		
1	2	3	4		
				1 2 3 4	
Wenn ich merke, dass ich einen Termin nicht einhalten kann, werde ich hektisch.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mitunter so erregt, dass ich mich bremsen muss, um nicht überstürzt zu handeln.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neige dazu, überstürzt zu handeln, ohne alles ausreichend bedacht zu haben.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich von anderen gestört werde, reagiere ich hin und wieder unbeherrscht.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde leicht ungeduldig, wenn eine Sache nicht so recht vorangeht.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich einen Auftrag abarbeiten will, spielen Arbeitszeiten für mich keine Rolle.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lehne das stark ab	Ich lehne das etwas ab	Ich stimme dem etwas zu	Ich stimme dem stark zu		
1	2	3	4		

				1 2 3 4	
Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

zur Ruhe komme.

Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.

Zu Verabredungen bin ich pünktlich.

Ich organisiere mein Leben sorgfältig und gewissenhaft.

Wenn ich unter Zeitdruck stehe, bemühe ich mich, sorgfältig die nächsten Schritte zu planen.

Bevor ich eine größere Arbeit beginne, mache ich mir einen genauen Plan, wie ich alles bewältigen will.

Wenn es irgendwie möglich ist, versuche ich, eine Arbeit rechtzeitig zu erledigen, um noch Zeit für eventuelle Korrekturen zu haben.

In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.

Ich schlafe schlecht, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen.

Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.

Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.

Es fällt mir schwer, Zeit für persönliche Dinge (z. B. Friseur) zu finden.

Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, daß ich gut damit zurecht kommen werde.

Ich halte es für notwendig, dass man sich in jeder Situation in der Gewalt hat.

Auch wenn gerade viel los ist, nehme ich mir Zeit für Pausen und Gespräche mit Kollegen/Kunden etc.

Auch im Urlaub muss ich häufig an Probleme bei der Arbeit denken.

Ich streng mich oft bei meiner Arbeit so an, wie man es sicher nicht sein ganzes Leben durchhalten kann.

Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.

Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Wege, mich durchzusetzen.

Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.

Ich lehne das stark ab	Ich lehne das etwas ab	Ich stimme dem etwas zu	Ich stimme dem stark zu
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist

mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.

Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.

Für jedes Problem habe ich eine Lösung.

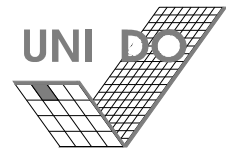
**100. Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden Sie mit bestimmten Aspekten Ihrer Arbeit sind!**

Sehr unzu- frieden	ein wenig unzufrieden	weder noch	ein wenig zufrieden	sehr zufrieden	unzutreffend für meine Tätigkeit			
1	2	3	4	5	0			
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
• Sicherheit Ihrer Verdienstmöglichkeiten			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Vergütung			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Möglichkeiten, sich durch die Arbeit weiterzubilden			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Arbeitskollegen, mit denen Sie zusammenarbeiten			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Behandlung durch Vorgesetzte/Auftraggeber			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Gefühl, durch Ihre Arbeit Wertvolles zu leisten			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Arbeitszeiten			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Möglichkeit, sich nach der Arbeit zu erholen			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Unabhängig arbeiten zu können			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Eine interessante Arbeit zu haben			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• etwas Sinnvolles zu tun			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Einfluss auf andere ausüben zu können			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Wir bedanken uns herzlich für Ihre Mitarbeit!*

**Bemerkungen:**

# UNIVERSITÄT DORTMUND



Fachbereich Gesellschaftswissenschaften,  
Philosophie und Theologie (14)

• **Zusatzstudiengang**

**Organisationspsychologie** •

*Lehrstuhl Prof. Dr. Dr. Kastner*

## **Universität Dortmund**

Lehrstuhl für Grundlagen und Theorien der

Organisationspsychologie

Prof. Dr. med. Dr. phil. M. Kastner

Emil-Figge-Str. 50

44227 Dortmund

## **Fragebogen für Selbstständige**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen des wissenschaftlichen Forschungsprojektes „Neue Selbstständigkeit in Organisationen“ führen wir eine Untersuchung durch, die sich mit der Arbeitssituation von Selbstständigen im Vergleich zu Angestellten in Dienstleistungsbereichen beschäftigt.

Befragung und Auswertung erfolgen anonym und unter strenger Beachtung des Datenschutzes. Das heißt, Ihre Daten gelangen nicht in die Hände Dritter und werden in anonymisierter Form ausgewertet.

