

**Risiken und Chancen
moderner Dienstleistungen in
neuen Arbeits- und Organisationsformen.**

Ein Vergleich von Arbeitsbedingungen
in der Pharma-, Medien- und Beraterbranche anhand einer
multidimensionalen Anforderungs- und Ressourcenanalyse
unter Berücksichtigung der Angestellten/Freiberufler Thematik

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Philosophie

Fakultät 14 der Universität Dortmund

vorgelegt von

Türkan Ayan

aus Yenice (Türkei)

Referent: Prof. Dr. Dr. Michael Kastner (Universität Dortmund)

Koreferent: Assoc. Prof. Dr. Joachim Vogt (Universität Kopenhagen)

Dortmund, im Mai 2006

Meinen Großmüttern gewidmet

Danksagung

Die vorliegende Arbeit wurde betreut von Herrn Prof. Dr. Dr. Michael Kastner, dem ich für die Möglichkeit zur Promotion sehr dankbar bin. Herr Assoc. Prof. Dr. Joachim Vogt übernahm freundlicherweise das Koreferat. Beiden Professoren danke ich darüber hinaus für die Durchsicht meiner Arbeit, die hilfreichen fachlichen Anregungen und konstruktive Kritik.

Die dieser Arbeit zugrunde liegenden Daten wurden im Rahmen des Verbundvorhabens „Neue Selbstständigkeit in Organisationen“ (NestO) erhoben, die mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wurden. Namentlich möchte ich mich bei Frau Ilona Kopp und Herrn Dr. Volker Schütte für die Drittmittelförderung bedanken.

Mein weiterer Dank gilt den an der Studie beteiligten Unternehmen, insbesondere den Entscheidungsträgern und befragten Mitarbeitern für ihre freundliche Kooperation.

Nicht zuletzt danke ich meinem Mann Steve Ayan für das Gegenlesen des Manuskripts, seine Geduld und Unterstützung während meines Promotionsvorhabens.

Zusammenfassung

Globalisierte Arbeitsverhältnisse weisen in unterschiedlicher Hinsicht veränderte Merkmale auf, die sich im Rahmen teils alter und teils neuer Arbeits- und Organisationsformen wieder finden. Während sich alte Arbeits- und Organisationsformen noch eher durch dauerhafte Arbeitsverhältnisse mit antizipierbaren Aufgabeninhalten und -volumina auszeichnen, sind neue Formen eher durch atypische Arbeitsverhältnisse beschrieben, die in verschiedenen Ausprägungsgraden vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen. Ein Flexibilisierungsdruck durch Anpassung an wechselnde Aufgaben und Arbeitsvolumina stellt hier ein zentrales Merkmal dar. Es ist anzunehmen, dass die verschärften Rahmenbedingungen, in denen Erwerbstätige agieren, eine erhöhte Anpassungsleistung mit Folgen für das psychische Befinden erfordern. Handlungen sind dementsprechend nicht kontextfrei zu werten, sondern erfolgen stets in Situationen, die durch Settingeinflüsse sowie Personenvariablen determiniert werden. In diesem Zusammenhang stellt psychische Gesundheit bzw. Wohlbefinden eine plastische Größe dar, die gleichermaßen Voraussetzung und Ergebnis einer kontinuierlichen Auseinandersetzung des Arbeitnehmers mit seinem Betriebssetting ist. Um hier ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben sowie ein funktionales Anforderungs- und Beanspruchungsprofil am Arbeitsplatz zu gewährleisten, wird die Optimierung langfristiger Balanceprozesse als entscheidende Einflussgröße für eine erfolgreiche Anpassung an veränderte Arbeitswelten gesehen (Kastner, 2004).

In Anlehnung an das Work-Life-Balance-Modell von Kastner (2004) wurde die Ausprägung von Anforderungen und Ressourcen in verschiedenen Berufsgruppen der Dienstleistungsbranche unter Berücksichtigung des Erwerbsstatus und soziodemografischer Faktoren sowie vor dem theoretischen Hintergrund veränderter Arbeits- und Organisationsformen erfasst und der Einfluss dieser Parameter auf das Wohlbefinden analysiert. Hierfür wurden 290 Erwerbstätige befragt, die sich aus Mitarbeitern im Pharmaaußendienst (N=142), Beratern/Trainern (N=95) und Medienschaffenden (N=53) zusammensetzten. Zudem konnte zwischen angestellten Mitarbeiter (N=198) und Freiberuflern (N=92) unterschieden werden.

Der eingesetzte Fragebogen wurde im Rahmen des Verbundprojektes „NestO“ (Neue Selbstständigkeit in Organisationen) entwickelt. Unter Einbeziehung von Ressourcenindikatoren sollte keine rein pathogene Bestandsaufnahme der Arbeitssituation erfolgen, sondern vielmehr ein multimodales Modell des Arbeitskontextes repräsentiert werden. Der Fragebogen umfasst in seiner Ursprungsform 24 Skalen, die jeweils den Dimensionen „Anforderungen“ und „Ressourcen“ sowie „Wohlbefinden“ zuzuordnen sind. Aufgrund der unterschiedlichen Skalenniveaus und zum Zwecke der klassifizierenden Datenreduktion wurde je Dimension eine Faktorenanalyse (Hauptkomponentenmethode) durchgeführt, mit deren Hilfe z-standardisierte Metafaktoren extrahiert werden konnten. Nachfolgend konnten jeweils drei Anforderungskomplexe („Grad der Selbstständigkeit“, „Kontrollverlust“, „Umgang mit Ansprü-

chen“) und Ressourcenkomplexe („Ganzheitlichkeit der Arbeit“, „Grad der Sicherheit“, „Kompetenzförderung“) sowie ein Metafaktor Wohlbefinden für die Zusammenhangs- wie Unterschiedsanalysen verwendet werden. Hierbei wurden Anforderungs- und Ressourcenmerkmale als unabhängige Variable nach ihrem Einfluss auf das Wohlbefinden (abhängige Variable) analysiert. Diese dienten auch als abhängige Variable bei der Testung von Unterschieden in Abhängigkeit zur Berufsgruppe, dem Erwerbsstatus sowie soziodemografischer Faktoren.

Im Hinblick auf den Metafaktor Wohlbefinden liegen bedeutsame Unterschiede zwischen den Berufsgruppen, jedoch nicht in Bezug auf den Erwerbsstatus vor: Pharmamitarbeiter und Berater/ Trainer weisen signifikant höhere Wohlbefindenswerte auf als Medienschaffende, wobei sich erstere nicht voneinander unterscheiden. In einer Kovarianzanalyse konnte mit dem Anforderungskomplex „Kontrollverlust“ der stärkste Einfluss auf das Metawohlbefinden ermittelt werden. Dieser Anforderungskomplex, der sich durch den Verlust der Kontrolle über quantitative wie qualitative Arbeitsaspekte sowie psychomentele Steuerung in Form von Ungeduld und Planungsambitionen auszeichnet, ist unter den Medienschaffenden am höchsten ausgeprägt. Hierbei spielen Drittvariablen eine Rolle: Medienschaffende weisen ein ungünstiges soziodemografisches Profil auf (höchster Anteil an Singles, jüngeren Mitarbeitern und Kinderlosen), das – gekoppelt mit ungünstigen strukturellen Faktoren wie kurzer Beschäftigungsdauer – das Erleben von „Kontrollverlust“ begünstigt.

Die hier definierten Ressourcenkomplexe weisen je nach Wechselwirkung mit soziodemografischen und strukturellen Faktoren Eigenschaften als Ressourcen bzw. als Anforderungspuffer auf – wie bei Kastner (2004) postuliert: Unter den Medienschaffenden profitieren die verpartnerten Befragten von eben diesem Puffer. Zudem wirkt „Anstellung“ beeinträchtigungsmildernd, in Bezug auf niedrige Ausprägungen von Ressourcenkomplex 2 („Grad der Sicherheit“). In der Gruppe der Berater/ Trainer weist der Angestelltenstatus in Kombination mit Alter katalytische Wohlbefindenseffekte auf. Eine das Wohlbefinden steigernde Wirkung ist ebenso durch hohe Ausprägungen in Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) zu erzielen. Bei den Pharmamitarbeitern sind Puffereffekte über Ressourcenkomplex 2 und 3 als auch über komplizierte Wechselwirkungen von Partnerschaft und Angestelltenstatus mit Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) und Ressourcenkomplex 1 („Ganzheitlichkeit der Arbeit“) sowie Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) zu erzielen.

Abschließend bleibt festzustellen, dass Wohlbefinden unter verschärften Marktbedingungen durch das Vorliegen salutogener Anforderungs-/ Ressourcenprofile begünstigt wird. In Wechselwirkung mit soziodemografischen und strukturellen Faktoren können ungünstige Belastungskonstellationen durch Puffer abgefedert werden. Diese Puffereffekte entfalten sich in einzelnen Parametern sowohl berufsgruppenübergreifend als auch berufsgruppenspezifisch.

1. Einleitung	15
1.1 Globale Entwicklungen in der Marktwirtschaft	15
1.1.1 Internationalisierung und Globalisierung	15
1.1.2 Einflussfaktoren und Auswirkungen auf den Welthandel.....	17
1.2 Bestimmung und Abgrenzung des Begriffs „Dienstleistung“	19
1.2.1 Dienstleistung – Was ist das?.....	19
1.2.2 Tertiarisierungsprozess	22
1.3 Wandel von Unternehmensstrukturen	26
1.3.1 Restrukturierung der Unternehmensorganisation.....	26
1.3.2 Ökonomische Dezentralisierung.....	30
1.3.3 Varianten an Flexibilisierungsstrategien in Unternehmen	32
1.4 Wirkmechanismen betrieblicher Modernisierung	35
1.4.1 Neuer Herrschaftsmodus.....	35
1.4.2 Psychologische Wirkmechanismen	37
1.4.3 Genese neuer Arbeitstypen und Arbeitsorganisationen	39
1.4.3.1 Arbeitskraftunternehmer	39
1.4.3.2 Intrapreneurship.....	41
1.4.3.3 Grundtypen neuer Arbeitsorganisation	42
1.5 Wandel der Beschäftigungsverhältnisse	45
1.5.1 Das Normalarbeitsverhältnis als Arbeitsregime.....	45
1.5.2 Formwandel des Normalarbeitsverhältnisses.....	49
1.5.3 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	52
1.5.3.1 Beschäftigungsform: Teilzeitarbeit.....	55
1.5.3.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	56
1.5.3.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse	57
1.5.3.4 Beschäftigungsform: Leiharbeit	58
1.5.3.5 Erwerbssstatus: Selbstständige, Freiberufler	59
1.5.4 Wandel der Arbeitsformen	60
1.5.4.1 Telekooperationsformen	60
1.5.4.2 Kooperationsorientierte Arbeitsformen	62
1.5.5 Formwandel des Zeitregimes	64
1.5.5.1 Ökonomisierung der Zeit	64
1.5.5.2 Neue Arbeitszeitsysteme	65
1.5.5.2.1 Arbeitszeitkonten	67
1.5.5.2.2 Vertrauensarbeitszeit.....	68

1.5.6 Zwischenfazit zum Wandel der Beschäftigungsverhältnisse	70
2. Quantitative und qualitative Befunde der Forschung.....	76
2.1 Befunde: Sozio-psychologische Auswirkungen veränderter Arbeitswelten.....	76
2.1.1 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	76
2.1.2 Telekooperationsformen	77
2.1.3 Arbeitszeitsysteme.....	80
2.1.4 Lernaspekte	81
2.1.5 Lebensführung.....	82
2.1.6 Verkehrssicherheit	83
3. Belastung, Beanspruchung, Ressourcen: Standards in der Arbeitspsychologie ...	84
3.1 Einleitung	84
3.2 Zum Begriff der Belastung und Beanspruchung	86
3.2.1 Begriffseinführung.....	86
3.2.2 Ebene der Belastungs- bzw. Stressorbedingungen.....	87
3.2.3 Ebene der Beanspruchung bzw. Bewältigungsmöglichkeiten	90
3.2.4 Ebene der Beanspruchungsfolgen	93
3.2.4.1 Fehlbeanspruchung aufgrund von Fehlanforderungen.....	94
3.3 Zum Begriff der Ressource	96
3.4 Resümee	99
4. Theoretische Modelle.....	101
4.1 Stressforschung: Grundkonzepte	103
4.1.1 Physiologische Konzepte.....	103
4.1.2 Psychologische Konzepte: Transaktionales Stressmodell	105
4.2 Arbeitsplatzforschung: Grundkonzepte.....	108
4.3 Ressourcenorientierte Konzepte	112
5. Ableitung des Untersuchungsvorhabens	116
6. Hypothesen und Fragestellungen der Untersuchung.....	119
7. Methodisches Vorgehen	121
7.1 Versuchsplan.....	121
7.2 Operationalisierung der Variablen.....	122
7.3 Operationalisierung des WLB-Modells	123
7.3.1 Material: Fragebogen.....	123
7.3.2 Inhalt des Fragebogens	124
7.3.3 Skalen und Itemzuordnung.....	125
7.4 Stichprobenbeschreibung.....	129

7.4.1	Beschreibung anhand der Tätigkeitsschwerpunkte	129
7.4.2	Beschreibung anhand soziodemografischer Parameter	131
7.4.3	Zusammenfassend: Verteilung der Stichprobe anhand struktureller Merkmale ...	133
7.5	Untersuchungsphasen und -durchführung	133
7.6	Auswertungsmethoden	134
8.	Ergebnisse	136
8.1	Gütekriterien des Erhebungsinstruments	136
8.2	Erfüllung der Gütekriterien.....	137
8.2.1	Reliabilitätsanalyse: Cronbachs Alpha und Trennschärfekoeffizient	137
8.2.2	Überprüfung der differenziellen Reliabilität.....	138
8.2.3	Re-Test-Reliabilität des Instruments.....	141
8.2.4	Ermittlung der inhaltlichen Validität.....	141
8.3	Ergebnisse der Interkorrelationen.....	142
8.3.1	Interkorrelationen der Metadimensionen	143
8.3.2	Interkorrelationen der abhängigen und unabhängigen Skalen	145
8.4	Ergebnisdarstellung der soziodemografischen Daten	147
8.4.1	Soziodemografische Daten über die Gesamtstichprobe	147
8.4.2	Soziodemografische Daten nach formal-strukturellen Aspekten	154
8.4.2.1	Arbeits- und Organisationsform	154
8.4.2.2	Erwerbsstatus	155
8.5	Ergebnisse hinsichtlich der inhaltlich-theoretischen Fragestellung	158
8.5.1	Darstellung der Skalen-Mittelwerte	158
8.5.1.1	Mittelwertvergleiche der unabhängigen Variablen.....	160
8.5.2	Datenreduktion: Bildung von Metafaktoren.....	162
8.5.2.1	Metafaktor: Wohlbefinden.....	162
8.5.2.2	Metafaktor: Anforderungen	164
8.5.2.3	Metafaktor: Ressourcen.....	165
8.5.3	Mittelwertvergleich der standardisierten Metafaktoren	167
8.5.3.1	Gruppenvergleiche zum Metawohlbefinden	169
8.5.3.2	Gruppenvergleiche in den Anforderungs- und Ressourcenkomplexen	171
8.5.3.2.1	Anforderungskomplexe	171
8.5.3.2.2	Ressourcenkomplexe	175
8.5.3.3	Zusammenfassung zu den Mittelwertvergleichen.....	179
8.5.4	Ergebnisse der univariaten Kovarianzanalyse.....	182
8.5.4.1	Erklärungsmodelle zu den Ergebnissen der Kovarianzanalyse.....	183
8.5.4.1.1	Haupteffekte	183

8.5.4.1.2	Zusammenfassung zu den Haupteffekten	186
8.5.4.1.3	Wechselwirkungen.....	187
8.5.4.1.3.1	A: „Beruf*Erwerbsstatus*Familienstand*Anf_K3*Res_K1“	188
8.5.4.1.3.2	B: „Beruf*Erwerbsstatus*Familienstand*Anf_K3*Res_K3*“	191
9.	DISKUSSION	195
9.1.	Testtheoretische Gütekriterien	195
9.1.1	Objektivität	195
9.1.2	Reliabilität	196
9.1.3	Validität	196
9.1.4	Stichprobenzusammensetzung	197
9.1.5	Querschnittsdesign	198
9.2	Anforderungs-/Ressourcenprofile der Berufsgruppen	198
9.2.1	Vorliegende Anforderungs-/Ressourcenprofile nach Berufsgruppen getrennt	199
9.2.2	Einfluss von Drittvariablen auf die Anforderungs- und Ressourcenkomplexe	202
9.2.3	Einfluss der Anforderungs-/ Ressourcenkomplexe auf Wohlbefinden.....	204
9.2.4	Weitere Katalysator- und Puffereffekte auf Wohlbefinden.....	208
9.2.5	Fazit zu den Ergebnissen	210
9.3	Ressourcenoptimierung: Organisationsentwicklung und PE-Maßnahmen	212
9.4	Schlussbemerkung	214
10.	Literaturverzeichnis	216

Anhang 1: Fragebogen zur Einschätzung der Arbeitsplatzsituation durch den Arbeitnehmer

Anhang 2: Teilstandardisierter Interviewleitfaden

Anhang 3: Rohtabellen der Korrelationsberechnungen

Anhang 4: Rohtabellen der Skalen-Mittelwertvergleiche

Anhang 5: Rohtabellen zu den Metafaktoren

Anhang 6: Rohtabellen der Gruppenvergleiche zum Metawohlbefinden

Anhang 7: Rohtabellen der Gruppenvergleiche: Anforderungs-/ Ressourcenkomplexe

Anhang 8: Rohtabellen der Gruppenvergleiche: Anforderungskomplex 2

Anhang 9: Rohtabellen zu den Wechselwirkungen

Anhang 10: Rohtabellen zu den Puffer- und Katalysatoreffekten

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Unterteilung der Produktionssphäre (Maleri, 1997, S.10)	21
Abbildung 2: Transaktionskosten im Industriezeitalter (eigene Darstellung)	27
Abbildung 3: Transaktionskosten in globalisierten Märkten (eigene Darstellung)	28
Abbildung 4: Dezentralisierungsgrad in Unternehmen (nach Klodt et al., 1997)	28
Abbildung 5: Ökonomische Dezentralisierung (eigene Darstellung)	31
Abbildung 6: Transformation von Arbeitskraft (eigene Darstellung)	35
Abbildung 7: Simulierte Vermarktlichung, Reale Vermarktlichung (eigene Darstellung)	36
Abbildung 8: Auflösung von Raum, Zeit und Struktur in der Arbeitswelt (nach Bullinger & Bauer, 2001, S.8)	60
Abbildung 9: Matrix der flexiblen Arbeitszeitmodelle (nach Erlewein & Hofmann, 2001, S. 11; zitiert in Wingen et al., 2004, S.61)	66
Abbildung 10: Wandel im Leitbild (eigene Darstellung)	72
Abbildung 11: Offenes Mehrschnittstellenmodell „neuer“ Arbeitsplätze (in Anlehnung an Wieland, 2001b, S.36)	85
Abbildung 12: Stressoren können Stress auslösen (eigene Darstellung)	86
Abbildung 13: Rahmensysteme des Verhaltens in Organisationen (McGrath, 1981, S.460)	88
Abbildung 14: Begriffsbestimmung: Belastung und psychische Beanspruchung (zusammengefasst aus Udris, 1982, S.114ff)	91
Abbildung 15: Psychische Beanspruchung als Folge von Wahrnehmung und Bewertung (eigene Darstellung)	92
Abbildung 16: Typisierende Ordnung von Fehlbeanspruchung und Antwortmustern (vgl. Udris, 1982, S.120, S. 139ff; Richter & Hacker, 1998, S.67)	94
Abbildung 17: Ressourcenklassifikation (zusammengefasst aus Becker 1992a, S.103f)	96
Abbildung 18: Klassifikation gesundheitsförderlicher Faktoren unter dem Ressourcen-Aspekt (nach Richter & Hacker, 1998, S.25)	97
Abbildung 19: Zusammenhang zwischen Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen (eigene Darstellung)	99
Abbildung 20: Die drei Stadien des A.A.S (modifiziert nach Seyle, 1981, S.167)	105
Abbildung 21: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus & Launier (1981) (eigene Darstellung)	107
Abbildung 22: Stress and Strain im Konzept nach Rutenfranz (1981, S.381)	108
Abbildung 23: Die Wippe als Metapher der WLB (in Anlehnung an Kastner, 2004, S.38)	114
Abbildung 24: Einfluss-Trias: Person, Situation und Organisation (nach Kastner, 2004)	115

Abbildung 25: Anforderungs-Ressourcenmodell (in Anlehnung an Kastner, 2004)	117
Abbildung 26: Organigramm der Stichprobenverteilung	133
Abbildung 27: Erwerbsstatus über alle (N=290) nach Geschlecht aufgefächert	156
Abbildung 28: Erwerbsstatus nach Branche und Geschlecht aufgefächert	156
Abbildung 29: Berufsgruppenunterschiede im Metawohlbefinden	170
Abbildung 30: Mittelwertunterschiede in Anforderungskomplex 1 nach Erwerbsstatus getrennt	172
Abbildung 31: Mittelwertunterschiede in Anforderungskomplex 2 nach Berufsgruppen getrennt	173
Abbildung 32: Mittelwertunterschiede in Anforderungskomplex 3 nach Berufsgruppen getrennt	174
Abbildung 33: Mittelwertunterschiede in Anforderungskomplex 3 nach Erwerbsstatus getrennt	174
Abbildung 34: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 1 nach Berufsgruppen getrennt	175
Abbildung 35: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 2 nach Berufsgruppen getrennt	176
Abbildung 36: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 2 nach Erwerbsstatus getrennt	177
Abbildung 37: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 3 nach Berufsgruppen getrennt	178
Abbildung 38: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 3 nach Erwerbsstatus getrennt	178
Abbildung 39: Anforderungs-/Ressourcenprofil nach Berufsgruppen getrennt	179
Abbildung 40: Anforderungs-/Ressourcenprofil nach Erwerbsstatus getrennt	181
Abbildung 41: Profil der Haupteffekte nach Berufsgruppen getrennt	186
Abbildung 42: Profil der Haupteffekte nach Erwerbsstatus getrennt	187

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklungen in der europäischen Wirtschaftsgeschichte	16
Tabelle 2: Tätigkeitsschwerpunkte (in Anlehnung an Parmentier et al., 1993)	22
Tabelle 3: Anteile der Dienstleistungsberufe (in Anlehnung an Erlinghagen, 2004)	23
Tabelle 4: Arbeitsdynamik (Knuth et. al, 2001, S.22)	25
Tabelle 5: Flexibilisierungsstrategien (Garhammer, 2002, S.114)	33
Tabelle 6: Verberuflichter Arbeitnehmer vs. Arbeitskraftunternehmer (Voß & Pongratz, 1998, S.150)	41
Tabelle 7: Grundtypen der Arbeitsorganisation (zusammengefasst aus Bosch, 2000b)	43
Tabelle 8: Arbeitsorganisation, Qualifikation und zeitliche Verfügbarkeit (nach Bosch, 2000a, S.261)	44
Tabelle 9: Senioritätsprinzip: 7 Schutzkriterien (zusammengefasst aus Mückenberger, 1985)	46
Tabelle 10: Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses (nach Garhammer, 2002)	47
Tabelle 11: Veränderungsdimensionen in der Arbeits- und Organisationsform	52
Tabelle 12: Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis (zusammengefasst aus Garhammer, 2002, 2004)	54
Tabelle 13: Vier Zeitkontenmodelle (zusammengefasst aus Seifert, 2001)	68
Tabelle 14: Elemente von Arbeitszeitmodellen (nach Lenssen, 2003; zitiert in Wingen et al., 2004, S.57)	69
Tabelle 15: Bausteine des Flexicurity Modells (zusammengefasst aus Keller & Seifert, 2002)	74
Tabelle 16: Deutsche und englische Belastung- und Beanspruchungsbegriffe (nach Udris & Frese, 1988, S.428)	86
Tabelle 17: Stressauslösende Bedingungen (zusammengefasst aus Nitsch, 1981)	87
Tabelle 18: Belastungen in der Arbeitswelt (nach McGrath, 1982; Hoyos, 1980)	89
Tabelle 19: Klassifikation möglicher Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen (modif. n. Kaufmann et al., 1982, S.24; Udris, 1982, S.112; Greif, 1991, S.20) ...	93
Tabelle 20: Fehlbeanspruchung aufgrund von Arbeitsermüdung (zsgf. aus Ulich, 1991, S. 277ff, vgl. auch Richter & Hacker, 1998, S.68)	95
Tabelle 21: DIN EN ISO 10075-1 (2000) (zitiert in Schultetus & Hofmann, 2004, S.18f)	100
Tabelle 22: Zentrale Fragestellungen der Belastungs- bzw. Ressourcenforschung	101
Tabelle 23: Themenschwerpunkte der Stressforschung (zusammengefasst aus Nitsch, 1981a, S.30ff)	103
Tabelle 24: Belastungsbereiche vor dem Hintergrund von Handlungsregulation	111

Tabelle 25: Psychische Beanspruchung in Abhängigkeit von Arbeitsintensität und persönlichem Kontrollspielraum (nach Karasek, 1979, S.288)	112
Tabelle 26: Untersuchungsdesign	121
Tabelle 27: Verteilung der Stichprobe nach Berufsgruppen	122
Tabelle 28: Skalierungen des NestO-Fragebogens	126
Tabelle 29: Beschreibung der Skalen sowie Itemzuordnung	127
Tabelle 30: Übersicht über die erfassten Merkmalsbereiche	129
Tabelle 31: Altersgruppen (N=289)	131
Tabelle 32: Soziodemografische Daten in absoluten Zahlen (prozentuale Angaben in Klammern)	132
Tabelle 33: Cronbachs Alpha-Werte und Trennschärfekoeffizienten des Fragebogens	138
Tabelle 34: Cronbachs Alpha-Werte und Trennschärfe im Stichprobenvergleich	140
Tabelle 35: Re-Test-Korrelationen	141
Tabelle 36a: Interkorrelationen der Anforderungsskalen (Pearsonkorrelationen, $\alpha=,0017$)	143
Tabelle 36b: Interkorrelationen der Anforderungsskalen (Spearmankorrelationen, $\alpha=,0027$)	143
Tabelle 37a: Interkorrelationsmatrix der Ressourcenskalen (Pearsonkorrelationen, $\alpha=,0013$)	144
Tabelle 37b: Interkorrelationsmatrix der Ressourcenskalen (Spearmankorrelationen, $\alpha=,0055$)	144
Tabelle 38: Interkorrelationsmatrix der Befindensmaße (AV)	145
Tabelle 39a: Pearsonkorrelationen ($\alpha=,0014$) abhängiger (Spalten) und unabhängiger Variablen (Zeilen)	146
Tabelle 39b: Spearmankorrelationen ($\alpha=,0014$) abhängiger (Spalten) und unabhängiger Variablen (Zeilen)	146
Tabelle 39c: Spearmankorrelationen ($\alpha=,0041$) abhängiger (Spalten) und unabhängiger Variablen (Zeilen)	147
Tabelle 40: Geschlecht	148
Tabelle 41: Familienstand nach Berufsgruppen getrennt	149
Tabelle 42: Kinder nach Berufsgruppen	150
Tabelle 43: Bildungsstand der Stichprobe	151
Tabelle 44: Soziodemografische Daten in absoluten Zahlen und prozentualen Anteilen	152
Tabelle 45: Skalenmittelwerte und Standardabweichungen	159
Tabelle 46: Normalverteilung der Skalen-Mittelwerte	160

Tabelle 47: Überblick über signifikante Unterschiede (fettgedruckt) auf Skalenebene	161
Tabelle 48: Faktorladungen und Kommunalitäten des Faktors „Wohlbefinden“	163
Tabelle 49: Verteilung der Wohlbefindensausprägungen über die Gesamtpopulation	164
Tabelle 50: Faktorladungen und Kommunalitäten der Meta-Anforderungskomplexe	164
Tabelle 51: Vierstufige Spektren der Anforderungskomplexe	165
Tabelle 52: Faktorladungen und Kommunalitäten der Meta-Ressourcenkomplexe	166
Tabelle 53: Vierstufige Spektren der Ressourcenkomplexe	166
Tabelle 54: Mittelwerte und Standardabweichungen der Metafaktoren nach UV, AV und soziodemografischen Variablen	168
Tabelle 55: Prüfung der Metafaktoren auf Normalverteilung	169
Tabelle 56: Ergebnisdarstellung der Kovarianzanalyse	183
Tabelle 57: Einflussfaktoren und Wechselwirkungen auf Anforderungskomplex 3	189
Tabelle 58: Subgruppenbildung: Anf_K3, Erwerbsstatus und Familienstand	190
Tabelle 59: Einflussfaktoren und Wechselwirkungen auf Res_K3	192

1. Einleitung

1.1 Globale Entwicklungen in der Marktwirtschaft

1.1.1 Internationalisierung und Globalisierung

Im gesellschaftlichen Diskurs ist es Usus geworden, den globalen Wettbewerb als gegenwärtige Herausforderung zu benennen. Konkurrenzfähigkeit und Standortwahrung werden damit zu bedeutenden Strategiefeldern. In Abgrenzung zum Alltagsdiskurs werden hier zunächst Begriffsdefinitionen herangezogen, die das Spektrum der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion wiedergeben, um anschließend einen historischen Abriss des Phänomens der Globalisierung zu geben.

Die OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) definiert Globalisierung als „Prozess, durch den Märkte und Produktion in verschiedenen Ländern immer mehr voneinander abhängig werden – dank der Dynamik des Handelns mit Gütern und Dienstleistungen und durch die Bewegungen von Kapital und Technologie“ (von Plate, 2003). Koch (1997) betrachtet Globalisierung als Untertendenz von Internationalisierung, wobei diese als Begriff für jede Form grenzüberschreitender Aktivität verstanden werden kann (vgl. Fayerweather, 1989, S.927). Germann et al. (1996, S.24) verstehen Internationalisierung ebenfalls als Oberbegriff und meinen damit „[...] die wirtschaftliche Verflechtung und die daraus resultierende Interdependenz verschiedener Länder und ihrer Wirtschaftssubjekte in unterschiedlichen Bereichen und Ausmaßen“. Die Autoren verweisen zudem darauf, dass wirtschaftliche Verflechtungen weltweit nicht flächendeckend auftreten und somit kein erschöpfender Zustand von Globalisierung erreichbar sei. Auf der Mikro- bzw. Mesoebene wird Globalisierung als strategisches Konzept verstanden, wonach sich die weltmarktorientierten Unternehmen „[...] zum stark gewandelten Möglichkeitsraum der Weltwirtschaft auf neue Weise in Beziehung setzten“ (Dörre et al. 1997, S.44). Die multinationalen Schlüsselunternehmen als Hauptakteure der Wirtschaft werden mit Hilfe von Globalisierungsstrategien den aus dem makro-ökonomischen Strukturwandel resultierenden Optionenzuwachs besser ausnutzen. Nach dieser Betrachtungsweise wird die Globalisierungsdynamik hauptsächlich von den Interaktionen auf der Mesoebene zwischen Unternehmen und deren Umfeld bestimmt (ebd., S.47).

Historisch erfolgte der erste qualitative Sprung hin zu einer globalisierten Welt im 19. Jahrhundert mit der Erfindung der Dampfmaschine und ihrem Einsatz in Verkehrsmitteln. Daran gekoppelt war die Standardisierung einer Weltzeit. Giddens (1995, S.4) sieht in der Globalisierung in erster Linie eine Raum- und Zeit-Entkopplung sozialen und wirtschaftlichen Handelns („action at distance“). Moderne Kommunikationstechniken - von der Briefpost über Telegraphie und Telefon zum Internet - haben Interaktionen unabhängig von der Anwesenheit von Menschen gemacht. Der Verkehr von Menschen, Waren und Informationen über größere Distanzen und mit größerer Geschwindigkeit stellt heute keine kostenintensive Hürde

mehr dar. Folglich fallen im internationalen Handel Eigentum und Territorialität der Produktion auseinander und zwingen politische und wirtschaftliche Entscheidungsträger, den globalen Wettbewerb für die eigene Nation zu bestehen, d.h. den nationalen Standort als Grundlage für Arbeitsplätze und soziale Ordnung gegen andere zu sichern (Garhammer, 1999). Beschleunigt wurde der Siegeszug des globalen Welthandels nach dem 2. Weltkrieg durch die Gründung internationaler Institutionen und Abkommen (siehe Tab. 1). Diejenigen Nationen, die der freien Weltwirtschaftsordnung beitraten (Internationaler Währungsfond: IWF, General Agreement on Tariffs and Trade: GATT) mussten sich der globalen Konkurrenz des Kapitals stellen. Auf Basis von Prinzipien des freien Welthandels wurden nationale Beschränkungen von grenzüberschreitendem Handel und Investitionen gelockert. In der freigesetzten weltweiten Konkurrenz konnten sich die USA als überlegene Wirtschaft- und Militärmacht durchsetzen. Garhammer (1999, S.208) zieht daraus die Schlussfolgerung: „In diesem Sinn war die Globalisierung historisch eine Amerikanisierung“.

Tabelle 1: Entwicklungen in der europäischen Wirtschaftsgeschichte
(zusammengefasst aus: Senti, 1994; Koch, 1992; vgl. www.bpb.de)

Jahr	Globale Errungenschaft	Beteiligte	Funktion
1944	Internationaler Währungsfond (IWF), Weltbank	USA u. a. (29 Mitgliedstaaten)	Weltweite Konvertibilität der Währungen, auf dem Dollar basierende Weltwirtschaft
1948	Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen (GATT)	23 Mitgliedstaaten	Abbau der Zölle und Handelsbarrieren, Liberalisierung des Welthandels
1952	Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS)	6 Gründungsstaaten: Belgien, BRD, Frankreich, Italien, Luxemburg, NL	Geburtsstunde der europäischen Integration, Souveränitätsverzicht: Abschaffung von Handelsrestriktionen
1958	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG)	Mitglieder wie EGKS	Freie Waren-, Dienstleistungs-, Kapital-, und Personenverkehr sowie Koordinierung der erforderlichen politischen Richtlinien
1979	Europäisches Währungssystem (EWS)		Währungspolitische Zusammenarbeit der Mitgliedsstaaten: Systeme fester Wechselkurse mit Bandbreiten
1993	Europäische Union (EU)	15 Mitgliedstaaten	Vorteile durch Teilübertragung nationaler Souveränitätsrechte auf die Gemeinschaft bzw. übergeordnete Instanzen, Schaffung eines europäischen Binnenmarkts
1993	Binnenmarkt, Europäische politische Zusammenarbeit (EPZ)		Fördert innergemeinschaftlichen Handel, steigert Produktivität, senkt Kosten u. a. durch Aufhebung der Zollformalitäten/ Transaktionskosten u. durch stärkeren Wettbewerb
1995	Welthandelsorganisation (WTO)	Gegenwärtig 144 Mitgliedstaaten (www.wto.org)	Dachorganisation der drei Bereiche: Handelsverkehr, grenzüberschreitende Dienstleistung, Fragen des geistigen Eigentums
1999	Start der europäischen Währungsunion		
2002	Währungsreform	12 Mitgliedstaaten	Euro als einheitliches Zahlungsmittel
2004	EU Osterweiterung	10 neue Mitgliedstaaten	U. a. politische Stabilität, Erweiterung des Wirtschaftsraums, Stärkung des weltpolitischen Gewichts der EU

Nach und nach sind Assoziationsabkommen über wirtschaftliche Zusammenarbeit auch mit außereuropäischen Ländern getroffen worden (siehe www.europa.eu.int).

1.1.2 Einflussfaktoren und Auswirkungen auf den Welthandel

Dunning (1996, S.602ff) spricht von vier zentralen Faktoren, die für den Aufschwung und die Strukturänderung internationaler Geschäfte im 20. Jahrhundert verantwortlich waren:

1. Technologischer Fortschritt
2. Wirtschaftlicher Fortschritt
3. Politische Faktoren
4. Organisation internationaler Geschäfte

Zu 1: Als wichtigste Treibkraft wird der technologische Fortschritt und die damit einhergehende kontinuierliche Verbesserung des Humankapitals angesehen. Die Innovationen in der Mikrotechnik, Telekommunikation und Optoelektronik verhalfen zum Aufbau eines weltweiten Kommunikationsnetzes, für das räumliche und zeitliche Grenzen irrelevant sind (vgl. Klodt et al., 1997). In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Produktivitätssteigerungen nicht nur auf den technologischen Fortschritt, sondern auch auf die verstärkte weltwirtschaftliche Arbeitsteilung zurückzuführen sind (Maurer, 1994).

Zu 2: Mit den Technologieentwicklungen eng verbunden sind Tempo und Struktur des wirtschaftlichen Fortschritts. Der beste Indikator hierfür ist das Bruttoinlandprodukt. Die globale Verflechtung der Wirtschaft wird an der Höhe der Warenexporte deutlich. So war beispielsweise das Handelsvolumen von 1997 14-mal größer als 1950 (vgl. WTO-Report; www.wto.org).

Zu 3: Der politische Einfluss wird als unumgängliche Reaktion auf nicht mehr kontrollierbare Entwicklungen in Richtung Produktions- und Handelsglobalisierung betrachtet. Nach Garhammer (1999, S.209) ist dabei jedoch keine Verselbstständigung der Wirtschaft gegenüber der Politik zu beklagen. Souveräne Nationalstaaten erheben Marktwirtschaft und Demokratie zu universellen Leitwerten und öffnen ihrer nationalen Wirtschaft den Zugriff auf den Weltmarkt.

Zu 4: Die Organisation internationaler Geschäfte wird als vierter Schlüsselfaktor angeführt, der sich als Konsequenz aus den ersten dreien ergibt. Er macht sich in der vertikalen und horizontalen Integration durch Mergers & Aquisitions¹ (dtsch. = Fusion und Erwerb) bemerk-

¹ Unternehmenskonzentration bezieht sich auf das Wachstum von Unternehmen. Es ist das interne vom externen Wachstum zu unterscheiden. Internes Wachstum bedeutet, dass ein Unternehmen überproportional schneller wächst als seine Konkurrenten. Mit externem Wachstum sind Konzernbildungen oder Fusionen gemeint. Typische Formen sind horizontale Unternehmenskonzentrationen. Damit ist die Vereinigung von Betrieben und Unternehmen gemeint, die auf gleicher Produktionsstufe und für den gleichen Markt stehen. Bei vertikalen Konzentrationen vereinigen sich Unternehmen, die auf einander folgenden Produktionsstufen stehen. Bei Unternehmen, deren Erzeugnisse sowohl produktions- als auch absatztechnisch nichts oder fast nichts miteinander zu tun haben, spricht man von diagonaler Konzentration (Neues Lexikon der Wirtschaft von A-Z, 2000).

bar sowie zunehmend durch strategische Allianzen zwischen sonst konkurrierenden Unternehmen, die die steigenden Entwicklungskosten und die Kosten des globalen Marketings reduzieren sollen. Darüber hinaus ergeben Unternehmens- und Kapitalkonzentration „[...] ein wirksames Instrument, um überfällige Strukturierungen zu erzwingen.“ (Windolf, 1995, S.70). So stieg die Zahl der multinationalen Unternehmen im letzten Jahrzehnt von etwa 7.000 auf 65.000 mit ca. 850.000 Auslandstöchtern, die in allen Ländern der Welt Güter erstellen und vermarkten, Forschung und Entwicklung betreiben und mit Unternehmen der Gastgeberländer oder anderen ausländischen Unternehmen kooperieren. Die jährlichen Umsätze der Auslandstöchter werden auf annähernd 20 Billionen US-Dollar geschätzt (siehe Koopmann & Franzmeyer, 2003).

Nach dem Wirtschaftshistoriker Maddison (2001) ist jedoch ein Abfall im Bruttosozialprodukt der westeuropäischen Industrieländer für den Zeitraum von 1973 – 1998 zu verzeichnen und auf drei wesentliche Einflüsse zurückzuführen: (a) auf den Rückgang der Geburtenrate, (b) den Anstieg der Arbeitslosenquote und einem schwachen Arbeitsmarkt sowie (c) auf den Abfall der Arbeitsproduktivität. Der Autor sieht den eigentlichen Grund für den Anstieg der Arbeitslosenquote in West-Europa in „[...] a change in macropolicy objectives. Initially, dictated by events but its continuance reflected a basic ideological shift“ (ebd., S.131). Maddison führt aus, dass in der Nachkriegszeit Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung zu den Hauptanliegen von Regierungen zählten. Es musste mit Anfang der 1970er Jahre dem Interesse der Preis- bzw. Währungsstabilität weichen, um der Gefahr einer Hyperinflation vorzubeugen (u. a. OPEC-Krise). Zeitgleich wurden wirtschaftliche Entscheidungen durch einen Paradigmenwechsel in den Wirtschaftswissenschaften unterstützt. Wissenschaftler betonten die selbstregulativen Kräfte der Marktwirtschaft und forderten, staatliche Regulierungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren und ökonomische Entscheidungen etwa Bankiers zu überlassen. Das Phänomen der Arbeitslosigkeit wurde von diesen Vertretern als nützliches Korrektiv gewertet. Mit Gründung des EMS (European Monetary System) im Jahre 1979 wurde eine Wechselkursstabilität für den Europäischen Raum geschaffen. Dies fand seine Fortführung in der Ratifizierung des so genannten Vertrags von Maastricht im Jahre 1993. Das große ökonomische Ziel war, ungeachtet der hohen Arbeitslosenquote und niedrigen Inflationsrate, eine Konvergenz und Konformität in Preis-, Gehalts- und Währungsfragen sowie fiskalen Angelegenheiten zu schaffen. Dabei waren eine Senkung der Transaktionskosten, eine verbesserte Wirtschaftsstabilität und Einsparungen durch erhöhte Produktion die Mittel auf dem Wege zu einem einheitlichen und wettbewerbsfähigen Europäischen Markt.

Auch wenn nach herrschender volkswirtschaftlicher Meinung Globalisierung eine flexiblere und effizientere Nutzung wirtschaftlicher Ressourcen fördert und das Wachstum stimuliert, profitieren davon nicht alle Länder und Personengruppen gleichermaßen (vgl. Bröcheler, 1995). Globalisierungskritiker betonen insbesondere die negativen Aspekte, wie steigende

Arbeitslosigkeit, ein immer größeres Gefälle zwischen Armen und Reichen sowie eine kulturelle Nivellierung, gefolgt von standardisierten Gütern weltweit. Das differenziert auftretende multinationale Unternehmen mit seiner von Land zu Land angepassten Unternehmenspolitik wird allmählich von dem globalen, weltweit identisch auftretenden Unternehmen ersetzt (Levitt, 1983). Der globale Aufschwung und wachsender Wohlstand gehen demnach selbst für Industrieländer wie Deutschland nicht ohne Nebeneffekte aus:

- Aufgrund des mit der Globalisierung einhergehenden Strukturwandels kommt es kurz- und mittelfristig zu Arbeitsstellenabbau, wobei besonders gering qualifizierte Arbeitskräfte betroffen sind (Knuth et al., 2001; vgl. Krusell et al., 2000). Ursachen der strukturellen Arbeitslosigkeit werden darin gesehen, dass mit der gestiegenen Ressourcenmobilität und der Öffnung neuer Märkte - bei gleichzeitig zunehmender Regulierung der tradierten Märkte - die Produktion arbeitsintensiver und umweltschädlicher Güter in die Entwicklungs- und Transitionsländer verlagert wird. Günstigere Arbeitskräfte und regulierungsfreie Märkte sind der wichtigste Wettbewerbsvorteil dieser Länder.
- Nationale Regelungen und Kosten erschweren den Standortwettbewerb.
- Es werden immer kürzere Zyklen angelegt, um Gewinne und Umsätze zu erzielen: Beim globalen Wettbewerb von Konzepten für Produkte, Dienstleistungen und Verfahren kommt es in der Folge verschärfter Konkurrenz zur Verkürzung der Innovationszyklen (Erlinghagen & Knuth, 2002).
- Der Faktor „Verschwendung“ wird erst berücksichtigt, wenn Ressourcen ausgeschöpft und Missmanagement irreversible Folgen hinterlässt.

Grahammer (1999, S.191) betont in diesem Kontext, dass der Globus „von der Integration einer world community auf Basis eines Wertekonsens [...] weit entfernt [ist]“. Gerade weil das Kapital „footloose“ werde, sei trotz globaler und europäischer Vergesellschaftungsprozesse eine Standortpflege mit Wahrung nationaler Institutionen und Wertmaßstäbe zu beobachten. Dieser Europäische Markt rüste sich demnach für den globalen Wettbewerb, insbesondere auch mit der Weltwirtschaftsmacht USA und aufstrebenden asiatischen Ländern wie China. So verwundert es nicht, dass inzwischen mit dem Dollar auch der Euro und Yen um die Rolle des Weltgeldes und damit um die Macht der Warenzirkulation konkurrieren (ebd., S.198).

1.2 Bestimmung und Abgrenzung des Begriffs „Dienstleistung“

1.2.1 Dienstleistung – Was ist das?

Jean B. Say (1852, zitiert in Maleri, 1997, S.9) entmaterialisierte als Erster den Produktivitätsbegriff und erkannte den ökonomischen Wert der Dienstleistung als immaterielles Gut, dessen Einsatz ein Nutzen für den Menschen schaffe. Hill (1977, S.318) betonte in seiner

Definition die Zustandsveränderung, die durch eine Dienstleistung hervorgerufen wird, als er schrieb: „a service may be defined as a change in the condition of a person, or of a good belonging to some economic unit, which is brought about as the result of the activity of some other economic unit, with the prior agreement of the former person or economic unit“.

Unter Dienstleistung versteht Maleri (1997, S.3) mit Hilfe externer Produktionsfaktoren für den fremden Bedarf produzierte immaterielle Wirtschaftsgüter. Hierbei fungiert als „externer Produktionsfaktor“ die Beteiligung bzw. Mitwirkung des Abnehmers am Produktionsprozess der Dienstleistung (ebd., S.163). Die aktive Beteiligung trifft insbesondere für die personenbezogenen Dienstleistungen zu. Die Besonderheit der direkten, personenbezogenen Dienstleistung liegt darin, dass ein zeitlich-räumlich synchroner Kontakt zwischen Dienstleister und Kunde für die Erbringung der Dienstleistung erforderlich ist. Diese Gleichzeitigkeit wird als das „Uno-Actu-Prinzip“ der Dienstleistungsproduktion verstanden (Herder-Dornreich & Kötz, 1972, S.18).

Bhagwati (1984) macht darauf aufmerksam, dass die Erstellung und der Konsum einer Dienstleistung nicht immer zeit- und ortsgleich stattfinden müssen und spricht in diesem Kontext von „disembodiment“, wenn etwa Dienstleistungen über Informations- und Kommunikationstechnologien übertragen werden. Der Autor unterscheidet die räumlich und zeitlich gebundenen (embodied) von den ungebundenen (disembodied) Dienstleistungen wie folgt:

A) Gebundene Dienstleistungen

- räumlich/zeitliche Nähe zwischen Produzent und Konsument.
- Kontaktbahnung in beide Richtungen möglich (z.B. Taxifahrer fährt zum Kunden oder Patient sucht Arzt auf).
- Arbeitseinsatz des Produzenten ist Kern der Dienstleistung, was Automatisierung bzw. Rationalisierung begrenzt

B) Ungebundene Dienstleistung

- räumlich/ zeitliche Entkopplung zwischen Produzent und Konsument möglich
- Kern der Dienstleistung liegt in der Erstellung und Sammlung, der Auswertung und Weiterverarbeitung sowie der Vermittlung von Informationen
- Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie fördern diesen Bereich
- ortsungebundene Dienste auch über weite räumliche Distanzen möglich
- sequentieller Dienstleistungsablauf wie etwa bei der Produktion einer Fernsehsendung oder Tageszeitung

Die Dienstleistungswirtschaft wird allgemein unter „Tertiäre Produktion“ subsumiert. Eine sektorale Gliederung nach primären, sekundären und tertiären Sektoren wurde in der Wirtschaftsforschung u. a. von dem australischen Wissenschaftler Clark (1957, S.490ff) zur Be-

schreibung eines Grundmusters in den Strukturentwicklungen der Produktionssphäre vorgenommen (siehe Abb. 1).

Primäre Produktion (Urproduktion)	Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Jagd
Sekundäre Produktion (Verarbeitende Wirtschaft)	Sachgüterproduktion durch Bearbeitung und Verarbeitung, Teile der anorganischen Urproduktion
Tertiäre Produktion (Dienstleistungswirtschaft)	Verschiedenste Wirtschaftsbereiche: Handel, Banken, Versicherungen, Verkehr, Gastronomie, Beratungs- u. Gesundheitswesen etc.

Abbildung 1: Unterteilung der Produktionssphäre (Maleri, 1997, S.10)

Nach dieser Drei-Sektoren-These stellen Dienstleistungen ein statistisches Residuum dar, in dem sich diejenigen Wirtschaftszweige sammeln, die den ersten beiden Sektoren nicht zugeordnet werden können. Darüber hinaus erschweren sektorübergreifende Phänomene eine definitorische Zuordnung der einzelnen Wirtschaftszweige zu den drei Sektoren. Matheus (1995, S.8f) veranschaulicht die Problematik damit, dass neben der Aufteilung in Branchen auch Berufe, Tätigkeiten, Leistungen oder Funktionen Grundlage von Analysen sein können. „Branchen“ werden dabei auf der Grundlage der hergestellten Güter oder Dienstleistungen unterschieden. Unter „Beruf“ ist der aktuell ausgeübte Beruf gemeint und wird i. d. R. mit „ausgeübte Tätigkeit“ operationalisiert. „Tätigkeiten“ wiederum beziehen sich auf konkrete Arbeitsinhalte wie zum Beispiel Konstruieren, Verkaufen oder Entscheiden. Je nach Wahl des Unterscheidungsmerkmals kann zum Beispiel ein Arzt (Beruf), der in der pharmazeutischen Industrie (Branche) mit der Arzneimittelherstellung (Tätigkeitsschwerpunkt) befasst ist, der Dienstleistung oder sekundären Produktion zugeordnet werden. Wählt man ausschließlich nach „Branche“ werden alle Beschäftigten eines Unternehmens derselben Kategorie zugeordnet, auch wenn intern verschiedene Tätigkeitsspektren zu finden sind. Bei einer Unterteilung nach „Beruf“ wird deutlich, dass in einigen Berufen Güterproduktion und Dienstleistungen zusammenfallen (z. B. Tischler als Möbelproduzent und Reparaturdienstleister). Die Wahl des Kriteriums bestimmt also die Klassifizierung nach Sektoren und kommt u. a. dann zum Tragen, wenn der Wandel der Berufsstruktur analysiert werden soll.

Nach Erlinghagen (2004) ist eine Analyse nach Tätigkeiten prinzipiell besser dazu geeignet, das Ausmaß der Tertiarisierung abzubilden, da Dienstleistungstätigkeiten in Deutschland nicht vollständig aus den produzierenden Betrieben ausgelagert worden sind und demnach das reine Branchenkonzept den Tertiarisierungsgrad des Beschäftigungssystems unterschätzt. So können Berufe bzw. Berufsgruppen der produzierenden Kategorie oder aber den dienstleistenden Tätigkeiten zugeordnet werden, in dem die Häufigkeitsverteilung von Tätig-

keitsmerkmalen (Produktionstätigkeiten, Infrastrukturtätigkeiten, Vertriebs-/Verwaltungs-/Planungstätigkeiten, Dienstleistungstätigkeiten) erfasst wird (vgl. Parmentier et al., 1993). In uneinheitlichen Fällen sollte zusätzlich die Verteilung von Tätigkeitsschwerpunkten vorgenommen werden. Parmentier et al. (1993) unterscheiden hier zehn Tätigkeitsschwerpunkte (siehe Tab. 2).

Tabelle 2: Tätigkeitsschwerpunkte (in Anlehnung an Parmentier et al., 1993)

	Tätigkeitsschwerpunkte
Produktionsorientierte Tätigkeiten	Maschinen bedienen/ einrichten
	Gewinnen/ Herstellen
Dienstleistungsorientierte Tätigkeiten	Reparieren
	Kaufen, Verkaufen, Verhandeln, Vermitteln
	Büroarbeit, allgemeine Bildschirmarbeit
	Forschen, Analysieren, Konstruieren, Gestalten
	Disponieren, Koordinieren, Führen, Leiten
	Bewirten, Reinigen, Sortieren, Befördern
	Sichern, Bewachen, Gesetze anwenden
	Ausbilden, Beraten, Pflegen, Publizieren

Für Forschungszwecke wird häufig das Klassifikationsschema gemäß der „Internationalen Standardklassifikation der Berufe“ (ISCO) herangezogen. Mit diesem System lassen sich Berufe den einzelnen Berufsfeldern der Industrie und der Dienstleistung zuordnen (vgl. Klodt et al. 1997, Anhang II, S.230-236; Matheus, 1995, Anhang 1). Erlinghagen (2004, siehe Anhang: Tabelle 18) fügt ergänzend hinzu, dass je nach Art der Stichprobe und den vorzunehmenden Analysen die Anwendung eigener Klassifikationsschemata sinnvoll ist.

1.2.2 Tertiarisierungsprozess

Über ein Jahrhundert nach Jean B. Say proklamierte der Wirtschaftsexperte Jean Fourastie (1969) mit seiner Theorie der Dienstleistungsgesellschaft für die Jahrtausendwende das Ende des Industriezeitalters und den Übergang in die tertiäre Zivilisation. Er antizipierte mit zunehmendem Wohlstand einen Wandel der Bedürfnisstruktur in der Gesellschaft, mit dem Ergebnis, dass die Nachfrage nach tertiären Diensten (Bildung, Kommunikation, Reisen etc.) steigen wird. Daran eng gekoppelt sah der Autor höhere Schul- und Ausbildungszeiten sowie ein Ansteigen der beruflichen Qualifikation in der Arbeitswelt. Neue Managementformen zur Humanisierung von Arbeitsplätzen, verkürzte Arbeitszeiten und damit einhergehend vermehrte Freizeit würden ihren Beitrag leisten, um die Wirtschaft durch den tertiären Sektor zu erobern (ebd., S.220ff).

Der Entwicklungsverlauf unserer Erwerbsgesellschaft zeichnet sich in Teilen den Prognosen Fourasties entsprechend dadurch aus, dass sich der Anteil des primären Sektors hin zur Bedeutungslosigkeit verringert und sich die Berufsstruktur von sekundären zu tertiären Tätigkeiten verschoben hat (Bossfeld & Mayer, 1991, S.671). Nachdem das Wachstum der In-

dustriearbeit in den 1980er Jahren an seine Grenzen gestoßen ist, wurden Arbeitsplätze zunehmend in Dienstleistungsbereichen geschaffen (vgl. Tab. 3). Dieser als Tertiarisierung bezeichnete Prozess ging bereits seit 1975 mit einer Deindustrialisierung einher (Maenning & Stamer, 1999, S.9f). Die Abnahme des Anteils der produzierenden Tätigkeiten lässt sich spiegelbildlich zu den Dienstleistungszahlen belegen. So reduzierte sich der Anteil von 34% (1975) auf 26% im Jahre 1995 (Erlinghagen, 2004, S.199).

Tabelle 3: Anteile der Dienstleistungsberufe in Deutschland (nach Erlinghagen, 2004)

Jahr	1975	1980	1985	1990	1995
Beschäftigungsanteil in %	62,8	64,1	66	67,9	71,4

Erlinghagen (2004) kommt anhand seiner IAB-Stichproben Analyse (IAB = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) für den Zeitraum von 1975–1995 auf ein schnelleres Anwachsen im Bereich der Dienstleistungstätigkeiten als andere Untersuchungen (vgl. Mathews, 1995). Nach diesen Daten zu urteilen, findet sich kein Beleg für eine so genannte Dienstleistungslücke in Deutschland. In den USA etwa betrug im Jahr 1996 der Dienstleistungsanteil 73% (Baethge, 2001, S.26). Es ist demnach eine kontinuierliche Zunahme der Zahl der Dienstleistungen seit Beginn der 1980er zu verzeichnen.

Von einer „zweiten Tertiarisierung“ in den 1990er Jahren sprechen Knuth et al. (2001, S.2ff) und beschreiben damit einen weiteren Schub des Strukturwandels anhand von zwei Phänomenen:

(1) Innerhalb des schrumpfenden sekundären Sektors nimmt der Anteil von dienstleistenden Tätigkeiten zu. Die Produktionslogik umfasst die Ausrichtung auf individuelle Kundenanforderungen mit einem Servicepaket, das neben dem physischen Produkt die begleitende Dienstleistung beinhaltet.

(2) Innerhalb des tertiären Sektors sind Umschichtungen zu beobachten:

a) „Alte Dienstleistungen“

Finanzdienstleistungen, Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen: Durch Informations- und Kommunikationstechnologien bedingte Rationalisierungseffekte werden in alten Dienstleistungen wie etwa Sozialversicherungen und Finanzdienstleistern neue Arbeits- und Organisationsformen umgesetzt (Beispiel: Call Center).

b) „Dienstleistungen im Umbruch“

Handel; Verkehr und Kommunikation; Bildung, Wissenschaft und Sport; Kunst, Theater, Medien, Verlags-, Literatur- und Pressewesen: In der Folge von Umstrukturierungsmaßnahmen finden Veränderungen statt – sei es durch Privatisierungsprozesse wie bei den ehemaligen

Bundesunternehmen des Verkehrs-, Transport- und Kommunikationssektors oder im Medienbereich durch neue Technologien, Vertriebswege und Eigentumsstrukturen.

c) „*Neue Dienstleistungen*“:

Soziale Dienstleistungen, Gesundheitswesen, Dienstleistungen für private Haushalte und Personen sowie Unternehmen, Organisationen ohne Erwerbscharakter: Eine hohe Arbeitsdynamik und den eigentlichen Beschäftigungszuwachs verzeichnen die unternehmens-, personen-, und haushaltsbezogenen Dienstleistungen. Die haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen erfahren sowohl eine Zunahme der relativen Bedeutung (1975:25%; 1995:29,5%) als auch etwa eine Verdoppelung der absoluten Beschäftigungszahlen (Erlinghagen, 2004, S.200).

Knuth et al. (2001) betrachten anhand ihrer statistischen Analysen der IAB-Beschäftigungsstichprobe von 1975–1994 den tertiären Sektor der obigen Unterteilung entsprechend differenziert. Die Analysen ergeben eine uneinheitliche Arbeitsdynamik im tertiären Sektor, in dem sich die „neuen“ Dienstleistungen durch eine stärkere Dynamik und Mobilität auszeichnen. So ist eine Zunahme der Beschäftigungsaustritte im sekundären Sektor zu verzeichnen, während bei den „neuen“ Dienstleistungen mehr Eintritte als Austritte zu beobachten sind. Bei Branchen des sekundären Sektors ist ein Betriebswechsel sowohl von der Betriebsgröße als auch vom Konjunkturverlauf abhängig. In den „neuen“ Dienstleistungen mit klein- und mittelbetrieblichen Strukturen sowie starker Kundenabhängigkeit ist eine starke konjunkturelle Abhängigkeit zu verzeichnen. Die Wahrscheinlichkeit nach 5 Jahren noch in dem gleichen Betrieb beschäftigt zu sein, beträgt etwa 25%. Es zeigen sich jedoch branchenspezifische Unterschiede: Für die Branche des sekundären Sektors ergibt sich ein durchschnittlicher Verlauf (20-25% nach 5 Jahren) der Beschäftigungsdauer. Hinsichtlich der Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen sind die neuen, expandierenden Dienstleistungen heterogen, die Beständigkeitszahlen liegen teils über und teils unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. Die Hypothese, dass kleinbetrieblich strukturierte „neue Dienstleistungen“ im Vergleich zu traditionelleren Bereichen der Ökonomie eine überdurchschnittliche Fluktuation der Arbeitskräfte und unterdurchschnittliche Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse aufweisen, bestätigt sich Knuth et al. (2001) zufolge nicht.

Insgesamt scheint der zyklusübergreifende Trend der zwischenbetrieblichen Mobilität eher abwärts zu weisen. Auch Erlinghagen und Knuth (2002) kommen aufgrund ihrer Analysen der IAB-Beschäftigungsstichprobe von 1976–1995 zu dem Schluss, dass ein „Turbo-Arbeitsmarkt“, der sich durch instabile Beschäftigung und zunehmende Mobilität kennzeichnet, nicht vorliegt. Die Arbeitsmarktmobilität stagniert bzw. zeigt seit den 1970er Jahren einen Abwärtstrend. Die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse nimmt im Zeitverlauf zu, Arbeitslosigkeit wird nach den Autoren weder zum Normalfall im Erwerbsverlauf, noch ist eine Zunahme im Wechsel der beruflichen Tätigkeiten zu beobachten. Der Anteil erzwunge-

ner Mobilität (betriebliche Kündigung) ist bei saisonal beeinflusster Beschäftigung, im Produktionsgüterbereich wie in den traditionellen Dienstleistungen am höchsten. Bei den „neuen“ Dienstleistungen und solchen im „Umbruch“ sind die Zahlen eher auf freiwillige Mobilität zurückzuführen (Knuth et al., 2001; vgl. Matheus, 1995). Die Autoren schlussfolgern, dass die Arbeitsmarktdynamik (siehe Tab. 4) keineswegs in erster Linie Ausdruck von Prekarität oder Unsicherheit, sondern Zeichen eines Strukturwandels ist. Verlierer des Strukturwandels sind dabei gering Qualifizierte und ältere männliche Industriearbeiter, während Frauen eher von der Tertiarisierung profitieren (vgl. Matheus, 1995).

Tabelle 4: Arbeitsdynamik (Knuth et. al, 2001, S.22)

Wirtschaftsgruppe	Arbeitsmarkttyp	Dynamik	Abhängig von		Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse
			Konjunktur	Betriebsgröße	
Alte Dienstleistungen	I	gering	-	-	sehr hoch
Produktionsgüter	II	mittel	ja	ja	mittel
Konsum		mittel-hoch	ja	ja	gering
Bau	III	hoch	ja	-	gering
Dienstleistung im Umbruch		mittel	ja	-	hoch-mittel
Neue Dienstleistungen		hoch	ja	-	mittel-gering

Ein nachhaltiges Beschäftigungswachstum in einer dienstleistungsorientierten und auf Wissen basierenden Gesellschaft setzt nach den Daten von Erlinghagen und Knuth (2002) verlässliche und dauerhafte Beschäftigungsbeziehungen voraus. Gerade die neuen und dynamischen Zweige des Dienstleistungssektors sowie kleinere Betriebe neigen nach den Autoren zur Verstetigung der Arbeitsnehmer/Arbeitgeber-Beziehung.

Die obigen Analysen sagen jedoch noch nichts über das Beschäftigungspotenzial im Dienstleistungssektor aus. Baethge (2001) etwa sieht Anfang der 1990er Jahre die Dienstleistungen noch die Beschäftigungsverluste im Produktionssektor auffangen. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre konnte im Vergleich zu anderen Ländern jedoch kein größeres Beschäftigungspotenzial realisiert werden [In der BRD 1998 niedrigste Erwerbsquote (64,9%) und höchste Arbeitslosenquote (9%) im Vergleich zu USA (73,9% zu 4,2%) oder Niederlande (70,9% zu 3,2%)]. Bonß (2001; vgl. auch Bosch, 1998) führt dies vor allem auf die Einsparungspotenziale an Arbeitskräften durch etwa konsequenten EDV-Einsatz zurück (z. B. Scannerkassen, Homebanking, elektronische Verkäufer, Email-Kundenservice etc., vgl. Rifkin, 2001). Belege werden im Rückgang des Arbeitsvolumens seit den 1990er Jahren gesehen. Von 1991 ist eine Produktionssteigerung um 10% von 2.854 Mrd. DM auf 3.134 Mrd.

DM bei gleichzeitiger negativer Erwerbssteigerung (36,5 Mio. zu 34,1 Mio. Personen) zu verzeichnen. Danach zu urteilen, zeigt sich der Trend bestätigt, dass immer weniger Menschen immer mehr erarbeiten (Bonß, 2001). Auch Baethge (2001) sieht das Hauptproblem im Unvermögen, Wirtschaftswachstum in Beschäftigungszuwachs umzusetzen, was wiederum darauf zurückgeführt wird, dass industrialistische Arbeits- und Beschäftigungsmodelle in ihrer normativen Verbindlichkeit in die Dienstleistungsorganisationen ausgedehnt wurden (z. B. Arbeitsproduktivität durch Rationalisierung zu erhöhen).

Im den nachfolgenden Kapiteln sollen die verschiedenen Veränderungsdimensionen in der Arbeitswelt beschrieben werden. Zunächst soll auf den Wandel von Unternehmensstrukturen (Veränderungsdimension I) eingegangen werden, insbesondere auf die damit einhergehenden neuen Rahmenbedingungen und ihre Wirkmechanismen für die Genese von neuen Organisationsformen und Arbeitskrafttypen. Zur Darstellung der Veränderungsdimensionen in der Erwerbsarbeit (Dimension II) werden neben dem Wandel der Beschäftigungsverhältnisse, mit der Beschreibung des Normalarbeitsverhältnisses als Referenzmodell, neue Arbeitsformen und flexibilisierte Arbeitszeitsysteme besprochen und mit Zahlen belegt.

1.3 Wandel von Unternehmensstrukturen

1.3.1 Restrukturierung der Unternehmensorganisation

Veränderungen der Unternehmensorganisation ergeben sich u. a. als Anpassungsleistung an globalisierte Märkte und dem damit einhergehenden Wandel von der Industrie- zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft. Bis in die 1960er Jahre bildete die funktions- und berufsbezogene Gestaltung der Betriebs- und Arbeitsorganisation das vorherrschende Organisationsparadigma (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998, S.462). Das Industriezeitalter war geprägt durch Verkäufermärkte, in denen die Nachfrage nach Produkten schneller wuchs als das Angebot. Damit fokussierten Unternehmen auf die Ausdehnung der Produktion und die Ausnutzung von Größenvorteilen in der Produktion. In diesem Kontext blieb die Menge an Informationen, deren Verbreitung für die Unternehmen wichtig war, überschaubar. Trotz der reduzierten Informationsmenge galt es als Wettbewerbsvorteil, hohe Transaktionskosten bei der Informationsverarbeitung zu vermeiden. Hierarchische Gliederungen von Unternehmensorganisationen und tayloristische Produktionsprinzipien – gekennzeichnet durch starre Regeln – halfen auf effiziente Weise die unternehmensinterne Kommunikation bzw. den informativen Koordinationsbedarf auf niedrigem Niveau zu halten und damit Kosten zu sparen (Klodt et al., 1997). In einer institutionellen Ordnung, in der alle Funktionen zur Produktion und Vermarktung unter einem Dach zu finden sind und gleichzeitig die Kompetenzen zwischen produktiven und nicht produktiven Funktionen klar abgegrenzt sind (Baethge, 2001), genügte eine reine Top-Down-Kommunikation, um Arbeits- und Produktionsabläufe reibungslos zu gestalten (siehe Abb. 2).

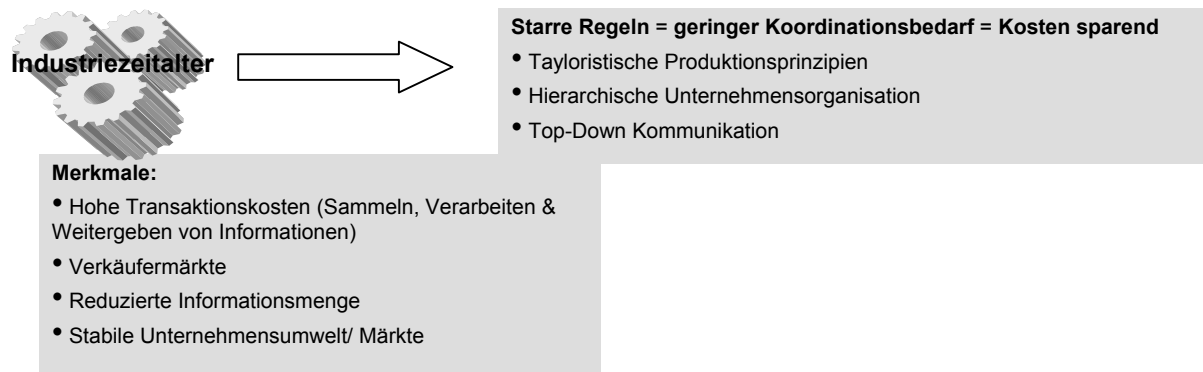


Abbildung 2: Transaktionskosten im Industriezeitalter (eigene Darstellung)

Unter dieser stabilen Marktumwelt mit ihren langlebigen Produkten und Produktionsverfahren wurde die Innovationsdynamik mehr von den Betrieben gesteuert als durch Marktprozesse initiiert oder erzwungen (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998, S.464).

Vor allem der Wechsel vom Verkäufer- zum Kundenmarkt hat zu einer Veränderung in den geschäftspolitischen Strategien und zu einem Informationsanstieg geführt (siehe Abb. 3). Der Kundenmarkt fordert zur optimalen Anpassung an die Nachfrage die gezielte Ausrichtung auf die Käuferpräferenzen, Qualitätsstandards und kundenorientierte Produktdifferenzierung („customizing“). Dank neuester Informations- und Kommunikationstechnologien konnte das damit einhergehende hohe Informationsvolumen zu niedrigen Kosten verarbeitet werden. Klodt et al. (1997) sehen in flexiblen Formen der Koordination die Möglichkeit, den Informationsanstieg optimal zu verarbeiten und auf diese Weise das Kooperationsergebnis besser an die veränderte Umwelt bzw. veränderten Märkte anzupassen. Dazu zählt auch, marktrelevante Informationsquellen durch vertikale und horizontale Kommunikation auszunutzen.

Im Zuge des Marktwechsels hat sich das Marktrisiko für die Unternehmen in Form von schnellen Käuferpräferenzänderungen oder neuer Geschäftskonkurrenz erhöht. Erschwerend kommt die mit dem beschleunigten technologischen Fortschritt einhergehende Verkürzung der Produktionszyklen hinzu. Die in Zeiten der Verkäufermärkte erlebte Stabilität der unternehmensrelevanten Umwelt ist einer Instabilität gewichen. Zwangsläufig änderte sich das strategische Gewicht der betrieblichen Funktionsbereiche zueinander. Innovation generierende und den Markt organisierende Abteilungen treten in den Vordergrund und aus dem Schlepptau der Produktion (Baethge, 2001, S.33).

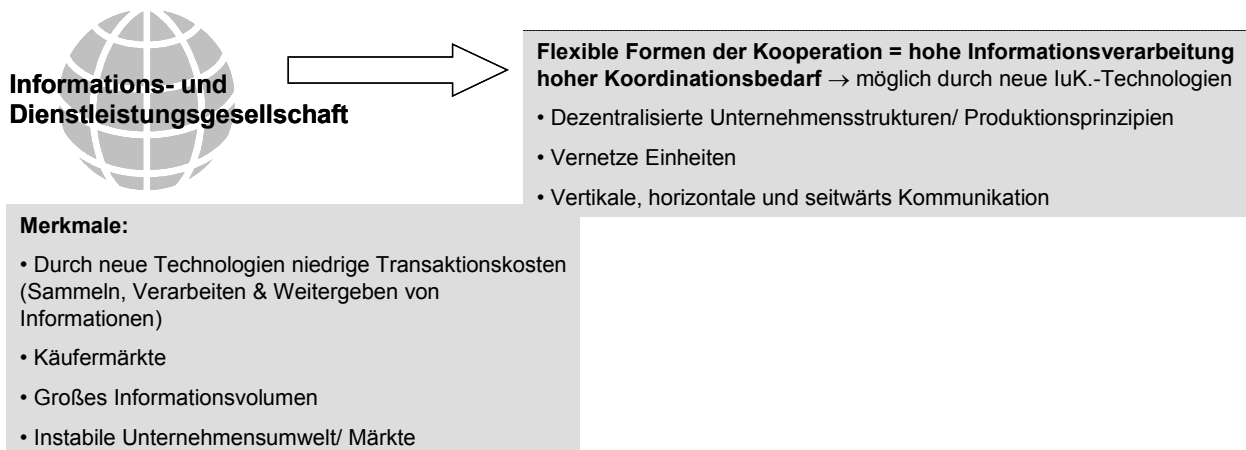


Abbildung 3: Transaktionskosten in globalisierten Märkten (eigene Darstellung)

Als Reaktion auf eine instabile Unternehmenswelt finden sich unterschiedliche Grade der Dezentralisierung von Unternehmen. In Abhängigkeit von Marktgegebenheiten und technischen Rahmenbedingungen ist ein Spektrum von streng hierarchisch gegliederten bis hin zu rein vernetzt und desintegriert operierenden Unternehmen möglich (siehe Abb. 4). Die „grenzenlosen Unternehmungen“ (Picot et al., 1996) der Zukunft sind Netzwerke von eigenständig operierenden Einheiten, die nach einer Zukunftsvision in 30 bis 50 Jahren nur noch aus Kleinbetrieben und Selbstständigen bestehen (Baethge, 2001). Während Klodt et al. (1997) es als unbestritten ansehen, dass viele Unternehmen hierarchische Strukturen immer mehr durch vernetzte und dezentrale Einheiten ersetzen, ist bei Baethge (2001) nachzulesen, dass gerade deutsche Unternehmen in alten Organisationsstrukturen haften bleiben, sich mit Netzwerkorganisationen schwer tun und geringe Auslagerungsaktivitäten aufweisen.

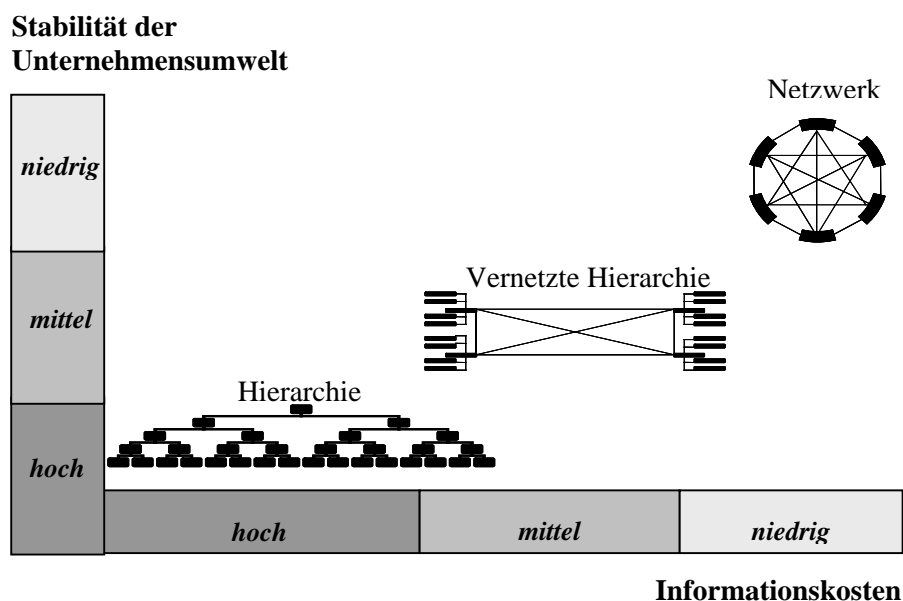


Abbildung 4: Dezentralisierungsgrad in Unternehmen (nach Klodt et al., 1997)

Werden ehemals vertikal integrierte Unternehmen in ein Netzwerk von rechtlich selbstständigen Unternehmen überführt (Sydow, 1992), so können Kooperation und Vernetzung dieser

unabhängigen Unternehmen in einen übergreifenden Produktions- und Dienstleistungszusammenhang (Sauer, 2001) gebracht und zentrifugale Kräfte² marktlicher Desintegration abgefedert werden. Hierzu müssen die inhaltlich zusammenhängenden Einheiten organisatorisch eingebunden und gemeinsamen Zielen unterworfen werden (Moldaschl & Sauer, 2000, S.210). Wenn Unternehmen in Netzwerken zu Eigentümern anderer Unternehmen werden, vertreten Manager anderen Unternehmen gegenüber die Rolle des Eigentümers und werden wiederum selbst durch Eigentümer kontrolliert werden (Windolf, 1995, S.70). Nach Windolf (1995) hat sich dieser Markt für Unternehmenskontrolle („institutioneller Kapitalismus“) in den letzten 20 Jahren durch Übernahmeangebote bzw. „feindliche“ Übernahmen enorm entwickelt. Dies spiegelt sich in einer zunehmenden Verflechtung von Unternehmen wider.

Im Zuge dieser Veränderung wurde ein bewegliches Geflecht von Markt und Hierarchien, von Kooperation und Wettbewerb neu geknüpft. Dieser dauerhafte Wandel von Betrieb und Arbeit geht mit Prozessen der bereits erwähnten Unternehmensreorganisation, Rationalisierung und der industriellen Restrukturierung einher. Nach Sauer (2001, S.28f) ist dieser „[...] Transformationsprozess [eine] permanent[e] Veränderung, [die] nicht auf ein bestimmtes Ziel, nicht auf einen neuen stabilen Zustand zusteuert, sondern reflexiv seine jeweils neu geschaffenen Voraussetzungen immer wieder umwälzt.“ Glißmann (1999) bestätigt diese Annahme am Beispiel des Unternehmens IBM in Deutschland. Fünf Jahre nach Beginn von Umstrukturierungsmaßnahmen Anfang der 1990er Jahre wurde dort das Fazit gezogen, dass „[...] die Reorganisation keine befristete Übergangszeit ist, nach der es dann auf einem neuen Niveau mit einer neuen Normalität weitergeht. [...] die Reorganisation der IBM ist zum Dauerzustand geworden [...]“ (ebd., 1999, S.9).

Döhl et al. (2000) sprechen von einer einsetzenden Welle radikaler Ökonomisierung, die insbesondere durch Shareholder und ihre kurzfristigen Renditeinteressen beeinflusst wird. Diese Shareholder-Value-Orientierung in Unternehmen stellt keine reine Anpassungsleistung an turbulente globale Umwelten dar, sondern ist selbst treibende Kraft dieser Form der kapitalistischen Ökonomie. Mit dem größeren Einfluss von Shareholdern auf die Unternehmen werden auch verstärkt Reorganisationsmaßnahmen an den Bewegungen des Kapitals auf den Finanzmärkten ausgerichtet (Moldaschl & Sauer, 2000).

Wie nun genau das Risikoregime offener Weltmärkte in Regulationsrisiken offener Arbeitsorganisation und Beschäftigungsverhältnisse übertragen werden kann (Beck, 1999, S.79), soll hier im Folgenden am Beispiel des Konzepts der „ökonomischen Dezentralisierung“ (Moldaschl & Sauer, 2000) veranschaulicht werden.

² Netzwerke und Kooperationen können als Gegenbewegung zur radikalen Dezentralisierung verstanden werden (Sauer, 2001, S.32).

1.3.2 Ökonomische Dezentralisierung

Ungeachtet der Frage, ob sich die heutige Entwicklung zu einem neuen Leitbild des Shareholder-Value-Kapitalismus in breitem Umfang durchsetzen wird, ist zu beobachten, dass Unternehmen versuchen, Unsicherheiten und Marktrisiken mittels zwei wesentlicher Strategien zu bewältigen: zum einen durch organisationsinterne Maßnahmen und zum anderen durch Externalisierung von Risiken (Garhammer, 2002).

Für interne Maßnahmen steht etwa die Desorganisation von hierarchisch strukturierten Unternehmenskomplexen. Im betrieblichen Kontext bedeutet dies eine „Segmentation und Isolierung bislang integrierter und/oder funktional aufeinander bezogener Prozesse und eine grundsätzliche Neuschneidung der betrieblichen Arbeitsaufgaben.“ (Sauer & Döhl, 1997, S.23). Die internen Beziehungen von Unternehmenseinheiten wie etwa Cost-Profit-Centern werden dabei auf der Basis von am Markt orientierten Austausch- und Konkurrenzmechanismen neu organisiert und geben das wieder, was Sauer (2001) unter „Vermarktlichung“ versteht. Nichts anderes versteht Garhammer (2002) unter „Internalisierung des Marktes“, wenn er vom Eingang marktlicher Prinzipien in die planwirtschaftliche Binnenstruktur von Unternehmen schreibt. Moldaschl und Sauer (2000, S.207) vereinen unter dem Begriff „ökonomische Dezentralisierung“ sowohl die organisatorischen als auch ökonomischen Veränderungen, die damit einhergehen (siehe Abb. 5).

Auf organisatorischer Seite zeigen sich Auswirkungen der Dezentralisierung in der Verlagerung von Kompetenzen von zentralen auf ausführende Stellen. Dabei werden Einheiten in ihrer Eigenverantwortung und Autonomie gestärkt, bei gleichzeitigen Einbußen in der Leistungstiefe. Moldaschl und Sauer (2000) lassen offen, ob mit der Zunahme des Verantwortungsbereichs und Tätigkeitsspektrums die Leistungstiefe im Gegensatz zur Spezialisierung abflacht. Die organisatorischen Neformationen werden dem Markt direkt ausgesetzt und erfahren zeitgleich Steuerung wie Sanktionen über den externen Markt und interne Konkurrenz durch andere Unternehmenseinheiten.

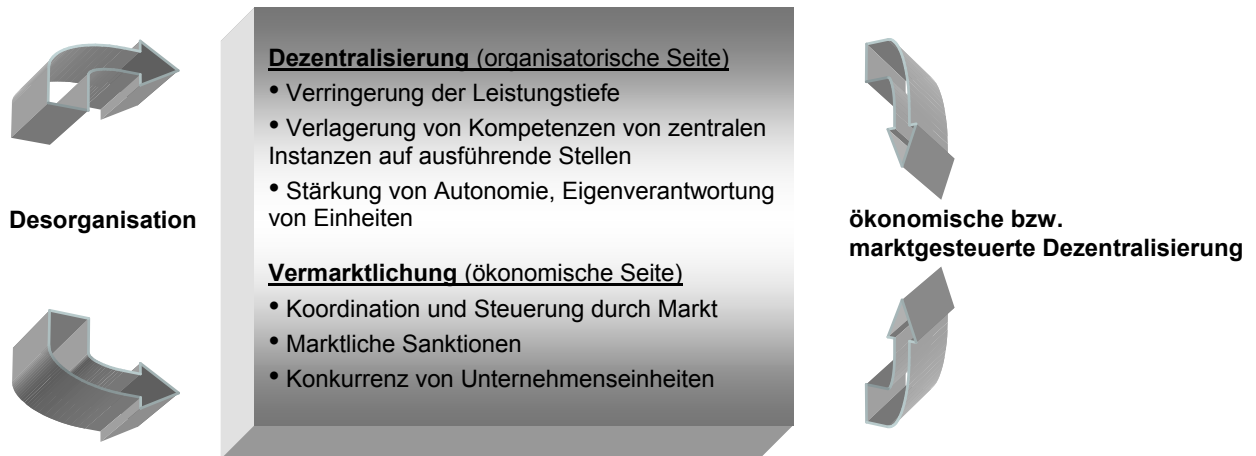


Abbildung 5: Ökonomische Dezentralisierung (eigene Darstellung)

Restrukturierungsprozesse sind gleich einem Januskopf nicht frei von Ambivalenzen in ihrer Bedeutung für die beteiligten Parteien: Mit Hilfe der neuen Maßnahmen können Verkrustungen in Arbeitsabläufen aufgebrochen sowie tradierte, aber ineffiziente Formen über Bord geworfen werden. Durch diese prozessorientierte Gestaltung der Betriebs- und Arbeitsorganisation können im Idealfall Allokationen von Ressourcen optimiert und neue Potenziale freigesetzt werden. Traditionelle Formen der Nutzung und Integration von Arbeitskräften mit unterschiedlicher Berufsbiographie werden auf den Prüfstand gestellt und die Zuordnung von Aufgabenbündeln zu Belegschaftsgruppen neu definiert. Prozessorientierung meint somit, bestehende organisatorische und personelle Zweck-Mittel-Relationen zu überprüfen sowie flexibel und kostenbewusst neu auszutarieren (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998). So können in dessen Verlauf Leistungen auf den ökonomischen Prüfstand gestellt werden, Kompetenzfelder neu geordnet, neue Kooperationslinien entwickelt und Kooperationsprozesse intensiviert werden.

Zeitgleich kann aber auch eine weitgehende Entgrenzung der bisherigen Arbeitsverhältnisse die Folge sein. Nach Voß (1998, S.474) werden soziale Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodiert bzw. bewusst aufgelöst. Hierbei sind alle sozialen Ebenen der Verfassung von Arbeit betroffen.

Konzepte radikaler Ökonomisierung stoßen jedoch auf „immanente Grenzen“ (Moldaschl & Sauer, 2000, S.209) mit negativem Bumerangeffekt für die Unternehmen. Wertgesteuerte Unternehmensstrategien, die also ausschließlich auf kurzfristigen Markterfolg abzielen, müssen insbesondere mit folgenden Nachteilen rechnen: mangelnde langfristige Strategiefähigkeit, Probleme der Koordination und Integration, fehlende Produktinnovation sowie Vernichtung oder mangelnder Aufbau von strategischen Ressourcen (Sauer, 2001, S.31). Als gleichwertig gelten soziale bzw. psychologische Effekte, die von steigenden Arbeitslosenzahlen, mangelnder Qualifizierung bis hin zu Gesundheitsproblemen und der Erosion von Firmenloyalität auf Seiten der Beschäftigten reichen (Garhammer, 2002).

Die unternehmensübergreifende Vernetzung als externe und die ökonomische Dezentralisierung als interne Ausrichtung verändern die Form der Nutzung von Arbeitskraft und der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel, einen erweiterten Zugriff auf das Arbeitsvermögen von Arbeitnehmern zu erlangen (Moldaschl & Sauer, 2000). Hierbei spielen insbesondere Flexibilisierungsmaßnahmen eine besondere Rolle.

1.3.3 Varianten an Flexibilisierungsstrategien in Unternehmen

Vor dem Hintergrund global stärker umkämpfter und rascher wechselnder Märkte wird es für Unternehmen zunehmend wichtiger, schnell zu reagieren und Kundenwünsche genau zu treffen. Gewinnorientierte Unternehmen bewältigen diese Anforderungen durch temporäre bedarfsorientierte Aktivierung von Ressourcen. Vorprodukte und Arbeit werden „just in time“ abgerufen, zu dem Zeitpunkt, da sie für die Leistungserstellung benötigt werden (Garhammer, 2002).

Letztlich kann diese Form der organisatorischen Flexibilität nur praktiziert werden, wenn mit gesetzlichen Regelungen und flexiblem Personaleinsatz (Beschäftigungsstatus, Arbeitszeiten) die nötigen Voraussetzungen dafür geschaffen werden. Dies führt unweigerlich zu mehr Flexibilität als Anforderung an die Arbeitskraft: etwa die Fähigkeit mit den neuen Arbeitsbedingungen umzugehen sowie die Bereitschaft zur beruflichen und geografischen Mobilität und eine variable zeitliche Verfügbarkeit (Flecker, 2000).

Garhammer (2002) ordnet die Flexibilisierungsstrategien von Unternehmen, die im Zuge einer Marktanpassung zum Tragen kommen, in einem Vierfelder-Schema (siehe Tab. 5). Hierbei werden (A) interne von (B) externen Flexibilisierungsstrategien unterschieden und mit qualitativer bzw. quantitativer Güte versehen:

(A) Interne Flexibilisierungsmaßnahmen

Als *interne Flexibilisierungsmaßnahmen* quantitativer Art werden „Arbeitszeiten“ und „Lohnniveau“ genannt. Ersteres beinhaltet Zeitfenster, die außerhalb des so genannten Normalarbeitsverhältnisses (siehe 1.5.1) liegen. Beim Lohnniveau ergibt sich der Flexibilisierungsgrad in Abhängigkeit von ergebnisabhängigen Lohnbestandteilen. Hierbei sind auch Umwege über Zeitarbeit eine Möglichkeit, Tarife zu differenzieren und Kosten einzusparen. Qualitative interne Strategien sind „Änderungen im Aufgabenbereich“ (z. B. „job enrichment“) oder „Formen der Kooperation“ wie etwa Gruppenarbeit.

(B) Externalisierung von Risiken

Bei der *Externalisierung von Risiken* ist der Beschäftigungsstatus als quantitative Flexibilisierungsoption zu nennen, in der das Volumen an bezahlter Arbeit an die Marktnachfrage angepasst wird. Diese zahlenmäßige Personalanpassung kann mit Hilfe der klassischen Instrumente Entlassung und Einstellung erfolgen, wie auch durch Outsourcing-Maßnahmen

(Auslagerung von Wertschöpfungsaktivitäten und -prozessen, vgl. Gerlmaier & Kastner, 1999), durch befristete Verträge oder Leiharbeit.

Tabelle 5: Flexibilisierungsstrategien (Garhammer, 2002, S.114)

Flexibilisierung	Quantitativ	Qualitativ
Intern	Arbeitszeiten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstunden, Schichtarbeit, Wochenendarbeit ▪ Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit ▪ Teilzeit 	Funktionen in der Organisation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Job Enrichment (Aufgabeanreicherung) ▪ Job Rotation ▪ Gruppenarbeit ▪ Projektteams ▪ Case Manager ▪ Cost & Profit Center
	Lohnniveau <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ergebnisabhängige Lohnbestandteile 	
Extern	Beschäftigungsstatus <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einstellungen/ Entlassungen ▪ Outsourcing an Subkontraktoren, Werkverträge ▪ Teleheimarbeit ▪ Befristete Verträge ▪ Zeitarbeit 	

Keller und Seifert (2002) unterscheiden anders als Garhammer Flexibilität nach intern- bzw. extern-numerischer (quantitativ) und intern- bzw. extern-funktionaler (qualitativ) Flexibilität. Die extern-funktionale Flexibilität – bei Garhammer nicht näher bezeichnet – wird bei Keller und Seifert mit den Schlagworten „Outplacement“ (Variante der Personalentlassung mit Begleitung: Suche nach neuen Aufgabenfeldern, Stabilisierung des Selbstwertgefühls), „Transfergesellschaften“ und auf den externen Arbeitsmarkt gerichtete „Weiterbildungsaktivitäten“ belegt.

Aufgrund ihrer empirischen Analysen kommen Erlinghagen und Knuth (2002) zu dem Schluss, dass Betriebe Flexibilitätsanforderungen weniger über extern-numerische Flexibilität kompensieren als über interne Flexibilität, die sowohl eine numerische (variables Arbeitsvolumen) als auch eine qualitative (Einsatzflexibilität) Dimension beinhaltet. Erlinghagen (2004) stellt weiterführend fest, dass Betriebe auf unterschiedliche Belegschaftsteile unterschiedliche Flexibilisierungsstrategien anwenden: bei „Jedermannsarbeitsplätzen“ eher externe und im betriebsfachlichen Segment eher interne Anpassungsstrategien. Dieses von Flecker (2000) als „Deutsches Modell“ bezeichnete Vorgehen verfolgt die Marktstrategie der Qualitätskonkurrenz im Hochpreissegment. Hierbei wird immer wieder die „Makro-Rigidität des Deutschen Modells“ (ebd., S.273) kritisiert. Darunter sind die Auswirkungen von Staatsinterventionen und deregulierenden, intermediären Organisationen wie Gewerkschaften zu verstehen, die den Warencharakter von Arbeitskraft beschränken und rein vertragliche Beziehungen durch Statusrechte ergänzen. Auf Arbeitnehmerseite führt dies zumindest für die

Stammebelegschaft zu den Vorteilen der Beschäftigungssicherheit (Kündigungsschutz) und Einkommenssicherheit (Tarifverträge).

Grundsätzlich stehen die beiden Flexibilitätsformen extern-numerische und interne in einem Spannungsverhältnis zueinander. Von Unternehmerseite muss austariert werden, welche unterschwellige Bedrohungsintensität bezüglich der Arbeitsplatzunsicherheit die Flexibilitätsbereitschaft der Belegschaft (Gewerkschaften) steigert und ab welchem überschwelligen Ausmaß Loyalität, Verantwortungsbereitschaft und Kreativität leiden.

Flecker (2000) betont, dass überall dort, wo stabile Vertrauensbeziehungen für den Unternehmenserfolg und die Anpassungsfähigkeit an schwankende Märkte wichtiger werden, sich vielfach Strategien flexibler Beschäftigung verbieten. Wenn hohe Anforderungen an Wissen, Kooperation und Engagement der Beschäftigten gestellt werden, sind eher interne vertrauensstiftende Flexibilisierungsstrategien (flexible Arbeitszeit, flexibler Personaleinsatz) zu verfolgen (Seifert & Pawlowsky, 1998), so dass eine stabile und qualifizierte Stammebelegschaft Schwankungen in der Auslastung auffängt. Externe Strategien der Beschäftigungsanpassung durch etwa Outsourcing finden sich vor allem in Industrieunternehmen (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998) oder im Dienstleistungssektor. Als geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit sind sie den Unternehmen als Flexibilitätspuffer und Kostenbremse dienlich (Flecker, 2000).

Andere Autoren wie Bosch (2000a) halten entgegen, dass Unternehmen ihre Arbeitsorganisation und Managementkonzepte nicht unabhängig vom Arbeitsangebot entwickeln. Entwicklungen des Arbeitsangebots sind nach dieser Meinung in zweierlei Richtungen festzustellen. Neben der Zunahme an gut- und hochqualifizierten Beschäftigten ist der Anteil an zeitlich begrenzt verfügbaren Arbeitskräften gestiegen. Bei der Ursachenforschung würde eine Analyse des Managements allein zu kurz greifen. Beschäftigte mit ihren individuellen Lebensstilen, Mitspracheansprüchen oder Dual-Career-Couples sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen (Ausbildungsstandards, geschlechtsspezifische Lohndifferenzen, Ehegattensplitting, mangelnde Kinderbetreuung etc.) erwiesen sich als große Hemmnisse. Teilzeitarbeit etwa zähle keineswegs zu den von Unternehmen eingeführten flexiblen Beschäftigungsformen, sondern sei durch die Zunahme des Frauenanteils im Erwerbsleben zurückzuführen und durch die Vermischung von Bildung und Arbeit, wie dies bei arbeitenden Studenten zu beobachten ist. Insofern, schlussfolgert Bosch (ebd.), wirkt Veränderungsdynamik auf neue Erwerbsmuster samt Managementkonzepte und ist vom nationalen Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie der familiären Arbeitsteilung abhängig, was der Autor an einem Ländervergleich zwischen Großbritannien, Dänemark, Deutschland und den USA belegt.

1.4 Wirkmechanismen betrieblicher Modernisierung

Neben der Frage nach den psychologischen Auswirkungen der neueren Entwicklungen auf Mitarbeiter- und Unternehmensebene gilt es zunächst Wirkmechanismen betrieblicher Modernisierung zu klären, welche im folgenden Unterkapitel erörtert werden.

1.4.1 Neuer Herrschaftsmodus

War es schon jeher das Ziel von Kapitaleignern ihre Interessen mit denen der Arbeitskraft zu vereinheitlichen, so ändern sich im Zuge neuer Arbeits- und Organisationsformen der Modus operandi bzw. procedendi zur Interessensdurchsetzung. Genau das meinen Voß und Pongratz (1998), wenn sie davon sprechen „[...] dass für die betriebliche Nutzung von Arbeitskraft [das] fundamentale Problem der organisatorisch-technischen Sicherstellung der erforderlichen Arbeitsleistung mit neuer Logik anzugehen [ist]“ (ebd., S.137). Dreh- und Angelpunkt auf Unternehmensseite ist es also, neue Kontrollformen zu finden, die die Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung in die Verantwortung des Arbeitnehmers übertragen (Abb. 6).