Wir bitten Sie, den Fragebogen vollständig auszufüllen. Dazu benötigen Sie etwa 20 – 25 Minuten. Mit Ihrer Teilnahme an der Befragung leisten Sie einen wichtigen Beitrag, mehr Erkenntnisse über neue Arbeitsanforderungen und ihre Auswirkungen auf den Menschen zu gewinnen, die wir zur Erarbeitung angemessener Präventions- und Qualifizierungskonzepte dringend benötigen.

Da wir verschiedene Gruppen von Selbstständigen (Freiberufler, Unternehmer) befragen, kann es sein, dass die eine oder andere Frage auf Ihre Situation nicht ganz zutrifft. Beantworten sie dennoch alle, indem Sie das für Sie am ehesten Zutreffende ankreuzen.

Für zusätzliche Bemerkungen zur Umfrage oder einzelnen Fragen verwenden Sie bitte die letzte Seite mit der Überschrift „Bemerkung“.

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte telefonisch unter 0231-755 2839 an Frau Gerlmaier oder Frau Reick.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!



<b>ANGABEN ZUR PERSON</b>
---------------------------

1. **Geschlecht**       männlich  
                           weiblich
2. **Alter**            \_\_\_\_\_ Jahre
3. **Familienstand**     allein lebend             in fester Beziehung lebend

6. **Wie viele Kinder haben Sie?** \_\_\_\_\_

7. **Welche Schulbildung haben Sie (Mehrfachantworten möglich)?**

- keine abgeschlossene Schulbildung
- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- (Fach-) Abitur
- Studium an einer Fachakademie
- Fachhochschulabschluss
- Universitätsabschluss

6. **Welchen Beruf haben Sie erlernt?** \_\_\_\_\_

6a. **In welcher Branche sind Sie tätig?**

\_\_\_\_\_

7. **Welche Tätigkeit üben Sie gegenwärtig aus?**

\_\_\_\_\_

**Bitte geben Sie zusätzlich eine möglichst genaue Beschreibung ihrer Tätigkeit!**  
**(Z. B. freier Programmierer für Datenbank-Anwendungen im Bankgewerbe)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. **Wie wichtig waren folgende Maßnahmen zur Entwicklung Ihrer beruflichen Kompetenzen?**

	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
Schulbildung (Schule, Universität etc.)	--	-	0	+	++
Berufsausbildung	--	-	0	+	++
Praktika	--	-	0	+	++
Training on the job (Lernmöglichkeiten bei	--	-	0	+	++
Kurse in der Freizeit/Telelearning zum	--	-	0	+	++
Kongress-/Messebesuche in diesem Bereich	--	-	0	+	++
Fortbildungen, Seminare zum Thema: _____	--	-	0	+	++
Sonstiges: z.B. _____	--	-	0	+	++

*ANGABEN ZUM UNTERNEHMEN*

**9a. Bitte geben Sie an, in welchen Branchen Ihre aktuellen Kunden tätig sind, in welchen Bereichen Sie dort arbeiten und wie hoch Sie den Anteil des Auftragsvolumens pro Kunden einschätzen, für den Sie tätig sind.**

<b>Branche des Kunden:</b>	<b>Bereich</b>	<b>Auftragsmenge (%)</b>
<i>Beispiel: Maschinenbau</i>	<i>Beispiel: Produktionssteuerung</i>	<i>Beispiel: 20%</i>
<b>1.:</b>		
<b>2.:</b>		
<b>3.:</b>		
<b>4.:</b>		

**9b. Wie viele sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter haben Sie?** \_\_\_\_\_

**9c. Auf welche Weise erhalten Sie Aufträge von Ihren Kunden? (Mehrfachantworten möglich!)**

- vorherige abhängige Beschäftigung beim Kunden
- überwiegend Beteiligung an offizieller Ausschreibung
- persönliche/ geschäftliche Kontakte zu Geschäftsführern/Mitarbeitern des Kunden
- Anfrage des Kunden
- Vermittlung über andere Freiberufler/Unternehmer
- eigene Akquisition
- andere Gründe, nämlich \_\_\_\_\_

**13. Welchen Erwerbsstatus haben Sie?**

- Gewerbetreibender
- Freiberufler, überwiegend alleine arbeitend
- Freiberufler, überwiegend mit Kooperationspartner(n) arbeitend (Netzwerke, Sozietäten o. ä.)