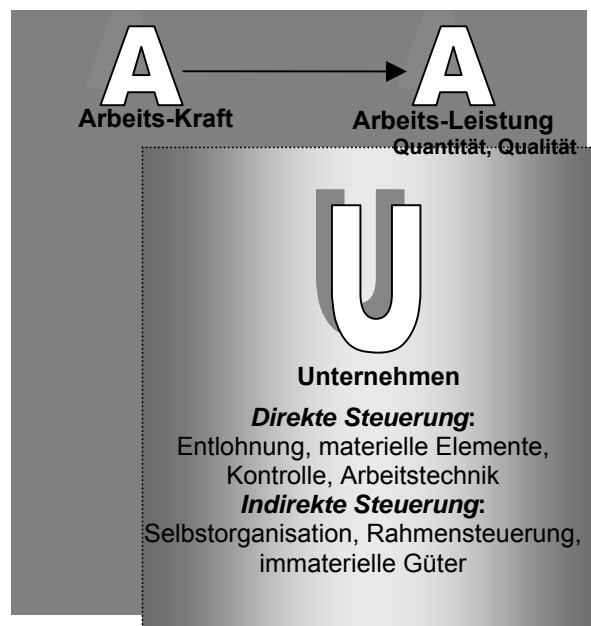


Abbildung 6: Transformation von Arbeitskraft (eigene Darstellung)

Franzpötter (2000) beobachtet seit Beginn der 1990er Jahre durch die Reorganisation unternehmerischer Strukturen und Prozesse eine Umstellung im Steuerungsmodus. Die von ihm als „Kultivierung unternehmerischen Handelns“ bezeichnete Strategie (ebd., S.167) führt dazu, dass statt spezialisierter funktionaler Grenzstellen in Organisationen allgemeine Elemente wie unternehmerisches Denken und Handeln von allen Organisationsmitgliedern verlangt wird.

Hierbei schaffen nach Moldaschl und Sauer (2000, S.216ff) zwei Arten der Vermarktlichung – also der Internalisierung des Marktes in den Betrieb – die Voraussetzung dafür, das Arbeitsvermögen einer Person mit seinen Formungs- und Nutzungspotenzialen erweitert nutzen zu können. Man unterscheidet die „simulierte Vermarktlichung“ von der „realen Vermarktlichung“ (siehe Abb. 7).

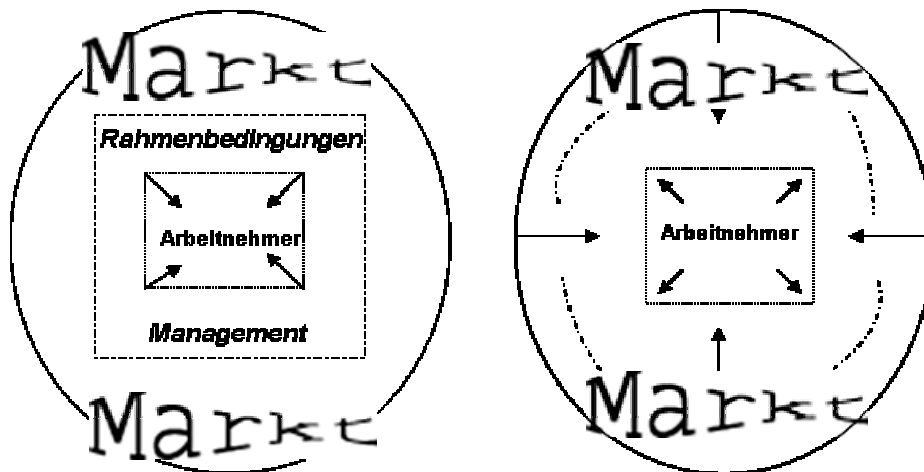


Abbildung 7: *Simulierte* Vermarktlichung
(eigene Darstellung)

Reale Vermarktlichung

Im Falle „simulierter Vermarktlichung“ werden quasi-marktliche Handlungsbedingungen (Rahmen- & Kontextsteuerung) vom Management gestaltet, ohne die gezielte Kontrolle für strategische Parameter wie etwa Kosten, Qualität oder Produktivität aufzugeben (siehe auch Voß & Pongratz, 1998, S.139). Um hierbei erweiterte Spielräume entgrenzter Arbeits- und Betriebsvorgänge im Griff zu behalten, werden Wege der indirekten Steuerung gewählt, die von Führung durch Zielvorgaben, ideologische Einbindung durch Unternehmenskulturstrategien bis hin zur Leistungsforcierung durch Markt- und Konkurrenzmechanismen reichen (Voß, 1998, S.476). Unter „realen Vermarktlichungsbedingungen“ werden über die Rücknahme von Managementkontrolle und Vorgaben – mit Ausnahme von Renditeerwartungen – die Akteure unmittelbar dem externen Markt ausgesetzt (Ergebnissteuerung). Nach Moldaschl und Sauer (2000) findet „die weitestgehende Abstraktifizierung von Herrschaft [...] im Modus der realen Vermarktlichung statt. Man steht hier nicht mehr personalen Organisationsentscheidungen gegenüber, sondern dem Markt als einer anonymen und depersonalisierten gesellschaftlichen Institution“ (ebd., S.215).

Die zunehmende Flexibilisierung der Betriebs- und Arbeitsorganisation und die erhöhten Anforderungen, die sich daraus ergeben, haben nun dreifache Wirkung: Sie entgrenzen die berufliche Handlungskonstellation (1) inhaltlich, (2) räumlich und (3) zeitlich (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998, S.466f). Danach sorgt die „inhaltliche Entgrenzung“ dafür, dass Mitarbeiter neben fachfremden bzw. -übergreifenden auch andere Gesichtspunkte ökonomischer und sozialer Art einbeziehen müssen. „Räumliche Entgrenzung“ heißt, dass sich Tätigkeiten immer weniger in einem bestimmten, eng umgrenzten Raum innerhalb oder außer-

halb des Unternehmens bewegen, sich die Anzahl sozialer Kontakte erhöht und die Homogenität in der Struktur der sozialen Kontakte zunehmend auflöst. Somit werden erhöhte Anforderungen an sozial-kommunikative Fähigkeiten und Mobilität gestellt. Die „zeitliche Entgrenzung“ der Handlungssituation spiegelt sich in einer Verdichtung der Arbeitsabläufe wie auch der Geschwindigkeit wider, mit der neue Produkte, Aufträge und ähnliches entwickelt und produziert werden.

1.4.2 Psychologische Wirkmechanismen

Mit den wirtschaftlichen bzw. betrieblichen Voraussetzungen werden psychologische Wirkmechanismen in Gang gesetzt, die Unternehmensziele zum Maßstab des Arbeitshandelns erheben. Hierbei kommt den verschiedenen Graden der Autonomie der einzelnen Mitarbeiter eine Schlüsselrolle zu.

Autonomie wird nach Moldaschl und Sauer (2000) rein nach dem Markt vermittelt. Sie dient dem Zweck, einem globalisierten Markt, Sachzwängen oder Konkurrenzdruck zu begegnen sowie die Kapitalrendite zu maximieren. In diesem Kontext bleibt zentralistische Kontrolle insofern erhalten, als dass durch Setzen und Kontrollieren von Rahmenbedingungen ein Milieu geschaffen wird, in dem die Arbeitskraft mehr als bisher den Unternehmenszielen verpflichtet ist.

Peters (2003, S.96ff) zieht in seiner Auseinandersetzung mit dem Autonomiebegriff einen Wechsel vom Kommandosystem zur indirekten Unternehmenssteuerung als Erklärung heran. Im Kommandosystem (Befehl und Gehorsam in hierarchischer Struktur) sieht er den logischen Ort für den so genannten Vorgesetzten oder Weisungsbefugten – mit der Möglichkeit, Befehlsgewalt an Weisungsempfänger zu delegieren. Hierbei wird gewährter Handlungs- und Entscheidungsspielraum (Autonomie) als Bestandteil von Heteronomie gewertet. Autonomes Verhalten ist Gegenstand von Anweisungen, d.h. die Grenzen des Handlungs- und Entscheidungsspielraums sind zwar fremdbestimmt, doch innerhalb der Grenzen kann der Untergebene autonom handeln. Im neuen Organisationsprinzip der indirekten Unternehmenssteuerung hingegen werden alte Anweisungs- und Kontrollverhältnisse (Befehl und Gehorsam) durch marktförmige Abhängigkeitsformen ersetzt. Es werden Rahmenbedingungen gesetzt, auf die es autonom zu reagieren gilt. An die Stelle der drohenden Sanktion von Vorgesetzterseite tritt der drohende eigene unternehmerische Misserfolg oder die Niederlage in der Konkurrenz.

Pongratz und Voß (2000) nennen drei ausgeprägte Mechanismen, die die Schaffung und den Zugriff auf Arbeitskraft ermöglichen:

- a) Erweiterte Selbst-Kontrolle
- b) Verstärkte Selbst-Ökonomisierung
- c) Selbst-Rationalisierung

So übernehmen etwa *Selbstorganisationskonzepte* die Funktion der Kontrolle von Arbeitskraftverausgabung. In der Formulierung „Wie Sie die Arbeit machen ist egal, Hauptsache das Ergebnis stimmt“ (ebd., S.231f) zeigt sich, dass weniger die passive Erfüllung fremdgesetzter Anforderung mit begrenzten Gestaltungsspielräumen die Arbeitsausführung bestimmen (Befehl und Gehorsam), als vielmehr die verstärkte Selbst-Kontrolle der eigenen Arbeit bei nunmehr rudimentären betrieblichen Handlungsvorgaben. In den Selbstkontrollbereich fallen (Voß & Pongratz, 1998, S.140f; siehe auch Entgrenzung auf verschiedenen Sozialdimensionen bei Voß, 1998, S.474f):

- aktive Arbeitszeitstrukturierung,
- Mobilität und räumliche Eigenkontrolle,
- soziale Steuerung interpersonalen Beziehungen (Gruppen- und Projektarbeit),
- berufliche Weiterqualifizierung,
- Eigenmotivation und selbstständige Sinnsetzung (Unternehmenskultur),
- Anschaffung, Umgang und Nutzung technischer Arbeitsmittel.

Gleichzeit wird verlangt, die eigene Arbeitskraft aktiv und effizient zu entwickeln und das gesamte Arbeitsvermögen laufend anzubieten und möglichst gewinnbringend zu verkaufen (*Selbst-Ökonomisierung*). Nicht mehr das passive Warten auf betrieblichen Abruf, sondern die aktive Integration von Arbeitsvermögen und Leistung in den Betriebskontext – also Nachfrager für die eigene Leistung zu finden – ist hier ausschlaggebend (Pongratz & Voß, 2000; Voß & Pongratz, 1998).

Während die Kontrollübertragung der Reduzierung von Herrschaftsaufwand dient, wird mit der Selbst-Ökonomisierung die betriebliche Marktmacht gestärkt. Es entsteht eine auf den Erwerb ausgerichtete Lebensweise, die alle Lebensbereiche und individuellen Ressourcen umfasst (*Selbst-Rationalisierung*). Die Nutzung der alltäglichen Aktivitätspotenziale für die Produktion und Vermarktung des Arbeitsvermögens hängt danach von allen individuell verwertbaren Potenzialen ab. Dazu zählen neben materiellen Ressourcen wie Geldvermögen, Wohnungs- und Grundbesitz oder Alltagstechnik, vor allem auch soziale Netze bis hin zur Arbeitsleistung weiterer Personen aus dem Familien- und Freundeskreis (Voß & Pongratz, 1998, S.143). Glißmann (1999, S.3) bringt die obigen Zustandbeschreibungen auf den kurzen Nenner: „Ich als Selbst-Manager manage die Ressource Ich“.

Typischerweise werden die Reduzierung unmittelbarer betrieblicher Kontrollen und die damit einhergehenden Selbstständigkeitsgewinne von steigendem Leistungsdruck begleitet, der in eine Intensivierung der Arbeit und eine Verlängerung der Arbeitszeit münden (Peters, 2003; Pongratz & Voß, 2000). Voß (1998, S.476) weist in diesem Zusammenhang auf die nicht selten eingeschränkten Rahmenbedingungen in Form von Personalabbau, Ressourcenbeschränkung oder reduziertem Beschäftigungsschutz hin. Dies hat Implikationen für Belastung und Beanspruchung der Mitarbeiter.

An dieser Stelle soll ergänzend hinzu gefügt werden, dass nicht nur betriebliche Reorganisationsprozesse vor dem Hintergrund verschärften nationalen wie internationalen Wettbewerbs zu einer Entgrenzung auf Ebene der Arbeitskraft führt; auch die vermehrte „Subjektivierung der Arbeit“ (Baethge, 1991) im Sinne eines Schlüssel-Schloss-Prinzips fördert diese Entwicklungen. Mit dem Bedürfnis des Mitarbeiters seine Subjektivität in die Arbeit einzubringen, sind die Ansprüche an Tätigkeitsinhalte und kommunikative Beziehungsgeflechte gestiegen (ebd., S.7; vgl. auch Stengel, 1993). Aus dieser Haltung heraus fallen indirekte Steuerungsinstrumente auf fruchtbaren Boden. Peters (2003) bestätigt diese Annahme, wenn er schlussfolgert, dass im Modus der indirekten Steuerung und den damit einhergehenden Selbstständigkeitsgewinnen Hoch- und Glücksgefühle ausgelöst werden, die durch das Erlebnis der eigenen Selbstständigkeit, Entscheidungsbefugnis oder Verantwortlichkeit geweckt werden und damit ein gesteigertes Macht- und Selbstwertgefühl vermitteln (ebd., S.102). Aufkommende Interessenskonflikte werden hierbei intrapersonell ausgetragen (Voß & Pongratz, 1998, S.152). So können also gleichermaßen der Wertewandel hin zu einer „Subjektivierung von Arbeit“ und die Wirkmechanismen betrieblicher Modernisierung („Verbetrieblichung der Arbeitskraft“) die Gefahr der Selbstausbeutung erhöhen. Fricke (1999, S.7) sieht darin ein „[...] three-horned dilemma of individualization, the unrelenting pressure on performance, and the fear of failing.“

Abschließend lässt sich festhalten, dass sich der Arbeitnehmer – vor dem Hintergrund der `abstrakten Herrschaft` des Marktes – als Unternehmer seiner selbst im Interesse des Unternehmens bewegen und bewähren muss. Nicht mehr die personale Herrschaft durch hierarchischen Durchgriff, sondern die Herausbildung eines neuen Herrschaftsmodus mittels „Autonomie“ stellt danach die Neuerung dar (Moldaschl & Sauer, 2000). Mit den beschriebenen Mechanismen sollen neue Schichten menschlicher Motivierungs- und Leistungsfähigkeit für betriebliche Verwertungszwecke verfügbar gemacht werden wie etwa Kreativität, Commitment, visionäres Denken oder emotionale Intelligenz. Mittel der Wahl sind hierbei Rahmensteuerungen in Form von Unternehmenskultur, Zielvorgaben oder technischen Systemen, die als indirekte Steuerungsinstrumente greifen. Damit wird die Arbeitskraft mit der Bereitschaft und Fähigkeit zur eigenen Bearbeitung des Transformationsproblems von der Arbeitskraft zur Arbeitsleistung ausgestattet.

1.4.3 Genese neuer Arbeitskrafttypen und Arbeitsorganisationen

1.4.3.1 Arbeitskraftunternehmer

Auf Ebene der Arbeitskraft wird der neue, individualisierte und marktbezogene Typus als „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß & Pongratz, 1998) charakterisiert, der als Folge des neuen Herrschaftsmodus generiert wird.

Der Begriff des Arbeitskraftunternehmers umfasst zweierlei: Das Potenzial für individualisierte Berufstätigkeit und Lebensführung durch Ausschöpfen neuer Handlungschancen und Gestaltungsspielräume einerseits und zugleich die Risiken durch den marktbedingten Verkauf der Ware „Arbeitskraft“ andererseits (ebd., S.133). Für Arbeitskraftunternehmer reicht der bloße Verkauf des eigenen Arbeitsvermögens nicht mehr aus. Vielmehr gilt es, als Auftragnehmer für Arbeitsleistung zu handeln, d.h. die Arbeitskraft selbstorganisiert und selbstkontrolliert in konkrete Beiträge zu überführen und kontinuierlich funktionale Verwendung dafür zu finden (ebd., S.140). Im Laufe des beruflichen Werdegangs muss darüber hinaus die Fähigkeit und Bereitschaft vorliegen, sich auf variierenden Einkommens- und Sozialniveaus – und damit auf soziale Auf- und Abstiege – einzurichten (ebd., S.147; vgl. Doehle- mann, 1997). Folglich hebt die systematische erwerbsorientierte Durchgestaltung des Lebens die vormals klassische Trennung zwischen Privat- und Berufsleben zunehmend auf (Pongratz & Voß, 2000).

In der Analogie zum Selbstständigen (freie Berufe) wird deutlich, dass der angestellte Arbeitskraftunternehmer vergleichbare Merkmale in seinen Arbeitsbedingungen aufweist (Voß & Pongratz, 1998, S.146):

- persönliche Verantwortung für das Arbeitsergebnis bei gleichzeitiger Freiheit in der Arbeitsausführung
- Bedarf an Kapitalrisiko für Investitionen und mögliche Verluste
- „Dienstleister“ mit ausgeprägter Immaterialität der Leistungserbringung, was eine hohe räumliche, zeitliche und organisatorische Flexibilität mit hohem Informatisierungsgrad erfordert
- Zulieferposition (v. a. bei Scheinselbstständigkeit, Tele-Heimarbeit)

Im Gegensatz zu den klassischen freien Berufen (z. B. Handwerker, Ärzte, Rechtsanwälte etc.) jedoch, die sich wettbewerbssichernd Vorrechte in umrissenen Berufsfeldern schaffen, wird beim Arbeitskraftunternehmer die Vermarktlichung von Arbeits- und Leistungsverhältnissen forciert. Ein Vergleich mit dem „verberuflichten Arbeitnehmer“ als Massentypus des Industriezeitalters kennzeichnet den Arbeitskraftunternehmer als strukturell komplementäre Qualifikations- und Subjektivitätsform. Die wichtigsten Merkmalsunterschiede werden in Tabelle 6 zusammengefasst.

Tabelle 6: Verberuflichter Arbeitnehmer vs. Arbeitskraftunternehmer (Voß & Pongratz, 1998, S.150)

Typus „verberuflichter Arbeitnehmer“	Typus „Arbeitskraftunternehmer“
Beruf mit Fachqualifikation (→ standardisierte Ausbildung)	Individualisierter „subjektiver Beruf“ mit stetig weiterzuentwickelnden Fähigkeiten und Qualifikationen (→ z. B. Selbstorganisation)
Linearer beruflicher Werdegang	Kontingenter, friktionaler Werdegang (→ häufige Auf- und Abstiege, temporäre Aufträge)
Mehrwertproduktion (→ erhöhte Arbeitsleistung je Zeiteinheit im Tausch gegen Arbeitszeitverkürzung)	Erweiterter Zugriff auf Arbeitsvermögen/-leistung durch indirekte Steuerungen (→ führt oft zu Arbeitszeitverlängerung)
Lohnsteigerung, großgruppenspezifische Konsumsteigerung	Lohnfragen permanenter Aushandlungsprozess zwischen Auftraggeber und -nehmer, variante Konsumniveaus
Sozialer Schutz (→ staatliche Maßnahmen, Gewerkschaften)	Individualisierte existenzielle Absicherung und Interessenvertretung
Genormte Arrangements zwischen Arbeit und privater Zeit/ Familie	Aufhebung der Trennung von Berufs- und Privatleben, Selbst-Management von Alltag und Biographie
Formen direkter Kontrolle	Autonomiegewinne, eigenverantwortliche Arbeitsgestaltung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass mit dem Arbeitskraftunternehmer eine Verschiebung von Verantwortung und Entscheidungsbefugnissen auf ausführende Ebenen verstanden wird. Dabei wird die Übernahme von Ergebniskontrolle und der Verhandlungszwang über Ressourcen und Zielvorgaben mit einem hohen Maß an Selbstorganisationsanforderungen verbunden. Somit darf zwar entschieden werden, wie man etwas tut, aber nicht automatisch über Ziele und Sinn der Tätigkeiten. Nach Moldaschl und Sauer (2000, S.218) unterscheidet dies die Selbstorganisation von der Selbstbestimmung, wobei der Schluss nahe liegt, letzteres als qualitativ höheren Autonomiewert bzw. -zugewinn zu verstehen.

1.4.3.2 Intrapreneurship

Ein ausgeprägtes Maß an Selbstbestimmungsmöglichkeiten spielt insbesondere im Zusammenhang von „Intrapreneurship“ eine wichtige Rolle. Diese Form des „Unternehmertums“ stellt nach hier vertretenem Verständnis keinen zukünftig potenziellen Massentypus dar, wie es Voß und Pongratz für ihren Arbeitskraftunternehmer annehmen, sondern ist eher in den Bereich des Elite-Typus („High-Potentials“) anzusiedeln.

Pieper (1992, S.182) sieht im Intrapreneur den festangestellten Mitarbeiter eines Unternehmens, der sich innerbetrieblich wie ein innovativer Unternehmer verhält und neue Produkte, Dienstleistungen und Verfahren entwickelt. Ähnlich sehen Faust et al. (1998) in dem Begriff des Intrapreneurs ein betriebswirtschaftliches Leitbild, wonach Angestellte im Unternehmen unternehmerisch tätig werden und dabei verstärkt unternehmerische Verantwortung, aber auch Risiken übernehmen.

Dieser personenzentrierte Gestaltungsansatz soll nach Bitzer (1991, S.17) Innovationsparalysen bürokratischer Unternehmungen entgegenwirken und wird verstanden als „[...] ein Konzept zur Förderung unternehmerischen Verhaltens auf allen Ebenen einer bestehenden Organisation, welches zum Ziel hat, Innovation zu stimulieren und zu realisieren sowie der sinnentleerten und neuerungsfeindlichen Atmosphäre am Arbeitsplatz entgegenzuwirken“.

Neugebauer (1997) nennt zur erfolgreichen Umsetzung von Intrapreneurship drei interdependente Determinanten, die nachfolgend kurz angerissen werden. Zunächst muss der Intrapreneur bestimmte *Leistungsmerkmale* aufweisen, deren kognitive Bestandteile von divergentem Denken bis hin zur objektiven Wahrnehmung und tatsachenorientierten Beurteilung reichen und an eine gewisse Persistenzfähigkeit gekoppelt sein sollten. Gleichzeitig sollte der Intrapreneur eine hohe Leistungsmotivation gepaart mit einem kalkulierten Maß an Risikobereitschaft mitbringen. Auf Unternehmensseite sind Strukturen und Arbeitsprozesse (*Handlungsstrukturen*) zu ermöglichen, die unternehmerisches Denken und Handeln begünstigen, sowie ein unternehmerförderndes Anreizsystem und unternehmerfördernde Unternehmenskultur (*Organisation & Kultur*) sicherstellen. Dies deckt sich mit den Analysen empirischer Befunde von Tome (1998), wonach sich Intrapreneure in ihren Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmalen signifikant von der Allgemeinbevölkerung unterscheiden und Ähnlichkeiten zum Managertypus aufweisen.

1.4.3.3 Grundtypen neuer Arbeitsorganisation

Auch Bosch (2000a) sieht es als unbestritten an, dass ein erweiterter Zugriff auf viele Beschäftigte, insbesondere bei Höherqualifizierten, zu beobachten ist. Da prognostisch der Anteil an Höherqualifizierten bis zum Jahre 2010 steigen dürfte und damit einhergehend gehobene Mitspracheansprüche wachsen, kämen Unternehmen nicht umhin, eine aktivere Beteiligung ihrer Mitarbeiter in der Arbeitsorganisation zuzulassen. Auch wenn dies eine Abkehr vom Taylorismus bedeute, sei gerade in beschäftigungsstarken Tätigkeitsbereichen wie z. B. dem Lebensmitteleinzelhandel eine Retaylorisierung der Arbeit zu beobachten.

So unterscheidet Bosch (2000b) zunächst zwei einfache Grundtypen der Arbeitsorganisation (Tab. 7), die er später weiter ausdifferenziert (siehe Tab. 8).

Tabelle 7: Grundtypen der Arbeitsorganisation (zusammengefasst aus Bosch, 2000b)

Post-Taylorismus	Neo-Taylorismus
Flache Hierarchien ⇒ verringerte Arbeitsteilung	Hierarchisch organisierter Einsatz von Arbeitskräften ohne Standardarbeitszeit ⇒ Koordination von Beschäftigungsgruppen mit heterogenen Arbeitszeiten (Dienstleistungsgewerbe)
Arbeitszeitflexibilität über Stammbeschaft, stabile Beschäftigung	Flexibilität über Randbeschaft, hohe Fluktuation
Homogenes Fachwissen, Kompetenz, Qualifikation in der Beschaft ⇒ Beschäftigte können sich gegenseitig vertreten	Funktionale Differenzierung nach Arbeitssektoren/ Qualifikationsansprüche und damit einhergehende Lohnunterschiede (z. B. Lebensmitteleinzelhandel: Bedienung, Kasse, Regale)
Focus: Arbeitsergebnis ⇒ Zwänge zur Arbeitszeitverlängerung	Focus: Passgenauer Einsatz von Arbeitsstunden ⇒ Zwang zu kurzfristigen Einsätzen
Vollzeitkräfte, Selbstverantwortung, Beteiligung, Teamarbeit, Vorgesetzter als Moderator und Koordinator	Teilzeitkräfte ⇒ zeitliche Restriktionen der Arbeitskräfte zwingen dazu, unterschiedliche Zeitfenster mit unterschiedlichen Arbeitskräften zu besetzen (z. B. am Wochenende vermehrt Studenten). Zeitlich begrenztes Arbeitsengagement als Schutz für Arbeitskräfte
Höhere Qualifizierung, höherwertige Produkte und Dienstleistungen	Erwerbstätigkeit von geringer qualifizierten Beschäftigten wird ermöglicht

Voß' Annahme, dass neue Managementkonzepte immer nur den „ganzen Menschen“ betreffen (Bosch, 2000a, S.251) ist zu bezweifeln, da Arbeitskräfte selbst aufgrund ihrer individuellen Lebensstile oder Lebensumstände (z. B. Frauen mit Kindern) nur einen beschränkten Zugriff auf ihre Person erwirken. Zeitliche Rigiditäten der Arbeitskräfte haben einen großen Einfluss auf die Arbeitsorganisation. So kann in solchen Fällen Verantwortung kaum nach unten delegiert werden. Zudem wird die Einführung von Teamarbeit als flexible Arbeitsform erschwert und nur eng umrissene Aufgabenerfüllungen werden ermöglicht. Bei Vollzeitarbeit können obige Unternehmensanforderungen sehr wohl gestellt werden, stoßen jedoch auch hier an Grenzen, da es zu den neuen individuellen Optionen gehört, sich den (zeitlichen) Anforderungen zu verweigern und daraus resultierende Karriereeinbußen in Kauf zu nehmen (Bosch, 2000a, S.260). Der Wandel der Arbeitsorganisation wird nach Bosch (2000b) demnach nicht nur über den Wandel der Produktmärkte, sondern auch durch die Struktur der Arbeitsmärkte gesteuert. Dies zeige sich insbesondere im Ländervergleich, wo sich die Strukturen der Produktmärkte meist weniger unterschieden als die der Arbeitsmärkte.

Kombiniert man posttayloristische Arbeitsformen – in Abhängigkeit vom Qualifikationsgrad der Beschäftigten – mit zeitlicher Verfügbarkeit ergeben sich je nach Ausprägung dieser beiden Ausgangsbedingungen weitere Formen der Arbeitsorganisation, die Bosch (2000a) zur Entkräftung der Generalisierungsargumente von Pongratz und Voß (2000) heranzieht (siehe

Tab. 8). Letztere gehen nämlich davon aus, dass langfristig mit dem „Arbeitskraftunternehmer“ ein neuer gesellschaftlicher Leittypus entsteht.

Tabelle 8: Arbeitsorganisation, Qualifikation und zeitliche Verfügbarkeit (nach Bosch, 2000a, S.261)

Zeitliche Verfügbarkeit/ Qualifikation	hoch	mittel	gering
hoch	Feld I Posttaylorismus ohne Grenzen (\approx Arbeitskraftunternehmer)	Feld II Posttaylorismus mit Normalarbeitszeit	Feld III Unbestimmt
mittel	Feld IV Partizipation ohne Grenzen (mit Abstrichen auch hier Arbeitskraftunternehmer)	Feld V Partizipation mit Normalarbeitszeit	Feld VI Unbestimmt
gering	Feld VII Taylorismus ohne Grenzen	Feld VIII Taylorismus mit Normalarbeitszeit	Feld IX Taylorismus in bestimmten Zeitfenstern

Nach Boschs Aufteilung – wie in Tabelle 8 dargestellt – findet sich derzeit der von Voß und Pongratz (1998) beschriebene Arbeitskraftunternehmer in *Feld I* und mit Abstrichen in *Feld IV* wieder. Diese hochqualifizierte entgrenzte Beschäftigungsform ist nach Bosch (ebd., S.265) bislang nur bei einem Fünftel der Erwerbstätigen zu finden. Bosch betont dabei, dass das Normalarbeitsverhältnis keineswegs aufgelöst, sondern weiterhin prägend für den Arbeitalltag der meisten Menschen ist. Auch finden sich nach wie vor in breitem Umfang klassische Formen restriktiver, repetitiver, geringqualifizierter und belastender Tätigkeiten (Döhl et al., 2000, S.7f). Hierarchien werden zwar insgesamt abgeflacht, aber nicht abgeschafft (Sauer, 2001, S.28), so dass der größere Anteil der Beschäftigten weiterhin fremdbestimmt bleibt. Die im öffentlichen Diskurs viel beschworenen neuen Formen der Arbeitsorganisationen stehen im Widerspruch zur praktischen Realität, so Nordhause-Janz und Pekruhl (1999). Nur 3,2% von 3.304 befragten Beschäftigten arbeiteten in so genannten teilautonomen Arbeitsstrukturen, einer Form der Selbstorganisation, die durch Partizipation den größten Zuwachs an Flexibilität und Produktivität sowie eine Verbesserung der Arbeitssituation verspricht. Demnach werden sich Posttaylorismus und partizipative Formen der Arbeitsorganisation nicht nur jenseits der Grenzen der Normalarbeitszeit, sondern gerade auch innerhalb dieser Grenzen entfalten (Tab. 8: *Felder II, V, VIII*). Auf der anderen Seite wird es unbestimmte Arbeitsorganisationen geben (*Felder III, VI*), in denen Mittel- und Hochqualifizierte mit geringer zeitlicher Verfügbarkeit ebenso wichtige Teilaufgaben in Teams wie auch unter hierarchischen Strukturen übernehmen.

Boschs Vehemenz in seiner Kritik an Voß und Pongratz' Zukunftsleitbild des „Arbeitskraftunternehmers“ ist jedoch nicht ganz nachzuvollziehen. Eine Anhäufung des dargestellten Arbeitskraftunternehmers in Reinform wird zurzeit in ausgewählten Berufszweigen wie bei Me-

dien- und Kulturschaffenden sowie Experten, Beratern und Weiterbildern gesehen (ebd., 2000). Die Autoren räumen weiter ein, dass für viele Beschäftigte momentan nur einzelne Elemente dieses Typus relevant sein dürften, andere nur marginal oder gar nicht davon berührt werden. Insbesondere betont Voß (1998, S.473) seine „subjektorientierte Perspektive“, die nicht an technisch-organisatorischen Bedingungen gesellschaftlicher Arbeit ansetzt, sondern der Handlungsperspektive der Arbeitenden folgt und dabei ihren gesamten Lebenszusammenhang einbezieht.

Abschließend lässt sich festhalten, dass vor dem Hintergrund globaler Märkte und zunehmendem Strukturwandel die Klage über die Erosion althergebrachter Beschäftigungsverhältnisse differenziert zu betrachten ist. Bosch (2000a) weist darauf hin, dass zukünftige Entwicklungen nicht allein durch Globalisierungstendenzen, neue Technologien und die Reorganisation von Unternehmen vorherbestimmt sind, sondern durch die Gestaltung politischer Entscheidungen maßgeblich beeinflusst werden. Daher sollten sich dem Autor zu folge Industriosozologen vor einem reinen Globalisierungsdeterminismus hüten (ebd., S.265). Voß und Pongratz (1998) sagen ungeachtet politischer Entwicklungen zukünftig eine parallele Weiterentwicklung verschiedener Typen von Arbeitskraft voraus. Hierbei betonen sie, dass eine kleine Gruppe an Gewinnern, also „Erfolgsunternehmer ihrer Arbeitskraft“ einer großen und sozial stark abgestuften Schicht an Verlieren gegenüberstehen, die als „Arbeitskraft-Kleingewerbebetreiber“ unsicheren Auftragslagen ausgesetzt sind und sich restriktiven Arbeitsbedingungen beugen müssen (ebd., S.154; Pongratz & Voß, 2000, S.239). Betrachtet man diese unterschiedlichen Annahmen, so vermitteln sie den Eindruck eines Polarisierungsprozesses von qualifizierter vs. unqualifizierter Tätigkeit, der eventuell bis hin zur Ausbildung eines „Dienstleistungsproletariats“ reichen könnte (vgl. Bossfeld & Mayer, 1991).

Im Folgenden soll näher auf das Normalarbeitsverhältnis als Jahrzehntelange vorherrschende Beschäftigungsform eingegangen werden. Inwiefern es mit dem Wandel von Unternehmensstrategien und Erwerbsformen und Arbeitstypen zu einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses kommen wird, bleibt nachfolgend zu diskutieren.

1.5 Wandel der Beschäftigungsverhältnisse

1.5.1 Das Normalarbeitsverhältnis als Arbeitsregime

In einem über hundertjährigen Prozess, der zum Teil durch heftige soziale Konflikte begleitet wurde, entstand ein Beschäftigungssystem mit hochgradig standardisierten Arbeitsverträgen und Arbeitseinsätzen – sowohl in den zeitlichen als auch in den räumlichen Normierungen (Beck, 1999, S.80). Es nahm bis in die 1980er Jahre das Sozialmodell abhängiger Arbeit in Form des Normalarbeitsverhältnisses Gestalt an. Unter Normalarbeitsverhältnis (NAV) versteht der Arbeitsrechtler Mückenberger (1985, S.422f) „[eine] herrschende Fiktion: [einen] Bezugspunkt für juristische Ge- und Verbote sowie Rechtsinterpretationen [...], die sich in-

tervenierend und normalisierend auf das Feld der Erwerbsarbeit beziehen.“ Ergebnis der deutschen Entwicklung sind betriebs- und branchenübergreifende Regelungen durch staatliche Sozialversicherungsträger, ein bundesweites Arbeitsrecht, Einheitsgewerkschaft und flächendeckende Tarifverträge (Bosch, 1986).

Das Normalarbeitsverhältnis findet sein rechtliches Analogon in Schutzkriterien, die unter dem „Senioritätsprinzip“ zusammengefasst werden (siehe Tab. 9). Je mehr ein Beschäftigter diese Kriterien erfüllt, desto größeren juristischen Bestandsschutz genießt er. Die Arbeits- und Sozialordnung konzentriert sich demnach auf solche Arbeitsverhältnisse, die dauerhaft und kontinuierlich sowie im möglichst großbetrieblichen Zusammenhang auf Vollzeitbasis angelegt sind und Qualifikation voraussetzen (Mückenberger, 1989).

Tabelle 9: Senioritätsprinzip: 7 Schutzkriterien (zusammengefasst aus Mückenberger, 1985)

Schutzkriterium	Merkmale
1 – Dauer der Betriebszugehörigkeit	Kündigungsschutz in Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit.
2 – Länge der Beschäftigungszeiten	Kündigungsschutz in Abhängigkeit von Beschäftigungsdauer (wichtig für Lohnersatzleistungen bei Nichtbeschäftigung).
3 – Lebensalter	Schutzintensität steigt mit zunehmendem Alter (entscheidend bei Sozialauswahl, Bemessung von Sozialplänen, Höhe von Kündigungsabfindungen).
4 – Vollzeitarbeit	Je geringer die Arbeitszeit, desto schwächer die soziale Sicherung. Schutzbereiche wie Arbeitszeitordnung oder tarifliche Sicherungssysteme auf Vollzeitarbeit ausgelegt (z.B. Ruhepausen, Mehrarbeitszuschläge etc.).
5 – Betriebliche Arbeit	Schwerpunkt auf betrieblicher Verrichtung von Arbeit. Je geringer die Anbindung einer Tätigkeit an betrieblichen Sozialzusammenhang, desto geringer ihr Schutz (z.B. Heimarbeit, freie Mitarbeit, Ehrenamt etc.).
6 – Betriebsgröße	Je größer das Unternehmen, desto intensiver der rechtliche Beschäftigungsschutz.
7 – Einstufung der Arbeit	Qualifizierte Arbeitsverhältnisse genießen stärkeren Schutz.

Bosch (1986) hält Mückenberger entgegen, dass der juristische Bestandsschutz keine Aussagen über den faktischen Bestandsschutz zulässt, da dieser etwa durch Strukturkrisen, Produktionsverlagerungen, Leiharbeit und andere Phänomene gefährdet werden kann (vgl. auch Kündigungsschutz/ Beschäftigungssicherheit bei Walwei, 1996, S.224f). Bosch (ebd.) sieht im Normalarbeitsverhältnis eher einen Rahmen zur materiellen Sicherung der Beschäftigten, dessen Kernelement die Regelarbeitszeit darstellt. Die Regelarbeitszeit dient hier als Bezugspunkt und beinhaltet Implikationen für wichtige betriebliche und außerbetriebliche Aspekte wie Lohnpolitik, soziale Sicherung, Interessenvertretung, Abweichungsregelungen, öffentliche Verkehrssysteme und den Freizeitsektor. Die zunehmende Standardisierung der

Zeitorganisation war wiederum nur vor dem Hintergrund gleichförmiger Produktionsabläufe im Industriesektor möglich (Baethge, 2001).

Tabelle 10: Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses (nach Garhammer, 2002)

Dimension	Normalarbeitsverhältnis
Beschäftigungsverhältnis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ unbefristet, arbeits- und tarifrechtlich abgesichert, durch Wohlfahrtsstaat flankiert ▪ ein Arbeitgeber, weisungsbefugt im „Herrschaftsverband“ Betrieb
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 35 bis 40 Wochenstunden
Ort	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsplatz vorrangig außer Haus (i. d. R. im Betrieb/ Unternehmen)
Lage im Tagesablauf	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übliche Tageszeiten (6 – 20 Uhr) auf Basis tariflicher Regelungen und des Ladenschutzgesetzes
Lage im Wochenplan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Montag bis Freitag
Verteilung über das Jahr	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsvolumen über die Monate gleich

Das Normalarbeitsverhältnis (NAV) stellt eine unbefristete, vollzeitige, existenzsichernde und sozial abgesicherte Erwerbsform dar, dessen Rahmenbedingungen kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind (Bosch, 1986, S.165). Garhammer (2004) fasst zusammen, dass das NAV die Arbeitsleistung auf einen Zeitrahmen eingrenzt, um nach unten hin mit einem Vollzeiteinkommen den Lebensunterhalt abzudecken und nach oben hin Schutz vor Überarbeitung zu gewährleisten. Die räumliche Verortung im Betrieb setzt dabei eine Grenze zum Privatraum. In der langfristig ausgelegten Beziehungsbasis zwischen Unternehmen und Beschäftigten werden arbeitsfreie Zeiten wie etwa Urlaub und Investitionen wie Ausbildung der Arbeitskraft mitvergütet (Bosch, 2001).

Übergeordnet dient das NAV zum einen als Basis für die Lebens- und Familienplanung und zum anderen als Perspektive für eine lineare Erwerbsbiographie.

Neben der oben beschriebenen Schutzfunktion benennt Mückenberger (1989) zwei weitere Funktionen, die das Normalarbeitsverhältnis erfüllt: die *Antriebs-* und *Selektionsfunktion*.

Erstere verankert „[...] die Priorität von Erwerbsarbeit vor anderen menschlichen Tätigkeiten und die [...] Notwendigkeit [...] kontinuierlicher Erwerbsarbeit in den Lebensentwürfen, Werthaltungen, Selbst- und Fremdbildern der arbeitenden Menschen“ (ebd., S.212). Damit wird eine kapitalistische Arbeitsmoral geschaffen, die eine kontinuierliche Verwertung von Arbeitskraft ermöglicht. Der Auswahl und Verteilung von Chancen (Selektionsfunktion) liegt Beschäftigungskontinuität als Grundkriterium des NAV zu Grunde. Formal eingebettet wird

dies in das Anreizsystem der Sozialversicherungssysteme und des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzsystems, in dem Leistungsniveau mit Beitragshöhe und -dauer gekoppelt ist.

Wer also keine oder nur teilweise Beschäftigungskontinuität erfüllt, erfährt in diesem System Nachteile. Dies kann sich in Form struktureller Diskriminierung von Gruppen zeigen, die das Grundkriterium der Beschäftigungskontinuität nicht erfüllen, wie etwa Frauen, Jugendliche, Ältere oder auch Langzeitarbeitslose. Garhammer (2004, S.47) sieht ebenfalls im „[...] deutschen Modell [...] [den] Schutz des Normalarbeitsverhältnisses auf die Kerngruppe der männlichen [...] Arbeitnehmer zugeschnitten“. Insbesondere der geschlechtsspezifische Bias (Mann=Erwerbsarbeit, Frau=Familienarbeit) im Modell des NAV impliziert, dass eine Normalarbeiterkarriere nur dann problemlos durchlaufen werden kann, wenn außerhalb der „Erwerbsarbeit“ jemand für die „Familienarbeit“ zuständig ist (Bonß, 2001). Dieses „Familienmodell der Erwerbsarbeit“ hinterließ tiefe Spuren in tarifvertraglichen Regelungen, steuerlichen Privilegien, Krankenversicherungsoptionen sowie dem System der Altersrente, hat aber in den letzten 30 Jahren zunehmend an Bedeutung eingebüßt. Aufgrund des Wertewandels wie auch struktureller Arbeitsmarktveränderungen in der Gesellschaft forderte Mückenberger bereits 1989 eine Neudefinition des Normalarbeitsverhältnisses. Hierbei betont der Autor, gehe es nicht darum, die Schutzfunktionen des NAV aufzuweichen, sondern die Auslegung der Antriebs- und Selektionsfunktion durch Stärkung gesellschaftlich sinnvoller Tätigkeiten wie Kindererziehung, Angehörigenpflege, Ehrenamt etc., zu überarbeiten.

Die zukünftige Herausforderung wird also sein, zwischen den Geschlechtern gleichberechtigte, flexible Erwerbsverläufe zu ermöglichen ohne auf soziale Sicherung, individuelle Wahlchancen und wirtschaftliche Effizienz zu verzichten (Bosch, 2001). Bosch (ebd.) merkt jedoch an: Obwohl das NAV in der Vergangenheit überwiegend männlichen Alleinverdienern vorbehalten war, sei das Modell nicht allein Ausdruck paternalistischer Verhältnisse, sondern auch ein Wohlstandsphänomen. Der Vergleich mit ärmeren Ländern zeige, dass dort trotz des Arbeitseinsatzes der ganzen Familie, Ehefrau und Kinder eingeschlossen, paternalistische Familienstrukturen nicht angetastet würden. Der Autor (ebd., S.221) schließt mit dem Fazit, dass man „die Herausbildung konkreter Formen der Arbeitsverhältnisse und ihre gesellschaftliche Funktion nicht alleine aus Arbeitsmarktstandards ableiten kann, sondern [...] auch ihre Einbettung in gesellschaftliche und wirtschaftliche Strukturen verstehen muss.“ So findet sich die Wohlstandsthese in den Analysen des sozio-ökonomischen Panels (1984 - 1988) von Quack (1993) bestätigt. Mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung und steigendem Pro-Kopf-Haushaltseinkommen sank demnach der Anteil der Berufsrückkehrerinnen. Ähnlich verweist Hall (2001) in ihrer Erörterung der höheren Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen in Großbritannien (1995: 62,6%) im Vergleich zu Deutschland (1995:55,3%) darauf, dass zur Erklärung des Erwerbslebens gesellschaftliche Wertvorstellungen, soziale Normen und kultu-

relle Leitbilder sowie familien- und arbeitsmarktpolitische Arrangements herangezogen werden müssen.

1.5.2 Formwandel des Normalarbeitsverhältnisses

In der Arbeitswelt dominierten bereits in den 1980er Jahren im Kontext arbeitspolitischer Bemühungen von Unternehmens- und Staatsseite Flexibilitätsforderungen, die sich nach Mückenberger (1985, S.419) im Kern gegen das Normalarbeitsverhältnis (NAV) wandten. Der Autor weist daraufhin hin, dass Flexibilität historisch betrachtet als Vorläufer zum Normalarbeitsverhältnis verstanden werden sollte und nicht als Auslöser für dessen Erosion. Die Elemente des Normalarbeitsverhältnisses haben geschichtlich die durch Flexibilisierung bedingte Unsicherheit der Lohnarbeitsexistenz in Gewissheit und Voraussehbarkeit umgewandelt und damit die arbeitgeberseitige Willkür unterbunden. Durch Regelungen wie den Kündigungsschutz konnte die Verhandlungsmacht des Erwerbstätigen gestärkt werden. Nach Bosch (2001, S.220) schließt das Normalarbeitsverhältnis Flexibilität nicht aus, sondern reguliert sie. So muss individuelle Flexibilitätsbereitschaft wie etwa Überstunden durch Zuschläge ausgeglichen werden.

Das Regulationssystem des Normalarbeitsverhältnisses als flächendeckendes Arbeitsregime löst sich nach Ansicht einiger Autoren im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitszeit immer mehr auf. Als Schlüsselereignis wird hierbei der so genannte „Leber-Kompromiss“ in den Tarifverhandlungen der Metallindustrie von 1985 gewertet (Garhammer, 2004). Bei den Verhandlungen um die 35-Stunden-Woche, schlichtete der damalige Arbeitsminister Leber durch Empfehlung der 38,5-Stunden-Woche als Einstieg in die 35-Stunden-Woche den Tarifkonflikt. Folgende Zugeständnisse nahmen die Gewerkschaftsvertreter dabei in Kauf:

- Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Belegschaft lag bei 38,5 Stunden. Davon sollten 18% der Belegschaft 40 Stunden und die Übrigen 37 Stunden arbeiten.
- Maschinenlaufzeiten konnten je nach betrieblichen Erfordernissen verlängert werden.
- „Verschlankte“ Belegschaft sollte je nach Auftragslage flexibel eingesetzt werden, ohne dass Mehrarbeitszuschläge anfallen.
- Konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und -zeiten seither individuell zwischen Betriebsrat und Unternehmen.

Die seit Mitte der 1980er Jahre seitens des Staates eingeführten Deregulierungsmaßnahmen zielten auf den Abbau von Arbeitslosigkeit bzw. die Schaffung neuer Beschäftigung. Hierzu zählt etwa die Neufassung des Beschäftigungsförderungsgesetzes im Jahr 1985, welches die Aufhebung der Beschränkung für Leiharbeit und die Verlängerung der Laufzeit von befristeten Verträgen in der Industrie bewirkte (Hoffmann & Walwei, 1999; Erlinghagen, 2004, S.118). Diese Form der Deregulierung ersetze nach Mückenberger (1989) Mindest-

standards, kollektive Teilhabe und die Schutzfunktion des NAV durch einzelvertragliche Regelstrukturen (Befristungs-, Kündigungs-, Teilzeitarbeitsrecht), flexible marktförmige Regelungen (Arbeitszeitgesetzentwurf, Beschäftigungsförderungsgesetz) und private Initiativen (z. B. Privatisierung). Keller und Seifet (2002, S.92) finden das „beschäftigungspolitisch[e] Gesamtergebnis der Deregulierung[en] in quantitativer Perspektive eher ernüchternd.“ Sie verweisen damit auf den Einfluss von Deregulierungen auf die Dynamik und Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit und den ausbleibenden Beschäftigungseffekt. Beck (1999, S.79f) spricht sogar davon, dass die Rechts- und Biographieform der Arbeit von normierter Sicherheit auf ein „dereguliertes Risiko“ zu Lasten des Einzelnen umgestellt wurde, so dass ein entstandardisiertes, fragmentarisches, plurales Unterbeschäftigungssystem mit hochflexiblen, arbeitszeitlich und räumlich dezentralen, deregulierten Einsatzformen von Erwerbsarbeit entstand. Erlinghagen (2004) sieht hingegen keine empirische Untermauerung für die Destabilisierungsthese und kommt vielmehr zu dem Schluss, dass die vom Gesetzgeber geschaffenen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Betrieben nicht voll ausgeschöpft werden.