**14. Wie wird Ihre Vergütung geregelt? (Mehrfachantworten möglich!)**

- Provisionen
- erfolgsabhängige Vergütung
- ergebnisabhängige Vergütung
- schwankendes Einkommen je nach Auftragslage
- Honorar
- sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

**15. In welcher Form arbeiten Sie mit Kunden bzw. mit den Mitarbeitern Ihrer Auftraggeber zur Erledigung der Aufgaben zusammen? (Mehrfachantworten möglich!)**

- Einzelarbeitsplatz im eigenen Unternehmen
- Selbstregulative Arbeitsgruppe (Festlegung und Erfüllung einer gemeinsamen Aufgabe im Team)
- Abrufvereinbarungen (Rufbereitschaft, Arbeit auf Abruf)
- Projektbezogene, temporäre Zusammenarbeit mit dem Kunden
- sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

**16. Seit wann üben Sie Ihre freiberufliche Tätigkeit aus bzw. existiert Ihre Firma?**  
\_\_\_\_\_ Jahre

**17. Form des Arbeits- oder Dienstvertrages**

- Werk-/Honorarauftrag
- Leistungsvereinbarungen
- Zielerreichungsverträge
- sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

<b>ARBEITSZEITREGELUNGEN</b>
------------------------------

**18. Gibt es für Sie Regelungen zur Arbeitszeit?**

- geregelte wöchentliche Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Stunden
- Kernarbeitszeitregelungen
- keine Regelung
- sonstige, nämlich \_\_\_\_\_

**19. Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich wöchentlich im Rahmen Ihrer Tätigkeit? \_\_\_\_\_ Stunden (im Durchschnitt)**

**20. Wie viele Stunden würden Sie gerne arbeiten? \_\_\_\_\_ Stunden.**

**21. In welchem zeitlichen Arbeitsrhythmus arbeiten Sie?**

	minimal	maximal	durchschnittlich
Tägliche Stundenzahl	Stunden	Stunden	Stunden
Wöchentliche Arbeitszeit	Stunden	Stunden	Stunden
Wochenendarbeit (Sa + So)	Stunden	Stunden	Stunden
Wöchentliche Arbeitstage	Tage	Tage	Tage

**22. Schätzen Sie, wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit Sie an welchen Arbeitsorten verbringen!**

	Prozent der Arbeitszeit
Fester Arbeitsplatz beim Kunden	%
Arbeitsplatz im eigenen Unternehmen bzw. zu Hause	%
Wechselnde Arbeitsorte beim Kunden	%
Unterwegs	%
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>

**23. Abhängigkeit vom Erwerbsverhältnis**

Manche Personen haben neben dem Arbeitseinkommen weitere Einnahmen, z.B. Mieteinnahmen, Zinseinkünfte, Stipendien, o.ä.

Bitte schätzen Sie ein, zu wie viel Prozent Sie Ihren Lebensunterhalt aus Ihrer Arbeitstätigkeit bestreiten! \_\_\_\_\_%

**24. Sind Sie in einer Interessensvertretung organisiert, die sich für Ihre beruflichen Belange einsetzt (IHK, Verband, Gewerkschaft, etc.)?**

- nein
- ja, welche? \_\_\_\_\_

Von welchen Leistungen haben Sie bereits Gebrauch gemacht?

---

**Nun folgen einige Aussagen zu Ihrer Arbeitssituation. Kreuzen Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen Ihre derzeitige Tätigkeit charakterisieren!**

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

- |   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 25. Man muss sich während der Arbeit ständig in neue Dinge einarbeiten.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Bei dieser Arbeit muss man auch in der Freizeit Fortbildung betreiben, um auf dem Laufenden zu sein.                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Für Ergebnisse und Arbeitsabläufe trägt man die volle Verantwortung.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Bei dieser Arbeit muss man Dinge übernehmen, die nichts mit fachlichen Qualifikation zu tun haben.                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29. Meine Arbeit erfordert es, mehrmals im Jahr an Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. Es ist üblich, berufliche Belange in der Freizeit (nach Feierabend oder an Wochenenden) zu erledigen.                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. Man muss in der Lage sein, Aufträge/Projekte weitgehend selbstständig zu planen und zu organisieren (z.B. Budgetierung, Zeitplanung). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. Bei dieser Arbeit ist es wichtig, sich selbstständig in Dinge einzuarbeiten.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. Bei dieser Tätigkeit muss man Arbeitsaufgaben eigenständig, ohne Hilfe anderer, umsetzen können.                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34. Man muss hier eigenverantwortlich Entscheidungen treffen können.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35. Meine Tätigkeit erfordert von mir eine Vielzahl verschiedener, komplexer Fähigkeiten mit hohen Anforderungen.                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

<b>36. Bei dieser Arbeit trägt man eine persönliche Verantwortung</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
... für sein Arbeitsergebnis,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... für die Erfüllung der Leistungsvorgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... für die Einhaltung von Terminvorgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... für Sachwerte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... für die Gesundheit und Sicherheit anderer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... für Gewinne und Verluste der Abteilung/ Firma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>37. Man trägt das Kapitalrisiko für Investitionen und Verluste.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>38. Man muss auch außerhalb der Arbeitszeiten für Kollegen oder Kunden erreichbar sein.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>39. Man muss mit Kunden arbeiten, die schwierig sind.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>40. Man muss häufig Ärger und Unmut unterdrücken bzw. verbergen.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>41. Die Arbeit erfordert es, im Umgang mit Kunden Gefühle zu zeigen, die man eigentlich nicht hat.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>42. Bei dieser Tätigkeit kann man sicher sein, dass man auch in Zukunft eine angemessenes Einkommen erzielt.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>43. Bei dieser Tätigkeit kann man nicht vorhersehen, welche Aufträge man in der nächsten Zeit erhalten wird.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>44. Zur Erledigung meiner Arbeit ist es nicht notwendig, Neues dazu zu lernen.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>45. Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>46. Bei meiner Arbeit kann man einen Auftrag von A bis Z ausführen.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>47. Bei meiner Arbeit weiss man, was am nächsten Tag zu tun ist.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>48. Ich kann mein berufliches Fortkommen langfristig planen.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>49. Die Arbeit ist oft zerstückelt und man erledigt nur Teilaufgaben.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	Manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

- |   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 50. Bei dieser Arbeit ist vorhersehbar, welche Aufträge in der nächsten Zeit erledigt werden müssen.                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 51. Meine Arbeitsanforderungen sind klar umschrieben.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 52. Hier kann soviel Unvorhergesehenes passieren, dass man Probleme hat, Privates zu planen (z.B. Hausbau, Familie o.ä.). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 53. Bei meiner Arbeit ist klar, was es zu tun gibt.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 54. Bei meiner Arbeit weiß man nie, welche Aufgaben man als nächstes erhalten wird.                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 55. Bei meiner Arbeit gibt es keine klaren Befugnisse und Verantwortungsbereiche.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 56. Der Kunde lässt es einen wissen, wie gut man seinen Auftrag erledigt hat.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 57. Bei meiner Tätigkeit erkennt man am Ergebnis, ob die Leistung gut war oder nicht.                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 58. Bei dieser Arbeit hat man mal zu viel und dann ungeplant gar nichts zu tun.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 59. Bei meiner Arbeit erhalte ich selten Lob für meine Leistungen.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 61. Bei dieser Tätigkeit merkt man nicht, wie gut man seine Arbeit getan hat.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 62. Bei meiner Arbeit kann man sich nicht sicher sein, ob man auch zukünftig seinen Lebensstandard halten kann.           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 63. Man muss sich sehr beeilen, um mit der Arbeit fertig zu werden.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 65. Meine derzeitige finanzielle Situation bereitet mir keine Sorgen.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 66. Hier ist jeder sich selbst der Nächste.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
67. Das Gefühl, einmal zu wenig Geld zum Leben zu haben, bereitet mir schlaflose Nächte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Es gibt zwischenmenschliche Spannungen bei der Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. Bei meiner Tätigkeit macht man immer das gleiche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Man hat so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73. Es ist möglich, auch einmal Dinge dazwischen zu schieben, ohne mit der eigentlichen Arbeit in Verzug zu geraten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. Bei dieser Arbeit muss man viele Dinge auf einmal erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75. Es gibt hier nur wenige Möglichkeiten Neues zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77. Man hat die Möglichkeit, private Dinge auch in der Arbeitszeit abzuwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79. Man kann sich die Arbeitszeiten so gestalten, wie man es für richtig hält.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80. Ich habe die Möglichkeit, mich während meiner Arbeit in neue Arbeitsinhalte/Methoden einzuarbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81. Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83. Man kann sich seine Arbeit selbst einteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84. Über meine Arbeitsgeschwindigkeit kann ich selbst bestimmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

1 2 3 4 5

### 86. Ich entscheide ...

- ... wie viele Arbeitsaufträge ich annehme.  1  2  3  4  5
- ... welche Arbeitsmengen ich/wir in einem vorgegebenen Zeitraum bewältige/n.  1  2  3  4  5
- ... welche Sachmittel (z. B. Software) ich/wir einsetze/n, um den Auftrag zu erledigen.  1  2  3  4  5