Die arbeitspolitische Situation in den 1990er Jahren spiegelt den fortlaufenden Formwandel des NAV wider, in engem Zusammenhang mit der Entstehung einer globalen Wirtschaft, die es in den 1990er Jahren zur „höchsten Blüte und Volatilität“ brachte (Garhammer, 1999, S.213). In einer Feldstudie untersuchten Mutz et al. (1995) die Beschäftigungskontinuität unter Erwerbslosen. Die Autoren deuten ihre Analyse dahingehend, dass „das prinzipielle Ungleichgewichtigkeit von Märkten und die damit von permanenten Anpassungen geprägten Arbeitsmarktstrukturen ein Erwerbsverlaufsregime implizieren, in dem perforierte, diskontinuierliche Erwerbsverläufe zunehmend zur Regel werden. [...] Transitorische, sich wiederholende oder auch lang andauernde Diskontinuitätsphasen werden in postindustriellen Erwerbsverläufen zum Normalfall.“ (Mutz et al., 1995, S.296). So entstand bundesweit eine neue Maßstäbe setzende „Hybridisierung von Werk- und Arbeitsverträgen“ (Garhammer, 2002, S.121) durch das „5000x5000“ Abkommen des Autokonzerns VW. Durch Ausgründung einer separaten Gesellschaft konnten 5000 neue Werksarbeiter zu außertariflicher Regelung angestellt werden, die insbesondere die Arbeitszeiten und das Lohnniveau betrafen. Die neuen Mitarbeiter sollen im Gegenzug zur Beschäftigungssicherung folgende Mehrarbeiten und Risiken auf sich nehmen:

- Verantwortung für Nacharbeiten und Qualität des Endprodukts
- Variabler Arbeitseinsatz, um Lieferfristen von 15 Tagen einzuhalten
- Aufgabenanreicherung durch Qualitätskontrolle innerhalb variabler Zeitrahmen ohne Zuschläge (max. 48 Wochenarbeitsstunden)

Wie sich veränderte Markt- und Arbeitsverhältnisse tatsächlich auf das Erwerbsregime breiter Bevölkerungsschichten – also auch auf empirischer Ebene – auswirken, wird letztlich kontrovers diskutiert. Groß (2001, S.120ff) liefert in diesem Kontext eine anschauliche Erör-

terung der zwei Perspektiven „Spaltungsszenario“ (Betonung der negativen Auswirkung von Deregulierungsmaßnahmen) und „Flexibilisierungsszenario“ (Betonung der positiven Aspekte desselben).

Erlinghagen und Knuth (2002) etwa kritisieren Kollegen (vgl. Gorz, 1998, Scharpf, 1998), die die ersten empirischen Anhaltspunkte von Mutz et al. (1995) auf der Basis von circa 2.000 befragten Arbeitslosen bzw. knapp 500 in der Nachbefragung als Beleg für eine generelle Beschäftigungsunsicherheit heranziehen. Anhand ihrer eigenen empirischen Analysen sehen die Autoren unter formalen Kriterien keinen Beleg für die These von der Prekarität sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. In den Analysen von Erlinghagen und Knuth (2002) werden neben formalen Kriterien jedoch keine Änderungen qualitativer Komponenten von Arbeit herangezogen wie dies beispielsweise Voß und Pongratz (1998) tun. Erlinghagen und Knuth (ebd.) schlussfolgern weiterhin, dass die Ankündigungen von Personalanpassungsaktionen namhafter Unternehmen den Eindruck von Fraktalisierung und Prekarität verstärken³. Im öffentlichen Diskurs – also Volksmeinungen, sozialwissenschaftliche Meinungen, Medien, Gewerkschaften und Kirchen – wird Dynamik mit Unsicherheit und Instabilität gleichgesetzt bzw. als solche wahrgenommen. Ferner erscheinen – vor dem Hintergrund, dass sich in Zeiten des deutschen Wirtschaftswunders eine generationsübergreifende „Stabilitätserwartung“ (Bonß, 2001) als kollektives Bewusstsein konsolidiert hat, alle Maßnahmen zur Anpassung an veränderte Wirtschaftsverhältnisse und demzufolge zur Öffnung von „geschlossenen (unbefristeten) Positionen“ (Groß, 2001) als Bedrohung.

Erlinghagen (2004) weist jedoch daraufhin, dass in Teilbereichen des Arbeitsmarktes keine Chancengleichheit für alle Erwerbstätigen vorliegt. Auf der Basis von zwei Teilstichproben Anfang der 1980er und Anfang der 1990er Jahre (IAB-Beschäftigungszahlen) konnte er in seinen empirischen Analysen nachweisen, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko für ältere Arbeitnehmer, Ungelernte und Ausländer sowie Beschäftigte mit Mehrfach- und/oder Langzeitarbeitslosigkeit angestiegen ist. Eine Kumulation von Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt konnte auch Groß (2001) für „benachteiligte Gruppen“ (Frauen, Ausländer, gering Qualifizierte) feststellen. Anhand seiner empirischen Berechnungen (Mikrozensus 1989 – 1995) zeigte sich, dass diese Gruppen ein überproportionales Risiko tragen, nur eine befristete Stelle zu erhalten, mit dem zusätzlichen Risiko des Einkommensverlustes. Auch Hochqualifizierte bzw. Personen in hoher beruflicher Position sind nach diesen Analysen einem erhöhten Befristungsrisiko ihres Beschäftigungsverhältnisses ausgesetzt, jedoch mit der Möglichkeit, in Zeiten guter Wirtschaftskonjunktur Einkommensgewinne zu erzielen. Der Autor schlussfolgert, dass „geschlossene Positionen“ wie unbefristete Stellen als Dämpfer für soziale Un-

³ siehe Stellenabbau in 2005: Opel Standorte Deutschland: 9.500 Arbeitsplätze (Süddeutsche Zeitung, Nr. 23, S.24); Karstadt-Quelle: 5.700 Arbeitsplätze (Die Tageszeitung, 13.04.05); Deutsche Bank AG: 1.900 Arbeitsplätze (Die Tageszeitung, 03.02.05, S.8); Siemens Standorte Deutschland: 600 Arbeitsplätze (Süddeutsche Zeitung, Nr. 53, S.25); IBM Standorte Hannover/Schweinfurt: 580 Arbeitsplätze (Süddeutsche Zeitung, Nr. 53, S.28); Schering Werk Bergkamen: 680 Arbeitsplätze (Süddeutsche Zeitung, Nr. 53, S.28)

gleichheit wirken (ebd., S.120), befristete Verträge aber nicht automatisch ein Indiz für prekäre Beschäftigung darstellen, sondern die Vor- und Nachteile hier von der jeweiligen Position innerhalb der Hierarchie sozialer Ungleichheit abhängen. Personen mit mittleren berufsbildenden Abschlüssen etwa sind weitgehend vor Befristung geschützt.

Flecker (2000) plädiert für eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Wandel der Unternehmensstrategien und Erwerbsformen sowie ihren Regelungen. In seiner Analyse sieht er keinen direkten Beleg dafür, dass Veränderungen des NAV allein durch den Strukturwandel zu erklären sind. Zum einen unterstreicht er, dass es immer Stammebelegschaften mit Statusrechten und eine auf reine Vertragsbeziehungen reduzierte Randbelegschaft gegeben hat, die als Flexibilitätspuffer diene. Zum anderen sieht er die Zunahme von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung als „atypische“ Beschäftigungsformen in erster Linie durch die Zunahme der Frauenbeschäftigungsquote bedingt (vgl. Bosch, 2000a). Bestätigung hierfür findet sich in den IAB-Beschäftigungsstrukturanalysen von Erlinghagen (2004). Danach ist eine Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit von 37,6% (Voll- und Teilzeit 1976) auf 42,1% (Voll- und Teilzeit 1995) zu verzeichnen. Hall (2001) kommt auf Grundlage der OECD-Employment-Outlook-Daten von 1996 auf noch deutlich höhere Prozentzahlen bzgl. der Frauenerwerbsquote (1973: 49,7% / 1995:55,3%).

Wie sich der Formenwandel und Deregulierungen im Hinblick auf die Art der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsformen niederschlägt, wird in den nächsten Unterkapiteln behandelt. Tabelle 11 gibt einen Überblick über die kommenden Teilaspekte, die in diesem Zusammenhang zu erörtern sind.

Tabelle 11: Veränderungsdimensionen der Arbeits- und Organisationsformen

Veränderungsdimension		
Beschäftigungsverhältnis/ Erwerbsstatus	Atypisch	☞ Teilzeitarbeit/ Geringfügige Beschäftigung ☞ Befristete Beschäftigung ☞ Leiharbeit ☞ Selbstständige/ Freiberufler
Arbeitsform/ Arbeitsorganisation	Telekooperationen	☞ Teleservice ☞ Telearbeit
	Arbeitsteilung/ Aufgabendifferenzierung	☞ Gruppenarbeit ☞ Projektarbeit
	Arbeitszeitsysteme	☞ Arbeitszeitkonten ☞ Vertrauensarbeitszeit

1.5.3 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Dass es neben dem Normalarbeitsverhältnis schon immer Bereiche gesellschaftlicher Arbeit gab, die in davon abweichender atypischer Form verrichtet wurde, wird auch von den „Erosionstheoretikern“ nicht bestritten (vgl. etwa Mückenberger, 1989). Es wird jedoch angenommen (ebd.), dass mit erhöhtem Konkurrenzdruck – bedingt durch den Mangel an Wahlmög-

lichkeiten und der Gefahr der Dauerausgrenzung – die „Antriebsfunktion“ zunimmt⁴ und sich die „Selektionsfunktion“ (siehe Kapitel 1.5.1) dergestalt verschärft, dass atypische und flexible Beschäftigungsformen und Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben (Sockelarbeitslosigkeit) sich ausweiten. Insbesondere die Umgehung des Kündigungsschutzes spiele für Unternehmen in diesem Zusammenhang eine Rolle (Walwei, 1996).

Bei der Betrachtung der Daten zur Beschäftigungsstruktur im Zeitverlauf sei vorweg Bosch (2001, S. 219) zitiert, der konstatiert, dass „die Arbeitswelt [...] sich in einem raschen Umbruch [befindet], dass man mit statistischen Erhebungen zur Verbreitung bestimmter Arbeitsverhältnisse immer nur Momentaufnahmen eines beweglichen Objekts erhält.“ In dieser Hinsicht ist zukünftig also mit einem noch offenen Veränderungspotenzial zu rechnen.

Eine quantifizierende Darstellung der Beschäftigungsstruktur im Zeitverlauf sollte helfen, die Diskussion zu versachlichen. Bei der Betrachtung von Statistiken kommt jedoch erschwerend hinzu, dass unterschiedliche Untersuchungsdesigns der sozio-ökonomischen Panels zu unterschiedlichen Berechnungen führen können (Hoffmann & Walwei, 1999) und sich dieser Hinweis in den nachfolgenden Angaben widerspiegelt.

Anhand der Daten von Garhammer (2002, 2004) lässt sich ein Überblick (siehe Tab. 12) erstellen, der die Zahlen der Jahre 1985, 1999/2000 und 2000/2002 umfasst. Anhand von sechs Dimensionen werden Merkmale der Arbeitssituation differenziert und in ihrem prozentualen Anteil erfasst.

⁴ Die Zahl der Krankheitstage von Beschäftigten hat sich seit 1990 fast halbiert. Wurden vor zehn Jahren im Schnitt noch 25 Arbeitsunfähigkeitstage pro Person registriert, waren es 2004 nur noch 13. Laut BKK Gesundheitsreport „Gesundheit und sozialer Wandel“ entspricht dies dem tiefsten Stand seit Beginn der Statistik im Jahre 1976.

Tabelle 12: Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis (zusammengefasst aus Garhammer, 2002, 2004)

Jahr Dimension		1985	1999/2000	2000/2002
		(West-D.)		
Beschäftigungs- verhältnis	Scheinselbstständigkeit:	1%	3%	3%
	Befristetes Arbeitsverhältnis	5%	9%	13%*, 14%**
	Zeitarbeit:	0,2%	1%	1,4%**
	Mehrere Stellen	2%	4%	7%**
Dauer	Teilzeitarbeit (15-35 h)	13%	19%	22%**
	Geringfügig, gelegentlich	2%	8%	8%**
Ort	Teleheimarbeit	-	-	-
	Alternierende Telearbeit	-	-	-
	Traditionelle Heimarbeit	-	7%	5%
Lage im Tagesablauf	(Schicht)Arbeit vor 6 und nach 20 Uhr	-	18%	27%***
Lage im Wochenplan	Samstagsarbeit	46%	61%	61%***
	Sonntagsarbeit	23%	31%	35%***
Verteilung über das Jahr	Arbeitszeitkonten	-	37%	-
	Saisonarbeit	-	-	-

Anmerkung: * MZ= Mikrozensus 2002, ** SOEP= Sozioökonomisches Panel 2001, *** SOEP 2000

Obige Angaben sind als Schätzungen zu werten, da Teilmengen nicht überschneidungsfrei sind. Garhammer geht für 1999/2000 von einer Grundgesamtheit von 32 Mio. Arbeitnehmern aus. 51% der Beschäftigten weichen demnach vom NAV ab, wenn die ersten drei Dimensionen (Beschäftigungsverhältnis, Dauer, Ort) berücksichtigt werden.

Erlinghagen (2004) hingegen geht von der Grundannahme aus, dass unbefristete, sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungen als „normale“ Arbeitsform zu verstehen sind, da dieses Arbeitsverhältnis wie die Vollbeschäftigung auch (1) den gesetzlichen Kündigungsschutz gewährleistet, (2) eine Einbindung in die tarifliche Interessenvertretung und Tarifbestimmung ermöglicht sowie (3) sozialversicherungspflichtig ist. Darauf aufbauend zeigen seine empirischen Analysen keinen dramatischen Bedeutungsverlust von Normalarbeitsverhältnissen zu Gunsten von prekären oder atypischen Beschäftigungsformen. Auch Bellmann und Gewiese (2003) verweisen in ihrer Arbeit darauf, dass die Analyse von Vollzeit- und Teilzeitarbeit, Betriebszeiten und vereinbarten individuellen Arbeitszeiten, von Schicht- und Wochenendarbeit, Überstundenarbeit und Arbeit unter Arbeitszeitkontenmodellen nur vergleichsweise geringe Einbußen für die Vollzeitbeschäftigung ergaben. Erlinghagen (2004) räumt jedoch ein, dass die relative Bedeutung von atypischen Verhältnissen zugenommen hat. Der Anteil der unbefristet sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstä-

tigen ist zwar von 1985 um 6 Prozentpunkte auf 70% im Jahre 1998 gefallen. Die absoluten Zahlen haben sich jedoch kaum verändert: Diese sind über den Zeitraum von 1985 (20,4 Mio. Erwerbstätige) bis 1998 (20,5 Mio. Erwerbstätige) in etwa stabil geblieben, bei gleichzeitiger Zunahme atypischer Verhältnisse (Leiharbeiter, geringfügig und befristet Beschäftigte).

1.5.3.1 Beschäftigungsform: Teilzeitarbeit

Hoffmann und Walwei (1999) geben Wochenarbeitszeiten unter 36 Stunden als Maßstab für Teilzeitarbeit an. Es wird darauf hingewiesen, dass etwa in der Autoindustrie Vollzeitarbeit bei 35 bzw. 28,8 Arbeitstunden pro Woche liegen kann. Die Autoren berichten von einer deutlichen Verschiebung hin zur Teilzeitarbeit in den 1990er Jahren. Nach Erlinghagen (2004) liegt der Anteil an reiner Teilzeitbeschäftigung im Jahre 1995 bei 12,9% (West-Deutschland). In ihrer Veröffentlichung von 2002 beziffern Keller und Seifert den Anteil der Teilzeitarbeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung mit etwa 25% (nach Garhammer, 2004: 30%, siehe Tabelle 12).

Die Zunahme von Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen spiegelt letztlich ein spezifisches Muster der Integration von Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt wider. Dabei wird keine Bedrohung für den Kernbestand männlich dominierter Arbeitsverhältnisse gesehen (Holst & Maier, 1998). Die Kernaltersgruppe der 30- bis 50jährigen Männer weist eine unverändert hohe Erwerbsbeteiligung im Normalarbeitsverhältnis auf (Hoffmann & Walwei, 1998; vgl. auch Erlinghagen, 2004). Nur junge Männer bleiben länger in befristeten Arbeitsverhältnissen, und ältere Männer gehen häufiger in Früh-Rente (vgl. altersspezifische Arbeitsmarktdynamik bei Erlinghagen, 2004, S.162ff). Frauenerwerbsarbeit gilt hingegen als segmentiert: Eben dadurch, dass ein wachsender Anteil hochqualifizierter und kinderloser Frauen einem normalen, männlichen Beschäftigungsverlauf folgen, ein anderer Teil hingegen aufgrund von Kinderbetreuung i. d. R. im Rahmen der Versorgung einen Zuverdienst in atypischen Beschäftigungsverhältnissen erzielen (vgl. Hall, 2001; Holst & Maier, 1998).

Diskontinuierliche Erwerbsverläufe sind demnach überwiegend bei Frauen zu beobachten. Zum einen kann dies auf einen etablierten konservativen Wohlfahrtsstaat zurückgeführt werden, der das Zuhausebleiben von Müttern fördert (3 Jahre Elternzeit pro Kind) – mit den bekannten Unzulänglichkeiten im System der Kinderbetreuung (fehlende Kinderbetreuung unter 3 Jahren, fehlende Ganztagsbetreuung von Kindergarten- und Schulkindern). Dies erschwert nach der Geburt des Kindes die (Wider-)Aufnahme einer Beschäftigung (Holst & Maier, 1998). Zum anderen mag es auch eine Rolle spielen, dass sich so mancher Arbeitgeber bei der Personaleinstellung gegen Mütter entscheidet, in der Annahme, dass diese weniger zeitliche Flexibilität mitbringen oder hohe Fehlzeiten im Krankheitsfall der Kinder aufweisen. In diesem Zusammenhang zeigen Daten von Hoffmann und Walwei (1999) für das Er-

hebungsjahr 1995 einen interessanten Ost-West-Unterschied: Nur 6% der westdeutschen Befragten gegenüber 39% der ostdeutschen sahen sich aufgrund fehlender Vollzeitangebote gezwungen, eine Teilzeitstelle anzunehmen. Da es sich, wie bereits erwähnt, bei Teilzeitarbeit um überwiegend weibliche Beschäftigte handelt, lässt sich anhand der Ost-West-Differenzierung die unterschiedliche berufliche Sozialisation von Frauen in Ost- und Westdeutschland unter zwei verschiedenen gesellschaftlichen und politischen Systemen deutlich erkennen. Die vollzeitbeschäftigte Frau und Mutter stellte in der ehemaligen DDR ein allgemeingültiges Leitbild dar (Holst & Maier, 1998).

Walwei (1996, S.224) kommt zu dem Schluss, dass Teilzeitbeschäftigung weniger einem Abbau von Arbeitslosigkeit als vielmehr der Schaffung neuer und der Sicherung bestehender Arbeitsplätze dient. Hierbei liege der Nutzen in der größeren Wahlfreiheit von Arbeitnehmern, in der Steigerung der gesamt- und einzelwirtschaftlichen Produktivität sowie dem sozialpolitisch erwünschten Abbau der „stillen Reserven“.

1.5.3.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Vor der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse von 1999 waren Einnahmen aus geringfügiger Beschäftigung abgabenfrei. Der Arbeitnehmer durfte hierbei monatliche Einkünfte von damals DM 630 (West-Deutschland) und eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 15 Stunden nicht überschreiten. Mit der ersten Reform im Jahre 1999 wurde die Sozialversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte eingeführt (vgl. Arntz et al., 2003, S.273f). Die gesetzlichen Bestimmungen im Jahre 2003 werden vielfach als Rücknahme der Reform des Jahres 1999 interpretiert. Die Geringfügigkeitsgrenze wurde damals auf EUR 400 (Mini-Job) erhöht und gleichzeitig eine Gleitzone zwischen 400 und 800 EUR (Midi-Job) eingeführt. Zusätzlich wurde die Arbeitsstundenbegrenzung aufgehoben (für genaue Änderungen in fiskalen und Sozialversicherungsfragen siehe Arntz et al., 2003).

Vier Formen der geringfügigen Beschäftigung sind zu differenzieren (Heinecke & Schwarze, 2001, S.315):

- a. Kurzfristige Beschäftigung
- b. Mehrfach geringfügige Beschäftigung
- c. Geringfügige, auf Dauer angelegte Alleinbeschäftigung
- d. Geringfügige Nebenbeschäftigung zusätzlich zu einer Hauptbeschäftigung

Die beiden letztgenannten Formen (c und d) stellen den größten Anteil der geringfügig Beschäftigten. Verheiratete Frauen stellen insgesamt die größte Gruppe unter den auf „Dauer angelegten Alleinbeschäftigungen“ (38% in 2000; Schüler & Studenten: 28%). Männer stellen in 2000 mit etwa 55% den Großteil der „nebetätig beschäftigten Erwerbspersonen“ (Arntz et al., 2003). Neben geschlechtsspezifischen Unterschieden liegen auch branchenspe-

zifische Unterschiede vor: So sind es zum Großteil Privathaushalte (24,4%), die diese Beschäftigungsform nutzen (siehe Jovanovic et al., 1999).

Der Anreiz für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung wird durch ein komplexes Zusammenspiel von Steuer-, Abgaben- und Transferrecht bestimmt (Arntz et al., 2003). Je nachdem, mit welchen soziodemografischen Merkmalen Haushalte ausgestattet sind, ergeben sich unterschiedliche monetäre Vorteile. So spielen, wie bereits erwähnt, das Geschlecht, vorhandene Kinder, Transferleistungen und der Umstand eines Single- oder Paarausbaus bei der Vollbeschäftigung eine Rolle.

Das beschäftigungspolitische Ziel, insbesondere Sozialhilfeempfänger in Arbeit zu bringen, scheint mit der zweiten Neuregelung nicht erreicht. Mitunter wurde sogar ein gegenläufiger Beschäftigungseffekt bewirkt, wenn für Arbeitgeber etwa die Zerlegung von Voll- und Teilzeitstellen in Mini- bzw. Midi-Jobs attraktiver wurde (vgl. Arntz et al., 2003, S.286f). Im ungünstigsten Fall werden betriebliche Einsatzkalküle (geringfügige Beschäftigung als Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes), ungünstige Arbeitsmarktchancen (z. B. allein erziehend, niedrig qualifiziert) und eine prekäre Einkommenssituation zur Drehtür mit wiederholten Erwerbsunterbrechungen und den damit verbundenen Marginalisierungsprozessen (vgl. Quack, 1993, Kapitel 6.2 „Berufsrückkehr in Teilzeitarbeit“). Eine Brückenfunktion in dauerhafte Beschäftigungsperspektive greift demnach nicht bei „marginaler“, sondern nur bei „regulärer“ Teilzeitarbeit. Eine Brückenfunktion von der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung scheint am ehesten bei jungen ledigen Akademikerinnen zu greifen (Quack, 1993).

1.5.3.3 Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 wurde der Abschluss von befristeten Verträgen erleichtert (Erlinghausen & Knuth, 2002). Demnach müssen befristete Arbeitsverhältnisse (maximal 24 Monate) nicht mehr sachlich begründet werden, wenn es sich dabei um eine Neueinstellung handelt (Erlinghausen, 2004, S.118f). Auch wenn befristete Arbeitsverhältnisse während der Vertragslaufzeit durch das Kündigungsschutzgesetz geschützt sind, hat durch die Erleichterung des Abschlusses solcher Arbeitsverhältnisse eine Deregulierung des Kündigungsschutzes stattgefunden.

Je nach Datengrundlage werden unterschiedliche Angaben zur Verbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen gemacht. Erlinghausen (2004) gibt den relativen Anteil des befristeten Beschäftigungsverhältnisses im Vergleich zu anderen Beschäftigungsformen über den Zeitraum von 1985 bis 1998 als relativ konstant an (1985:9,5%; 1998:9,5%, West-Deutschland). Groß (2001) beschreibt für West-Deutschland eine vergleichbare konstante Entwicklung. Für Ost-Deutschland hingegen wird der Anteil über die Jahre von 1991 bis 1995 (Mirkozensus) mehr als doppelt so groß und ansteigend bewertet. Daraus schließt Groß (2001), dass – obwohl der Anteil an befristeten Beschäftigungen in West-Deutschland

im Jahr 1995 leicht anstieg – die Befristung als Maßnahme zur Deregulierung von Arbeitsbeziehungen im Vergleich zu Ost-Deutschland eine untergeordnete Rolle spielt.

1.5.3.4 Beschäftigungsform: Leiharbeit

Zeitarbeit zeichnet sich durch ein Dreiecksverhältnis von Arbeitnehmer, Entleih- und Verleihunternehmen aus. Der Arbeitnehmer schließt mit der Zeitarbeitsfirma einen Arbeitsvertrag, in dem der Beschäftigte gegen Auftragschwankungen abgesichert wird (Garhammer, 2002). Die Zeitarbeitsfirma schließt wiederum einen Kaufvertrag mit der Entleihfirma, in der das Unternehmen mit geringem Verwaltungsaufwand Arbeitskräfte beschaffen und diese bei Bedarf wieder freistellen kann (Werthebach et al., 2000). Somit müssen die Rechte und Pflichten eines langfristigen Beschäftigungsverhältnisses nicht eingegangen werden. Die Übernahmequote von Leiharbeitnehmern durch die Entleihfirmen liegt bei etwa 30 Prozent (ebd., S.2). Für geltende Vertragsverhältnisse, regelt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz⁵ – kurz AÜG – Rechte und Pflichten aller drei Parteien. Am 1.1.2004 wurde zur Flexibilisierung des AÜG die „Equal-Treatment“-Richtlinie eingeführt. Nach dieser Richtlinie müssen Zeitarbeitnehmer nun zu den gleichen Bedingungen entlohnt werden wie die angestammten Arbeitnehmer. Für die Arbeitnehmer bringt dies den Vorteil, dass sie zu tarifierten und damit transparenten Löhnen bezahlt werden. Im Gegenzug wurde etwa die Beschäftigungshöchstdauer von zwei Jahren abgeschafft (zu den rechtlichen Grundsätzen der Zeitarbeit siehe www.bza.de).

Dem Entleihunternehmen eröffnen sich durch die externe Personalrekrutierung flexible Anpassungsmöglichkeiten an wechselnde Markterfordernisse und somit eine Risikobewältigung: Personalengpässe können überbrückt, zugesagte Lieferfristen eingehalten, Auftragsvolumen gesteigert bzw. Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen über Expertenrekrutierung eingespart werden. Walwei (1996) prophezeite mit der Ausbreitung von Leiharbeit gesamtwirtschaftlich einen Beschäftigungsrückgang, da sich Personal für Spitzenbelastungen gepoolt deutlich verringern ließe. Diese Vermutung lässt sich jedoch anhand der Leiharbeitsstatistik noch nicht bestätigen, auch wenn das Wachstum der Leiharbeit seit den 1990er Jahren durch eine hohe Dynamik gekennzeichnet ist. 2004 gab es in Deutschland rund 400.000 Leiharbeiter, das sind 1,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Jahn & Wolf, 2005). Garhammer (2002, S.116) weist darauf hin, dass mit circa 60% bevorzugt die ersetzbaren „Jedermannsqualifikationen“ in der Zeitarbeit vorherrschen, woraus sich keine unmittelbare Bedrohung für die Stammbesetzung ableiten ließe. Eine Trendwende ist eventuell durch die „Equal-Payment“-Richtlinie im vergangenen Jahr zu erwarten. Die von der InterConnection Consulting Group⁶ bei Zeitarbeitsunternehmen erhobenen Daten weisen

⁵ Siehe: www.bmwa.bund.de.

⁶ Siehe Pressemitteilung 2005 unter www.interconnectionconsulting.com

in Zukunft auf eine Verschiebung hin zu höher qualifiziertem Personal (Steigerung der Hochschulabsolventen 2004 um 17,7%) und Dienstleistungen.

1.5.3.5 Erwerbssstatus: Selbstständige, Freiberufler

Bei dem Streben der Beschäftigungspolitik nach einer möglichst hohen Auslastung des Arbeitsmarktes spielen Selbstständige in zweierlei Hinsicht eine bedeutende Rolle: Zum einen können „Problemgruppen“ wie Empfänger von Sozialleistungen für den Arbeitsmarkt mobilisiert werden (siehe „Ich-AG“ der Hartz-Kommission: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, 2002). Zum anderen werden Selbstständige als Beschäftigungsmotor verstanden, die vom Ein-Mann-Unternehmen zum potenziellen Arbeitgeber werden können (Evers & Wijmans, 2000).

Hoffmann und Walwei (1999) verzeichnen für den Zeitraum von 1990 bis 1995 eine Zunahme an Selbstständigen außerhalb der Landwirtschaft von 8,1% auf 9,3%. Hierbei ist nicht nur zu beobachten, dass abhängig Beschäftigte durch freie Mitarbeiter oder Vertragsarbeiter ersetzt werden, sondern auch dass einstmals selbstständige Unternehmen zu Subunternehmen oder freien Beratern mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit werden können (Dietrich, 1999). Die dynamischste Entwicklung ist nach den Analysen von Hoffmann und Walwei (1999) unter Solo-Selbstständigen (ohne Mitarbeiter) zu verbuchen (1976: 2,7%/1995: 3,6%). Die Gruppe der „Alleindienstleister“ umfasste 1998 circa 1,8 Mio. Erwerbstätige (Gottschall & Schnell, 2000). Die Autoren geben neben Handel und Gaststättengewerbe mit 22,8% vor allem „private Dienstleistungen“ (22,1%: Gesundheit, Unterricht, Kultur) und den Bereich der „unternehmensbezogenen Dienstleistungen“ (18,1%) als Branchenschwerpunkte an.

In diesem Kontext ist die Problematik der Scheinselbstständigkeit zu nennen, worunter jene Arbeitsverhältnisse fallen, in denen nominell Selbstständige einen oder zum überwiegenden Teil einen Auftraggeber haben. Je nach Kriterienwahl zur Abgrenzung von abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit (vgl. hierzu Dietrich, 1999, S.95ff) öffnet sich hier eine Grauzone, in der sich Selbstständige bewegen. Neben den formal selbstständigen Personen finden sich darin auch semiabhängige Dienstleister bis hin zu abhängigen Personen, den sogenannten Scheinselbstständigen (vgl. auch „Typisierung von Selbstständigen ohne Mitarbeiter“ bei Evers & Wijmans, 2000, S.790ff). In der IAB-Scheinselbstständigen-Studie von 1995 geht Dietrich (1999) von einer geschätzten Grundgesamtheit von 938.000 Erwerbstätigen aus, die in dieser Grauzone zu finden sind. Je nach Kriteriendefinition für abhängige Beschäftigung schwanken die Zahlen für Scheinselbstständige zwischen 179.000 und 431.000 Personen. Dietrich (1999, S.86) merkt an, dass ganz allgemein für die Erwerbsgruppe der Selbstständigen nur begrenzte empirische Befunde vorliegen. Dies betrifft sowohl die Situationsanalyse als auch Fragen der Entwicklung dieser Gruppe.

1.5.4 Wandel der Arbeitsformen

Im Bereich der Arbeitsorganisation zielt eine prozessorientierte Arbeitsteilung auf die Erschließung von Produktivitäts- und Innovationspotenzialen, die im Wertschöpfungsprozess bestehen und durch den Einbezug aller beteiligten Beschäftigungsgruppen mit ihren jeweiligen Wissensbeständen aktiviert werden können (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998). Dieses Konzept findet seinen Niederschlag in vielfältiger Weise: Darunter fallen hierarchie- und fachübergreifende Kooperationsformen, die Übertragung von Aufgaben der Prozesssicherung und -optimierung an das Produktpersonal, die Integration fach- und funktionsfremder Tätigkeitselemente sowie die allgemeine Öffnung von Anforderungsprofilen (ebd., S.465).

Die Vielfalt der Arbeitsformen lässt sich an den Koordinaten Ort, Zeit und Struktur abbilden und weist auf die unterschiedlichen Varianten, die innerhalb einer Organisation bzw. Abteilung nebeneinander her existieren können (siehe Abb. 8).

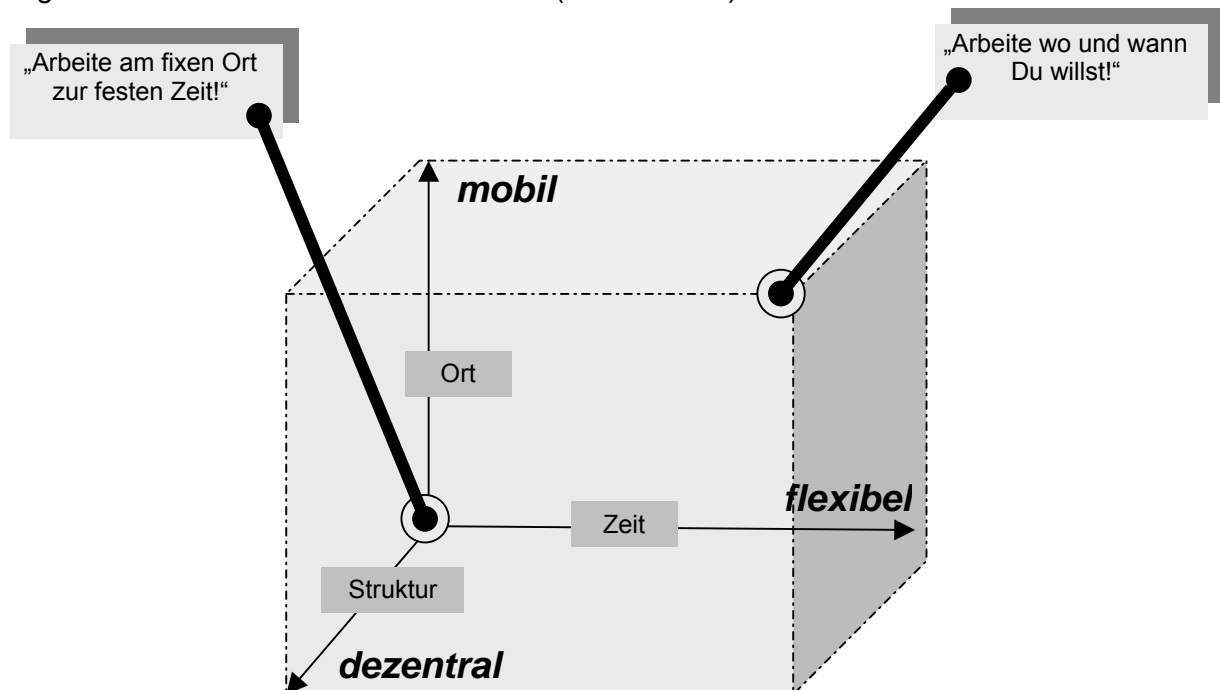


Abbildung 8: Auflösung von Ort, Zeit und Struktur der Arbeit (nach Bullinger & Bauer, 2001, S. 8)

Bereits vorhandene und zu erwartende Entwicklungen in neuen Formen der Arbeitsorganisation gilt es nicht allein zu Rationalisierungszwecken zu nutzen und die Arbeitgestaltung beanspruchungsoptimal auszulegen.

1.5.4.1 Telekooperationsformen

Durch Kopplung von Telekommunikation und Informationsverarbeitung eröffneten sich neuartige Möglichkeiten der Arbeitsorganisation vor allem im Dienstleistungsbereich. So können verschiedene Telekooperationsformen entstehen, die auf einer mediengestützten, arbeitsteiligen Leistungserstellung zwischen verteilten Aufgabenträgern, Organisationseinheiten oder

Organisationen beruhen (Reichwald & Möslin, 1996). Dabei werden üblicherweise die drei Hauptformen Teleservices, Telearbeit und Telemanagement voneinander unterschieden (vgl. Metz et al. 2001). Es werden hier beispielhaft die Formen Teleservice und Telearbeit herausgegriffen.

a) *Teleservice*

Zu den Teleservices zählen unterschiedliche Dienstleistungen wie Telemarketing, Telebanking, Teleberatung, Teleübersetzung, Telewartung von Maschinen und Anlagen u. ä., bei denen die interpersonale Kommunikation Voraussetzung und Mittel zur Aufgabenlösung ist (Metz et al, 2001). Diese Tätigkeiten werden im Rahmen unterschiedlicher Unternehmensformen betrieben bzw. eingesetzt (Meier, 1999, S.71f). Dazu gehört etwa das Inhouse-Call-Center als innerbetriebliche Abteilung, die outgesourcte Tochtergesellschaft, der eigenständige Dienstleistungsanbieter sowie Kombinationen davon. Im Call-Center, als Bildschirmarbeitsplatz mit Telefon, findet meistens keine direkte Face-to-face-Kommunikation statt (Dormann et al., 2002). Es wird zwischen Inbound- und Outbound-Gesprächen differenziert (Metz et al. 2001). Bei Inbound-Gesprächen muss der Call-Center-Mitarbeiter auf eingehende Anrufe reagieren. Dazu gehören Kundendienste, Auftrags-, Bestellungen- und Beschwerdeannahmen, Auskunftserteilungen u. ä. Bei Outbound-Gesprächen wird der Mitarbeiter von sich aus aktiv, was z. B. bei Kundenbefragungen, Marktforschungen, Meinungsumfragen oder Telefonverkäufen der Fall ist.

Nach Metz et al. (2001) zählen Auskunfts- und Hotline-Dienste, Auftragsannahmen und Telefonvertrieb zu den „einfachen Kommunikationsdienstleistungen“, die i. d. R. in hoher Anzahl vorliegen, aber in relativ kurzer Zeit erledigt werden können. Zu den „komplexen Dienstleistungen“ zählen die Autoren Kundenberatungen, Störungsdiagnosen oder Fernwartungen für technische Anlagen, die sehr viel länger dauern und von denen folglich pro Zeiteinheit nur wenige erledigt werden können (vgl. auch Front-Agents und Support-Agents; Scherrer, 1999, S.224).

Die geschätzte Anzahl von Call-Centern in Deutschland liegt zwischen 1.500 (Scherrer, 2001a, S.170) und 1.800 Einrichtungen mit mehr als 180.000 Mitarbeitern (Metz et al., 2001). Zukünftig wird vor allem bei den Branchen Pharma, Finanzen und Automobil noch weiteres Potenzial gesehen. Hier sind Zuwächse von um die 20% zu erwarten. Aber auch der Bereich Versicherungen, Handel und Telekommunikation setzt auf externe Dienstleister⁷.

b) *Telearbeit*

Telearbeit gewann durch Prozesse der Individualisierung, Pluralisierung und Virtualisierung der Arbeitswelt zumindest in wissenschaftlichen Debatten an Bedeutung. Konradt und Schmook (1999) unterscheiden drei Formen an telekooperativen Arbeitsplätzen: Zunächst

⁷ Siehe Pressemitteilung 2005 unter www.interconnectionconsulting.com.

die Teleheimarbeiter mit einem Telearbeitsanteil von 100%, also einem Arbeitsplatz, der ausschließlich zu Hause installiert und auf Dauer angelegt ist (Treier, 2003). Die zweite Form, die wohnungszentrierte alternierende Telearbeit mit einem Telearbeitsanteil von mindestens 50% ist von der dritten Form, der bürozentrierten alternierenden Telearbeit mit einem Telearbeitsanteil bis zu 49%, zu unterscheiden.

Zunächst scheinen die Bedingungen für Telearbeit durch die Verbreitung von IuK-gestützten dezentralen Restrukturierungen der Arbeits- und Unternehmensorganisation begünstigt. Im betrieblichen Alltag jedoch wird Telearbeit als Element funktionaler Flexibilisierung von wenigen Unternehmen umgesetzt. In einer Befragung von 1.855 Unternehmen durch Krömmelbein (2000) nutzen erst 4,6% der Unternehmen diese Arbeitsform, wobei der Anteil an allen Arbeitsplätzen bei circa 1,25% lag. Auch konnte hier kein Beleg für Telearbeit als atypischem Trend, vor allem bei selbstständiger Erwerbsform, gefunden werden. Telearbeit als Flexibilisierungselement wird weitgehend im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses umgesetzt (ebd., S.148), auch wenn manche Bereiche wie z. B. die Medienbranche dafür prädestiniert sind, selbstständige Teleworker verstärkt zu nutzen (siehe Ertel, 2001). Die als Zukunftsversion gehandelte Ausweitung von Telearbeit wird demnach eher für hochqualifizierte Leistungsträger eine realistische Form der Erwerbstätigkeit werden.

1.5.4.2 Kooperationsorientierte Arbeitsformen

Unternehmen, die sich im Qualitätswettbewerb befinden, delegieren Aufgaben an Teams oder Arbeitsgruppen (Bosch, 2000b). Zwar ist in Deutschland Gruppenarbeit weniger verbreitet als in anderen EU-Ländern, dennoch müssen Gruppen hierzulande mehr Arbeitszeitfragen regeln. Arbeitszeiten ersetzen nach Bosch (2000b) die zuvor übliche Lagerhaltung, wodurch der Mensch zum „Puffer“ der Wirtschaft wird. Die Pufferqualität kann jedoch nicht in einer zentralistischen, arbeitsteiligen Arbeitsorganisation ausgeschöpft werden. Durch die Delegation von Arbeitszeitentscheidungen an Gruppen und Teams werden die wachsenden Koordinationserfordernisse dezentralisiert, was es ermöglicht, Zeitzwänge flexibel zu verteilen. Im Folgenden werden die üblichen kooperationsorientierten Arbeitsformen dargestellt:

a) Gruppenarbeit

Im Zuge der Reorganisation von konventionellen Arbeitsstrukturen ist mit der Einführung von Gruppenarbeit der unmittelbare Arbeits- und Produktionsprozess betroffen. Das Vorhandensein teilautonomer Arbeitsgruppen wird als zentraler Indikator für Umstrukturierungen in der produzierenden Industrie angesehen (Kleinschmidt & Pekruhl, 1994).

Bei Gruppenarbeit handelt es sich um Arbeitseinheiten, die verschiedene Merkmale aufweisen. Diese auf Dauer angelegten Arbeitsgemeinschaften (8-15 Mitglieder; vgl. 4-15 bei Kleinschmidt & Pekruhl, 1994) mit einem (räumlich und organisatorisch) abgegrenzten Ar-

beitsbereich, werden mit einer Kernaufgabe betraut, z. B. der Erstellung einer Ware oder Erbringung einer Dienstleistung. Dabei ergeht die Arbeitszuteilung an die gesamte Gruppe. Die Arbeit wird in Eigenverantwortung selbstständig geplant (disponiert), verteilt (organisiert) und erledigt, weshalb alle Gruppenmitglieder über annähernd die gleichen Qualifikationen zur Bewältigung aller Einzelaufgaben verfügen sollten (vgl. Gehrman et al., 1998). Zu den Gruppenaufgaben werden auch Qualitätskontrolle, Materialversorgung und Qualifizierung sowie die Urlaubs- und Freischichtplanung gezählt (vgl. Bosch, 2000b).

Auf Mitarbeiterebene sollte Gruppenarbeit die psychologischen Anforderungen (z. B. Feedback) des Einzelnen an seine Arbeit optimaler befriedigen helfen und ein Mittel zur effizienten Ausführung der Arbeit sein (Lantz, 1995, S.143). Die von den Betrieben verfolgten Ziele bei der Nutzung von Gruppenarbeit sind in erster Linie betriebswirtschaftlicher Natur: Kosteneinsparungen, verbesserte Anlagennutzung und Qualitätssteigerung etwa (Wehner & Rauch, 1994). Lantz et al. (2001) konnten anhand von 607 Gruppenarbeitern in acht schwedischen Unternehmen zeigen, dass weniger die Gruppengröße sowie oder Alters- und Geschlechterzusammensetzung die Effekte von Gruppenarbeit beeinflussen als vielmehr die motivationalen Aspekte der Arbeit. Bei der Implementierung von Gruppenarbeit wird empfohlen, Voraussetzungen zu schaffen, die den Gruppenmitgliedern Autonomie sowie die Möglichkeit des Lernens und der Verwendung von Kompetenz ermöglicht. Kleinschmidt und Pekruhl (1994) konnten über eine Befragung von 1.600 Beschäftigten in Deutschland acht verschiedene Typen von Gruppenarbeitsorganisationen identifizieren. Dabei wurde ein Kontinuum von Kooperationsintensität zugrunde gelegt, welches von der isolierten Einzelarbeit am einen Ende bis hin zur hochkooperativen Zusammenarbeit am anderen Ende reicht. Eine nähere Beschreibung der Qualität der Kooperation erfolgte über die Betrachtung der Partizipationsmöglichkeiten und dem Maß an Eigenverantwortung innerhalb der Kooperation. Danach zu urteilen arbeiten nur 6,9% der Befragten nach dem Organisationsprinzip der Gruppenarbeit (vgl. 3,2% von 3.304 befragten Beschäftigten bei Nordhause-Janz und Pekruhl, 1999). Es wurde zudem deutlich, dass Gruppenarbeit keineswegs in erster Linie eine Organisationsform zur Strukturierung unmittelbar auszuführender Tätigkeiten ist, sondern häufiger im planenden, forschenden und ausbildenden Berufen anzutreffen ist und in der gewerblichen Produktion fast keine Rolle spielt. So sind es in erster Linie hochqualifizierte Angestellte im Dienstleistungsbereich, die Möglichkeiten zur Partizipation und autonomen Gruppenorganisation erhalten.

b) Projektarbeit

Arbeitsformen in Gestalt von Projekten dienen als Instrument zur Überwindung unternehmerischer Reviergrenzen als auch zur Handhabung von Motivationsmängeln bis hin zur „inneren Kündigung“ (Bruch & Kuhnert, 1994). Neben der Zusammenführung interdisziplinärer Kenntnisse und Wissens Elemente (Innovationspotenzial) wird eine ganzheitliche Aufgaben-

erfüllung im Sinne der gegebenen Anforderungen ermöglicht. Madauss (1994, S.490) zufolge sind Projekte „[...] Vorhaben mit definiertem Anfang und Abschluss, die durch die Merkmale zeitliche Befristung, Einmaligkeit, Komplexität und Neuartigkeit gekennzeichnet sind und wegen ihres interdisziplinären Querschnittcharakters eine vorübergehende organisatorische Veränderung und damit verbunden auch eine Neufestlegung der Aufgabenbereiche im Betrieb bewirken können.“ Daraus wird deutlich, dass Projektarbeit die Bewältigung von Flexibilitätsanforderungen erfordert und zeitgleich einen Nährboden zur Umsetzung struktureller und personaler Innovationen zur Flexibilisierung bietet (Bruch & Kuhnert, 1994, S.221). Bruch und Kuhnert (1994) weisen zudem auf Schwachstellen des Projektmanagements in der Praxis hin. So behindere Bereichsdenken etwa, dass Linienvorgesetzte fähige Mitarbeiter in Projektarbeit entließen. Auch sei ein „Maschinenparadigma“ ungeeignet sich an die Anforderungen flexibel anzupassen und situationsgerecht vorzugehen. Schließlich werde die Bedeutung von Interaktionsbeziehungen bzw. eines projektindividuellen Stils der Zusammenarbeit vernachlässigt.

c) *Virtuelle Unternehmung*

Neben großen Unternehmenskonglomeraten entstehen auch kleine und selbstständige Einheiten der Zusammenarbeit, die zurzeit überwiegend in der Medien- und Softwarebranche in Form von so genannten „virtuellen Unternehmen“ zu finden sind (Bullinger & Bauer, 2001, S.6). Diese virtuellen Unternehmen stellen Zusammenschlüsse unabhängiger selbstständiger Ein-Person-Unternehmen dar, die auch Freelancer oder E-Lancer genannt werden. Charakteristisch an dieser Organisationsform ist, dass Zusammenarbeiten temporär zur Lösung von bestimmten Aufgabenstellungen bzw. Aufträgen entstehen und sich nach Auftragsende wieder auflösen. Virtuell meint in diesem Zusammenhang, dass hinter der Außendarstellung als einheitliches Unternehmen ein Netzwerk aus mehreren verbundenen Partnern mit unterschiedlichen Kompetenzen steht. Bullinger und Bauer (2001) gehen davon aus, dass in Zukunft vermehrt „Wissensarbeiter“ wie z. B. Softwareentwickler, Unternehmensberater, Entwickler und Konstrukteure in dieser Organisationsform zusammenarbeiten werden. Von Kastner und Wolf (2005) wird bereits heute darauf hingewiesen, dass das Arbeiten in virtualisierten Arbeitsformen als prekäre Arbeitssituation zu werten ist, da sie sich durch einen erhöhten Synchronisationsaufwand der Arbeitstätigkeiten bzw. -aufträge und neue Quellen von Fehlbeanspruchung auszeichnet, wie etwa die Tendenz zur Selbstaussbeutung.

1.5.5 Formwandel des Zeitregimes

1.5.5.1 Ökonomisierung der Zeit

Das Zeitregime des Industrialismus mit seiner Stechuhr und Taktzeiten in der Fließbandproduktion steht individualisierten Formen der Leistungssteuerung und -kontrolle gegenüber.

Baethge (2001) verweist darauf, dass gerade in der Dienstleistungsarbeit mit kommunikativem Charakter die maschinen- und organisationsgebundene Zeitgestaltung einem prozess- und bedürfnisbezogenem Zeitregime zu weichen hat. Dabei erfordern und ermöglichen moderne Technik und Dienstleistungsfunktionen flexiblere Arbeitszeiten. Zeit wird nach Garhammer (1999, S.89f) in einer marktwirtschaftlich geprägten Gesellschaft wie eine Ware ökonomisch kalkuliert. Kosten und Nutzen jeder Zeitverwendung werden zum Gegenstand rationaler Entscheidung, in der Arbeits- wie in der Privatzeit. So werden berufliche wie private Aktivitäten daraufhin geprüft, ob es sich lohnt, Zeit in sie zu investieren. Vor dem Hintergrund, dass familiäre und andere gesellschaftliche Sicherungen immer mehr abhanden kommen, muss jeder Marktteilnehmer Nutzen und Kosten der von ihm eingesetzten Zeit abwägen. Diese ökonomische Perspektive findet sich in allen relevanten Lebensbereichen wieder. Dazu zählen Ausbildung und Gesundheit genauso wie zwischenmenschliche Beziehungen und soziale Aktivitäten. Die individuelle Ökonomie der Zeit macht es beispielsweise teurer, in soziale Aktivitäten statt bezahlter Arbeit zu investieren.

1.5.5.2 Neue Arbeitszeitsysteme

Nach Seifert (2001) wird eine gleichförmig portionierte Normalarbeitszeit durch eine Arbeitszeitverteilung mit variablem Verteilungsmuster abgelöst. Die 40-Stundenwoche mit seinem 8-Stunden-Tag löst sich als zentraler Fixpunkt betrieblicher Arbeitsorganisation auf (Bosch, 2000b). Kudera (1995) versteht Arbeitszeiten als zentralen Taktgeber des Alltagslebens und sieht die verschiedenen Arbeitszeitmodelle entlang eines Kontinuums. Dieses reicht von einem Pol, an dem Erwerbstätige Dauer und Lage der Arbeitszeit vollständig selbst regulieren (z. B. bei Freiberuflern oder Vertrauensarbeitszeit) über verschiedene Mischformen (z. B. Gleitzeit) bis hin zum anderen Pol, an dem Arbeitszeit vollständig reguliert wird (z. B. Schichtsysteme). Flexible Arbeitszeitsysteme lassen sich wie in Abbildung 9 verdeutlicht in eine Matrix übersetzen, in der verschiedene innerbetriebliche Modelle anhand der Ausprägungen „Organisation“ (Ordinatenachse) und „Flexibilität“ (Abszissenachse) abgetragen werden können.

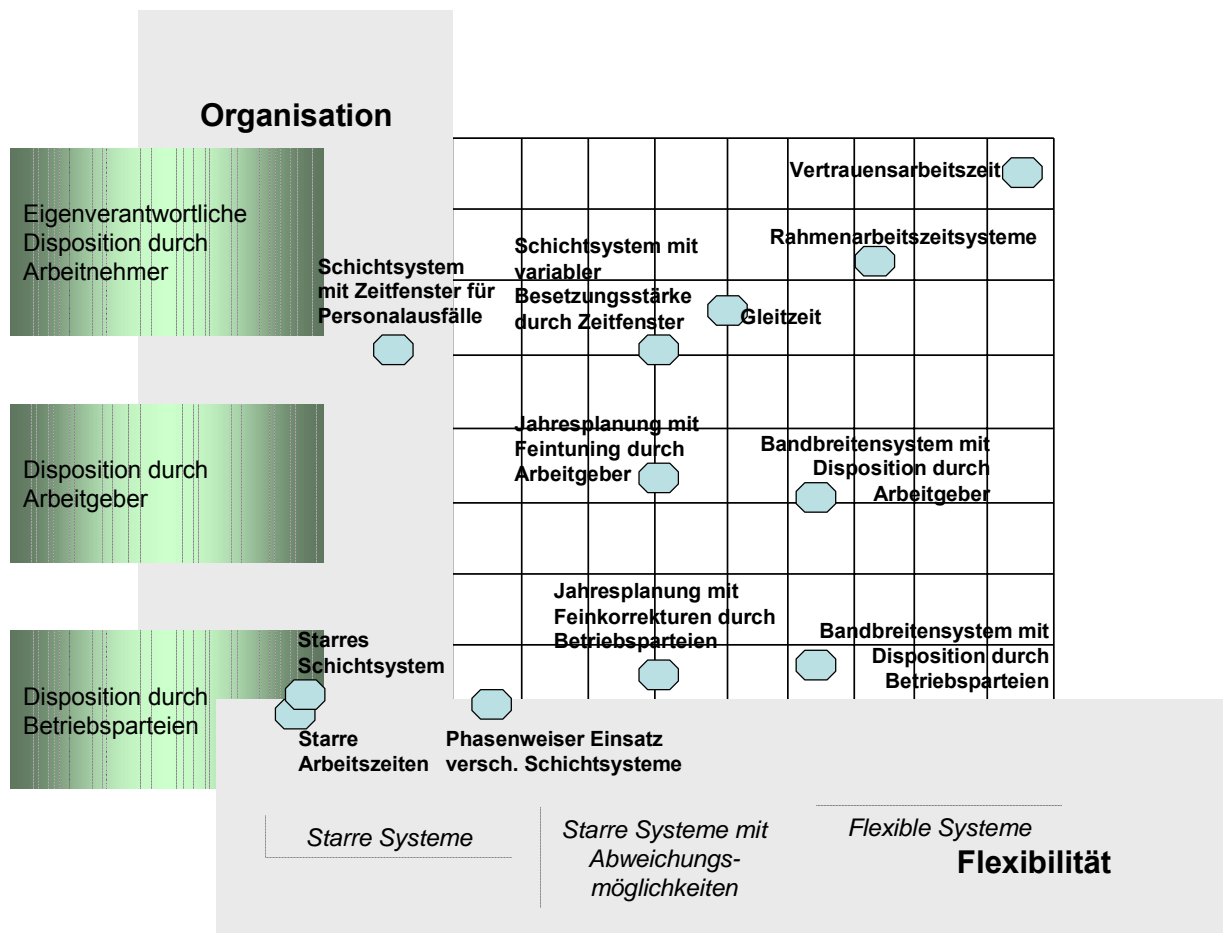


Abbildung 9: Matrix der flexiblen Arbeitszeitmodelle (nach Erlewein & Hofmann, 2001, S.11; zitiert in Wingen et al., 2004, S.61)

Mit diesen Flexibilisierungsstrategien wird ein Spielraum für eine Zeitbewirtschaftung geschaffen, wodurch eine intensivere Nutzung der betrieblichen Kapazitäten möglich ist, um sich an veränderte Marktanforderungen zeitnah anzupassen. Dies betrifft innerbetrieblich neben Maschinenauslastungs- und Servicezeiten auch die effektivere Arbeitszeitnutzung durch gemeinsame Arbeitszeitplanungen der Belegschaft, weniger Fehlzeiten, den Abbau von Mehrarbeitskosten und Leerlauf (Walwei, 1996, S.223).

Bei der Arbeitsausführung selbst liegt der Vorteil in der Fokussierung von Aufgaben und gewünschten Ergebnissen, womit „Stechuhrdenken“ und „Minutenmentalität“ unterbunden wird (Scherrer, 2001b, S.216). Darüber hinaus dienen neue Arbeitszeitregime nicht nur der Erhöhung der intern-numerischen Flexibilität, sondern letztlich auch dem Ziel, dauerhafte Ansprechpartner für Kunden und die zeitkritische Abarbeitung eingegangener Aufträge zu gewährleisten (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998).

Auf Mitarbeiterebene wird im Kontext von neuen Arbeitszeitmodellen insbesondere die individuelle Zeitsouveränität als Gewinn bewertet. So kann auf individueller Ebene ein bedarfsgerechter Arbeitszeitrahmen geschaffen werden. Am Beispiel der Teilzeitarbeit lässt sich, wie in Kap. 1.5.3.1 beschrieben, erkennen, dass Frauen zunehmend in den Arbeitsmarkt integriert werden (siehe auch Kap. 1.5ff). Kritisch anzumerken ist jedoch, dass letztlich vor

allem höher Qualifizierte und besser Positionierte (z. B. Beamte) am meisten von den Arbeitszeitflexibilisierungen profitieren. Für Arbeiter bzw. niedrig Qualifizierte hingegen stehen bei der Einführung von flexiblen Arbeitszeitsystemen in erster Linie betriebliche Zwecke im Vordergrund und weniger außerbetriebliche Zwecke, die ihnen selbst zu gute kommen könnten (Groß et al., 2000, S.224).

Zudem lassen sich Tendenzen zur Ausdehnung der Arbeitszeitdauer über die tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus feststellen. Auch wenn sich statistisch die durchschnittliche Arbeitszeit insgesamt verkürzt hat, fallen für spezifische Gruppen bzw. Bereiche überlange Arbeitszeiten an. Beermann (2004) untermauert diese Behauptungen anhand ihrer Analyse verschiedener empirischer Befunde. Danach weisen insbesondere Höherqualifizierte, Manager und Selbstständige deutlich längere Arbeitszeiten auf als der Durchschnitt. Auch Bosch (2000b, S.180) sieht den Anstieg der Wochenarbeitszeit durch die Zunahme von höher Qualifizierten verursacht und begründet dies mit dem Interesse von Unternehmen, die „Gehirnlaufzeiten“ – angesichts der Halbwertszeit von Wissen – maximal zu nutzen. Darüber hinaus liegen geschlechtsspezifische Unterschiede vor: Fast ein Fünftel der männlichen Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten 45 Wochenstunden und mehr (Beermann, 2004).

Auf gesellschaftlicher Ebene können moderne Zeitsysteme zum einen für den Abbau von Arbeitslosigkeit⁸ und zum anderen beschäftigungssichernd (Bellmann & Gewiese, 2003) genutzt werden. Insbesondere können Arbeitszeitkontenregelungen durch die Reduktion von Überstunden bzw. durch die Vermeidung von Leerzeiten einen positiven Beitrag zur Beschäftigungssicherung leisten und für die Beschäftigten eine größere Eigenverantwortung bezüglich der Arbeitszeit eröffnen.

Im Folgenden sollen Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit als zwei prominente Formen der Arbeitszeitgestaltung erläutert werden.

1.5.5.2.1 Arbeitszeitkonten

Mit der Verlagerung der Arbeitszeitverkürzung auf die Ebene der Betriebe im Zuge des „Leber-Kompromisses“ (siehe Kap. 1.5.2) wurde der Grundstein für die betriebsspezifische Ausformulierung von Arbeitszeitkonten gelegt (Groß et al., 2000, S.217). Arbeitszeitkonten erfassen individuell geleistete Arbeitszeiten, die nach Zeitschulden und -guthaben unterteilt werden – mit der Auflage, in einem definierten Zeitraum für einen Ausgleich des Kontostan-

⁸ An dem Beispiel der Deutschen Bank AG ist zu beobachten, dass trotz flexibler Arbeitszeitsysteme und wirtschaftlicher Gewinne in 2004, globaler Konkurrenzdruck und Renditeinteressen zu einem weltweit geplanten Stellenabbau von etwa 6.000 Angestellten führt. Diese Form, im angloamerikanischen Raum auch „jobless growth“ genannt, folgt einer neuen Logik – „dem Wachstum ohne Beschäftigung“ (vgl. Mutz, 1999; Rifkin, 2001).

des zu sorgen (Seifert, 2001). Vier Grundmodelle (siehe Tab. 13) haben Verbreitung gefunden, wobei die Häufigkeit der einzelnen Kontenmodelle sowohl zwischen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Betrieben als auch innerhalb der Wirtschaftszweige variiert. Hierin spiegeln sich unterschiedliche Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen.

Die Grundmodelle unterscheiden sich vor allem in den Höchstgrenzen für Zeitguthaben und -schulden sowie den Laufzeiten und Entnahmerechten. Mit Arbeitszeitkonten werden bezahlte, insbesondere aber unbezahlte Überstunden merklich verringert. Diese sind dort am häufigsten anzutreffen, wo die vertragliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Wochenstunden liegt (Groß et al., 2000).

Tabelle 13: Vier Zeitkontenmodelle (zusammengefasst aus Seifert, 2001)

Modell	Merkmale
(1) Gleitzeitmodell	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit liegt innerhalb definierter Rahmenzeiten und schwankt um eine feste Mindestarbeitszeit.
(2) Überstundenkonten	Überstunden werden nicht monetär, sondern mit Freizeitausgleich abgegolten.
(3) Ansparmodelle	Zeitkonten, die die Differenz zwischen effektiver und tariflicher Regelarbeitszeit erfassen, so dass Guthaben in größere Freizeitblöcke umgesetzt werden können.
(4) Korridormodelle	Abweichungen von tariflicher Regelarbeitszeit werden von Zeitkonten erfasst und müssen in vorgegebenen Zeitfenstern ausgeglichen werden.

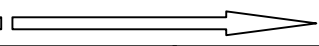
Die Erhebungen von Groß et al. (2000) an 4.024 abhängig Beschäftigten im Jahre 1999 ergab, dass 37% der Befragten über Arbeitszeitkonten verfügten. Bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebe erfolgte die Gestaltung der Arbeitszeit dezentral in enger Abstimmung zwischen dem Beschäftigten, Kollegen und Vorgesetzten. Zudem zeigte sich, dass der beschäftigungssichernde Effekt durch die Vermeidung von Leerzeiten bei 56% der „Arbeitszeitkontler“ eine Leistungsverdichtung mit ständigem Termin- und Leistungsdruck zur Folge hatte.

1.5.5.2 Vertrauensarbeitszeit

Eine andere Form der Zeitbewirtschaftung stellt die Vertrauensarbeitszeit dar. Diese zeichnet sich im Wesentlichen durch die Abschaffung der Zeiterfassung aus. Dadurch wird die Arbeitszeit zu einer offenen Größe. Die Beschäftigten sorgen selbst dafür, wie sie das aus den Vorgaben resultierende Arbeitsquantum in ihrer Arbeitszeit unterbringen (Garhammer, 2002).

Tabelle 14 zeigt eine Übersicht der Elemente von Arbeitszeitmodellen und ihre Handhabung bei Vertrauensarbeitszeit.

Tabelle 14: Elemente von Arbeitszeitmodellen (nach Lenssen, 2003; zitiert in Wingen et al., 2004, S.57)

Element	Ausprägung				
	□ □		 Vertrauensarbeitszeit		
Zeiterfassung	Maschinelle Erfassung, kontrolliert durch Vorgesetzte	Maschinelle Erfassung, selbst kontrolliert	Selbst-aufschreibung (verpflichtend)	Selbst-aufschreibung (freiwillig)	Keine Dokumentation
Arbeitsvorgaben	Feste Arbeitszeiten	Kernarbeitszeiten festgelegt	Rahmenarbeitszeit festgelegt (z.B. Betriebsöffnungszeiten)		Keine Vorgaben
Mehrarbeit	Nach Genehmigung BR, tarifliche Zuschläge	Teils Geld-, teils Zeitausgleich	Teils Zeitausgleich, teils gestrichen		„Was ist das?“
Urlaubsregelungen	Betriebsurlaub	Urlaubszeit kontrolliert durch Vorgesetzten	Lange Verfallsfristen		Urlaubszeit selbst kontrolliert („Vertrauensurlaub“)
Kontrolle der Arbeitsleistung	Arbeitszeitkontrolle		Ergebniskontrolle		
Arbeitsorganisation	Linienorganisation		Projektorganisation		
Steuerung der Arbeit	Vorgaben von Tätigkeiten, fremdgesteuert		Vorgaben von Zielen ↔ Vereinbarungen von Zielen; indirekt gesteuert ↔ selbst gesteuert		

In diesem Kontext gewinnen kulturelle Normen als informelle Steuerungselemente große Bedeutung. Wie schwierig ein kultureller Paradigmenwechsel sein kann, erläutert Scherrer (2001b) anhand eines Pilotprojektes in einem großen Zulieferunternehmen der Automobilindustrie. Vertrauensarbeitszeit als Instrument erschien zunächst kontraproduktiv zur Vertrauensbildung. Der Übergang von der Kontrolle durch elektronische Zeiterfassung oder detaillierte Anweisungen durch den Vorgesetzten hin zu Eigenverantwortung und Selbstregulation stieß zunächst auf Ablehnung in der Belegschaft. Insgesamt fiel den 327 befragten Mitarbeitern die Umstellung schwerer als den 63 Vorgesetzten. Dies mag unter anderem daran gelegen haben, dass Vorgesetzte mit dem neuen Instrument von Kontrollaufgaben bzw. über Zielvereinbarungen bei wichtigen Führungsaufgaben entlastet wurden. Die Mitarbeiter hingegen fühlten sich mit neuen Anforderungen wie etwa Selbstorganisation konfrontiert und interpretierten das neue Arbeitszeitsystem möglicherweise als verdecktes Mittel zur Erreichung einer wirtschaftlichen Effizienzsteigerung.

Die Studie verdeutlicht, dass Unsicherheit und Misstrauen auf Mitarbeiterseite nur über die Zeit durch klare Rückmeldung und Informationspolitik, Qualifizierung der Vorgesetzten und praktizierte Vertrauenskultur beseitigt werden können. Eine Befragung sieben Monate nach Einführung der Vertrauensarbeitszeit ergab, dass „die Akzeptanz [...] einigermaßen gut ausgeprägt ist, die Vorteile erkannt werden und sie trotzdem aufgrund des Neuheitscharakters natürlich kritisch diskutiert wird.“ (ebd., S.223).

Abschließend ist bezüglich der Veränderungsdynamik bei der Arbeitszeitgestaltung festzuhalten, dass die Bemühungen auf wirtschaftlicher Seite, zeitliche Begrenzung beim Arbeitseinsatz aufzuheben, die betroffenen Arbeitskräfte verstärkt dazu veranlasst, verschiedene Lebensbereiche miteinander in Einklang zu bringen (Stichwort: Work Life Balance, z. B. Kastner, 2004; Life Domain Balance, Ulich, 2005).

1.5.6 Zwischenfazit zum Wandel der Beschäftigungsverhältnisse

Die Auslöser für eine Flexibilisierung von Beschäftigungssystemen sind eine Vielzahl von Phänomenen, die in Globalisierungsprozessen, vielfältigeren Konsumentenwünschen, zunehmenden Schwankungen von Produktion und Nachfrage, neue IuK-Technologien sowie im sektoralen Strukturwandel bestehen können.

Massive Beschäftigungsprobleme auf der Makroebene (Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2005: 11,7%⁹) führen letztlich zu beschäftigungspolitischen Bemühungen, den Arbeitsmarktakteuren mehr Selbstbestimmung einzuräumen und deren Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Hierbei spielen Deregulierungs- und Flexibilisierungsmaßnahmen von Beschäftigungsverhältnissen eine zentrale Rolle. Es wird versucht, geschlossene (unbefristete) Positionen über den Abbau von Kündigungsschutz und die Befristung von Arbeitsverträgen zu öffnen, und somit die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern und den Einstieg für Problemgruppen zu erleichtern (Groß, 2001).

Zentrale Bestandteile von Arbeitsverhältnissen sind Entlohnung, Arbeitszeit und Beschäftigungssicherheit. Hierbei gilt es einen Spagat zu vollziehen, der soviel Flexibilität wie nötig gewährt, um auf der Makroebene Beschäftigungsprobleme zu überwinden, ohne auf der Mikroebene massive negative soziale Folgen auszulösen (Walwei, 1996). Der kontroverse Diskurs von Deregulierungsbefürwortern und -gegnern schlägt je nach Operationalisierung eigener (ideologischer) Überzeugungen in die eine oder andere Richtung aus. So führt die Analyse von Arbeitsverhältnissen je nach Untersuchungsgegenstand – sei es in Form von formaljuristischen, finanziellen oder psychologisch-gesundheitlichen Gesichtspunkten – zu unterschiedlichen Schwerpunkten in der Betrachtung und Ergebnisgewichtung. Dabei sollte, wie von Erlinghagen (2004) zu Recht angemerkt, berücksichtigt werden, dass einzelne Arbeitsformen in ihrer Prekarität nicht losgelöst vom Einzelfall zu bewerten sind. Insbesondere die Wohlfahrtssituation des privaten Haushalts, in dem ein Individuum lebt, gilt es hierbei zu beachten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass über die vergangenen zwei Jahrzehnte – mit Einschränkungen (siehe Erlinghagen, 2004; Bellmann & Gewiese, 2003) – eine Abnahme an Normalarbeitsverhältnissen empirisch nachweisbar ist (Hoffmann & Walwei, 1999). Auch wenn die betriebliche Realität keineswegs von einer „Hire and Fire“-Mentalität gekennzeich-

⁹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit

net ist, werden unterschiedliche Formen atypischer Erwerbsarbeit als Ergänzung zur Stammbeschäftigung nutzbar gemacht. Zum einen, um durch eine höhere Personalflexibilität Anpassungskosten einzusparen; zum anderen auch, um die Möglichkeit der temporären Personalerprobung und besseren Personalauswahl zu nutzen. Hierbei wird von Unternehmen i. d. R. die Stabilität der Beschäftigungsbeziehung als Produktivfaktor erkannt und vor Einsatz atypischer Erwerbsformen eine sorgfältige Güterabwägung vorgenommen (Walwei, 1996).

Der männliche Anteil der Erwerbstätigen in der relevanten Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren scheint insgesamt am wenigsten betroffen (Hoffmann & Walwei, 1998). Für jüngere Personengruppen (Auszubildende, Berufsanfänger), Ältere über 50 Jahren und gering Qualifizierte hingegen gestalten sich die Chancen auf eine Normalbeschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger. Der Trend auf dem Arbeitsmarkt besteht in einer Verschiebung zur Teilzeitarbeit und Selbstständigkeit außerhalb der Landwirtschaft. Legislative und strukturelle Veränderungen sowie der zunehmende Anteil von Frauen an der gesamten Erwerbsarbeit schaffen neue Beschäftigungsstrukturen mit den entsprechenden zeitlichen Rahmenbedingungen. Diese neuen Beschäftigungsformen sind sowohl für Personengruppen interessant, die auf flexible Arbeitszeiten (z. B. Teilzeitarbeit) angewiesen sind, als auch für Unternehmen, die einen flexiblen Personaleinsatz (befristete Verträge, Freiberufler) anstreben (Hoffmann & Walwei, 1999). Hoffmann & Walwei (1999) gehen von einer Abnahme linearer Karriereverläufe und einer Zunahme von Patchwork-Karrieren aus – unter der Annahme von vielfältigen Beschäftigungsformen in zeitlich gestaffelter Reihenfolge oder auch zeitgleich. Dies liegt mitunter auch in den heterogenen Interessen auf Arbeitnehmerseite begründet (Wertewandel, Lebensstile etc.), die nicht von vornherein auf einen bestimmten Beschäftigungstypus festgelegt sind (Walwei, 1996).

Erlinghagen (2004) erwartet anhand seiner empirischen Befunde einen heterogenen Restrukturierungsprozess des Arbeitsmarktes mit „Gewinnern“ und „Verlierern“, der zu Polarisierung (Alter, Qualifikationsniveau) und parallel stattfindender Angleichung (Geschlecht und Erwerbsarbeit, Betriebsgröße und Beschäftigungssicherheit) führt.

Zwei Zukunftsszenarien werden von Hoffmann und Walwei (1999) antizipiert: Zum einen eine signifikante Abnahme an Normalarbeitsverhältnissen durch Anwachsen atypischer Beschäftigungsformen und zum anderen eine Reform der regulären Arbeitsverhältnisse, etwa bezüglich der Lohnnebenkosten, die zu einer adaptierten Form des Normalarbeitsverhältnisses führen wird.

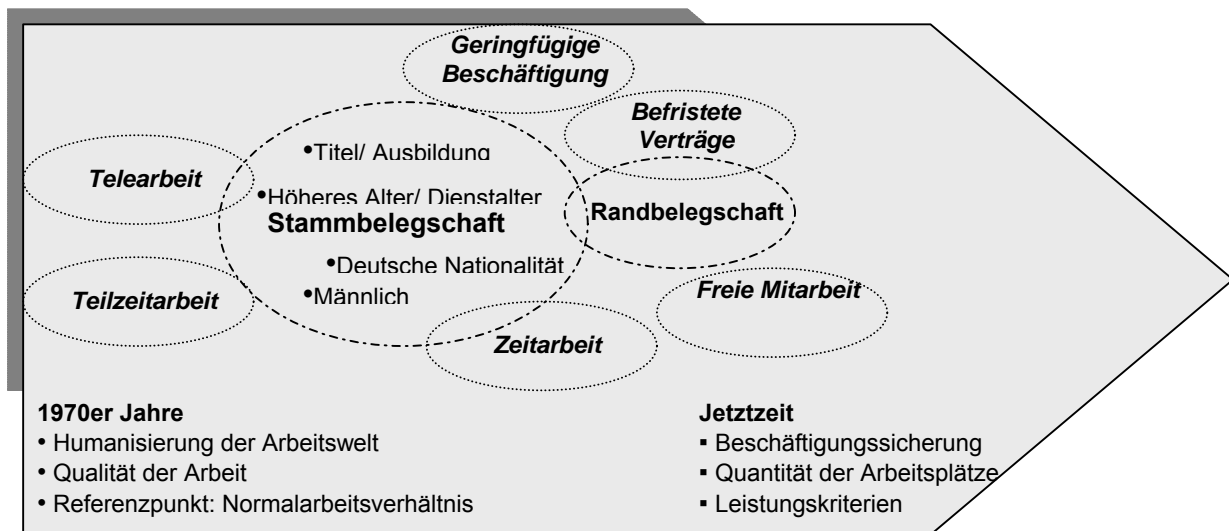


Abbildung 10: Wandel im Leitbild (eigene Darstellung)

Garhammer (2004) sieht auf gesellschaftlicher Ebene einen Wechsel vom Leitbild (siehe Abb. 10) der 1970er Jahre – mit seinem Anspruch auf Humanisierung der Arbeit, in denen die Qualität der Arbeit das Thema und das Normalarbeitsverhältnis der Referenzpunkt war – hin zu einem heutigen Leitbild der Beschäftigungssicherheit (Quantität der Arbeit).

Angesichts hoher Arbeitslosenzahlen mit einem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen liegt der Schwerpunkt im öffentlichen Diskurs weniger bei den benachteiligten Erwerbstätigen als darin, die Zugangschancen für Arbeitslose zu erhöhen. Dieser Trend manifestiert sich auf nationaler Ebene in Arbeitsmarktreformen, deren vorrangige Aufgabe die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit bzw. die Schaffung von Rahmenbedingungen für mehr Beschäftigung ist (siehe „Hartz-Kommission“: *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, 2002). EU-Förderprojekte wie beispielsweise die Equal-Initiative (siehe www.equal.de) verdeutlichen die europäische Dimension dieser Arbeitsmarktpolitik. Sie sind darauf ausgelegt, länderübergreifende Konzepte zu finden, mit denen Arbeitslosigkeit abgebaut und insbesondere schwer vermittelbare (Langzeit-) Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können (vgl. Kastner et al., 2005). Hierbei ist weiterführend anzumerken, dass trotz angespannter Arbeitsmarkt- und Auftragslage sowie strukturell bedingter Entlassungen berufliche Misserfolge und Rückschläge gesellschaftlich mehr denn je als individuelles Versagen und damit als Legitimation sozialer Ungleichheit gedeutet werden (Pongratz & Voß, 2000). In diesem Kontext wird deutlich, dass dem Individuum zugemutet wird, seine Beschäftigungsfähigkeit permanent unter Beweis zu stellen und zu erneuern (vgl. Kriegesmann et al., 2005). Ähnlich sehen Erlinghagen und Knuth (2002) in der faktischen Verlängerung der Erwerbsarbeitszeit einen Bedarf, Beschäftigungsfähigkeit während des ganzen Arbeitslebens zu erhalten und zu fördern, und betonen dabei die Förderung beruflicher Übergänge im Falle von Personalabbau (Stichwort: Transitionsmanagement; vgl. Kieselbach, 1999).

Um nicht ausschließlich den pathogenen Blick auf die Entwicklungen in der Arbeitswelt zu richten, ist nach Auffassung einiger Autoren die bisherige Diskussion über Prekarisierung

durch einen neuen Diskurs über die Optionen und Chancen von Beschäftigten am Arbeitsmarkt und über Anreize zum Wandel und Wechsel abzulösen (Erlinghagen & Knuth, 2002). In diesem Zusammenhang sehen Keller und Seifert (2002) im Konzept der „Flexicurity“, wie es Mitte der 1990er Jahre in den Niederlanden entwickelt und in Ansätzen implementiert wurde, konstruktive Ansätze für die Bundesrepublik. Die Autoren folgen der Annahme, dass aufgrund veränderter Rahmenbedingungen Arbeitsmärkte zukünftig mehr Flexibilität brauchen, um effiziente Allokationen zu sichern (ebd., S.93).

Das Konzept der Flexicurity versucht, eine Vereinbarkeit von Flexibilität und sozialer Sicherheit herzustellen (siehe Tab. 15). Es werden vier zentrale Bausteine (Übergangsmärkte, Stärkung der internen Flexibilität, Stärkung funktionaler Flexibilität, Reform der Alterssicherung) zu einem Gesamtkonzept verbunden. Zum einen mit dem quantitativen Ziel, eine sozial abgesicherte Umverteilung des Mangels an vorhandenen Arbeitsverhältnissen in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit zu erwirken. Zum anderen mit dem qualitativen Ziel der Bewältigung des Strukturwandels durch verbesserte Anpassungs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit („employability“) der Arbeitnehmer sowie der verbesserten Anpassungsfähigkeit („adaptability“) der Betriebe. Hierbei wird deutlich, dass Grenzen und Regelungen insgesamt fließender („Reversibilität von Entscheidungen“) gestaltet werden müssen – etwa zwischen Vollerwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit – um Menschen den Wechsel in Biografie bzw. Werdegang zu erleichtern.

Tabelle 15: Bausteine des Flexicurity-Modells (zusammengefasst aus Keller & Seifert, 2002)

Baustein	Beschreibung
1- Übergangsmärkte	Fließende Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit und anderen produktiven Tätigkeiten (Nicht-Erwerbsarbeit)
	Flexible Mischarbeit: Erwerbs-, Versorgungs-, Gemeinschafts- und Eigenarbeit
	Institutionelle Arrangements: durch Tarifverträge, Recht oder Gesetz abgesichert; kombinieren niedrige und unetliche Lohneinkommen mit Transfer oder Vermögenseinkommen (Finanzierung von Arbeit statt Arbeitslosigkeit)
	5 Übergangsbrücken (Prinzip Reversibilität von Entscheidungen): a) Teilzeit ↔ Vollzeit bzw. selbstständige ↔ abhängige Beschäftigung b) Arbeitslosigkeit ↔ Beschäftigung c) Bildungssystem ↔ Beschäftigungssystem d) Private Haushaltstätigkeit ↔ Erwerbstätigkeit e) Erwerbstätigkeit ↔ Rente
	Arbeitsmarktpolitische Instrumente: z. B. Überbrückungsgeld, ABM, Transfergesellschaften, Jobrotation, Sabbaticals, Arbeitszeitkonten etc.
2- Stärkung interner Flexibilität: Beschäftigungssichernde Tarif- bzw. Arbeitsmarktpolitik	Tarifpolitische Deregulierungen, z. B. über Öffnungsklauseln bzgl. Arbeitszeit, Einkommen (bei saisonal oder konjunkturell verursachten Beschäftigungsproblemen angebracht)
3- Stärkung funktionaler Flexibilität: Lebenslanges Lernen	Ziel: Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern auf betrieblichen sowie externen Arbeitsmärkten sichern und verbessern: <ul style="list-style-type: none"> ▪ z. B. über Lernzeitkonten: Zeitguthaben für Weiterbildung wird angespart ▪ Qualifizierung für den internen Arbeitsmarkt wird von den Betrieben finanziert ▪ Weiterbildung, die der Qualifizierung für den externen Arbeitsmarkt dient, läuft über „Time-Sharing“ und Kostenteilung (Beschäftigte, Betriebe, Staat)
4- Reform der Alterssicherung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aussichten: Veränderte Formen der Erwerbsarbeit (atypische Beschäftigungsformen, Teilzeit, Arbeitslosigkeit etc.) können Grundlage der sozialen Sicherung im Alter gefährden ▪ Modell der flexiblen Anwartschaftszeiten (bis 5 Jahre), um Lücken im Erwerbsverlauf zu schließen (bei niedrigen Arbeitslosenzeiten) ▪ Modell der Grundsicherung der Nacherwerbsphase (Entkopplung von NAV und sozialer Sicherung)

Angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels (vgl. Morschhäuser, 2001) sind – um in Zukunft ausreichend stabile Beschäftigungsverhältnisse und gleichzeitig genügend hohe zwischenbetriebliche Mobilität (Innovationspotenziale) zu gewährleisten – weitere Konzepte zur Anpassung an und zur Regulierung von anhaltenden Restrukturierungsprozessen nötig. Neben den in der Öffentlichkeit bereits vielfach diskutierten Themen wie einer stärkeren Bildungsoffensive (Basiswissen, Basisqualifikation, qualifizierte Erstausbildung, lebenslanges Lernen) zur Vorbeugung von Fachkräftemangel und zur größeren Chancengleichheit in der Gesellschaft, ist auch die aktuelle Debatte um eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Eigenarbeit (z. B. Familie, vgl. Kastner, 2004) und ein ausreichendes soziales

Sicherungssystem zur Erhaltung des sozialen Friedens zu nennen. Bemühungen um Beschäftigungssicherheit mögen auch dazu führen, dass neben dem klassischen Arbeitsverhältnis alternative Beschäftigungsformen größere Verbreitung und Akzeptanz in der Gesellschaft finden werden (Stichwort Bürgerarbeit, siehe Mutz & Sing, 2001; Beck, 1999). Um zu erwartende Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt erfolgreich zu meistern, müssen Menschen ausreichend darauf vorbereitet werden. Qualifizierungsmaßnahmen wie der Erwerb von Methoden-, Sozial- und Fachkompetenz spielen hierbei eine zentrale Rolle (Bullinger & Bauer, 2001). Entscheidend ist die weitgehende Integration dieser atypischen Erwerbsformen in das Beschäftigungssystem entweder als Brücke zu „normaler“ Beschäftigung und/oder in rechtlicher Gleichstellung mit der Normalbeschäftigung (Walwei, 1996).

2. Quantitative und qualitative Befunde der Forschung

2.1 Befunde: Sozio-psychologische Auswirkungen veränderter Arbeitswelten

Im Folgenden soll überblicksartig der Forschungsstand zu den Auswirkungen veränderter Trends in der Arbeitswelt auf die Erwerbstätigen beschrieben werden. Dabei werden die exemplarisch gewählten empirischen Befunde zu thematischen Blöcken zusammengefasst.

Vorweg sei kritisch angemerkt, dass die im wissenschaftlichen Diskurs oft pauschal aufgestellte Behauptung, es herrsche ein nie gekanntes Ausmaß an Stresserleben in der heutigen Arbeitswelt, so nicht haltbar ist. Betrachtet man die bei Kaufmann et al. (1982, S.34) zitierten Repräsentativerhebungen aus den Jahren 1972/73 und 1975 so rangieren etwa „nervliche Belastung“ (42% der Befragten) und „Hektik/Zeitdruck“ (36% der Befragten) an vorderster Stelle unter den Belastungsfaktoren. Zum einen dürfte jedes Arbeitszeitalter seine typischen Belastungskonstellationen mit sich bringen; zum anderen ist je nach beruflicher Sozialisation der betrachteten Kohorten von einer veränderten Arbeitsethik und einem veränderten sozialen und religiösen Rückhalt auszugehen. Dies mag zwar eine qualitative Verschiebung von betrachteten Belastungskonstellationen mit sich bringen, aber keine qualitative Änderung im Stresserleben generell.

2.1.1 *Atypische Beschäftigungsverhältnisse*

Atypische Beschäftigungsverhältnisse wirken nach Seifert und Pawlowsky (1998) zwar nicht generell vertrauensschädlich, können aber aufgrund ihres temporären Charakters (Zeitarbeit, befristete Beschäftigung) keine stabilen und dauerhaften Vertrauensbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitsnehmern stiften.

(A) *Zeitarbeit*

Im Falle der *Zeitarbeit* ist anzumerken, dass Beschäftigungsinstabilität dort entsteht, wo – trotz Verbot – die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an den Entleiher beschränkt wird (Keller & Seifert, 2002). An einer Untersuchung von überwiegend männlichen Zeitarbeitskräften (N=363; Männer=72,6%) konnte Wieland (2001a) zeigen, dass Zeitarbeit, die wenig anspruchsvolle Aufgaben mit vorwiegend Routinetätigkeiten beinhaltet und zudem keine ausreichenden Handlungsspielräume bieten, stärker negativ beanspruchend wirkt als Normalarbeit (Industriebereich), jedoch weniger als Telearbeit und Arbeit im Call Center, die in einer anderen Untersuchung (Wieland, 2001b) die höchsten Belastungskennwerte aufwiesen.

(B) *Befristete Beschäftigung*

Auswirkungen der *befristeten Beschäftigung* auf Mitarbeiterenebene zeigen eine verstärkende Wirkung auf Zeitdruck und Stress, geringere Planbarkeit und Sorgen über den Arbeitsplatz

(Garhammer, 2004). Hoffmann und Walwei (1999) halten entgegen, dass befristete Arbeitsverhältnisse je nach Ausgangssituation der Bewerber einen Einstieg (Berufsanfänger) bzw. Wiedereinstieg in den Beruf (Langzeitarbeitslose, ältere Erwerbstätige, Mütter/Hausfrauen) bedeuten und somit wichtige berufliche Ressourcen gestärkt bzw. erhalten werden können. Vergleichbare Befunde zu denen von Garhammer finden sich in einer Studie von Fuchs und Conrads (2004), in der die Belastungssituation von Beschäftigten in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen verglichen und nach den Beanspruchungen, die sich aus individueller Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitlage ergeben, gefragt wurde. Besondere Aufmerksamkeit wird den Belastungen geschenkt, die Fristverträge, Leiharbeit und lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten mit sich bringen. Als psychisch belastend werden Ängste vor Verlust oder Nichtverlängerung des Vertrages erlebt sowie die charakteristischen Integrationsprobleme und wechselnden Anforderungen, wie sie für Leih- und Zeitarbeitnehmer typisch sind. Hier sind auch die körperlichen Belastungen überdurchschnittlich hoch. Die statistische Auswertung deutet generell daraufhin, dass betriebliche Veränderungs- und Flexibilisierungsprozesse zu zahlreichen gesundheitlichen Beschwerden führen. In diesem Kontext spielen die Zunahme von Arbeitsdruck, Umstrukturierungen und das wachsende Risiko, arbeitslos zu werden, eine bedeutende Rolle. Hierbei führen befristete Arbeitsverhältnisse zu häufigeren Krankheitsfällen. Es zeigt sich dabei ein Einfluss des Bildungsniveaus: Bei Beschäftigten mit niedrigeren Bildungsabschlüssen treten längere und häufigere Krankheitsfälle auf.

(C) Geringfügige Beschäftigung

Zum Thema *geringfügige Beschäftigung* ist die Arbeit von Spanke und Kastner (2001) zu erwähnen. Es konnten 112 Personen rekrutiert werden, die in den damaligen 630-DM-Jobs tätig waren bzw. unter 15 Wochenstunden arbeiteten. Der Frauenanteil lag über vier Branchen hinweg zwischen 61,8%-68,8%. Belastungen aufgrund zu großer Arbeitsmengen führten dazu, dass die Befragten über eine höhere allgemeine „Gereiztheit/ Belastetheit“ berichteten. In der Subgruppe „Einzelhandel und Gastgewerbe“ konnte zusätzlich in Bezug auf die Qualität der Tätigkeiten spezifische Unterforderungen festgestellt werden. Die Autoren schlussfolgern, dass Diskrepanzen zwischen den Arbeitsanforderungen und individuellen Leistungskapazitäten gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge haben können.

2.1.2 Telekooperationsformen

Im Folgenden werden Studien zu den Formen (A) Telearbeit und (B) Teleservices beschrieben.

(A) *Telearbeit*

Die Arbeit von Treier (2003) beschäftigt sich mit der Belastungs- und Beanspruchungskonstellation bei Teleheimarbeit (THA). In dieser Form wird ausschließlich von zu Hause gearbeitet, und der heimische Arbeitsplatz ist auf Dauer angelegt. In seiner Studie wurden insgesamt 305 zum Großteil weibliche THAer (81% Frauen) in sechs verschiedene Tätigkeitsbereiche (Büroarbeit, EDV, Autoren, Datenerfassung, Call-Center, Ingenieurwesen) gruppiert und deren Arbeitssituation mittels der arbeitspsychologischer Verfahren analysiert. Mit deren Hilfe wurde ermittelt, ob die Belastungs- und Anforderungsmerkmale der Arbeitsplatzbedingungen beanspruchungsoptimal gestaltet sind. Im Vergleich zu Referenzarbeitsplätzen zeigte sich, dass THA – unabhängig vom Tätigkeitsbereich – einen auffallend hohen Gesamtgestaltungsbedarf (niedrige Beanspruchungsoptimalität) aufweisen und zwar hinsichtlich der Parameter Aufgabenanforderung, Tätigkeitsspielraum und Kooperation. Im Detail zeigten sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer weisen insgesamt eher beanspruchungsoptimale Arbeitsplätze auf. Darüber hinaus zeigen THAer im erlernten Beruf eine höhere Beanspruchungsoptimalität als diejenigen, die im nicht erlernten Beruf tätig sind. Je höher die Wertigkeit einer Tätigkeit, desto besser (niedriger Gestaltungsbedarf) fiel die Arbeitsplatzanalyse aus. Umgekehrt treten soziale Isolation, Vereinbarkeitsprobleme und Monotonie der Arbeitsaufgaben umso häufiger auf, je höher der Gestaltungsbedarf ist. Unter den Tätigkeitsclustern ist es insbesondere die „datenerfassende Bildschirmarbeit“ und unter den Familienclustern dasjenige mit „hoher familialer Verpflichtung“ (junge Frauen mit Kleinkindern), die den höchsten Anteil an nicht beanspruchungsoptimalen Arbeitsplätzen aufweisen.

In einer empirischen Untersuchung von Ertel (2001) zu freiberuflicher Telearbeit im Medienbereich (N=210) zeigte sich eine ambivalente Situation in einem Nebeneinander von positiven (z. B. abwechslungsreiche Arbeit) und negativen Merkmalen (z. B. schwankender Arbeitsumfang). Knapp über ein Drittel (36%) der Befragten schätzten ihre Arbeitsbelastung als hoch ein und annähernd zwei Drittel (64%) als angemessen. Als wesentlicher Belastungsfaktor wurde die Arbeitszeit genannt. Damit einhergehend zeigte sich, dass hoch Belastete ein fünf- bzw. mehr als dreifach erhöhtes Risiko hatten, an den Befindlichkeitsstörungen „Erschöpfung“ bzw. „Reizbarkeit“ zu leiden. Erholungsunfähigkeit, als psychosozialer Risikofaktor für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, trat dort verstärkt auf, wo Personen überlange arbeiteten (≥ 48 Wochenstunden) und ständig unter Leistungsdruck standen. Das gesundheitliche Beschwerdeniveau von durchschnittlich 48% stieg bei denjenigen, die hohe psychische Beanspruchung und keine Work-Life-Balance erlebten, auf 75%. Danach stellt eine Balance zwischen Privat- und Berufsleben eine gesundheitliche Pufferwirkung dar. Gesundheitsgefährdendes Verhalten wird durch hohe berufliche Unsicherheit und hohe Arbeitsbelastung begünstigt. Bewegt man sich auf beruflich unsicherem Boden und ist zeitgleich hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt, führt dies zum einen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen

und erschwert zum anderen gesundheitsgerechtes Verhalten, womit sich ein pathogener Kreislauf eröffnet.

(B) Teleservices: Call-Center

In der explorativen Studie von Metz et al. (2001) wurden arbeitsbedingte Belastungen von Mitarbeitern in zwei Call-Centern mit einfachen Teledienstleistungen erhoben. Die Untersuchungen wurden in einer unternehmensinternen (N=9) und einer externen Teleserviceeinrichtung (N=30) mit Hilfe eines Screenings für psychische Arbeitsbelastungen durchgeführt („SPA-Verfahren“). Neben ergonomischen Mängeln weisen die Ergebnisse generell auf restriktive Entscheidungsspielräume hin, auf partialisierte und sich häufig wiederholende Arbeitstätigkeiten sowie geringe Nutzung der beruflichen Kompetenzen bei den hier untersuchten Tätigkeiten. Auf die emotionalen Arbeitsanforderungen bei Call-Center-Arbeitsplätzen gehen Dormann et al. (2002) in ihrer Querschnittsuntersuchung an 250 Beschäftigten (75% Frauen) aus 14 Call-Centern verschiedener Dienstleistungsbranchen ein. Anhand umfangreicher psychometrischer Verfahren wurden kognitive und soziale Stressoren sowie Emotionsarbeit bestimmt und mit den Auswirkungen auf psychosomatische Beschwerden, Burnout-Symptomatik, Gereiztheit/Belastetheit und dem Selbstwertgefühl verglichen. Generell zeigen die Ergebnisse, dass die Emotionsarbeitsvariablen mit Ausnahme von „Gereiztheit/Belastetheit“ auf alle abhängigen Variablen einen Einfluss ausüben. Die Emotionsarbeitsvariablen sind relativ gut geeignet zur Vorhersage von Depersonalisation als auch der Ausprägung des Selbstwertgefühls. Hierbei gehen hohe emotionale Dissonanz (Mismatch zwischen geforderter Emotion und wirklich gefühlter Emotion) mit stärkeren Befindensbeeinträchtigungen einher. Der häufige Ausdruck negativer Gefühle in der Kundeninteraktion führt zu innerlicher Distanz, wobei diese Art der Depersonalisation als Bewältigungsstrategie betrachtet wird und hier eine Selbstwertsteigerung zur Folge hatte. Scherrer (2001c) analysierte die Belastungskennwerte von Arbeitsplätzen in vier Call-Centern (N=53) aus unterschiedlichen Branchen anhand des arbeitspsychologischen Analyseverfahren SynBA. Die Daten zeigen, dass die Höhe der Belastungskennwerte in Abhängigkeit zu den Tätigkeitsprofilen steht. Kurzzyklische, monotone Call-Center-Jobs mit geringem Handlungsspielraum, wenig Rückmeldung und hoher Kontrolle wiesen höhere Belastungskennwerte auf als Tätigkeiten mit anspruchsvolleren und variablen Anforderungen. Vogt et al. (2002) liefern in ihrer Pilotstudie mit kleiner Stichprobe jedoch erste Hinweise, dass nicht generell von einem Ressourcenmangel am Call-Center-Arbeitsplatz ausgegangen werden kann. Anhand des "Instruments zur stressbezogenen Arbeitsanalyse" konnte ermittelt werden, dass die Arbeitsanforderungen hinsichtlich Komplexität und Variabilität, mentale und zeitliche Belastung sowie der emotionalen Beanspruchung am Arbeitsplatz der Call-Center-Agentinnen (N=11) zwar höher ausgeprägt waren, die Ressourcen zu einer Vergleichsstichprobe (N=11) jedoch vergleichbar ausfielen.