Fast nie trifft überhaupt nicht zu	selten trifft eher nicht zu	manchmal teils-teils	oft trifft eher zu	fast immer trifft völlig zu
1	2	3	4	5

1 2 3 4 5

87. Meine Arbeit belastet mein Familienleben nur wenig.  1  2  3  4  5
88. Die Balance zwischen Anstrengung und Erholung gelingt mir gut.  1  2  3  4  5
89. Ich übe mindestens ein Hobby aus, das mich ausgleicht und mir Spaß macht.  1  2  3  4  5
90. Ich halte es für wichtig, mehr zu leisten als andere.  1  2  3  4  5
91. Andere finden, dass ich mehr arbeite als nötig.  1  2  3  4  5
92. Ich stelle keine großen Anforderungen an meine Arbeit.  1  2  3  4  5
93. Ein gewisses Maß am Wettbewerb kann nicht schaden.  1  2  3  4  5
94. Um mich erholen zu können, nehme ich mindestens einmal im Jahr einen längeren Urlaub (mind. 2 Wochen).  1  2  3  4  5



**99. Wie sehr sind folgende Personen bereit, sich Ihre Probleme im beruflichen- und privaten Bereich anzuhören?**

gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig				
1	2	3	4	5	0			
			1	2	3	4	5	0
Ihre Kunden bzw. deren Mitarbeiter			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Mitarbeiter, Partner oder assoziierte Unternehmen/Freiberufler			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihr(e) Lebenspartner(in)			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Bekannten/Freunde oder Verwandten			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**99. Bitte beantworten Sie nun, wie Sie persönlich mit Arbeitsanforderungen und Belastungen umgehen! Kreuzen Sie bitte auf der Skala „Ich lehne das stark ab“ bis „Ich stimme dem stark zu“ Ihre jeweilige Einstellung zu der Behauptung an.**

Ich lehne das stark ab	Ich lehne das etwas ab	Ich stimme dem etwas zu	Ich stimme dem stark zu	
1	2	3	4	
				1 2 3 4
Wenn ich merke, dass ich einen Termin nicht einhalten kann, werde ich hektisch.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich bin mitunter so erregt, dass ich mich bremsen muss, um nicht überstürzt zu handeln.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich neige dazu, überstürzt zu handeln, ohne alles ausreichend bedacht zu haben.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wenn ich von anderen gestört werde, reagiere ich hin und wieder unbeherrscht.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich werde leicht ungeduldig, wenn eine Sache nicht so recht vorangeht.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wenn ich einen Auftrag abarbeiten will, spielen Arbeitszeiten für mich keine Rolle.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wenn es viel zu tun gibt, schränke ich Gespräche und Pausenzeiten ein, um mehr leisten zu können.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Zu Verabredungen bin ich pünktlich.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich organisiere mein Leben sorgfältig und gewissenhaft.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wenn ich unter Zeitdruck stehe, bemühe ich mich, sorgfältig die nächsten Schritte zu planen.				<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

- Bevor ich eine größere Arbeit beginne, mache ich mir einen genauen Plan, wie ich alles bewältigen will.
- Wenn es irgendwie möglich ist, versuche ich, eine Arbeit rechtzeitig zu erledigen, um noch Zeit für eventuelle Korrekturen zu haben.
- In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.
- Ich schlafe schlecht, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen.
- Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.
- Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.
- Es fällt mir schwer, Zeit für persönliche Dinge (z. B. Friseur) zu finden.
- Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, daß ich gut damit zurechtkommen werde.
- Ich halte es für notwendig, dass man sich in jeder Situation in der Gewalt hat.
- Auch wenn gerade viel los ist, nehme ich mir Zeit für Pausen und Gespräche mit Kollegen/Kunden etc.
- Auch im Urlaub muss ich häufig an Probleme bei der Arbeit denken.
- Ich strengte mich oft bei meiner Arbeit so an, wie man es sicher nicht sein ganzes Leben durchhalten kann.
- Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.
- Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Wege, mich durchzusetzen.
- Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.
- Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.
- Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.
- Für jedes Problem habe ich eine Lösung.