2.1.3 *Arbeitszeitsysteme*

Aus der Fülle an Forschungsliteratur zu Auswirkungen von Arbeitszeitsystemen wird exemplarisch aus zeitökonomischen Gründen die Literatur zu (A) Arbeitszeiten/Zeitdruck und (B) flexiblen Arbeitszeitmodellen besprochen.

(A) *Arbeitszeiten, Zeitdruck*

Die „Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen“¹⁰, die alle fünf Jahre die Arbeitsbedingungen in Europa erforscht, hat in ihrer letzten Studie „höheren Zeitdruck“ und „Arbeitstempo“ als Hauptursachen für wachsende psychische Arbeitsbelastung ausgemacht.

Aufgrund der Diversifizierung von Arbeitszeitmustern zur Sicherung von Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit ist die Frage nach der kausalen Wirkung von Arbeitszeitsystemen, insbesondere überlanger Arbeitszeiten, auf Gesundheit und Sicherheit wissenschaftlich schwierig zu beantworten. Nach Beermann (2004) ist bei dieser Betrachtung die Definition des Referenzzeitraums insofern von Bedeutung, als dass sich aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeitkonten verschiedene Zeiträume zur Regeneration bzw. Reversibilität von Beanspruchungsfolgen ergeben. Somit reicht es nicht aus, von einem im Sinne kumulierter Ermüdung wirkenden linearen Modell auszugehen (ebd. S.185). Vielmehr wird von einem komplexen Zusammenspiel, bestehend aus überlangen Arbeitszeiten, Stress am Arbeitsplatz, ungünstigem Lebensstil und einem zeitnahen, konkreten Stressereignis ausgegangen. Generell zeigt sich auf Basis der von Beermann analysierten empirischen Befunde ein Zusammenhang zwischen gesundheitlicher Beeinträchtigung (kardiovaskuläre Erkrankungen, Burn-Out-Syndrom) und langen Arbeitszeiten, die von zusätzlichen Belastungsfaktoren wie Zeitdruck, Karrieredruck und fehlende Personalressourcen begleitet werden.

(B) *Flexible Arbeitszeitmodelle*

Anpassungen an Nachfrageschwankungen führen in Unternehmen oft zur Einführung flexibilisierter Arbeitszeitmodelle. Grzech-Sukalo und Albrecht (2004) untersuchten in einem Produktionsunternehmen die Zufriedenheit der Beschäftigten mit einem neu eingeführten flexiblen Arbeitszeitmodell und dessen Auswirkungen auf die Gesundheit und das Familien- sowie Freizeitleben der Beschäftigten. Das neue Schichtsystem wurde anhand einer zweifachen schriftlichen Befragung [t_1 = ein Jahr nach Einführung (N=234); t_2 = 3 Jahre nach Einführung (N=197)] evaluiert. Die zweite Befragung erbrachte im Vergleich zur ersten eine deutlich positivere Bewertung des neuen Arbeitszeitsystems, was sich auf die bis dahin dreijährige Erprobungszeit zurückführen lässt. Zu beiden Befragungszeitpunkten ließen sich keine signifikanten gesundheitlichen Beeinträchtigungen feststellen, was zum einen mit der jungen Belegschaft und zum anderen mit ergonomischen Aspekten erklärt wird. Generell nachweisbar

¹⁰ www.eurofound.eu.int

war ein Unterschied zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Beurteilung von „Freizeit/Familie“ und „Probleme mit der individuelle Flexibilität des Schichtsystems“. Insbesondere jüngere Frauen bzw. Frauen mit Kindern gaben an, dass sich unter der Mehrfachbelastung mit Einführung des neuen Arbeitszeitsystems ihre Freizeit-/ Familiensituation verschlechtert hat. Zum zweiten Zeitpunkt der Befragung hatten insbesondere Frauen der Stammebelegschaft nach wie vor Probleme mit der geforderten zeitlichen Flexibilität. Nach dieser Studie scheint die übliche Annahme, dass flexible Arbeitszeitsysteme die individuelle Zeitautonomie erhöhen, nur eingeschränkt für Frauen zu gelten.

2.1.4 Lernaspekte

Als eine Facette von Lernaspekten im Berufsleben soll die Möglichkeit der Kompetenzentwicklung herausgegriffen werden.

(A) Kompetenzentwicklung

Mit den Folgen des Arbeitswandels für die erwerbsfähige Bevölkerung beschäftigt sich Pietrzyk (2001) aus psychologischer Sicht mit dem Focus auf Kompetenzentwicklung. Hierbei wird Kompetenz als das Ergebnis arbeitsimmanenter Lernprozesse gewertet. In Zeiten knapper werdender Erwerbsarbeit erscheint es immer schwieriger, eine gute Passung zwischen Berufsarbeit und den Ansprüchen der Person zu erreichen. Immer mehr Erwerbstätige sowie Arbeitslose tendieren dazu, Tätigkeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus anzunehmen. Von diesen Annahmen ausgehend hat Pietrzyk (2001) in ihrer Studie insgesamt 251 Personen (65 Erwerbstätige, 70 Arbeitslose, 116 Personen in Fortbildung) unter dem Aspekt „beruflichen downgradings“ bzw. „kein berufliches downgrading“ klassifiziert. Der Untersuchung liegt die Annahme zugrunde, dass nicht qualifikationsentsprechende Arbeitstätigkeiten – etwa Langzeit – wie auch wiederholte Arbeitslosigkeit sowie das Ausüben einer Tätigkeit unter dem erworbenen Qualifikationsniveau – das Risiko einer beruflichen Dequalifizierung bergen, d.h. sich negativ auf die Kompetenzentwicklung des Menschen auswirken. In den Ergebnissen der Untersuchung zeigt sich, dass über Persönlichkeitsmerkmale (z. B. Selbstwirksamkeit) hinaus durch die Qualität der Arbeit ein Kompetenzerwerb vorhersagbar ist. Vor allem in der Ausbildung von metakognitivem Wissen und metakognitiven Kontrollprozessen (Methodenkompetenz) liegt ein positiver Zusammenhang mit lernrelevanten Arbeitsmerkmalen vor („Lernen und Rückmeldung“; „Vielfalt und Dynamik“ sowie „Entscheidungs- und Handlungsspielraum“). Demnach verzeichnen Personen in beruflichen „downgrading“-Situationen, die als persönlichkeithinderliche Arbeit gewertet werden, Einbußen in der Ausbildung ihrer Methodenkompetenz.

2.1.5 Lebensführung

Die Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (1995) untersuchte, inwiefern zu beobachtende soziostrukturelle Entwicklungen (Deregulierung, Rationalisierung, Individualisierung, Pluralisierung, Wertewandel) Korrelate auf der Ebene des Alltagslebens finden. Im Sinne der qualitativen Forschung wurden zunächst explorative und nachfolgend systematisch angelegte Interviews mit verschiedenen Berufsgruppen durchgeführt. Im Rahmen der Exploration hatten sich mit der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen/ Arbeitszeiten sowie dem Wertewandel unter Frauen zwei besondere Veränderungstendenzen in der Lebensführung der Befragten herausgestellt. Darauf aufbauend wurden in der zweiten Interviewrunde 103 Erwerbstätige u. a. anhand der Kriterien Geschlecht, Qualifikation und berufliche Bedingungen sowie Zeitsouveränität in sechs Gruppen (Journalisten, Schichtarbeiter, Verkäuferinnen, Altenpflegekräfte, Facharbeiter/Angestellte, EDV-Operatoren) eingeteilt (Kudera, 1995). Am Beispiel freiberuflicher Journalisten sollen hier einige Ergebnisse angerissen werden. Freiberufliche Journalisten sind als Berufsgruppe mit offenen Arbeits- und Lebensbedingungen dargestellt, sowohl hinsichtlich der Arbeitszeit als auch hinsichtlich der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern (Behringer & Jurczyk, 1995). Insgesamt nahmen 31 Journalisten (14 Männer, 17 Frauen) an den Interviews teil. Die übergeordnete Frage war hier, welche Spielräume sich für die Gestaltung der beruflichen Arbeit und in der Folge für eine selbstbestimmte Lebensführung ergeben. Daran eng geknüpft kristallisierten sich drei zentrale Dimensionen der Bewältigung von Anforderungen heraus (ebd., S.112). Auf einer „praktischen Dimension“ musste der Alltag in stärkerem Maße selbst gestaltet und organisiert werden. Zudem wirkten personenbezogene Fähigkeiten wie Offenheit, Vertrauen und Flexibilität förderlich, um Unsicherheiten zu bewältigen („psychisch-personale Dimension“). Und zuletzt war die Fähigkeit gefragt, wichtige soziale und berufliche Netzwerke selbst herzustellen und aufrechtzuerhalten („sozial-integrative Dimension“). Die Autorinnen schlussfolgern, dass bei Erfüllung obiger Anforderungen die Potenziale der Selbstbestimmung und der Erweiterung von Handlungsspielräumen in der Lebensführung hervortreten. Unter diesen „privilegierten“ Bedingungen heißt es können die „[...] inhärenten Chancen von offener werdenden gesellschaftlichen Bedingungen gegenüber den Risiken überwiegen.“ (ebd. S.112). An der Gruppe der Journalisten zeigt sich wie voraussetzungsvoll eine solch eigenständige Stabilisierung der Lebensführung ist. Weniger Privilegierte – im Sinne von geringer mit persönlichen, sozialen und materiellen Ressourcen ausgestattet – werden schlechter externe Anforderungen und individuelle Bedürfnisse vereinbaren können. Unter diesen Bedingungen der Lebensführung wird statt Selbstbestimmung die situative Anpassung an wechselnde Anforderungen notwendig sein, womit sich Flexibilität in Reaktivität verwandelt. Ungleiche Verteilung von Risiken und Chancen sehen die Autorinnen bereits unter den Geschlechtern. Die interviewten männlichen Journalisten verfügten über weit mehr selbstbestimmte Lebensführung, was

auf die Verfügung über Zeit und Arbeitskapazität anderer Personen sowie auf die Verfügung über Geld sowie der Möglichkeit, Störungen fernzuhalten, zurückgeführt wurde.

2.1.6 Verkehrssicherheit

Trimpop (2001) zufolge stiegen in manchen Branchen die Unfallzahlen für Wegeunfälle und Dienstfahrten. Mehr Aufträge mit engen Zeitvorgaben sorgen für mehr Fahrzeuge und mehr Fahrkilometer. Verkehrsunfälle, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsgeschehen (z. B. Unfälle auf dem Weg zwischen Arbeit und Wohnung, zu Kunden, im Transportbereich etc.) entstehen, machen circa 10 % der meldepflichtigen Arbeitsunfälle aus, aber 60-80 % der tödlichen Unfälle. Der Autor identifizierte in einer Serie von Studien in kleinen- und mittelständige Unternehmen (KMU) aus dem medizinischen Bereich zwischen 1994 und 2000, dass in circa 2.000 Kleinunternehmen mit mehreren tausend Befragten, die Faktoren Arbeitsstress, Partizipations- und Einflussmöglichkeit sowie Arbeitsklima maßgebliche Prädiktoren für betriebliche Verkehrsunfälle darstellen. Arbeitsstress wiederum wird neben dem beruflichen Status (insbesondere Leitungsposten) vor allem auch durch zeitliche Faktoren wie der Anzahl der Arbeitsstunden, Arbeitsbeginn und Dauer der Mittagspause (Exposition von zusätzlichen außerbetrieblichen Versorgungsaufgaben) beeinflusst.

Fazit

Der Fokus der hier exemplarisch wiedergegebenen Befunde zu den Auswirkungen veränderter Arbeitsformen auf die psychomentalen Befindlichkeiten von Erwerbstätigen vernachlässigt oft die multidimensionale Erhebung eines Anforderungs- und Ressourcenprofils. In den Arbeitsplatzanalysen werden oft ausschließlich Risikofaktoren erhoben bzw. analysiert. Die Betrachtung von Arbeitssituationen im Hinblick auf pathogene Konstellationen vernachlässigt oft den wichtigen Aspekt von Ressourcen und Puffern.

Im Folgenden werden dazu die theoretischen Standards im Feld der Arbeitspsychologie wiedergegeben.

3. Belastung, Beanspruchung, Ressourcen: Standards in der Arbeitspsychologie

3.1 Einleitung

Theoretische Überlegungen zu psychischer Belastung und Beanspruchung haben in der Arbeitspsychologie eine lange Tradition. Aufgrund veränderter Anforderungen an Mitarbeiter und Unternehmen sind Beanspruchungsfolgen durch einen Wechsel von vorwiegend körperlichen zu informatorischen und psychischen Belastungen gekennzeichnet (Schultetus & Hofmann, 2004). Diese Entwicklungen in der Arbeitswelt – vor allem in der Ausbreitung und Ausprägung von Stressempfinden (vgl. Merllie & Paoli, 2002), in der Zunahme psychischer Erkrankungen (vgl. Hesse, 2001) und deren Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit sowie damit verbundene wirtschaftliche Folgeschäden (vgl. Wilken & Breucker, 2000) – lassen sich empirisch gut belegen.

Hacker (1986) verweist darauf, dass mit allen Arbeitstätigkeiten psychische und physische Belastungsanteile verbunden sind. Psychische Belastung und Beanspruchung sowie Beanspruchungsfolgen sind zunächst wertneutral zu verstehen. Neben unerwünschten bzw. beeinträchtigenden Effekten (Über-, Unter- und Fehlbeanspruchungen) können durchaus auch Folgen eintreten, die erwünscht sind (z. B. Aktivierung, Kompetenzerhalt, persönliche Weiterentwicklung etc.). Es kann also nicht darum gehen, Belastungen zu vermeiden, sondern vielmehr darum, diese beanspruchungsoptimal zu gestalten. Richter und Hacker (1998, S.36) heben insbesondere die Notwendigkeit mentaler Beanspruchung durch fordernde Aufgaben für das Wohlbefinden, für die psychische Gesundheit und für die Entwicklung der Qualifikation hervor. Diese gäben unerlässlich aktivierende Impulse und stellten Anforderungen an die Fitness sowie Lern- und Trainingsangebote. Fehlende Anforderungen können demzufolge zu Deaktivierung, zum Verlust der körperlichen Fitness, zur Dequalifikation und zu einer Verschlechterung der intrinsischen, aufgabenbedingten Motivation führen.

Im Hinblick auf Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation kann nicht die isolierte Analyse von Risikofaktoren als Grundlage dienen, sondern müssen stets bestimmte Konstellationen von Art, Höhe und Dauer der Belastungen, welche unerwünschte Effekte bzw. Folgen mit sich bringen, betrachtet werden. Somit stellt psychische Belastung kein eindimensionales Konzept dar, das sich auf einem Kontinuum zwischen Unterforderung über optimale Belastung bis hin zur Überforderung bewegt. Wieland (2001b) verweist darauf, dass in traditionellen Arbeitsformen zu bewältigende Arbeitsaufgaben und -bedingungen durch das Beziehungsdreieck „Mensch (Arbeitsaufgabe) – Technik – Organisation“ bestimmt werden. Der Autor sieht an heutigen Arbeitsplätzen Schnittstellen, die über dieses traditionelle Dreieck hinausgehen und eine multidimensionale Anforderungs- und Belastungsstruktur aufweisen (siehe Abb. 11).

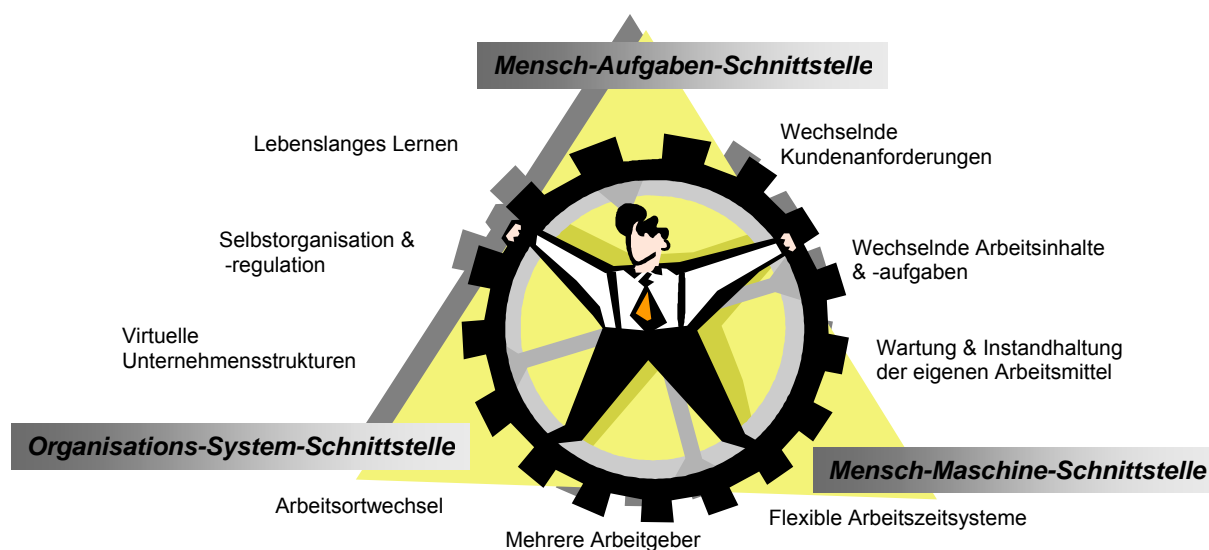


Abbildung 11: Offenes Mehrschnittstellenmodell „neuer“ Arbeitsplätze (in Anlehnung an Wieland, 2001b, S.36)

Dadurch gewinnen Erklärungsmodelle, die sich als konzeptionelle Grundlage in der betrieblichen Umsetzung anbieten, zunehmend an Bedeutung (z. B. „Job-Characteristics-Modell“ von Hackman & Oldham, 1975; „Job-Demand-Control Modell“ nach Karasek & Theorell, 1990). Insbesondere versucht man im Zusammenhang mit Belastung und Beanspruchung über Normen (vgl. Bamberg, 2002, 2004: DIN EN ISO 10075 Teil 1-3) arbeitspsychologischen Erkenntnissen einen breiteren Zugang in die Praxis zu gewähren.

Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung überwiegen jedoch nach wie vor personenbezogene Maßnahmen, die auf die individuelle Bewältigung von Belastungen und Belastungsfolgen abzielen (z. B. Rückenschulung, Entspannungs- und Stressmanagement) und weniger auf bedingungsbezogene Maßnahmen, die zum Abbau von Belastungen bei Arbeitsaufgaben oder Rahmenbedingungen (z. B. Ernährungsberatung, Krisenberatung) führen (Bamberg, 1999, S.53.). Siegrist (1999, S.150f) spricht insbesondere Maßnahmen der Organisationsentwicklung und der Personalentwicklung auf struktureller Ebene an. Hierbei handele es sich um zwei Maßnahmebündel, die bisher kaum in ihrer engen Verbindung mit der Gesundheit von Beschäftigten konzipiert und realisiert worden seien. Trotz vorliegender Befunde, die den Nutzen von Verhältnis- wie Verhaltensprävention (vgl. Mohr & Udris, 1997) unterstreichen, erschwert die Tatsache, dass gleiche Belastungen bei verschiedenen Menschen zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen, die Beweisführung. Erschwerend hinzu kommt der Belohnungsaufschub bei Präventionsmaßnahmen, deren nachhaltige positive Effekte sich erst im Zeitverlauf zeigen.

Nachfolgend gilt es zunächst, die wichtigsten Begriffsbestimmungen und Theorien in diesem Zusammenhang zu erörtern.

3.2 Zum Begriff der Belastung und Beanspruchung

3.2.1 Begriffseinführung

Lange Zeit hat die uneinheitliche Verwendung der Begriffe Belastung und Beanspruchung in der Fachliteratur eine eindeutige terminologische Abgrenzung erschwert. Die verschiedenen Begrifflichkeiten lassen sich, wie von Udris und Frese (1988) beschrieben, in ein einfaches Person-Umwelt-Modell einordnen (siehe Tab. 16).

Tabelle 16: Deutsche und englische Belastungs- und Beanspruchungsbegriffe (nach Udris & Frese, 1988, S.428).

Umwelt	Person
Belastung	Beanspruchung
Belastungsfaktor	Fehlbeanspruchung
Stressfaktor	Stressreaktion
Stressor	Stress
Load	Strain

Die Interaktionen zwischen Person und Umwelt kennzeichnen wiederum den Bewältigungs- bzw. Anpassungsprozess.

In den deutschsprachigen Arbeitswissenschaften besteht mittlerweile Konsens darüber unter *Belastungen* Einwirkungsgrößen und unter *Beanspruchung* Auswirkungsgrößen zu verstehen (Ulich, 1991). Belastungen haben demnach Auswirkungen auf den Menschen. Sie führen zu körperlichen und psychischen Reaktionen und beeinflussen das Verhalten – sie bewirken eine Beanspruchung (Kaufmann et al., 1982, S.21). Der aus Belastung und Beanspruchung resultierende zeitlich nachfolgende Effekt, schlägt sich als *Beanspruchungsfolge* nieder, die – nach ihrer jeweiligen Entstehung und Ausprägung bewertet – als fördernde (z.B. Anregung, Aktivierung, Lernen/ Übung) und beeinträchtigende (z. B. psychische Ermüdung, Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit) Formen oder deren Kombinationen (Übungsfortschritt bei psychischer Ermüdung) beschrieben werden (Nickel, 2004, S.38).

Die jeweiligen Termini (siehe Spalten: Tab. 16) werden oft synonym verwandt. Geht es jedoch vorrangig um Belastungsfaktoren, die für *psychische Beanspruchung* bedeutsam sind, spricht man überwiegend von *Stressoren*, entsprechend dem Begriff Stress, der für psychische Beanspruchung steht (Udris, 1982, S.120).

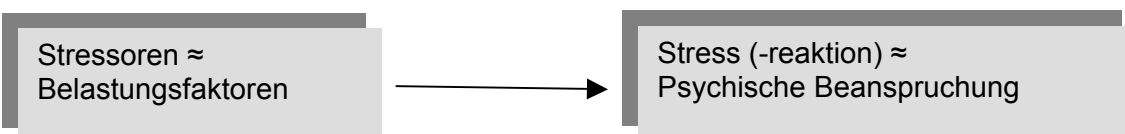


Abbildung 12: Stressoren können Stress auslösen (eigene Darstellung)

Dies wird von Udris (1982, S.121) spezifiziert, der Stress unter speziellen Voraussetzungen mehr oder weniger mit psychischer Beanspruchung gleichsetzt – nämlich dann,

- wenn die Situation als beeinträchtigend, als bedrohlich oder als unangenehm erlebt wird,
- wenn die Situation oder die Aufgabe nicht oder nur schwer bewältigt werden kann oder
- wenn dies unter Bedingungen geschieht, in denen die Person einen wesentlichen Unterschied hinsichtlich Nutzen und Kosten (Konsequenzen) bei Bewältigung der Anforderung gegenüber ihrer Nichtbewältigung erwartet (McGrath, 1981, S.442).

Greif (1991, S.6) verweist noch einmal auf die uneindeutige Verwendung des Begriffs „Stress“ sowohl im Alltagssprachgebrauch als auch in der Fachliteratur und schlägt deshalb vor, als Analogon für Beanspruchung den eindeutigeren Begriff „Stressreaktion“ an Stelle von „Stress“ zu gebrauchen.

3.2.2 Ebene der Belastungs- bzw. Stressorbedingungen

Eine grobe Einteilung von Arbeitstätigkeiten unter Belastungsgesichtspunkten besteht in der Unterscheidung von vorwiegend körperlichen gegenüber vorwiegend nichtkörperlichen Aspekten. Zu den rein körperlichen Arbeitsbelastungen zählen muskuläre Schwerarbeit, einseitige körperliche Belastung, ungünstige Körperhaltung, aber auch der Einfluss von Umgebungsbelastungen auf den Körper durch physikalische Faktoren wie Lärm, Hitze, Chemikalien etc. (vgl. Vogt, 2004). Der Bereich nichtkörperlicher Arbeit umfasst u. a. solche Tätigkeiten, die Anforderungen an die Aufnahme, Verarbeitung und Umsetzung bzw. Erzeugung von Informationen stellen, so genannte informatorische Tätigkeiten (Udris, 1982, S.129).

Nach Nitsch (1981) lassen sich Belastungen nach den folgenden vier Dimensionen unterscheiden.

Tabelle 17: Stressauslösende Bedingungen (zusammengefasst aus Nitsch, 1981)

Stressquellen	Person, Umwelt, Aufgabe
Stresssituation	Konkrete Konstellation von Person-, Umwelt- und Aufgabenfaktoren
Stressrelevante Ereignisse	Veränderungen der Situationsdeterminanten, z.B. Verlust des Arbeitsplatzes
Stressoren	Stressauslösende Ereignismerkmale, Störreize

Potenzielle *Stressoren* in der *Arbeitswelt* werden von Udris und Frese (1988) in vier Gruppen eingeteilt: (1.) Aspekte der Arbeitsaufgabe wie Fehlbeanspruchungen in Form von Über- und Unterforderung sowie Störungen des Arbeitsablaufs durch Unterbrechungen oder unzureichende Materialzufuhr, (2.) äußere Umgebungsbedingungen (Lärm, Staub, Hitze, chemische Gifte) als physikalische Stressoren, (3.) auf die zeitliche Dimension bezogen Schicht- und

Nachtarbeit sowie Arbeitszeit auf Abruf und (4.) durch die soziale und organisationale Situation bedingte Stressoren.

McGrath (1981, S.458ff) hat eine Einteilung von *Belastungsbedingungen* im Arbeitsbereich vorgenommen, die sich auf gefundene Zusammenhänge zu psychischer Beanspruchung stützt. Die Einteilung rückt das Verhalten (z. B. Leistungsverhalten, Sozialverhalten, psychische Anspannung, physiologische Reaktion) des arbeitenden Menschen in einer Organisation in den Vordergrund. Verhalten wird dabei aufgefasst als Schnittstelle von drei in Wechselbeziehung zueinander stehenden Teilsystemen (siehe Abb. 13). Dazu zählt

- A) die materielle und technologische Umwelt, in der das Verhalten stattfindet,
- B) das soziale Milieu oder interpersonale Beziehungen, in denen das Verhalten auftritt und
- C) das Personensystem der Betroffenen, deren Verhalten untersucht wird.

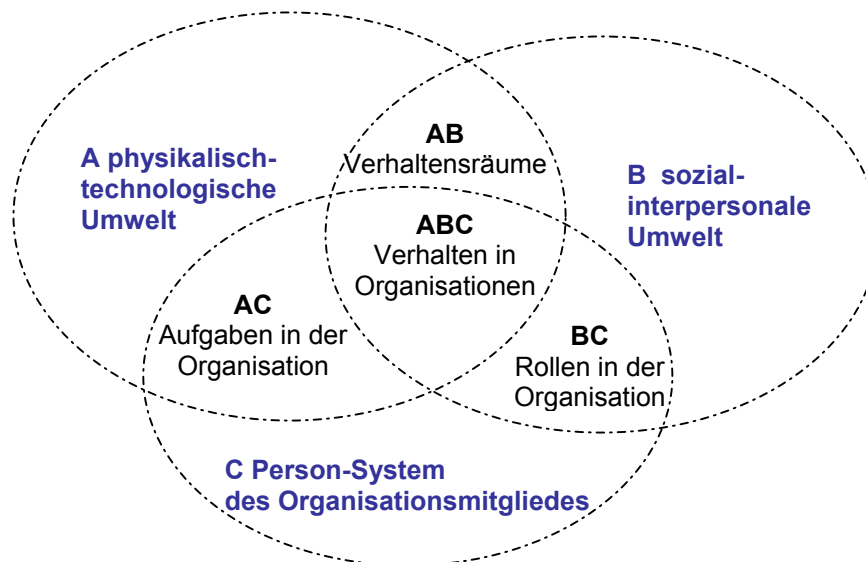


Abbildung 13: Rahmensysteme des Verhaltens in Organisationen (McGrath, 1981, S.460)

Diese Teilsysteme (A, B, C) weisen Zusammenhänge untereinander auf und überlappen sich (AB, AC, BC), so dass insgesamt sechs Bestimmungsfaktoren für das Verhalten des Menschen bei der Arbeit hervorgehen.

Betrachtet man die Teilüberschneidung AB (Verhaltensräume), so ist damit das Zusammenwirken materieller/technologischer Gegebenheiten mit sozialen Verhaltensmustern gemeint. Die Überlappungen AC (Arbeitsaufgabe) sowie BC (Arbeitsrolle) beinhalten neben der Ausführung von Aufgaben auch die Repräsentation von Beziehungen. Jedes Teilsystem und jede Überlappung, wie in Abbildung 13 dargestellt, kann Belastungsquelle sein. Aber erst aus dem Zusammenwirken aller Bereiche kann auf die Art, Qualität und Intensität der zugrunde liegenden Belastungen geschlossen werden.

In Tabelle 18 sind analog zu den obigen Teilsystemen entsprechend diejenigen Belastungsfaktoren im Arbeitskontext wiedergegeben, die Stressreaktionen und psychophysiologische Regulationserkrankungen auslösen können (siehe auch Kap. 3.2.3, 3.2.4: „Beanspruchung“, „Beanspruchungsfolgen“). Tabelle 18 kann unter „B“ noch um den Aspekt der gesellschaftlich, ökonomischen Rahmendbedingungen (z. B. Arbeitsplatzunsicherheit, Rationalisierungsmaßnahmen, Herrschaftsverhältnisse) als potenziell belastende Bedingungen ergänzt werden (Kaufmann et al., 1982).

Tabelle 18: Belastungen in der Arbeitswelt (nach McGrath, 1982; Hoyos, 1980).

A - Belastungen aus der materiellen Umgebung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umgebungseinflüsse (Lärm, Kälte etc.) ▪ Statische und einseitige Muskelbelastung ▪ Arbeitszeitregelungen ▪ Unfallgefahren
B – Belastungen aus der sozialen Umgebung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebsklima ▪ Wechsel der Umgebung, der Mitarbeiter und des Aufgabenfeldes ▪ Strukturelle Veränderungen im Unternehmen ▪ Informationsmangel
C- Belastungen aus dem Person-System	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angst vor Aufgaben, Misserfolg, Tadel und Sanktionen ▪ Ineffiziente Handlungsstile ▪ Fehlende Eignung, mangelnde Berufserfahrung ▪ Familiäre Konflikte, private Sorgen
AB - Belastungen aus dem Verhaltensraum („behaviour setting“)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soziale Isolation/ Unterbelegung ▪ Soziale Dichte/ Überbelegung
AC – Belastungen aus der Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zu hohe qualitative und quantitative Anforderungen ▪ Unvollständige, partialisierte Aufgaben ▪ Zeit- und Termindruck, Arbeitstempo (Überforderung) ▪ Unterforderung (Monotonie, zu kleine Arbeitsinhalte) ▪ Informationsüberlastung ▪ Unklare Aufgabenübertragung, widersprüchliche Anweisungen ▪ Unerwartete Unterbrechungen/ Störungen ▪ Fehlende Entspannung/ Erholung
BC- Belastungen aus der Arbeitsrolle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verantwortungsdruck ▪ Konkurrenzverhalten (Mobbing) ▪ Fehlende Unterstützung/ Hilfeleistung ▪ Enttäuschung, fehlende Anerkennung (Gratifikationskrisen) ▪ Konflikte mit Vorgesetzten/ Mitarbeitern

Verschiedene Merkmale der Arbeitssituation können je nach Art, Ausprägung, Intensität, Dauer und Häufigkeit bzw. zeitlicher Verteilung einen unterschiedlichen Beitrag zur Gesamtbelastung leisten und in komplexer Weise zusammenwirken. Hierbei können Anforderungen nur durch ein Set von Merkmalen beschrieben werden. Beschreibungen mit lediglich einer Dimension wie etwa „psychische Aufmerksamkeit/Anspannung“ oder „mentale Kapazität“ werden der inhaltlichen Vielfalt der Aufgabenmerkmale nicht gerecht (Richter & Hacker,

1998, S.56). Die Zuordnung von Beanspruchungen zu Belastungen wird erschwert durch die Kombination einzelner Belastungen zu Mehrfachbelastungen (vgl. Dunckel, 1991) und die Frage nach ihrer z. B. additiven oder multiplikativen Wirksamkeit. Auch wenn nicht jede Arbeitstätigkeit bzw. jeder Arbeitsaspekt in obiger Einteilung von Belastungsbedingungen abgebildet werden kann, ermöglicht diese doch eine systematische Ordnung derjenigen Belastungsfaktoren, die für die Entstehung psychischer Beanspruchung (siehe unten) am Arbeitsplatz von Bedeutung sind.

3.2.3 Ebene der Beanspruchung bzw. Bewältigungsmöglichkeiten

Kaufmann et al. (1982, S.22) definieren *Beanspruchung* als Prozess von körperlichen und psychischen Reaktionen, von Wahrnehmungen, Gefühlen und Bewertungen, der sich während der Arbeit als Folge von Belastungen vollzieht und sich unterschiedlich in physischen und psychischen Reaktionen, im Leistungsverhalten und im sozialen Verhalten von Menschen äußert. Unter *psychischer Beanspruchung* verstehen Richter und Hacker (1998, S.32) „[...] das Inanspruchnehmen von psychischen Leistungsvoraussetzungen beim Ausführen von Arbeitstätigkeiten [...] unter gegebenen Erfüllungsbedingungen und bei gegebenen individuellen antriebs- und ausführungsregulatorischen sowie körperlichen Leistungsvoraussetzungen durch individuelle Arbeitsweisen [...].“ Mit *psychisch* sind alle Erlebens- und Verhaltensprozesse des Menschen gemeint (Udris, 1982, S.111).

Diese innerpsychischen Vorgänge des Wahrnehmens, gedanklichen Vorstellens, Erinnerens, Beurteilens, des Denkens, Planens und Entscheidens sowie Empfindens, Fühlens und Wollens weisen interindividuelle Unterschiede auf. Die innerpsychischen Prozesse, die im einzelnen Menschen ablaufen, können zudem nicht losgelöst von dem sozialen Beziehungsgefüge betrachtet werden, in dem er sich bei der Arbeit und außerhalb befindet (psychosozialer Zusammenhang: Udris, 1982, S.112).

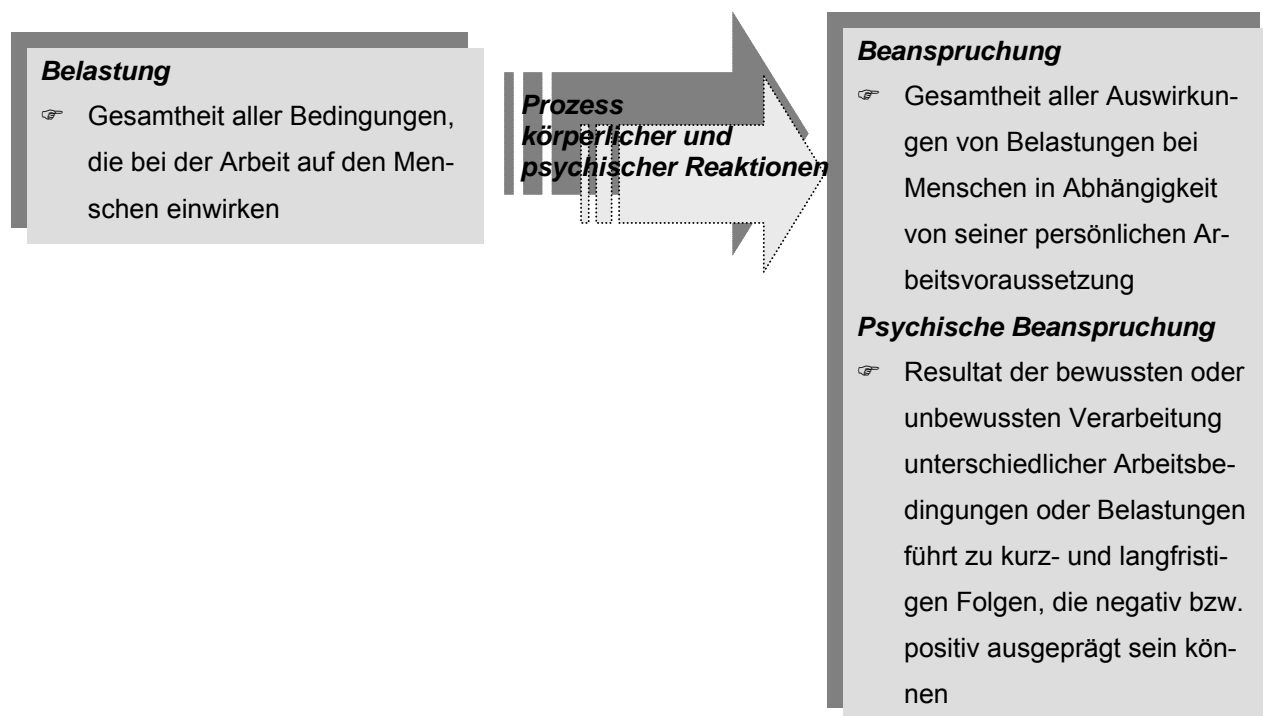


Abbildung 14: Begriffsbestimmung: Belastung und psychische Beanspruchung (zusammengefasst aus Udris, 1982, S.114ff)

Aufgrund der interindividuellen Unterschiede ist deshalb bei gleicher Belastung die Beanspruchung des Einzelnen verschieden – je nachdem, welche persönlichen Arbeitsvoraussetzungen eine Person mitbringt oder welche zu einer bestimmten Zeit verfügbar sind (Kaufmann et al., 1982, S.21).

Unter persönlichen Arbeitsvoraussetzungen werden Merkmale und Eigenschaften der Person verstanden, die im Hinblick auf die Bewältigung von Arbeitsaufgaben von Bedeutung sind (ebd., S.26). Bei der Ausstattung mit persönlichen Arbeitsvoraussetzungen (z. B. körperliche Konstitution, Ausbildung, kognitive Stile) liegen nicht nur interindividuelle Unterschiede vor, sondern auch intraindividuelle, d.h. die erlebte Beanspruchung ist zeitlichen Veränderungen unterworfen.

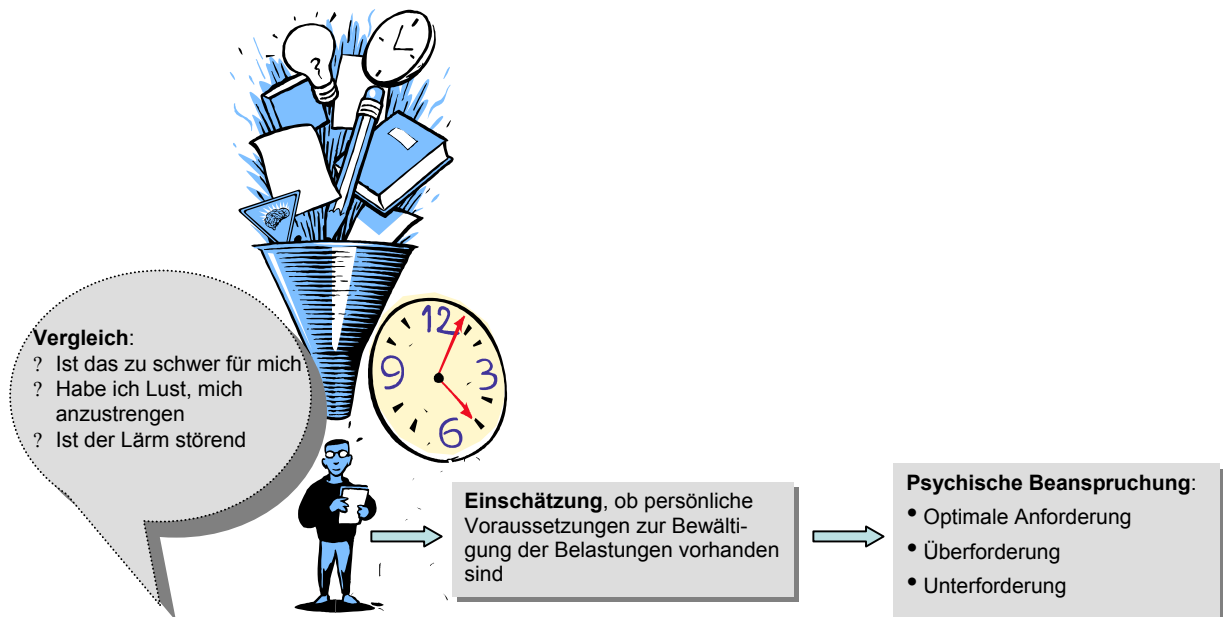


Abbildung 15: Psychische Beanspruchung als Folge von Wahrnehmung und Bewertung (eigene Darstellung)

Aus dem Vergleich von Arbeitsbedingungen und Belastungen mit persönlichen Arbeitsvoraussetzungen ergeben sich somit die Anforderungen. Die Voraussetzungen zur Bewältigung von Anforderungen/ Belastungen können tatsächlich vorhanden sein (jemand ist stark oder befähigt genug) oder auch nur vermeintlich vorliegen (jemand glaubt, er sei kräftig oder geübt genug). Stresszustände in Arbeitssituationen ergeben sich somit, wenn ein Widerspruch zwischen objektiven Arbeitsanforderungen/ Belastungen und persönlichen Arbeitsvoraussetzungen (Kenntnisse, Fähigkeiten, Motivation etc.) wahrgenommen wird.

Stress ist demnach der Prozess der Wahrnehmung von Arbeitsanforderungen als negative Beanspruchung, als Bedrohung des eigenen Wohlbefindens und die Einschätzung, etwas nicht schaffen zu können (Udris, 1982, S.120f). Danach stellt die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung der Situation einen potenziellen internen Belastungsfaktor dar. Erst die Wechselbeziehung beider (interner und externer) Ursachenkomplexe führt zu Stress (Kaufmann et al., 1982, S.35).

Ähnlich sehen es Richter und Hacker (1998, S.16), wenn sie potenzielle Stressoren in externen und internen Belastungen sehen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit beim Fehlen kompensierender Ressourcen das Erleben der Bedrohung auslösen, verbunden mit unspezifischen, erhöhten Aktivierungszuständen. In diesem Kontext ist beispielhaft die koronar gefährdete Persönlichkeit zu nennen: Herz-Kreislaufkrankungen werden bei diesem Persönlichkeitstypus als Folge der pathogenen Interaktion zwischen bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen und Belastungssituation gewertet (vgl. Richter et al., 1996, S.11). Kennzeichnend für diesen Typus ist eine erhöhte Rigidität und Leistungsmotiviertheit sowie die Unfähigkeit, Erschöpfungszeichen wahrzunehmen bzw. die Tendenz, solche Zeichen zu unterdrücken.

Abschließend lässt sich festhalten, dass eine weitgehende Übereinstimmung zwischen Arbeitsbelastungen und persönlichen Arbeitsvoraussetzungen bei der Arbeit das psychische Beanspruchungserleben günstig beeinflusst (Udris, 1982, S.118).

3.2.4 Ebene der Beanspruchungsfolgen

Ob sich aus dem Belastungs- und Beanspruchungszusammenhang nachfolgende Effekte als beeinträchtigend oder förderlich erweisen, ist in dem vorhergehenden Unterkapitel umrissen worden. Schematisch lassen sich Beanspruchungsfolgen auf drei Ebenen beschreiben, die die Person direkt betreffen sowie einer Ebene, die das Umfeld der Person betrifft. Hierbei sind kurzfristige von mittel- und langfristigen Folgen zu unterscheiden. Um die zweiseitige Wirkrichtung zu unterstreichen, werden in Tabelle 19 sowohl negative als auch positive Beanspruchungsfolgen aufgeführt. Gleichzeitig liefert Tabelle 19 einen Überblick über verschiedene Indikatoren, die empirisch erfasst werden können, und verweist auf mögliche präventive und kurative Maßnahmen gegen Stress (Udris & Frese, 1988).

Tabelle 19: Klassifikation möglicher Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen (modifiziert nach Kaufmann et al., 1982, S.24; Udris, 1982, S.112; Greif, 1991, S.20)

Ebene		Kurzfristige, aktuelle Wirkung (Sekunden, Minuten, Stunden)	Mittel- u. langfristiger Wirkung (Tage, Woche; Monate, Jahre)
Physiologisch, (psycho-somatisch)		<ul style="list-style-type: none"> · ↑ Kardiovaskuläre Aktivität (z. B. Blutdruck, Herzfrequenz) · ↑ Elektrodermale Aktivität (z. B. Hautleitfähigkeitsniveau) · ↑ Katecholaminausschüttung (Adrenalin, Noradrenalin) 	<ul style="list-style-type: none"> · Gesundheitliches Wohlbefinden · Psychosomatische Beschwerden/ Krankheiten
Kognitiv-emotional		<ul style="list-style-type: none"> · Anpassung, Gewöhnung · Lernen, Übung · Ermüdungs-, Monotonie-, Sättigungsgefühle · Negatives emotionales Befinden (z. B. Ärger, Gereiztheit) 	<ul style="list-style-type: none"> · Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit · Erwerb bzw. Verlust von Fähigkeiten/ Fertigkeiten · Selbstwertgefühl: ↑ oder ↓
Verhalten	Individuell	<ul style="list-style-type: none"> · Leistungsverhalten: z.B. Leistungsgeschwindigkeit, -güte (Fehler), Effizienzquotienten · Gesundheitsverhalten: + oder - · Sensumotorische Koordination: + oder - 	<ul style="list-style-type: none"> · Anwesenheit bzw. Absentismus · Gesundheitsverhalten: + oder - · ↑ bis ↓ soziale Aktivitäten · ↑ bis ↓ Freizeitaktivitäten
	Sozial	<ul style="list-style-type: none"> · Kollegialer Umgang · Konflikte (Arbeitskollegen, Familie) · (An-)Teilnahme bzw. Rückzugsverhalten · Befindensbeeinträchtigungen (des Partners/-in, des Arbeitskollegen/-in) 	

Anmerkung: ↑ = Anstieg, ↓ = Abfall, + = positive Ausprägung, - = negative Ausprägung

3.2.4.1 Fehlbeanspruchung aufgrund von Fehlanforderungen

Beeinträchtigende Formen von Beanspruchung, die keine Lernprozesse beinhalten, werden auch als *Fehlbeanspruchung* bezeichnet (Ulich, 1991, S.276). Man spricht ebenfalls von Fehlbeanspruchung, wenn die Anforderungen der Arbeit den persönlichen Arbeitsvoraussetzungen nicht entsprechen. Udris (1982, S.118ff) unterscheidet die Über- und Unterforderung als zwei Formen der Nichtübereinstimmung.

Überforderung stellt sich ein, wenn die Anforderungen die Fähigkeiten oder Wünsche übersteigen und damit die Kapazitäten des Menschen überfordern. *Unterforderung* hingegen ergibt sich, wenn die Bedingungen unter den Fähigkeiten oder den Wünschen des Menschen liegen. Über- und Unterforderung kann qualitativer oder quantitativer Art sein (siehe Abb. 16):

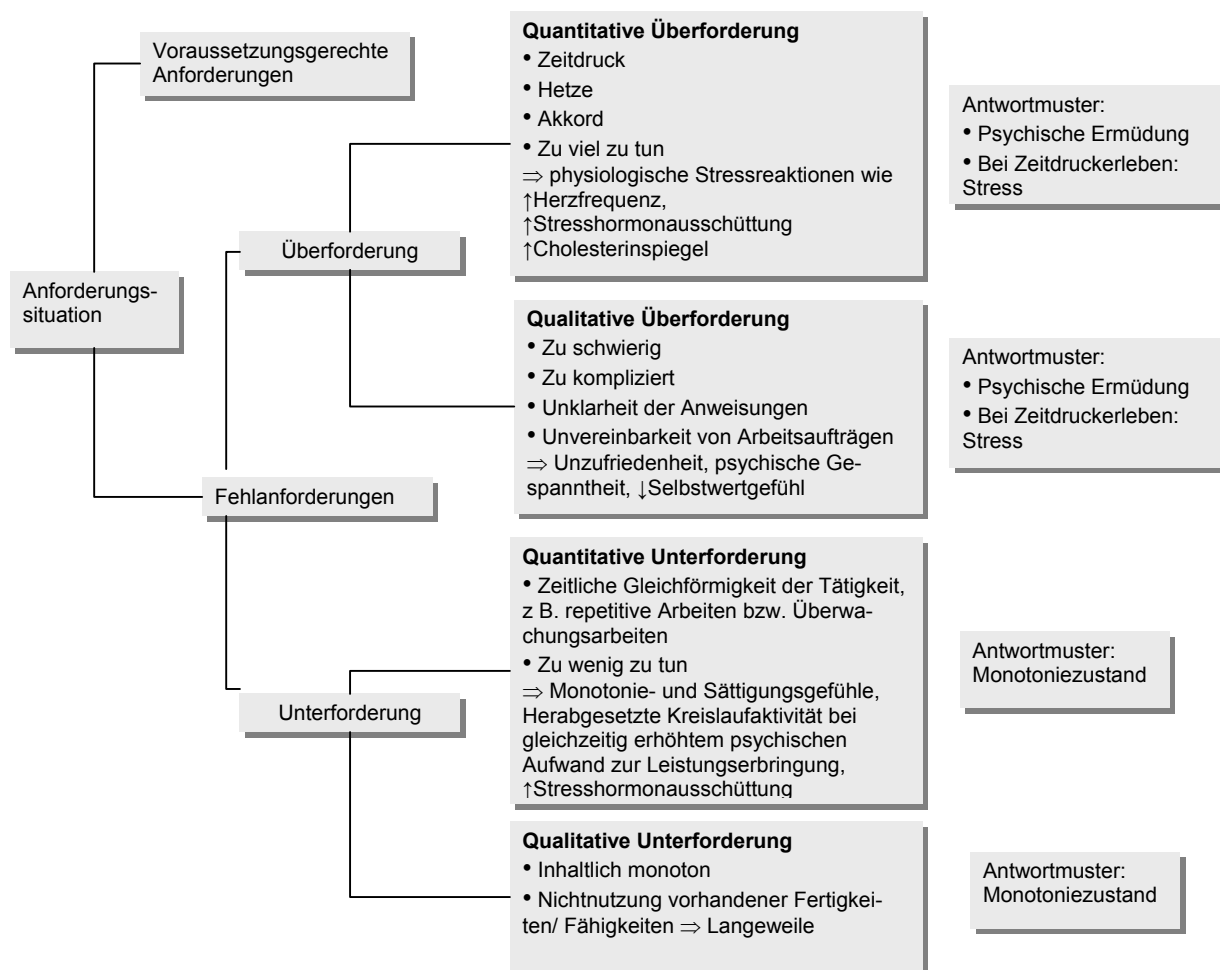


Abbildung 16: Typisierende Ordnung von Fehlbeanspruchung und Antwortmustern (vgl. Udris, 1982, S.120, S.139ff; Richter & Hacker, 1998, S.67)

Stress wird in diesem Zusammenhang als psychophysiologische Reaktion auf als unannehmbar bis bedrohlich erlebte, konflikthafte Fehlbeanspruchung verstanden, die aus Überwie Unterforderung und dem Infragestellen persönlich bedeutsamer Ziele sowie widersprüchlichen Anforderungen folgen kann (Scheuch & Schröder, 1991). Auswirkungen, die bei-

spielsweise aus der arbeitsbedingten Überforderung (z. B. Überstundenmarathon) resultieren, können bis in die private Zeit hinein reichen – dergestalt, dass Symptome wie die erhöhte Ausschüttung von Stresshormonen nach einer gewissen Latenz zunehmen, solange die Überforderung anhält (Udris, 1982, S.143). Neben veränderten physiologischen Parametern kann das Zusammenwirken verschiedener Belastungen aber auch zu verfestigten Verhaltensweisen führen, wie etwa regelmäßigem Medikamentenkonsum, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Daraus lässt sich ableiten, dass aus der Art der Über- oder Unterforderung unterschiedliche Fehlbeanspruchungen resultieren, die verschiedene präventive und/oder kurative Maßnahmen erforderlich machen (Udris & Frese, 1988, S.433).

Beanspruchungsfolgen, die Ausdruck reiner Arbeitsermüdung sind, können neben der physischen Muskelermüdung psychische Ermüdung und ermüdungsähnliche Zustände wie Monotonie- und Sättigungsgefühle umfassen (vgl. Kaufmann et al., 1982, S.31f). Das Ermüdungsgeschehen schließt dabei physiologische Erlebens- und Verhaltensmerkmale (Udris, 1982, S.139) mit ein. Die Differentialdiagnostik psychischer Fehlbeanspruchung ist in Tabelle 20 dargestellt und wird ausführlich bei Richter und Hacker (1998) behandelt.

Tabelle 20: Fehlbeanspruchung aufgrund von Arbeitsermüdung (zusammengefasst aus Ulich, 1991, S. 277ff, vgl. auch Richter & Hacker, 1998, S.68)

	Definition	Intervention
Ermüdung	Reversible Minderung der Leistungsfähigkeit eines Organs oder Gesamtorganismus als Folge von Tätigkeit	Erholungspausen
Monotonie	Zustand herabgesetzter psychophysischer Aktiviertheit als Folge einförmiger Reize und gleichförmiger Reaktionsmuster	Tätigkeit- und Anforderungswechsel, Aufgabenerweiterung, Senkung von Daueraufmerksamkeitsbindung
Herabgesetzte Vigilanz	Monotonieähnlicher Zustand, der als Folge von reizarmer und eingeeengter Aufmerksamkeit erfordernder Situation entsteht. Problematik entsteht durch das unregelmäßige und seltene Erfordernis von Reaktionen (z. B. Radarüberwachung)	Arbeitsgestalterische Maßnahmen der Mensch-Maschine-Funktionsteilung, Pausenregelung
Psychische Sättigung	Zustand gesteigerter Anspannung, der aus dem Widerwillen gegen die Aufnahme oder Fortführung einer Tätigkeit herrührt	Einstellungsänderung, individuelle Sinn- und Zielbildung, Tätigkeitswechsel

3.3 Zum Begriff der Ressource

Den Stressoren sind Ressourcen gegenüberzustellen, das heißt diejenigen Bedingungen, die es erlauben, mit Belastungen umzugehen (Bamberg, 1999). Der Begriff der Ressource beinhaltet Komponenten, die es Menschen möglich machen, die eigenen Ziele anzustreben und unangenehme Einflüsse zu reduzieren (Richter & Hacker, 1998, S.25). Hierbei wird angenommen, dass Ressourcen als Moderatorvariablen wirken, indem sie die emotionalen und somatischen Folgen von Stressoren abschwächen oder den Stressor ganz beseitigen (Slesina et al., 1998, S.27). Neuere Überlegungen wie von Kastner (2004) unterscheiden in diesem Kontext zwischen Ressourcen und Puffer (siehe ausführlicher Kap. 4.3, B. Work-Life-Balance von Kastner, 2004)

Es wird allgemein zwischen inneren (auch internen, endogenen, personalen) und äußeren (auch externen, exogenen, situativen) Ressourcen unterschieden (vgl. Becker, 1992a; Udris et al., 1992). Im ersteren Fall sind innere physische und psychische Faktoren und im letzteren physikalische, materielle, ökologische, soziale, institutionelle, kulturelle und organisationale Faktoren gemeint, die es nachfolgend zu spezifizieren gilt. Becker (1992a) gliedert und beschreibt externe und interne Ressourcen wie folgt:

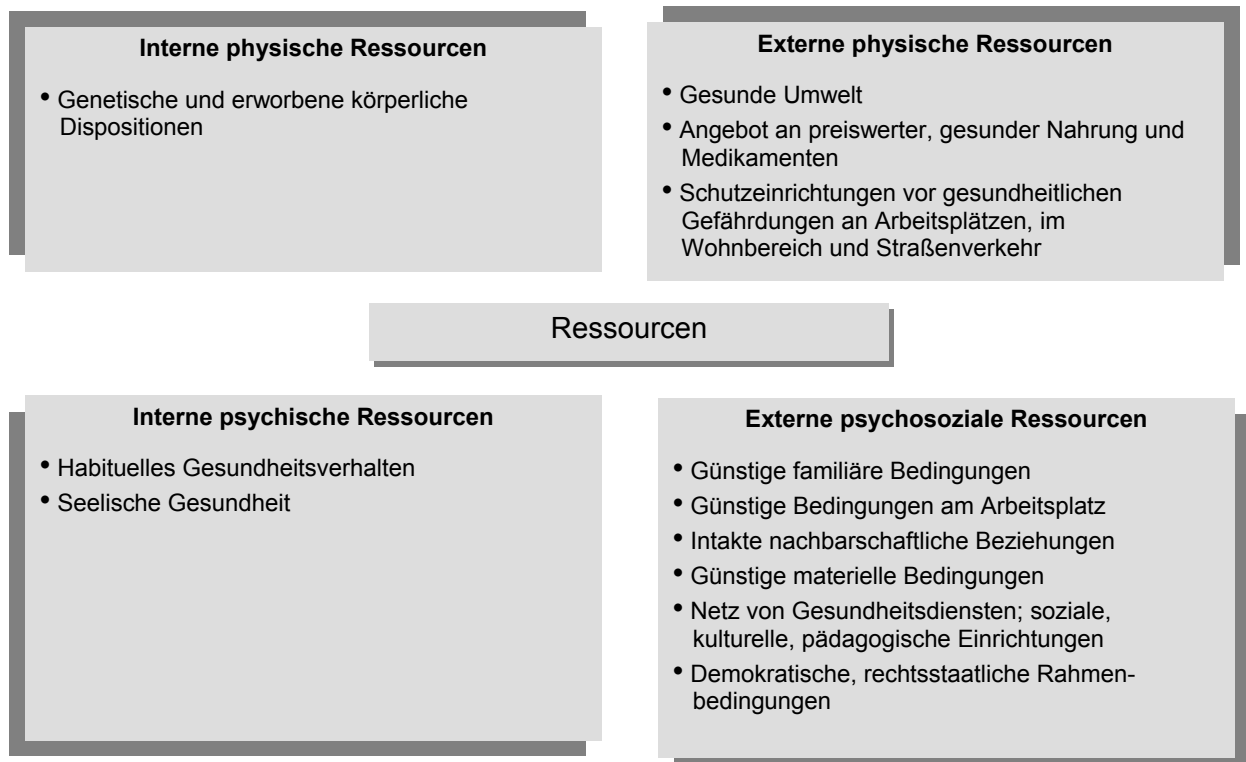


Abbildung 17: Ressourcenklassifikation (zusammengefasst aus Becker 1992a, S.103f).

Die in der Arbeits- und Gesundheitspsychologie am meist diskutierten Ressourcen-Aspekte werden in Abbildung 18 nach organisationalen, sozialen und personalen Gesichtspunkten wiedergegeben.

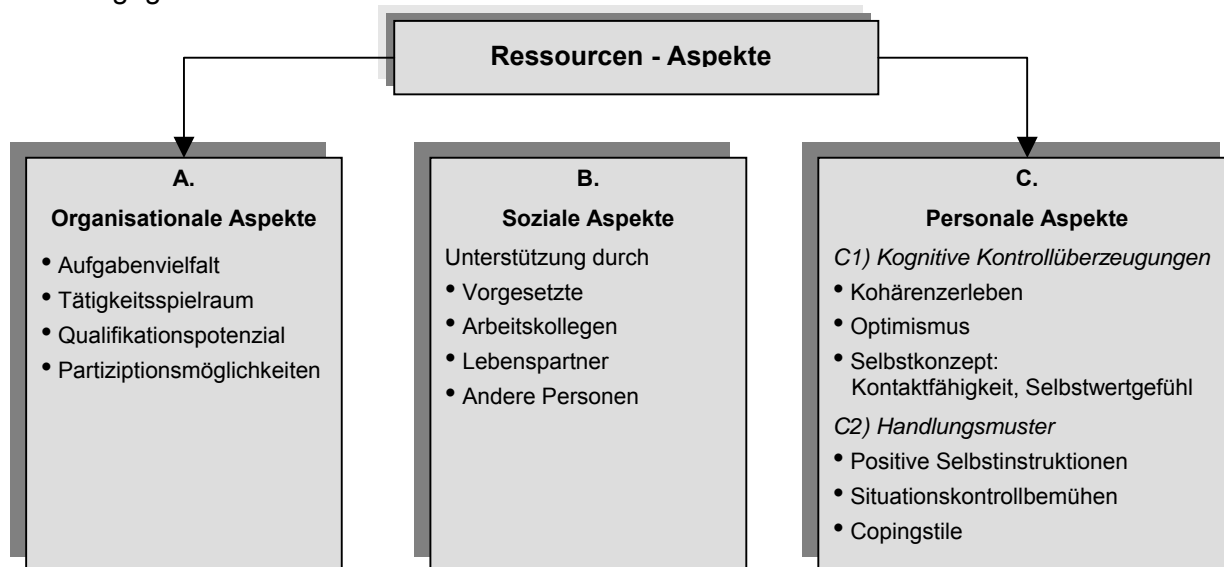


Abbildung 18: Klassifikation gesundheitsförderlicher Faktoren unter dem Ressourcen-Aspekt (nach Richter & Hacker, 1998, S.25)

Zu A) Kernbedingung für die Gestaltung und das Erleben von *organisationalen Ressourcen* ist das Vorhandensein von zeitlichen und inhaltlichen Freiheitsgraden der Tätigkeitsausführung. Freiheitsgrade sind Voraussetzung für Kontrollerleben, gekennzeichnet durch das Erleben der Durchschaubarkeit, Vorhersehbarkeit und Beeinflussbarkeit von Lebenssituationen. Unterschieden wird dabei zwischen objektiver Kontrolle, also dem Ausmaß tatsächlich vorhandener Beeinflussbarkeit der Situation, und kognitiver Kontrolle, als Grad an wahrgenommener, antizipierter oder vermeintlicher Beeinflussung der Umgebungsbedingungen durch die Person (Udris et al., 1992, S.15). Ein Beschreibungsmodell für das Erleben von Freiheitsgraden ist das Job-Demand-Control-Modell von Karasek (1979; Karasek & Theorell, 1990). In Längsschnittstudien konnte Karasek (1979) nachweisen, dass Beeinträchtigungen des Wohlbefindens, Medikamentenverbrauch und die Arbeitsunfähigkeitsdauer sowohl mit steigenden Tätigkeitsanforderungen als auch mit abnehmenden Freiheitsgraden zunehmen. Ausreichende Freiheitsgrade können demnach hohe Anforderungen kompensieren.

Zu B) Kernbedingungen für die Gestaltung und das Erleben von *sozialen Ressourcen* in der Arbeitswelt ist das Vorhandensein von sozialer Unterstützung bzw. sozialen Netzen. Erlebter sozialer Rückhalt hat eine entscheidende Wirkung bei der Pufferung belastender Faktoren (Schwarzer, 1997; Udris & Frese, 1988). Theorell (1986) konnte in diesem Zusammenhang eine pathogene Trias in Form von „hoher Arbeitsintensität“, „niedrigem Handlungsspielraum“

und „geringer sozialer Unterstützung“ nachweisen, welche die Herz-Kreislauf-Mortalität für insbesondere über 50 Jährige erhöht. Udris und Frese (1988, S.437) werten soziale Unterstützung in der Arbeit als Indiz für die Qualität organisationaler Abläufe, von Delegationsmustern, Kompetenzverteilungen und ihre Effekte auf das einzelne Organisationsmitglied. Soziale Unterstützung kann neben der statischen Betrachtung als äußere Ressource, die zur Verfügung steht, auch als dynamischer Prozess gesehen werden, in dem eine Person Hilfeleistungen und darauf bezogene Kognitionen evoziert, mobilisiert, aufrecht erhält, annimmt oder ablehnt bzw. selbst anderen Unterstützung geben kann (Udris et al., 1992, S.16).

Zu C) Unter *Personale Ressourcen* als Persönlichkeitskonstrukte sind situationskonstante, aber zugleich flexible, gesundheitserhaltende und -wiederherstellende Handlungsmuster sowie kognitive Überzeugungsmuster zu verstehen (Udris et al., 1992, S.17). Zu den kognitiven Überzeugungssystemen zählen Aspekte wie eine optimistische Grundhaltung, internale Kontrollüberzeugungen, ein positives Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen (Richter & Hacker, 1998, S.29). Zu den personalen Ressourcen zählen auch effiziente Tätigkeitsregulationen in Form von antizipativem und flexiblem Vorgehen in der Planung. Eine ausgeprägte Planungsambition wiederum ist verbunden mit einer Ressourcenminderung in Form von eingeschränkter Erholungsfähigkeit (vgl. Richter et al., 1996).

Abschließend sei mit Bamberg (1999, S.48) auf die Mehrfachwirkung von Ressourcen verwiesen. Diese wirken auf

- die Belastungsfaktoren (z. B. ermöglicht Handlungsspielraum die Reduktion von Umgebungsbelastungen),
- die Bewertungs- und Bewältigungsprozesse (z. B. wird qualitative Überforderung bei sozialer Unterstützung als weniger bedrohlich bewertet) und
- die Gesundheit (z. B. wirkt soziale Unterstützung gesundheitsförderlich).

Demnach üben Ressourcen eine beeinträchtigungsmildernde, moderierende und gesundheitsförderliche Funktion aus.

3.4 Resümee

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Beanspruchung und ihre Folgen keine passiven Reaktionen auf objektiv gegebene Arbeitssituationen sind. Vielmehr handelt es sich um das Resultat einer aktiven Auseinandersetzung des Menschen mit Arbeitsbedingungen und Belastungen (Udris, 1982, S.114f). Es spielen hierbei dispositionelle bzw. persönliche Arbeitsvoraussetzungen der Person eine Rolle, die die Wahrnehmung und Bewertung einer Arbeitssituation maßgeblich beeinflussen sowie der damit einhergehende individuelle Bewältigungsstil, der wiederum die auftretenden Beanspruchungsfolgen moderiert (siehe Abb. 19).

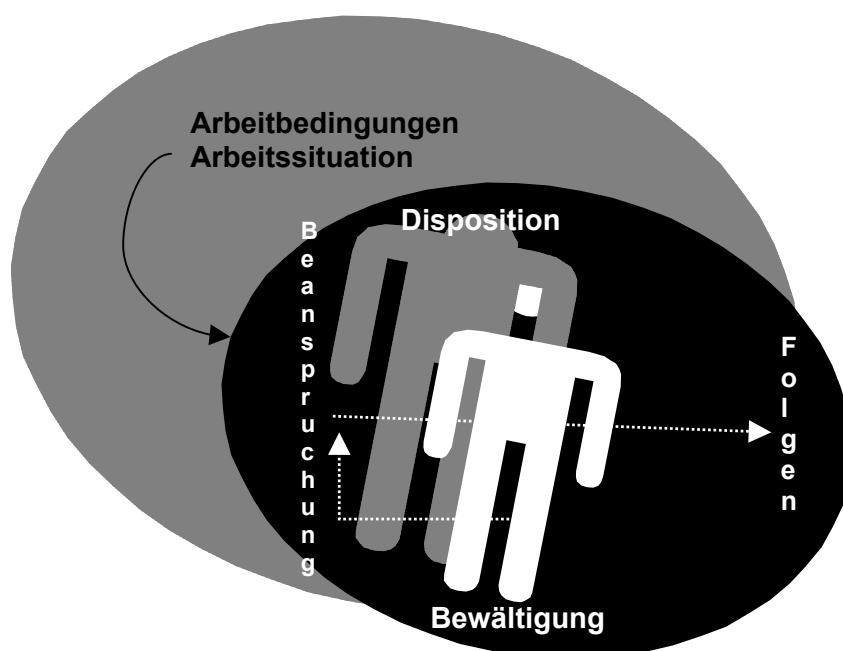


Abb. 19: Zusammenhang zwischen Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen (eigene Darstellung)

Dies legt nahe, von Arbeitgeberseite aus auf eine beanspruchungsoptimale Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu achten (Verhältnisprävention), um Über- wie Unterforderung und negative Beanspruchungsfolgen zu vermeiden. In diesem Kontext finden sich Arbeitsschutzziele europaweit auf der „untergesetzlichen“ Ebene – in Form von Normen, die die Ziele soweit konkretisieren, dass Hilfen für die Praxis gegeben bzw. vorbereitet werden können (Bamberg, 2002, S.530). Zum einen soll mit Hilfe von Normung auf die Produktgestaltung eingewirkt und zum anderen zu einem einheitlichen Verständnis des Gegenstandes beitragen werden (siehe Tab. 21).

Tabelle 21: DIN EN ISO 10075-1 (2000) (zitiert in Schultetus & Hofmann, 2004, S.18f)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">☞ Belastung: Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von Außen auf den Menschen zu- kommen und psychisch auf ihn einwirken.☞ Beanspruchung: Die unmittelbaren (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Be- lastung im Individuum – in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien☞ Beanspruchungsfolgen: positive Anregungseffekte und Übungseffekte sowie beeinträchti- gende Effekte (z. B. psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung, herabgesetzte Wachsamkeit) |
|---|

Zentrale Bedeutung in diesem Normungsfeld haben ergonomische Grundlagen, Gestal- tungshinweise für Arbeitssysteme und Messmethoden zur Beurteilung psychischer Belas- tung und Beanspruchung. So können im Interesse einer menschengerechten Arbeitsgestal- tung Arbeitssysteme, Produkte und Umgebungen an die physischen und psychischen Fähig- keiten des Menschen angepasst und seine Sicherheit, Gesundheit und sein Wohlbefinden sichergestellt werden.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass der DIN-Norm Begriff „Belastung“ innerpsychische Auslösefaktoren nicht berücksichtigt. Neben der Fokussierung ergonomomisch- physikalischer Aspekte sollten systemimmanente Ressourcen Berücksichtigung finden: u. a. Ressourcenpotenziale, die in Aspekten des Handlungsspielraums, der Partizipation oder der Qualifizierung zu finden sind – immer vorausgesetzt, dass diese von den Akteuren als solche wahrgenommen und genutzt werden. Gleiches gilt für den gesundheitsförderlichen Faktor der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz sowie im Privatleben, der erwiesenermaßen die Einstellungen und das Verhalten gegenüber der Arbeit positiv beeinflusst und psychische Stressreaktionen vermindert (Udris, 1982, S.151).

4. Theoretische Modelle

Im vorangegangenen Kapitel wurden zunächst die wichtigsten Begriffe der Belastungs- bzw. Ressourcenforschung eingeführt. Hier nun folgt eine Darstellung der konzeptuellen Zusammenhänge zwischen der Arbeitsumgebung und den damit einhergehenden Anforderungs- und Ressourcenpotenzialen einerseits sowie dem Individuum und seiner psychischen Beanspruchung andererseits. Es wird hierbei thematisch nach ressourcenorientierten (Ressourcenforschung) bzw. risikoorientierten (Belastungsforschung) Ansätzen unterschieden.

Vorweg lassen sich die zentralen Fragestellungen je nach Forschungsrichtung wie folgt zusammenfassen (vgl. Udris & Frese, 1988, S.429ff):

Tabelle 22: Zentrale Fragestellungen der Belastungs- bzw. Ressourcenforschung

Belastungs- und Stressforschung	Ressourcenforschung
<ul style="list-style-type: none"> · Unter welchen objektiven Bedingungen treten Stressreaktionen auf? (Stimuluskonzept) · Welche Reaktionen treten unter solchen Bedingungen auf? (Reaktionskonzept) · Was sind die determinierenden bzw. moderierenden Faktoren für die Art und die Intensität der Reaktionen auf diese Bedingungen? (Transaktionales Konzept) 	<ul style="list-style-type: none"> · Welche „Mittel“ stehen einer Person zur Verfügung, um Belastungsbedingungen zu bewältigen?

Die wesentlichen theoretischen Konzepte, die die Belastungs-/ Stressforschung charakterisieren, sollen einführend erläutert werden.

A) *Stimuluskonzepte*

Stress wird hier als *Reizvariable* verstanden. Einwirkungen aus der Umwelt wie z. B. der Verlust des Arbeitsplatzes oder der Tod eines nahe stehenden Menschen stellen Stressoren dar, die Stress erzeugen (siehe Life-Event-Forschung). Damit wird Stress im Sinne einer UV über bestimmte Reiz-, Situations-, Bedingungs-, Ereignis- oder Umweltmerkmale operationalisiert, von denen angenommen wird, dass sie Funktionsstörungen wie etwa Angst auslösen (Nitsch, 1981). Problematisch an diesem Ansatz ist, dass verschiedene Personen auf dieselben äußeren Bedingungen unterschiedlich reagieren (Udris & Frese, 1988).

B) *Reaktionskonzepte*

Hier wird Stress als *Reaktionsvariable* betrachtet und das organismische Antwortverhalten fokussiert. Stress wird somit als AV verstanden und post facto festgestellt (Nitsch, 1981). Stress lässt sich durch bestimmte physiologische, psychische oder verhaltensmäßige Störungs- und Anpassungsreaktionen operationalisieren, unabhängig von der Art ihres jeweiligen Zustandekommens (siehe die physiologisch-endokrinologischen Stresskonzepten, z. B.

von Cannon, Selye). Stress wird als organismische Anpassungsreaktion betrachtet, die auf die Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung des inneren und/oder äußeren Gleichgewichts abzielt. Das Hauptproblem an diesem Ansatz ist, dass qualitativ verschiedene Ereignisse, die in ihrer psychologischen Bedeutung durchaus gegensätzlich wirken, ähnliche physiologische Erregungsmuster erzeugen können (Udris & Frese, 1988).

C) *Transaktionale (kognitive) Konzepte*

Stress in solchen kognitiven Konzepten wird als *intervenierende Variable* verstanden, also als zwischen Reizen und Reaktion vermittelnder Prozess. Nach Nitsch (1981) ist ein bestimmter organismischer Zustand gemeint, der spezifische Antezedenten hat und mit gewissen Konsequenzen für das Anpassungsverhalten verbunden ist (Stresszustand). Dieser psychologisch-physiologische Zustand kann sich etwa aus der Diskrepanz zwischen Fähigkeiten und situativen Anforderungen ergeben. Wesentlich ist dabei, dass nicht die objektiven Anforderungen und Fähigkeiten automatisch Inkongruenz bedingen, sondern vielmehr die Wahrnehmung, Interpretation und Antizipation der Ereignisse entscheidend ist (Udris & Frese, 1988).

In der Beschreibung von Monat und Lazarus (1985, S.3) findet sich eine treffende Zusammenfassung der obigen drei Ansätze: „[...] the stress arena refers to any event in which environmental demands, internal demands, or both tax or exceed the adaptive resources of an individual, social system, or tissue system.”

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die verschiedenen Schwerpunkte in der Stressanalyse. Nach Nitsch (1981) ist die Stressanalyse wiederum von der Stresskontrolle als zweitem großem Forschungsfeld abzugrenzen.

Tabelle 23: Themenschwerpunkte der Stressforschung (zusammengefasst aus Nitsch, 1981, S.30ff)

I. Stressanalyse	
(a) Bedingungsanalyse	<p><u>Leitfrage</u>: Von welchen äußeren und inneren Bedingungen hängt es ab, ob und in welchem Maße Stress entsteht? ⇒ Frage nach den situativen und personale Antezedenten von Stress und ihren möglichen Interaktionen</p> <p><u>Umweltbezogen</u>: Stressorentypologie, Stressorenepidemiologie, situative Stressormoderatoren ⇒ Risikosituationen identifizieren</p> <p><u>Personenbezogen</u>: Individuelle Stressanfälligkeit bzw. Stresstoleranz ⇒ Identifizierung von Risikogruppen, personenorientierte Intervention</p>
(b) Prozessanalyse	<p><u>Leitfrage</u>: Von welchen intrapersonalen Vorgängen hängt es ab, ob ein potenzieller Stressreiz tatsächlich auch eine entsprechende Stressreaktion auslöst? ⇒ Frage nach Stressmediatoren</p> <p><u>Reizvermittlung</u>: Welche Prozesse vermitteln zwischen Reiz und Stresszustand?</p> <p><u>Reaktionsvermittlung</u>: Welche Prozesse vermitteln zwischen Stresszustand und Stressreaktion?</p>
(c) Folgenanalyse	<p>Analyse unmittelbarer und mittelbarer Konsequenzen von Stress mit der praktischen Zielsetzung, Risikoreaktionen zu identifizieren</p> <p>⇒ Klärung der Beziehung zwischen Stress und Krankheit.</p>
II. Stresskontrolle	
(a) Interventionstechniken	Maßnahmen individueller und institutioneller Stresskontrolle
(b) Interventionskriterien	Ziele, Werte, Normen, die Interventionsmaßnahmen regeln

Der nachfolgende Überblick über theoretische Konzepte der Stress- wie auch der Ressourcenforschung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Angesichts der Fülle an Veröffentlichungen zu diesem Forschungskomplex ist eine erschöpfende Auseinandersetzung im gegebenen Rahmen nicht möglich. Einige Gesichtspunkte werden somit nur angerissen und auf die entsprechende Literatur verwiesen.

4.1 Stressforschung: Grundkonzepte

4.1.1 Physiologische Konzepte

Erste physiologische Stresskonzepte, wie die des amerikanischen Physiologen W. Cannon, sahen homöostatische Kräfte, also spezifische physiologische Mechanismen aktiviert, um dem Organismus „staying power“ (Selye, 1985, S.19) zu verleihen. Unter Homöostase wird

in diesem Kontext „the coordinated physiologic process which maintains most of the steady states in the organism“ (Cannon, 1939, S.333, zitiert in Selye, 1985, S.19) verstanden. Bringt ein (bedrohlicher) Stimulus diesen Zustand aus dem Gleichgewicht, löst dies als Stressreaktion neurohumorale Aktivitäten aus, die der Energiebereitstellung dienen. Dem Modell zu Folge kommt es zum Energieverbrauch letztendlich in so genannten Flucht- oder Kampfreaktionen, die evolutionären Ursprungs sind und in ihrer Schutzfunktion dazu dienen, den Zustand der Homöostase wiederherzustellen. Dabei steht die Aktivierung des sympathischen Nervensystems und der beteiligten Stresshormone wie etwa Adrenalin im Vordergrund.

Als Fortführung der physiologischen Stresskonzeption gilt das „Allgemeine Adaptationssyndrom“ (AAS) von Hans Selye: Es beschreibt ein biologisches Stresssyndrom auf jede Art von Stressreiz (Selye, 1981). Nach dem AAS-Modell zeigt das Verhalten von Lebewesen in belastenden Situationen bzw. bei belastenden Aufgaben ein dreiphasiges Reaktionsmuster. Das Anfangsstadium der Reaktion auf einen Stressor wird als *Alarmreaktion* bezeichnet. Es wird umschrieben mit dem „körperlichen Ausdruck eines allgemeinen Rufes zu den Waffen der körperlichen Abwehrkräfte.“ (ebd., S.166), wobei zunächst die körperliche Widerstandsfähigkeit sinkt (siehe Abb. 20). Ist der Reiz derart schädlich, dass bei dessen Fortbestehen eine Lebensbedrohung besteht, trat bei Tieruntersuchungen bereits während der Alarmreaktion in den ersten Stunden oder Tagen der Tod ein. Kann ein Tier überleben, bleibt aber dem Stressor weiterhin ausgesetzt, tritt nachfolgend die zweite Phase des *Widerstandes* ein. Die typischen körperlichen Merkmale der Alarmreaktion weichen hier zugunsten der Widerstandsreaktion und zwar über die Normallage hinaus (siehe Abb. 20). Wenn der gleiche Stressor, an den sich der Organismus nun angepasst hat, über längere Zeit bestehen bleibt, tritt die dritte Phase ein – die der *Erschöpfung*. In diesem Stadium hat sich die Anpassungsenergie des Organismus erschöpft und die Symptome der Alarmreaktion stellen sich wieder ein, was mit einer Schwächung des Immunsystems sowie morphologischen und physiologischen Schäden einhergehen kann bzw. in Tierversuchen zu irreversiblen Schäden bis hin zum Tod führt.

In den Phasen wurden typische physiologisch-humorale Stressachsen festgestellt, so etwa die Aktivierung des adrenokortikotropen Hormons ACTH und die Ausschüttung von Kortikosteroiden (z. B. Kortisol) in der Alarmreaktion sowie die Mobilisierung abwehrspezifischer Blutzellen in der Widerstandsphase (Selye, 1985, S.22ff).

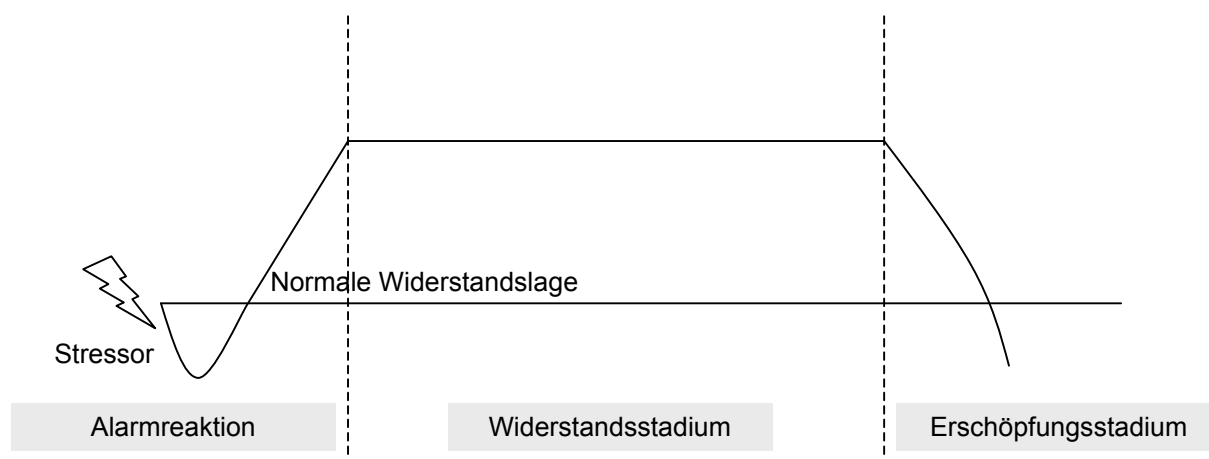


Abbildung 20: Die drei Stadien des A.A.S (modifiziert nach Selye, 1981, S.167)

Selye (1985, S.25) verweist drauf, dass von einem AAS nicht erst gesprochen werden kann, wenn alle drei Phasen durchlaufen sind. In vivo werden gerade die ersten beiden Phasen zyklisch wiederholt, um sich an ändernde Umweltbedingungen anzupassen. Ist ein Erschöpfungsstadium erreicht, ist dieser – wie am Beispiel des Marathonläufers zu sehen – ebenso reversibel. Das biologische Stresssyndrom gab erste Hinweise darauf, dass die körperliche Anpassungsfähigkeit, insbesondere bei dauerhafter Stressbelastung, begrenzt ist und zu kardiovaskulären oder gastrointestinalen Erkrankungen führen kann.

In diesem Modell wurden die Antezedenten bzw. die Stressoren der Stressreaktion kaum näher spezifiziert und in psychologische Verarbeitungsprozesse eingebettet (Mikhail, 1985). Darüber hinaus konnte Lacey (1967, zitiert in Mikhail, 1985, S.33) belegen, dass nicht immer ein generelles Aktivierungssyndrom, wie von Cannon und Selye angenommen, ausgelöst wird. In Abhängigkeit von der Stimulusbedingung können demnach physiologische Kenngrößen multidirektional ausfallen. So kann etwa die Hautleitfähigkeit unter verschiedenen Stressbedingungen steigen, während gleichzeitig die Herzfrequenz (z. B. bei visueller Aufmerksamkeit) sinkt. Neben interindividuellen Stressreaktionen sind auch intraindividuelle Stressreaktionen, die situationsspezifisch variieren, empirisch nachweisbar (Greif, 1991, S.9).

4.1.2 Psychologische Konzepte: Transaktionales Stressmodell

Drei wesentliche Aspekte von Stress wurden bereits in den 1950ziger Jahren identifiziert (Mikhail, 1985, S.35):

1. "Individuals differ in their reactivity to stress."
2. "Stress is determined by the perception of the stressful situation rather than by the situation itself."
3. "The extent of stress depends partly on the capability of the individual to cope."

Letztlich dauerte es jedoch bis zu den Veröffentlichungen von Richard S. Lazarus in den 1960er Jahren, um eine kognitive Wende im wissenschaftlichen Diskurs einzuleiten.

Stress und Bewältigung sind nach Lazarus und Launier (1981) eine besondere Form der Transaktion zwischen einer Person und der Umwelt mit ihren eigenen Merkmalen. Entscheidende Komponenten der Transaktion sind (ebd. S.226f):

- *Umweltbedingte Anforderungen* als externe Ereignisse, welche eine Anpassung erfordern und im Falle des Misserfolgs zu negativen Konsequenzen führen.
- *Personenbedingte Anforderungen* sind interne Ziele, Werte, Wertungsdispositionen (Motivation), Programme oder Aufgaben, die einem Individuum, einem sozialen oder organischen System immanent sind oder erworben wurden und deren Vereitelung oder Aufschub negative Folgen oder Begleiterscheinungen haben würde.
- *Anpassungsfähigkeit* umfasst alle Eigenschaften des Systems, die es potenziell in die Lage versetzen, den Anforderungen zu begegnen und entsprechend die negativen Folgen zu verhindern, die ein Scheitern der entsprechenden Handlung nach sich ziehen würde.

Wesentlich für die Entstehung von psychologischem Stress sind nach obiger Auffassung (Lazarus & Launier, 1981) individuelle Bewertungsprozesse, die sich auf stressauslösende Bedingungen und auf deren Bewältigungsmöglichkeiten beziehen. Kognitive Bewertung wird hier als mentaler Vorgang verstanden, jedes Ereignis in eine Bewertungskategorie einzuordnen, die sich entweder auf die Bedeutung des Ereignisses für das Wohlbefinden der Person (*primäre Bewertung*) oder auf die verfügbaren Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten (*sekundäre Bewertung*) beziehen (ebd., S.233). Die Abfolge der Bewertungsformen muss nicht zwingend den Bezeichnungen primär und sekundär entsprechend chronologisch erfolgen. Die Autoren (ebd. S.238) betonen, dass „[...] schon vor der primären Bewertung einer Bedrohung oder Schädigung bzw. eines Verlustes Kognitionen über Bewältigungsmöglichkeiten und -fähigkeiten gebildet und im Gedächtnis gespeichert werden.“

Der Einfachheit halber werden nachfolgend die wesentlichen Prozesskomponenten des Transaktionalen Stressmodells schematisch gruppiert (siehe Abb. 21). Erfolgt also in der Umwelt-Person-Transaktion im ersten Schritt eine Bewertung einer Situation (*primary appraisal*) als potenzielle Schädigung/Verlust, Bedrohung oder Herausforderung, so wird in einem zweiten Schritt die Bewältigungsbewertung (*secondary appraisal*) vorgenommen als Suche nach effizienten Bewältigungsstrategien (*coping*). Die sekundäre Appraisal-Form beeinflusst nicht nur maßgeblich die Stressorstärke, indem sie das Erleben von Bedrohung oder einer potenziellen Schädigung mildert oder steigert, sondern bestimmt auch die Bewältigungsmaßnahmen. Das Bewältigungsverhalten dient dazu, ein Gleichgewicht zwischen umweltbedingten/ internen Anforderungen und Fähigkeiten herzustellen. Dies kann a) intrapsychisch in Form des „reappraisals“ (Umbewertung des Stressors, Veränderung der

Bewältigungseinschätzung) erfolgen, was in erster Linie eine palliativ emotionsregulierende Funktion hat und/oder b) auf der Aktionsebene problemgerichtet und die Situation verändernd in aktivem Verhalten münden (vgl. auch emotion-focused, problem-focused bei Monat & Lazarus, 1985, S.5). Ein überarbeitetes Schema zur Bewältigungsklassifikation findet sich bei Lazarus und Launier (1981, S.246, Tab. 1), in dem verschiedene Bewältigungsmodi u. a. nach ihrer zeitlichen Orientierung (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft) und ihren Funktionen (Änderung der gestörten Transaktion, Regulierung der Emotion) unterschieden werden.

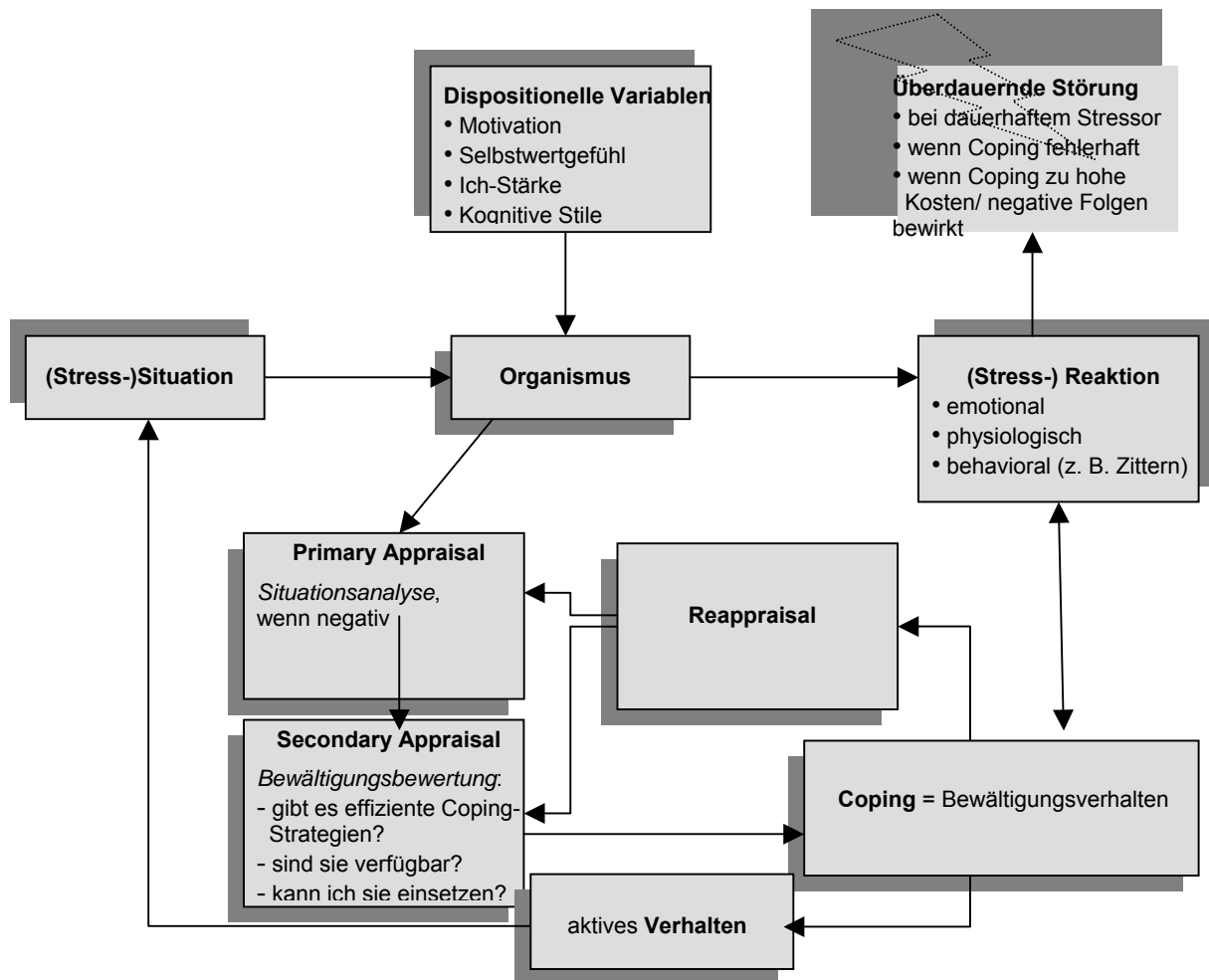


Abbildung 21: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus & Launier (1981)

(eigene Darstellung)

Überträgt man diesen stresstheoretischen Ansatz auf den Arbeitskontext, so ergeben sich – je nach Bewältigungsstrategie der Organisationsmitglieder – verschiedene Ergebnisse in der Auseinandersetzung mit Bewertungen von Arbeitsergebnissen und Verhaltensweisen (von Rosenstiel et al., 2005, S.189). Dazu zählt neben der Anpassung der eigenen Person an die organisationalen Anforderungen (z. B. Leistungsvoraussetzungen verbessern, Ansprüche senken, Einstellungen/ Werte ändern) auch die Anpassung der organisationalen Umgebung an die Person (z. B. Leistungsanforderungen zu seinen Gunsten ändern). Eine intrapsychische Bewältigung bei unveränderbaren Zuständen kann über Distanzierungs-, Leugnungs-

oder Vermeidungsprozesse geschehen. Stressauslösende Situationen können schließlich beendet bzw. verlassen werden, wenn man sich der Situation etwa durch Arbeitsplatzwechsel entzieht. Präzise individuelle Vorhersagen über die Folge von Stresszuständen bei spezifischen Personengruppen oder Klassen von Situationen sind nach Greif (1991, S.18f) auf der Grundlage des transaktionalen Modells nicht möglich. Prognostizierbar ist aber, dass nach Stressoren überzufällige Auswirkungen in den Merkmalsbereichen „emotionales Befinden“ (z. B. Gereiztheit), „hormonelle/ psychophysiologische Reaktionen“ und „ineffiziente Handlungsregulation bei der Aufgabenbearbeitung“ auftreten können.

Weiterentwicklungen des transaktionalen Stressmodells finden sich bei Greif et al. (1991) und Kastner (1994).

4.2 Arbeitsplatzforschung: Grundkonzepte

A. Belastungs- und Beanspruchungskonzept

Das *Belastungs-Beanspruchungs-Konzept* setzt seinen Schwerpunkt in der Beschreibung der Auswirkung von chemisch-physikalischen Belastungen. Nach Rutenfranz (1981) gaben Erkenntnisse aus klassischen Experimenten der Materialprüfung das Vorbild für das Belastungs- und Beanspruchungskonzept von Rohmert und Rutenfranz (1975). Darin wird angenommen, dass bei gegebenem Stress (Belastung) Voraussagen über den zu erwartenden Strain (Beanspruchung) nur bei Kenntnis der entscheidenden intervenierenden Variablen möglich ist (siehe Abb. 22). Anders ausgedrückt: „[...] aus einer vorliegenden subjektiven Verarbeitung (Strain) einer gegebenen objektiven beruflichen Belastung (Stress) sind keine absoluten Wertungen über die zulässige Höhe der Belastung erlaubt, solange keine Aussagen zu den intervenierenden Variablen gemacht werden [können].“ (Rutenfranz, 1981, S.381).

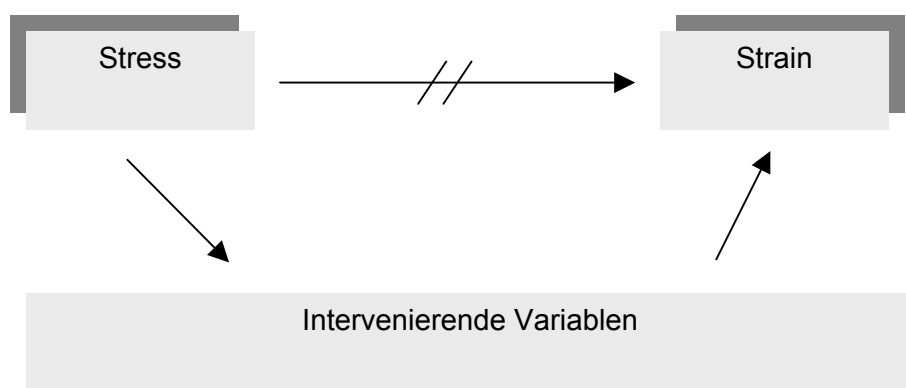


Abbildung 22: Stress and Strain im Konzept nach Rutenfranz (1981, S.381)

Belastungen werden nach diesem Konzept als objektiv messbare und von außen auf den Menschen wirkende Einflüsse verstanden (z.B. das Gewicht zu bewegender Masse, die Erhöhung des Energieumsatzes oder definierte Umwelteinflüsse wie Lärm etc.). Als *Beanspruchungen* hingegen sind die im Menschen auftretenden Änderungen seiner Organfunktionen zu verstehen, welche durch die Belastungen hervorgerufen werden (z. B. die Parameter Herzfrequenz, Körpertemperatur etc.). Nach diesem arbeitsmedizinischen Verständnis ist das Ausmaß der messbaren Veränderungen (Beanspruchung) von der individuellen körperlichen Leistungsfähigkeit (intervenierende Variable) abhängig, wie etwa vom kardiopulmonalen System oder dem muskulär-sensomotorischen System, um nur zwei Beispiele zu nennen.