**100. Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden Sie mit bestimmten Aspekten Ihrer Arbeit sind!**

sehr unzu- frieden	ein wenig unzufrieden	weder noch	ein wenig zufrieden	sehr zufrieden	unzutreffend für meine Tätigkeit			
1	2	3	4	5	0			
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
• Sicherheit Ihrer Verdienstmöglichkeiten			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Vergütung			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Möglichkeiten, sich durch die Arbeit weiterzubilden			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Kollegen, mit denen Sie zusammenarbeiten			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Behandlung durch Kunden			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Gefühl, durch Ihre Arbeit Wertvolles zu leisten			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Arbeitszeiten			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Möglichkeit, sich nach der Arbeit zu erholen			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Unabhängig arbeiten zu können			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• eine interessante Arbeit zu haben			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• etwas Sinnvolles zu tun			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Einfluss auf andere ausüben zu können			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Wir bedanken uns herzlich für Ihre Mitarbeit!*

**Bemerkungen:**

## Anhang 2

**Angaben zur Gesamtstichprobe und zu den Teilstichproben**

	<b>Teilstichprobe Intrapreneure</b>	<b>Teilstichprobe administrative Mitarbeiter</b>	<b>Teilstichprobe Freelancer</b>	<b>Gesamtstich- Probe</b>
<b>Geschlecht</b>				
Männlich	77,4% (65)	85,4% (12)	80,0% (10)	81,0% (87)
Weiblich	22,6% (19)	14,6% (12)	20,0% (10)	19,0% (41)
<i>Alter</i>				
20-29 Jahre	11,9% (10)	2,4% (02)	41,8% (23)	15,5% (35)
30-39 Jahre	52,4% (44)	32,5% (27)	38,2% (21)	42,0% (92)
40-49 Jahre	26,2% (22)	31,3% (26)	18,2% (10)	26,0% (58)
50-59 Jahre	8,3% (7)	31,3% (26)		15,1% (33)
60 Jahre und älter	1,2% (01)	2,4% (02)	1,8% (01)	1,4% (04)
<i>Familienstand</i>				
Allein	19,5% (16)	17,3% (14)	35,3% (18)	22,4% (48)
Feste Beziehung	80,5% (66)	82,7% (67)	64,7% (33)	77,6% (166)
<i>Schulbildung</i>				
Keinen Abschluss			4,0 % (02)	0,9% (02)
Hauptschulabschluss	1,2% (01)	18,3% (15)	4,0% (02)	8,3% (18)
Realschulabschluss	4,8% (04)	22,0% (18)	32,0% (16)	17,6% (38)
(Fach-)Abitur	19,0% (16)	26,8% (22)	14,0% (07)	20,8% (45)
Studium an Fachakademie	4,8% (04)	3,7% (03)	20,0% (10)	7,9% (17)
Fachhochschulabschluss	25,0% (21)	11,0% (9)	22% (11)	19,0% (41)
Universitätsabschluss	45,2% (38)	18,3% (15)	4,0% (02)	25,5% (55)
<i>Zuordnung Beruf</i>				
Kein Beruf	3,9% (03)	1,4% (01)	10,6% (05)	4,6% (09)
IT-Ausbildung (FH/U)	27,3% (21)	4,1% (03)	10,6% (05)	14,7% (29)
IT-Ausbildung (Lehre)	14,3% (11)	20,5% (15)	2,1% (01)	13,7% (27)
IT-Ausbildung (Lehre)	14,3% (11)	20,5% (15)	2,1% (01)	13,7% (27)
Kaufmännischer Beruf	13,0% (10)	41,1% (30)	27,7% (13)	26,9% (53)
Kaufmännischer Beruf	13,0% (10)	41,1% (30)	27,7% (13)	26,9% (53)
Technisch-handwerkl. Beruf	11,7% (09)	24,7% (18)	23,4% (11)	19,3% (38)
Technisch-handwerkl. Beruf	11,7% (09)	24,7% (18)	23,4% (11)	19,3% (38)
Ingenieurwissenschaftler	15,6% (12)	1,4% (01)	8,5% (04)	8,6% (17)
Ingenieurwissenschaftler	15,6% (12)	1,4% (01)	8,5% (04)	8,6% (17)

Naturwissenschaftler	5,2% (04)	4,1% (03)	2,1% (01)	4,1% (08)
Betriebswirtschaftler	3,9% (03)	1,4% (01)		2,0% (04)
Geisteswissenschaftler	5,2% (04)	1,4% (01)	14,9% (07)	6,1% (12)

	<b>Teilstichprobe Intrapreneure</b>	<b>Teilstichprobe administrative Mitarbeiter</b>	<b>Teilstichprobe Freelancer</b>	<b>Gesamtstich- probe</b>
<b>Tätigkeitsfeld</b>				
Entwicklung/Programmierung	62,8% (54)	13,3% (11)	40,0% (22)	38,8% (87)
Integration/Training (SAP)	17,4% (15)	1,2% (01)	12,7% (07)	10,3% (23)
IT-Service/Operating		84,3% (70)	5,5% (03)	32,6% (73)
Projektmanagement	5,8% (05)	1,2% (01)	3,6% (02)	3,6% (08)
Consulting	12,8% (11)		12,7% (07)	8,0% (18)
Webdesign	1,2% (01)		25,5% (14)	6,7% (15)
<i>Dauer Betriebszugehörigkeit/</i>	16,72	10,95	3,82	
<i>Selbstständigkeit</i>	(0,4-38) Jahre	(1-33) Jahre	(0,5-12) Jahre	
<i>Umfang Berufstätigkeit</i>				
Vollzeit > 35 h	91,7% (77)	91,5% (75)	84,0% (42)	89,8%(194)
Teilzeit < 35 h	8,3% (07)	8,5% (07)	16,0% (08)	10,2%(22)
<i>Vergütungsregelungen</i>				
Festgehalt	76% (65)	90,4% (75)		
Rahmenverträge	2,3% (02)	4,8% (04)		
Erfolgsabhängige	17,4% (15)	9,6% (08)		
<i>Vergütungsanteile/Provisionen</i>				
<i>Arbeitszeitregelungen</i>				
Vertraglich geregelte wöchentliche Arbeitszeit	97,7%(84)	78,3% (65)		
Schichtsysteme	0,9% (01)	18,1% (15)		
Sonstiges (Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten)		4,1% (04)		

## Anhang 3

## Ergebnisse der zweifaktoriellen Kovarianzanalyse für die Anforderungsvariablen

Unabhängige Variablen	ABHÄNGIGE VARIABLE	df	F	P	Eta
<b>Geschlecht</b>	Entgrenzungserfordernis	1	1,441	,231	,007
	Selbstreg.-Anforderungen	1	,453	,502	,002
	Verantwortlichkeit	1	1,118	,292	,006
	Emotionale Anforderungen	1	,013	,910	,000
	AZ.-Volumen	1	3,584	,060	,018
	Arbeitsdruck	1	,001	,977	,000
	Mobilitätserfordernis	1	1,233	,268	,006
	Leistungsmotivation	1	,908	,342	,005
	Planungsambitionen	1	1,258	,263	,006
<b>Alter</b>	Entgrenzungserfordernis	1	3,671	,057	,018
	Selbstreg.-Anforderungen	1	,634	,427	,003
	Verantwortlichkeit	1	3,306	,071	,016
	Emotionale Anforderungen	1	1,568	,212	,008
	AZ.-Volumen	1	,034	,854	,000
	Arbeitsdruck	1	3,312	,070	,016
	Mobilitätserfordernis	1	,015	,904	,000
	Leistungsmotivation	1	,050	,822	,000
	Planungsambitionen	1	,001	,978	,000
<b>Sport</b>	Entgrenzungserfordernis	1	,120	,729	,001
	Selbstreg.-Anforderungen	1	,001	,974	,000
	Verantwortlichkeit	1	,910	,341	,005
	Emotionale Anforderungen	1	1,852	,175	,009
	AZ.-Volumen	1	,266	,606	,001
	Arbeitsdruck	1	,023	,881	,000
	Mobilitätserfordernis	1	,004	,947	,000
	Leistungsmotivation	1	4,088	,045	,020
	Planungsambitionen	1	2,220	,138	,011
<b>Haupteffekt „Gruppe“</b>	Entgrenzungserfordernis	2	37,169	,000	,272
	Selbstreg.-Anforderungen	2	17,177	,000	,147
	Verantwortlichkeit	2	26,561	,000	,211
	Emotionale Anforderungen	2	,093	,911	,001
	AZ.-Volumen	2	7,684	,001	,072
	Arbeitsdruck	2	5,503	,005	,052
	Mobilitätserfordernis	2	26,823	,000	,212
	Leistungsmotivation	2	11,985	,000	,108
	Planungsambitionen	2	3,201	,043	,031
<b>Haupteffekt „Wohlbefinden“</b>	Entgrenzungserfordernis	1	8,542	,004	,041
	Selbstreg.-Anforderungen	1	,904	,343	,005
	Verantwortlichkeit	1	1,602	,207	,008
	Emotionale Anforderungen	1	20,437	,000	,093
	AZ.-Volumen	1	1,989	,160	,010
	Arbeitsdruck	1	39,421	,000	,165
	Mobilitätserfordernis	1	,061	,805	,000
	Leistungsmotivation	1	,244	,622	,001
	Planungsambitionen	1	8,019	,005	,039



<b>WW „Gruppe“ x Wohlbefinden</b>	Entgrenzungserfordernis	2	,190	,827	,002
	Selbstreg.-Anforderungen	2	2,136	,121	,021
	Verantwortlichkeit	2	,966	,382	,010
	Emotionale Anforderungen	2	2,571	,079	,025
	AZ.-Volumen	2	,011	,989	,000
	Arbeitsdruck	2	,282	,754	,003
	Mobilitätserfordernis	2	3,662	,027	,035
	Leistungsmotivation	2	,068	,934	,001
	Planungsambitionen	2	1,207	,301	,012
df total: 208					

## Ergebnisse der zweifaktoriellen Kovarianzanalyse für die Ressourcen-/Puffervariablen

Unabhängige Variablen	ABHÄNGIGE VARIABLE	df	F	p	Eta
<b>Geschlecht</b>	Ganzheitlichkeit	1	,151	,698	,001
	Transparenz	1	,132	,716	,001
	Planbarkeit	1	,004	,948	,000
	Rückmeldung	1	,157	,692	,001
	Lernmöglichkeiten	1	,000	,984	,000
	Selbstwirksamkeit	1	,389	,534	,002
	Handlungsspielraum	1	,159	,690	,001
	Soziale Ressourcen	1	,041	,840	,000
	Ökonomische Sicherheit	1	,215	,644	,001
	<b>Alter</b>	Ganzheitlichkeit	1	6,841	,010
Transparenz		1	4,369	,038	,022
Planbarkeit		1	8,006	,005	,039
Rückmeldung		1	,332	,565	,002
Lernmöglichkeiten		1	4,539	,034	,022
Selbstwirksamkeit		1	,715	,399	,004
Handlungsspielraum		1	3,824	,052	,019
Soziale Ressourcen		1	6,722	,010	,033
Ökonomische Sicherheit		1	1,005	,317	,005
<b>Sport</b>		Ganzheitlichkeit	1	1,160	,283
	Transparenz	1	,028	,868	,000
	Planbarkeit	1	,407	,524	,002
	Rückmeldung	1	,120	,729	,001
	Lernmöglichkeiten	1	3,276	,072	,016
	Selbstwirksamkeit	1	,577	,448	,003
	Handlungsspielraum	1	,041	,840	,000
	Soziale Ressourcen	1	1,371	,243	,007
	Ökonomische Sicherheit	1	,173	,678	,001
	<b>Haupteffekt „Gruppe“</b>	Ganzheitlichkeit	2	7,420	,001
Transparenz		2	8,690	,000	,081
Planbarkeit		2	,548	,579	,006
Rückmeldung		2	18,196	,000	,155
Lernmöglichkeiten		2	3,453	,034	,034
Selbstwirksamkeit		2	10,595	,000	,097
Handlungsspielraum		2	38,607	,000	,281
Soziale Ressourcen		2	6,662	,002	,063
Ökonomische Sicherheit		2	1,973	,142	,020
<b>Haupteffekt „Wohlbefinden“</b>		Ganzheitlichkeit	1	3,884	,050
	Transparenz	1	13,555	,000	,064
	Planbarkeit	1	15,677	,000	,073
	Rückmeldung	1	6,436	,012	,031
	Lernmöglichkeiten	1	1,095	,297	,005
	Selbstwirksamkeit	1	14,984	,000	,070
	Handlungsspielraum	1	4,146	,043	,021
	Soziale Ressourcen	1	8,086	,005	,039
	Ökonomische Sicherheit				

		1	8,437	,004	,041
		1	15,318	,000	,072
<b>WW „Gruppe“ x Wohlbefinden</b>	Ganzheitlichkeit	2	,366	,694	,004
	Transparenz	2	,486	,616	,005
	Planbarkeit	2	,066	,936	,001
	Rückmeldung	2	,766	,466	,008
	Lernmöglichkeiten	2	,228	,796	,002
	Selbstwirksamkeit	2	,432	,650	,004
	Handlungsspielraum	2	,245	,783	,002
	Zeitspielraum	2	1,976	,141	,020
	Soziale Ressourcen	2	,003	,997	,000
	Ökonomische Sicherheit	2	1,289	,278	,013
	df total: 206				