Im Rahmen dieses Modells ist eine Übertragbarkeit der Einzelkomponenten auf moderne Arbeitsplätze möglich. In diesem Kontext stehen z. B. mentale oder emotionale Anforderungen repräsentativ für die veränderte Arbeitsbelastung von heute. Auf der Beanspruchungsseite wären psychische Funktionsänderungen zu erwarten, die sich etwa auf der Leistungsebene bemerkbar machen (Rutenfranz, 1981, S.385). Als intervenierende Variablen werden neben Persönlichkeitsfaktoren auch situative Faktoren genannt.

Greif (1991, S.7) schlägt vor, zwischen äußeren und inneren Belastungen zu unterscheiden und innere Belastungen konzeptionell stärker einzubeziehen als es im Belastungs-Beanspruchungskonzept von Rohmert und Rutenfranz (1975) der Fall ist. Entsprechend wären nach Greif (1991) psychische Beanspruchungen als Auswirkungen von äußeren und inneren psychischen Belastungen zu verstehen.

B. Handlungsregulationstheorien

Menschliche Tätigkeit wird in der Psychologie mittels zweier grundlegend verschiedener Begriffe beschrieben: (a) dem Verhaltens- und (b) dem Handlungsbegriff (Stadler et al., 1980):

a) Verhaltensbegriff

Durch den *Verhaltensbegriff* wird eine außen- bzw. reizgesteuerte, sequenzielle Abfolge motorischer Vollzüge dargestellt. Das behavioristische Konzept setzt voraus, dass nur beobachtbare Aspekte der Arbeit in die Arbeitsanalyse aufgenommen werden. Hierbei ist die Grundannahme zu kritisieren, dass bestimmte Reize (wie etwa Aufgaben) externe Reaktionen/ Arbeitstätigkeiten direkt determinieren. Es wird hierbei vernachlässigt, dass die Arbeitstätigkeit in der kognitiven Auseinandersetzung mit der Aufgabe und nicht in völliger Abhängigkeit von der Aufgabe selbst erfolgt (von Rosenstiel et al., 2005, S.83).

b) *Handlungsbegriff*

Der *Handlungsbegriff* bezeichnet demgegenüber willensgesteuerte, zielgerichtete Akte, die ähnlich wie das Verhalten in einer sequenziellen Abfolge realisiert werden, aber im Gegensatz dazu über eine hierarchische Regulationsstruktur bewusst gesteuert werden (Stadler et al., 1980, S.87). Bei letzterem bilden sowohl über das Gedächtnis vermittelte zurückliegende Ereignisse als auch zukünftige Realitäten (Ziele) vielseitige Komponenten der Handlungsplanung.

Im Vordergrund der Handlungstheorien steht die Frage, ob und wie menschliches Handeln bzw. die Regulation von Handeln beeinträchtigt werden (u. a. Hacker & Matern, 1980). Hierbei werden das Arbeitshandeln und die Beeinträchtigung der Handlungsregulation als zentral für das Entstehen von psychischer Belastung gewertet (Bamberg, 1999, S.53).

Semmer und Dunckel (1991, S.72f) schlagen vor diesem Hintergrund eine Einteilung in Problembereiche (a) des Regulationsaufwandes, (b) der Regulationsunsicherheit und (c) der Zielunsicherheit vor:

Zum *Regulationsaufwand* werden jene Aspekte gezählt, die aus der Arbeitsaufgabe (z. B. quantitative Überforderung), aus der Arbeitsumgebung (z. B. Lärm) und aus arbeitsorganisatorischen Bedingungen (z. B. stockender Materialfluss) resultieren. Diese Handlungen sind dadurch charakterisiert, dass der Gang der Handlungen erschwert oder unterbrochen wird und demzufolge Zusatzregulationen seitens des Ausführenden erfordern. Trotz der erschwerten Umstände wird jedoch im Gegensatz zur *Regulationsunsicherheit* die Zielerreichung nicht gefährdet. Dies kann in der qualitativen Überforderung (Mismatch zwischen individueller Leistungsvoraussetzung und zu bewältigender Handlungsschritte) und auch in bestimmten Elementen der Tätigkeit selber begründet sein (z. B. zeitliche Unwägbarkeiten, mangelhafte Rückmeldung). Regulationsunsicherheit geht demnach mit Entscheidungskonflikten einher, die sich auf verschiedene Wege der Zielerreichung bzw. auf die Abwägung von Sub-Zielen beziehen. Die Autoren (ebd.) sprechen von *Zielunsicherheit*, wenn Ziele unklar (Rollenambiguität) oder widersprüchlich (Rollenkonflikte) formuliert sind. Die Auswirkungen von Stressoren können sich auf alle drei beschriebenen Problembereiche beziehen.

Aufgrund von Handlungsregulationstheorien lassen sich folgende Belastungsbereiche unterscheiden (Tab. 24):

Tabelle 24: Belastungsbereiche vor dem Hintergrund von Handlungsregulation

1 – Stressoren, die durch die Beeinträchtigung der Befriedigung übergreifender Bedürfnisse gegeben sind	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unzureichende Arbeitsinhalte ▪ Eingeschränkte soziale Beziehungen ▪ Konflikte mit dem Wertesystem einer Person
2 – Stressoren, die sich bei der Erfüllung von Arbeitsaufgaben ergeben	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielunsicherheit (mit den Aufgaben verbundene Ziele sind unklar/ widersprüchlich) ▪ Regulationsaufwand (vorhandene Regulationskapazität reicht zur Erfüllung der Aufgabe nicht aus) ▪ Regulationsunsicherheit (Wege der Aufgabenerfüllung unklar, z. B. Missverhältnis zwischen Leistungsvoraussetzungen u. Aufgabenkomplexität)
3 – Stressoren, die sich durch die Begleitumstände ergeben	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umgebungsbelastungen ▪ Belastung durch die Arbeitsaufgabe ▪ Belastende Personenmerkmale (z. B. unrealistische Bedürfnisse, unzureichende Regulationskapazität)

Es werden in diesem Forschungskontext auch Fragen des Umgangs mit Stressoren thematisiert – wie etwa das Aneignen mentaler Operationen, die die Regulation komplexer Handlungen und Handlungsfolgen ermöglichen sollen (Skell, 1980, S.51).

C. Demand-Control-Modell

Im *Demand-Control-Modell* (Karasek & Theorell, 1990) werden spezifische Annahmen über das Zusammenwirken von Belastungen und dem jeweiligen Handlungs- und Entscheidungsspielraum einer Person getroffen. So hängt nach Karasek (1979) die psychische Beanspruchung vom Verhältnis zwischen bestimmten Arbeitsanforderungen einerseits und dem persönlichen Kontrollspielraum bei der Arbeit andererseits ab. Merkmale von Kontrollspielraum sind z. B. Mitbestimmung darüber, wann Pausen gemacht werden, mit welchen Personen zusammengearbeitet wird, wie Arbeit aufzuteilen oder in welcher Reihenfolge sie zu erledigen ist (Udris, 1982, S.134).

Für die psychische Beanspruchung besonders bedeutsame Arbeitsanforderungen sind etwa schnelles und angestregtes Arbeiten, hoher Zeitdruck und Hektik sowie ein großes Arbeitspensum. Udris (1982, S.124) fasst diese Art der Arbeitsforderungen unter den Begriff „Arbeitsintensität“ zusammen. Anhand von empirischen Studien (vgl. Karasek & Theorell, 1990; Theorell & Karasek, 1996) konnte gezeigt werden, bei welchen Kombinationen von Arbeitsintensität und Kontrollspielraum mit niedriger und hoher psychischer Beanspruchung zu rechnen ist (siehe Tab. 25).

Tabelle 25: Psychische Beanspruchung in Abhängigkeit von Arbeitsintensität und persönlichem Kontrollspielraum (nach Karasek, 1979, S.288)

		Arbeitsintensität	
		Niedrig	Hoch
Kontrollspielraum	Klein	Passive Arbeit	Schwere Arbeit = hohe psychische Beanspruchung
	Groß	Gemächliche Arbeit	Aktive Arbeit

Es ist davon auszugehen, dass das Ausmaß der psychischen Beanspruchung bei gleicher Arbeitsintensität von den bei der Arbeit gegebenen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen abhängt. Das Anforderungs-Kontroll-Modell legt spezifische Maßnahmen der Organisationsentwicklung nahe. Es geht vorrangig darum, den Handlungsspielraum innerhalb des Tätigkeitsprofils von Beschäftigten zu erweitern, wobei beim Tätigkeitsprofil die Übereinstimmung von Anforderungen und persönlichen Arbeitsvoraussetzungen zu berücksichtigen ist. Als Maßnahmen können „Job-Enrichment“, „Job-Enlargement“ oder auch die Einführung teilautonomer Gruppenarbeit genannt werden (Siegrist, 1999, S.151).

4.3 Ressourcenorientierte Konzepte

Im Rahmen der Gesundheitspsychologie wurden theoretische Ansätze zu Ressourcen entwickelt. Hier beschäftigte man sich weniger mit den Wirkungen von Belastungen, sondern stellte die zentrale Frage, was Personen befähigt, trotz belastender und krankheitsfördernder Arbeits- und Lebensbedingungen gesund zu bleiben. Die Identifizierung von persönlichen, sozialen und organisationalen Ressourcen, Hilfen und Schutzfaktoren für die Verhinderung von Krankheiten bzw. für die Erleichterung ihrer Bewältigung ist Gegenstand der Ressourcenforschung (Udris et al., 1992).

A. Konzept der Salutogenese

Innerhalb der Ressourcenforschung stellt das *Konzept der Salutogenese* (Antonovsky 1979, 1987) den bekanntesten Ansatz dar. Der Autor leitete mit seinem Neologismus Salutogenese (Salus: lat. = Unverletztheit, Heil; Genese: griech. = Entstehung) einen Paradigmenwechsel vom pathogenetischen Gesundheitskonzept hin zu einer positiven Auffassung von Gesundheit als Ressource ein.

Die Ressource Gesundheit wird hier als Schutzfunktion gegenüber endogenen, im Körper angesiedelten und exogenen, aus der Umwelt einwirkenden Belastungen verstanden. Gesundheit kann nach diesem Verständnis mit Widerstandskraft verglichen werden. Zu den Quellen von Widerstandskraft zählen neben psychosozialen Bedingungen (Selbstvertrauen, Rückhalt durch Dritte etc.) sowie genetischer Prädisposition vor allem das individuell ausge-

prägte „Kohärenzerleben“. Darunter versteht Antonovsky „eine globale Orientierung, die ausdrückt, in welchem Umfang jemand ein generalisiertes, überdauerndes, jedoch dynamisches Gefühl des Vertrauens besitzt, dass (1.) die Ereignisse in der eigenen inneren und äußeren Umwelt [...] vorhersehbar und erklärbar [...], (2.) Ressourcen verfügbar [...] und (3.) Anforderungen herausfordernd [...] sind“ (zitiert nach Udris, 1992, S.17f).

Menschen, die im stärkeren Maße eine derartige Sinnhaftigkeit bzw. Kontrollüberzeugung in ihrem Leben verspüren, vermögen mit existenziellen Bedrohungen besser umzugehen, erleben Arbeitsbelastungen abgeschwächt und weisen in stärkerem Maße Merkmale seelischer Gesundheit auf (Richter & Hacker, 1998, S.29). Kohärenzsinn wird allgemein als wirksame Moderatorvariable gewertet, die den Zusammenhang von Belastungen und Gesundheit/Krankheit entscheidend beeinflusst.

Bei dem Salutogenese-Konzept wird von einem mehrdimensionalen (physischen, psychischen und sozialen) Kontinuum zwischen Krankheit und Gesundheit ausgegangen, welches erlaubt, das Befinden einer Person im Hinblick auf verschiedene Gesundheitsaspekte zu bestimmen. Somit wird Krankheit immer im Verhältnis zu den stärkenden Faktoren gesehen, die einen gesunden Zustand bedingen.

Weitere personale Gesundheitsressourcen werden u. a. in den Konzepten zur Resilienz (siehe etwa Kauai-Längsschnittstudie bei Werner, 1999), zum „Hardy Personality Type“ (Kobasa, 1985), zur Selbstwirksamkeit (Bandura, 1977) oder auch zum Optimismus (Scheier & Carver, 1985) bzw. dem Konzept der seelischen Gesundheit (Becker, 1992b) diskutiert.

B. Work-Life-Balance

Im Rahmen des Work-Life-Balance-Modells (WLB, Kastner, 2004) wird der Arbeitsbegriff durch den Tätigkeitsbegriff ersetzt (ebd., S.5ff). Es soll hiermit dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Erwerbsarbeit, wie sie nach den Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses definiert wird, zukünftig nicht allein zum Erhalt der langfristigen Leistungs- bzw. Handlungsfähigkeit beitragen wird. Vielmehr wird es zunehmend darum gehen, ein Aktivitätsniveau aufrechtzuerhalten, das Personen befähigt, in verschiedenen Lebensphasen und bis ins hohe Alter – also auch unabhängig von der Berufstätigkeit – Fähigkeiten zu erhalten, zu trainieren bzw. neue zu erlernen. Tätigkeiten werden hier nach zwei funktionalen Aspekten unterschieden:

- (1) Tätigkeiten zum Zwecke des Gelderwerbs, die den Einsatz von Energie, Zeit und Geld benötigen – auch „investive“ Tätigkeiten genannt und
- (2) Tätigkeiten zum Zwecke des Ertragverbrauchs, d.h. die es erlauben, das Verdiente zu verbrauchen – auch „konsumtive“ Tätigkeiten genannt.

Der Fokus des WLB-Modells liegt in der ganzheitlich-dynamischen Betrachtung des langfristigen Erhalts von Gesundheit. Die wesentlichen theoretischen Elemente des Modells werden im Folgenden erläutert: Das WLB-Modell beschreibt den Balanceprozess zwischen Anforderungen/ Belastungen auf der einen und Ressourcen auf der anderen Seite. Für einen optimalen Balanceprozess spielen funktionale Belastungs- und Beanspruchungsprofile eine wesentliche Rolle. Funktionale Belastungs- und Beanspruchungsprofile wiederum ergeben sich aus dem salutogenen Verhältnis von Anforderungen/ Belastungen zu Ressourcen, insbesondere den ihnen innewohnenden Pufferpotenzialen.

Zwischen Ressourcen und Puffer wird funktional wie folgt unterschieden (ebd., S.39):

⇒ *Ressourcen* werden als Einflussfaktoren gewertet, die gewünschte Aktivitäten bzw. Energien verstärken.

⇒ *Puffer* wiederum dienen dazu, die Wirkung unerwünschter Aktivitäten bzw. Energien zu mildern.

Die Pufferfunktion bezieht sich jedoch nicht nur auf Anforderungen/ Belastungen, sondern auch auf Ressourcen selbst, wenn etwa – wie bei Kastner (2004) am Beispiel der Arbeitslosigkeit dargestellt – im Falle fehlender Anforderungen vorhandene Ressourcen ein Gegenwicht benötigen.

Anders ausgedrückt: Ressourcen können als „Katalysatoren“ betrachtet werden, die eine gesundheits- bzw. wohlbefindenssteigernde Funktion innehaben und Puffer als „Stoßdämpfer“, die beeinträchtigungsmildernd wirken (siehe Abb. 23).

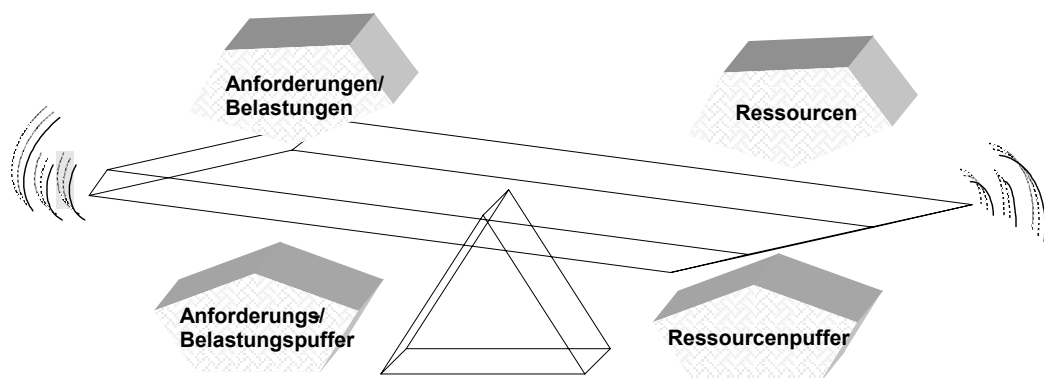


Abbildung 23: Die Wippe als Metapher der WLB (in Anlehnung an Kastner, 2004, S.38)

Neben den in Kap. 4.3 A beschriebenen personalen Faktoren spielen im WLB-Modell auch Kontextfaktoren, die aus dem Arbeits- und Organisationssetting resultieren, eine Rolle. So wird bei jeder der genannten Dimensionen nach personalen, situationalen und organisationalen Faktoren unterschieden (siehe Abb. 24).

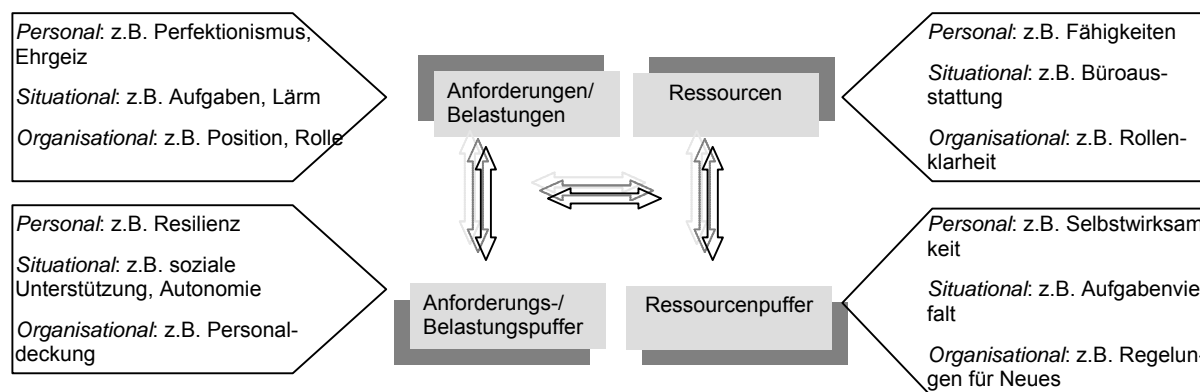


Abbildung 24: Einfluss-Trias: Person, Situation und Organisation (nach Kastner, 2004)

Das komplexe Wechselspiel der Einfluss-Trias „Person, Situation und Organisation“ auf die Anforderungs- und Ressourcendimensionen führt zu Balanceprozessen mit qualitativ unterschiedlichen Auswirkungen. Kastner (2004, S.41f) definiert fünf Balanceprozesse, die – in optimaler Ausprägung vorliegend – als Folge eine gesunde Work-Life-Balance mit sich bringen:

1. *Ausbalancierung an Gewichten:* Anforderungen/ Belastungen sollten Ressourcen gegen über gestellt werden (z. B. Sprachkurs für Auslandseinsatz).
2. *Ausstattung mit Anforderungs-/ Belastungspuffern:* Anforderungen/ Belastungen sollten durch Puffer hinreichend gemildert werden (z. B. Gehörschutz bei Lärm).
3. *Ausstattung mit Ressourcenpuffern:* Ressourcen sollten bei Anforderungs-/ Belastungsarmut durch Puffer hinreichend gemildert werden (z. B. Ehrenamt bei Arbeitslosigkeit).
4. *Ausbalancierung in den Investitionen:* Die Investitionen in Puffer und Ressourcen sollen ausbalanciert werden, um den investiven und konsumtiven Ansprüchen der beiden Quellen gerecht zu werden.
5. *Passung von persönlicher Arbeitsvoraussetzung und Anforderungen:* In quantitativer wie qualitativer Hinsicht sollten persönliche Arbeitsvoraussetzungen mit den Anforderungen ausbalanciert werden (z. B. Passgenauigkeit über Verfahren der Personalselektion, Assessment Center etc.).

Damit unterscheidet sich nach Kastner das WLB-Modell von anderen eher „homöostatisch“ orientierten Konzepten von Gesundheit, wie bei Riman und Udris (1997, S.282) beschrieben, in denen Gesundheit „[...] als ein ständig herzustellendes – also dynamisches – Gleichgewicht innerhalb der Person sowie zwischen der Person und ihrer Umwelt“ verstanden wird. Pathogene Balanceprozesse haben somit in ihren Auswirkungen pathogene Zustandsphänomene zur Folge, die sich zum Beispiel in Unter- wie Überforderung oder auch Burn-Out-Symptomen äußern können.

5. Ableitung des Untersuchungsvorhabens

Arbeitsverhältnisse in Zeiten der Globalisierung weisen in unterschiedlicher Hinsicht veränderte Merkmale auf, die sich im Rahmen teils alter, teils neuer Arbeits- und Organisationsformen wieder finden. Während sich alte Arbeits- und Organisationsformen noch eher durch dauerhafte Arbeitsverhältnisse mit antizipierbaren Aufgabeninhalten und Arbeitsvolumina auszeichnen, sind neue Formen eher durch atypische Arbeitsverhältnisse beschrieben, die in verschiedenen Ausprägungsgraden vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen.

Für beide Formen gleichermaßen scheinen verschärfte Marktbedingungen zu gelten, die sich nach Kastner (2003, S.46f) widerspiegeln in:

- wachsender Komplexität und Dynamik der Arbeitstätigkeiten (Dynaxität),
- erhöhter Veränderungs- und Lernbereitschaft,
- dem Zwang zur Selbstvermarktung sowie den
- gesteigerten Anforderungen auf Kunden- und Arbeitgeberseite bis hin zum Erleben emotionaler Dissonanz (Dormann et al., 2002).

Es ist anzunehmen, dass die verschärften Rahmenbedingungen, in denen Erwerbstätige agieren, eine erhöhte Anpassungsleistung mit Folgen für das psychische Befinden erfordern. Entsprechendes Handeln ist daher nicht kontextfrei zu werten, sondern erfolgt stets in Situationen, die durch Settingeinflüsse sowie Personenvariablen determiniert werden. In diesem Zusammenhang stellt psychische Gesundheit bzw. Wohlbefinden eine plastische Größe dar, die gleichermaßen Voraussetzung und Ergebnis einer kontinuierlichen Auseinandersetzung des Arbeitnehmers mit seinen persönlichen Arbeitsvoraussetzungen und seinem Betriebssetting darstellt. Um hier ein funktionales Belastungs- und Beanspruchungsprofil am Arbeitsplatz zu gewährleisten, wird die Optimierung langfristiger Balanceprozesse (siehe Kastner, 2004) als entscheidende Einflussgröße für eine erfolgreiche Anpassung an veränderte Arbeitswelten gesehen. Die Optimierung von Balanceprozessen wiederum hängt maßgeblich vom Vorhandensein salutgener Anforderungs-Ressourcenkonstellationen ab.

An die theoretischen Grundlagen des WLB-Modells (Kastner, 2004) anknüpfend sollen in der vorliegenden Arbeit die konzeptuellen Zusammenhänge zwischen der Arbeitsumgebung und den darin enthaltenen Anforderungs- und Ressourcenpotenzialen einerseits sowie dem Individuum und seiner psychischen Beanspruchung andererseits berücksichtigt werden. Hierbei werden konzeptionell Pufferelemente für Anforderungen/ Belastungen und Ressourcen gleichermaßen integriert (siehe Abb. 25).

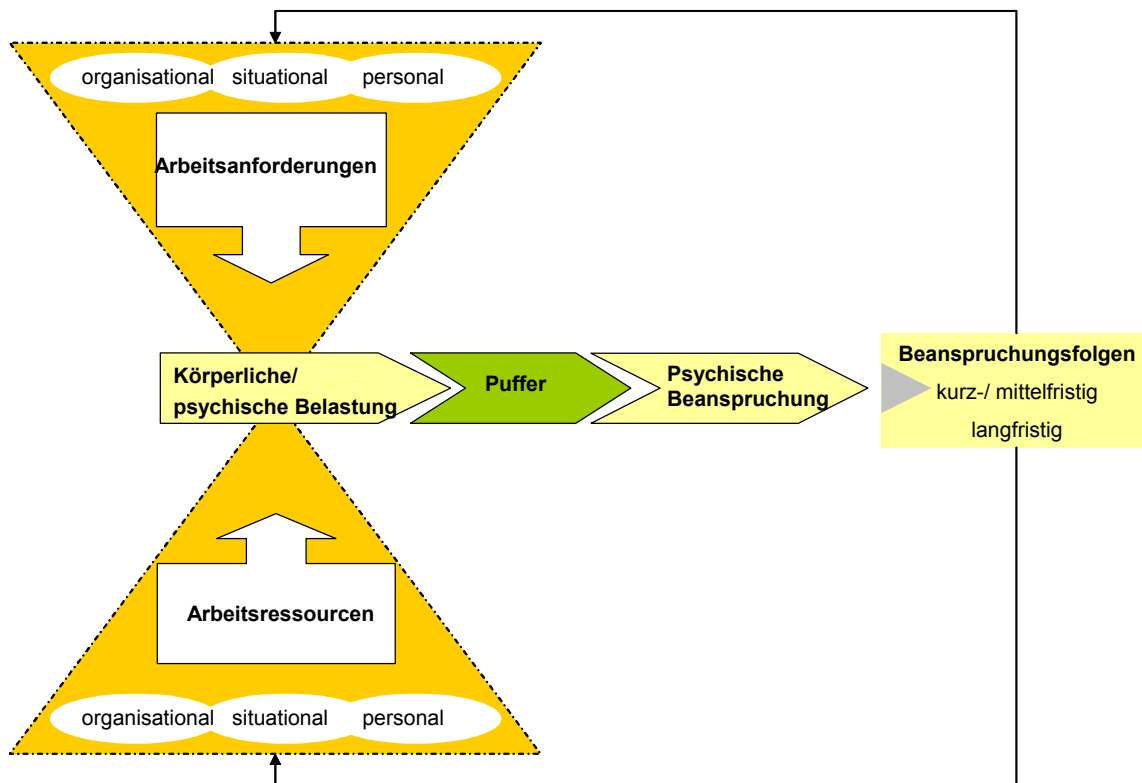


Abbildung 25: Anforderungs-Ressourcenmodell (in Anlehnung an Kastner, 2004)

Es werden in der vorliegenden Arbeit die vier Merkmalsbereiche Anforderungen, Ressourcen, Puffer und Gesundheit im Arbeitskontext betrachtet, die nachfolgend beschrieben werden. Kapitel 7 „Methodisches Vorgehen“ erläutert dann ihre Operationalisierung.

1. Anforderungsdimension

So wie in Laborexperimenten Auswirkungen einzelner Belastungsfaktoren genauer untersucht werden können, finden sich in Felduntersuchungen in der Regel Mehrfachbelastungen (Greif, 1991, S.2), die es zu berücksichtigen gilt. Quellen von Anforderungen können exogener wie endogener Natur sein (vgl. Beanspruchungshandlungsanalyse von Kastner, 1994). Hierbei spielt gemäß transaktionalen Modellen die individuell unterschiedliche Art, Aufträge und Erfüllungs- wie Kontextbedingungen zu interpretieren (Stichwort: Redefinition) eine bedeutsame Rolle (vgl. Rimann & Udris, 1993).

In der vorliegenden Arbeit werden aus der Literatur bekannte bzw. theoretisch bedeutsame Belastungsfaktoren ausgewählt und Kapitel in 7.3.2 spezifiziert.

2. Ressourcendimension

Die Bewältigung von Anforderungs- und Belastungsfaktoren hängt vom Ausprägungsgrad und der Nutzbarmachung externaler wie internaler Ressourcen ab. Zum Ressourcenkomplex

zählen kognitive Überzeugungssysteme des Individuums, die auf die innere Stärke bzw. Widerstandsfähigkeit (z. B. Selbstwirksamkeit) der Person verweisen (vgl. Rimann & Udris, 1997). Tätigkeitsbedingungen wie auch kooperativ-partizipatives Verhalten der sozialen Umwelt stellen weitere Quellen in diesem Kontext dar. In der vorliegenden Arbeit werden Ressourcenindikatoren gewählt, die sich bereits in Projekten wie etwa SALUTE (ital. für Gesundheit) (Rimann & Udris, 1993, 1997) bewährt haben.

3. *Pufferebene*

Puffernde Faktoren können sich dem WLB-Modell (Kastner, 2004) entsprechend sowohl auf Anforderungs- wie Ressourcenfaktoren beziehen. Sie entfalten ihre Wirkung im Anforderungs-/Ressourcen- sowie im Beeinträchtigungszusammenhang dergestalt, dass sie je nach Bezugs-Antezedenten eine gesundheitsfördernde bzw. beeinträchtigungsmildernde Funktion erfüllen. In einer Analyse mit explorativem Charakter untersucht die vorliegende Arbeit, welche der erfassten Ressourcen als Anforderungs- bzw. Ressourcenpuffer dienen.

4. *Psychische Gesundheit*

Psychische Gesundheit wird als langfristige Folge einer funktionalen Work-Life-Balance gesehen. Liegen dem WLB-Modell entsprechend dysfunktionale Balanceprozesse vor, die unterschiedlicher Ursache sein können (z. B. hohe Anforderungen, Ressourcen- bzw. Puffermangel oder psychophysischer „Raubbau“), so ergibt sich eine negative Beanspruchungsfolge, die sich etwa in niedrigen Wohlbefindensausprägungen spiegeln kann. Als mögliche Folgen ressourcenauf- bzw. -abbauender Prozesse betrachtet die vorliegende Arbeit die übergeordnete Dimension „Wohlbefinden“. Wohlbefinden wird als ein Gesamtaspekt von Gesundheit betrachtet. Hierzu werden Einzelindikatoren zu einem Gesamtindex psychischer Gesundheit zusammengefasst. Die dazugehörigen Indikatoren werden in 7.3.2 beschrieben. Innerhalb des dargestellten WLB-Modells ist davon auszugehen, dass sich psychische Gesundheit von Erwerbstätigen insbesondere in Arbeitsverhältnissen mit salutogenen Anforderungs- und Ressourcenprofilen wieder findet bzw. fördern lässt. Psychische Gesundheit kann aber auch unter pathogenen Bedingungen bei vorhandenen Pufferpotenzialen vorhanden sein. Ein salutogenes Anforderungs- und Ressourcenprofil wird hier vor dem Hintergrund der von Kastner (2004) beschriebenen Balanceprozesse (s. o.) verstanden.

In der vorliegenden Untersuchung wurde der Versuch unternommen, ein repräsentatives Inventar von Indikatoren für die Anforderungs- und Ressourcen- sowie Gesundheitsdimension aufzustellen.

6. Hypothesen und Fragestellungen der Untersuchung

Die Arbeit befasst sich mit der zentralen Fragestellung, inwiefern Erwerbstätigkeit unter verschärften marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen spezifische Anforderungs- und Ressourcenprofile mit sich bringt und mit welchen Folgen dabei für das psychische Wohlbefinden zu rechnen ist.

In Anlehnung an das Work-Life-Balance-Modell von Kastner (2004) sollen in der vorliegenden Arbeit die Anforderungs- und Ressourcenprofile verschiedener Berufsgruppen aus dem Dienstleistungsbereich (Pharmaaußendienstmitarbeiter, Berater/ Trainer, Medienschaffende) in Abhängigkeit zu ihrem Angestelltenstatus sowie soziodemografischer Faktoren miteinander verglichen und der Einfluss dieser Parameter auf das Wohlbefinden in den Teilgruppen analysiert werden.

Hypothesenkomplex 1: Wohlbefinden

Anhand einer quantitativen Befragung soll untersucht werden, ob sich die drei Berufsgruppen aus dem Dienstleistungsbereich (Pharmaaußendienstmitarbeiter, Berater/ Trainer und Medienschaffende) bedeutsam in ihren Wohlbefindensmaßen voneinander unterscheiden. Wie lassen sich darüber hinaus Gruppenunterschiede unter Berücksichtigung des Erwerbsstatus (angestellt vs. selbstständig) und soziodemografischer Faktoren erklären? Aufgrund mangelnder bzw. unzureichender Befundlage in diesem Forschungsfeld werden ungerichtete Hypothesen formuliert:

- ⇒ Zwischen den drei Berufsgruppen besteht ein überzufälliger Unterschied in der Ausprägung der Wohlbefindensmaße.
- ⇒ In Abhängigkeit vom Erwerbsstatus besteht ein überzufälliger Unterschied in der Ausprägung der Wohlbefindensmaße.
- ⇒ In Abhängigkeit von soziodemografischen Faktoren besteht ein überzufälliger Unterschied in der Ausprägung der Wohlbefindensmaße.

Hypothesenkomplex 2: Anforderungs- und Ressourcenprofile

Die Untersuchung geht zudem der Frage nach, welche pathogenen bzw. salutogenen Anforderungs- und Ressourcenprofile in den Arbeitsbedingungen der Teilgruppen vorliegen und wie sich hierbei unter Berücksichtigung des Erwerbsstatus (angestellt vs. selbstständig) und soziodemografischer Faktoren Gruppenunterschiede in den Anforderungs- und Ressourcenprofile erklären lassen. Es werden dazu folgende ungerichtete Hypothesen formuliert:

- ⇒ Zwischen den drei Berufsgruppen besteht ein überzufälliger Unterschied im Erleben pathogener bzw. salutogener Anforderungs- und Ressourcenprofile.

- ⇒ In Abhängigkeit von Erwerbsstatus besteht ein überzufälliger Unterschied in der subjektiven Wahrnehmung pathogener bzw. salutogener Anforderungs- und Ressourcenprofile.
- ⇒ In Abhängigkeit von soziodemografischen Faktoren besteht ein überzufälliger Unterschied im Erleben pathogener bzw. salutogener Anforderungs- und Ressourcenprofile.

Hypothesenkomplex 3: Pufferpotenziale

Schließlich soll der Frage nachgegangen werden, ob sich in Abhängigkeit von Berufsgruppe, Erwerbsstatus und soziodemografischen Faktoren Pufferfunktionen in den vorliegenden Anforderungs- und Ressourcenprofilen nachweisen lassen. Die dazugehörige Arbeitshypothese lautet:

- ⇒ In Abhängigkeit von Berufsgruppe, Erwerbsstatus und soziodemografischen Faktoren besteht ein überzufälliger Unterschied in der Wirkung von puffernden Faktoren.

7. Methodisches Vorgehen

Der vorliegende Datensatz wurde im Rahmen des Forschungsprojektes „Neue Selbstständigkeit in Organisationen“ (NestO) erhoben. Es liegt eine weitere Dissertationen in diesem Projekt von Gerlmaier (2003) vor. Diese grenzt sich von vorliegender Arbeit ab durch die ausschließliche Betrachtung von Erwerbstätigen in der IT-Branche mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten (Softwareentwicklung-, -programmierung, -implementierung etc., vgl. ebd., S.180f). Der hier verwendete NestO-Fragebogen (siehe Kap. 7.3ff) wurde gemeinschaftlich in der Projektarbeit entwickelt und kam bei unterschiedlichen Berufsgruppen (IT-Spezialisten bei Gerlmaier vs. Pharmamitarbeiter/ Berater/ Medienschaffende siehe nachfolgend) zum Einsatz. Darüber hinaus bezog sich Gerlmaier (2003) auf das Anforderungs-Ressourcenmodell nach Becker (1992a). Ein weiterer wesentlicher Unterschied liegt in der statistischen Analyse: Gerlmaier (2003) betrachtete einzelne Anforderungs- und Ressourcen-Skalen des NestO-Fragebogens (ebd., S.213) im Gegensatz zur hier vorgenommenen Bildung von Anforderungs- und Ressourcenkomplexen (siehe Kap. Kap. 8.5.2ff). Der Metafaktor Wohlbefinden divergiert in beiden Arbeiten dergestalt, dass hier eine dreistufige Ausprägung vorliegt (siehe Kap. 8.5.2.1) im Gegensatz zu dem zweistufigen Ansatz bei Gerlmaier (2003, S.211f).

7.1 Versuchsplan

Für die vorliegende quantitative Befragung wurde folgendes Versuchsdesign gewählt.

Tabelle 26: Untersuchungsdesign

Erwerbsstatus	Arbeits- und Organisationsform		Berufsgruppe
	<i>Form A</i>	<i>Form B</i>	
<i>Status 1</i>	TN	TN	<i>Gruppe 1</i> <i>Gruppe 2</i> <i>Gruppe 3</i>
<i>Status 2</i>	TN	TN	

Als Berufsgruppen standen Erwerbstätige aus der Pharmabranche, aus dem Beratungs-/ Trainingsbereich sowie dem Medienbereich zur Verfügung. Der Erwerbsstatus unterteilt sich in Angestellte (Status 1) und Freischaffende (Status 2).

Nach Fragebogenrücklauf ergab sich folgende – nach Berufsgruppen und Erwerbsstatus getrennt betrachtete – Zellenbesetzung mit den entsprechenden Randsummen.

Tabelle 27: Verteilung der Stichprobe nach Berufsgruppen

Erwerbsstatus	Arbeits- und Organisationsform		
	<i>Alte Form</i>	<i>Neue Form</i>	
<i>Angestellt</i> $\Sigma = 198$	A Pharmaaußendienst $\Sigma = 142$	B Medienschaffende = 19 Berater/ Trainer = 37 $\Sigma = 56$	<i>Pharmaberater</i> $\Sigma = 142$ <i>Berater/ Trainer</i> $\Sigma = 95$
<i>Selbstständig</i> $\Sigma = 92$	C ÷	D Medienschaffende = 34 Berater/ Trainer = 58 $\Sigma = 92$	<i>Medien- schaffende</i> $\Sigma = 53$
Total = 290	$\Sigma = 142$	$\Sigma = 148$	

Die nicht ausbalancierte Zellbesetzung und das leere Feld C ist eine Folge der erschwerten Umstände, die eine Feldbefragung mit sich bringt. So hat beispielsweise die Erhebung im Pharmaaußendienst von den ersten Unternehmenskontakten bis zu einem zufrieden stellenden Fragebogenrücklauf der Teilnahme von sechs Pharmaunternehmen bedurft und sich über einen Zeitraum von 20 Kalendermonaten erstreckt. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit war es somit nicht mehr möglich, den Arbeitstypus in Zelle A und C im Hinblick auf Berufsgruppen und Erwerbsstatus ausbalanciert zu rekrutieren: Für Zelle A beispielsweise konnten keine angestellten Versicherungsvertreter und für Zelle C keine freischaffenden Pendanten der Versicherungsvertreter und Pharmaaußendienstmitarbeiter gewonnen werden.

Aus diesem Grund ist die Variable „Arbeits- und Organisationsform“ nur von inhaltlich strukturierender Bedeutung und wird in der statistischen Analyse nur zur Beschreibung soziodemografischer Aspekte berücksichtigt (siehe Kap. 8.4.2.1).

7.2 Operationalisierung der Variablen

a) Strukturelle Variablen

Als unabhängige Variable dienen „Berufsgruppe“ (UV1) und „Status der Erwerbstätigkeit“ (UV2).

UV1

Die erste unabhängige Variable ergibt sich aus den befragten Berufsgruppen. Die drei Berufsgruppen „Pharmaaußendienstmitarbeiter“ (N=142), „Berater/ Trainer“ (N=95) und „Medienschaffende“ (N=53) wurden untersucht.

UV2

Die zweite unabhängige Variable bezieht sich auf den Erwerbsstatus der Befragten und beinhaltet zwei Ausprägungen. Die erste Ausprägung bildet den „angestellten Status“ mit einem N=198 Personen, die zweite den „selbstständigen Status“ mit N=92 Personen.

b) Inhaltliche Variablen: Anforderungen/ Ressourcen

UV3

Die dritte unabhängige Variable bezieht sich auf die Anforderungsdimension wie in Kapitel 7.3.2 A beschrieben und wird nach personalen (3 Skalen) sowie situationalen/ organisationalen (7 Skalen) Gesichtspunkten getrennt (siehe Tab. 30).

UV4

Die vierte unabhängige Variable bezieht sich auf die Ressourcendimension wie in Kapitel 7.3.2 B beschrieben und wird auch hier nach personalen (1 Skala) sowie situationalen/ organisationalen (9 Skalen) Gesichtspunkten getrennt (siehe Tab. 30).

c) Abhängige Variable

Als abhängige Variable dienen die vier Wohlbefindens-Skalen des NestO-Fragebogens, der im Folgenden erläutert wird. Zusätzlich dienen die Anforderungs- und Ressourcenskalen als abhängige Variable bei der Testung von Unterschieden in Abhängigkeit von Berufsgruppe, Erwerbsstatus sowie soziodemografischer Faktoren.

7.3 Operationalisierung des WLB-Modells

7.3.1 Material: Fragebogen

Um psychologische Befindlichkeiten in Abhängigkeit zu den strukturellen wie inhaltlichen unabhängigen Variablen zu messen, wurde im Rahmen des NestO-Verbundprojektes ein standardisierter „Fragebogen zur Einschätzung der Arbeitsplatzsituation durch den Arbeitnehmer“ eingesetzt (siehe Anhang 1). Die Grundlage bildeten theoretische Überlegungen zu einer Anforderungs-Ressourcen-Analyse, die sich auf das WLB-Modell (Kastner, 2004) stützen. Die gewählte Fragebogenmethode stellt einen personenbezogenen Ansatz der Arbeitsplatzanalyse dar, womit nicht die individuumsunabhängigen Merkmale, sondern die subjektive Art, Aufträge und andere Erfüllungs- wie Kontextbedingungen zu interpretieren, erfasst wird (siehe Udris & Rimann, 1993, S.21)

Der NestO-Fragebogen besteht zunächst aus zwei Bausteinen: Im ersten Teil werden neben den wichtigsten soziodemografischen Daten auch Fragen zu den arbeitsrelevanten und organisatorischen Rahmenbedingungen gestellt, in denen die Befragten tätig sind. Dementsprechend wurden die Fragen in diesem ersten Teil den charakteristischen Arbeitsbedingungen für angestellte und selbstständige Arbeitnehmer angepasst. Der zweite Teil besteht

ausschließlich aus psychometrischen Skalen, die sich in den Versionen für Angestellte und Freiberufler nicht unterscheiden. Vor Fertigstellung der endgültigen Version wurde eine vorläufige Version des Fragebogens mit Hilfe von 12 Erwerbstätigen aus verschiedenen Dienstleistungsbranchen auf seine Verständlichkeit überprüft (Prä-Test). Anmerkungen und Kritikpunkte an der vorläufigen Fragebogenversion von Seiten der Testpersonen dienten als Grundlage für die Überarbeitung von Items (Skalen).

7.3.2 Inhalt des Fragebogens

Der Fragebogen umfasst in seiner Ursprungsform insgesamt 24 Skalen, die den jeweiligen Anforderungs- und Ressourcendimensionen sowie der Wohlbefindensebene zuzuordnen sind. Durch welche Skalen die Metadimensionen im Einzelnen repräsentiert sind, wird im Folgenden erläutert. Genauere Quellenangaben zu den Skalen finden sich in der Übersichtstabelle 29.

A) Anforderungsdimension

Zu den *personalen, organisationalen* und *situationalen Anforderungen* zählen neben Faktoren, die sich aus den Zielen, Bedürfnissen und Wertvorstellungen einer Person ergeben, auch Kontextbedingungen und Erwartungen seitens der sozialen Umwelt, die mit den von der Person übernommenen Aufgaben und Rollenverpflichtungen verknüpft sind.

Dazu wurden folgende zehn Indikatoren gewählt:

1. Entgrenzungserfordernisse
2. Selbstregulationsanforderungen
3. Verantwortlichkeit
4. Quantitative Überforderung
5. Qualitative Überforderung
6. Emotionale Belastung durch Kundenkontakte
7. Lernanforderungen
8. Leistungsmotivation
9. Planungsambitionen
10. Ungeduld

B) Ressourcendimension

Ressourcen werden anhand situativer, organisationaler wie auch sozialer Indikatoren wiedergegeben, die im Kontext des Arbeitslebens eine Rolle spielen. Zu den personalen Einflussgrößen zählen u. a. Faktoren, die als situationsübergreifende Persönlichkeitsmerkmale gelten. Insgesamt wurden in diesem Kontext folgende zehn Skalen benutzt:

1. Ökonomische Sicherheit

2. Planungsmöglichkeiten
3. Soziale Ressourcen
4. Ganzheitlichkeit der Arbeit
5. Transparenz der Arbeit
6. Qualifikationsmöglichkeiten
7. Rückmeldung bei der Arbeit
8. Autonomie: Handlungsspielraum
9. Autonomie: Zeitspielraum
10. Selbstwirksamkeit

C) *Wohlbefindensebene*

Für das *psychische Wohlbefinden* (AV) wurden die folgenden vier Skalen eingesetzt:

1. Erholungsunfähigkeit
2. Zukunftsängste
3. Work-Life-Balance
4. Arbeitszufriedenheit

Die Work-Life-Balance Skala ist vom WLB-Modell zu unterscheiden. Mit der Skala soll die Möglichkeit erfasst werden, inwieweit eine Koordinierung individueller wie beruflicher Belange möglich ist.

Anhand der vier Skalen soll eine übergeordnete Gesundheitsdimension repräsentiert werden, die indirekt die psychomentalen Balancen bzw. Disbalancen aufgrund pathogener bzw. salutogener Anforderungs- und Ressourcenkonstellationen ermittelt.

7.3.3 Skalen und Itemzuordnung

Die Skalen, die zur Operationalisierung des WLB-Modells herangezogen wurden, sind teilweise etablierten Skalen entlehnt bzw. als Neukonzeptionen im Rahmen des Forschungsverbundes NestO entwickelt worden (siehe Quellenspalte Tab. 29). Die Skalen liegen in vier- bzw. fünfstufiger Skalierungen vor (siehe Tab. 28).

Tabelle 28: Skalierungen des NestO-Fragebogens

Anforderungsdimension	Skalierung	Niedrigster Wert	Höchster Wert
Entgrenzung	1-5	1= fast nie/ trifft überhaupt nicht zu	5= fast immer/ trifft völlig zu
Selbstregulationsanforderung			
Verantwortlichkeit			
Quantitative Überforderung			
Qualitative Überforderung			
Emotionale Belastung			
Lernanforderungen			
Leistungsmotivation	1-4	1=Ich lehne das stark ab	4= Ich stimme dem stark zu
Planungsambitionen			
Ungeduld			
Ressourcendimension			
Ökonomische Sicherheit	1-5	1= fast nie/ trifft überhaupt nicht zu	5= fast immer/ trifft völlig zu
Planungsmöglichkeiten			
Soziale Ressourcen			
Ganzheitlichkeit der Arbeit			
Transparenz der Arbeit			
Qualifikationsmöglichkeiten			
Rückmeldung			
Handlungsspielraum	1-4	1=Ich lehne das stark ab	4= Ich stimme dem stark zu
Zeitspielraum			
Selbstwirksamkeit			
Wohlbefindensmaße			
Erholungsunfähigkeit	1-4	1=Ich lehne das stark ab	4= Ich stimme dem stark zu
Zukunftsängste	1-4	1= selten	4= sehr häufig
Work-Life-Balance	1-5	1= fast nie/ trifft überhaupt nicht zu	5= fast immer/ trifft völlig zu
Arbeitszufriedenheit	1-5	1= sehr unzufrieden	5= sehr zufrieden

In der folgenden Tabelle 29 werden die verwendeten Skalen mit der ursprünglichen Itemzuordnung inhaltlich wiedergegeben. In der ersten Tabellenspalte sind die *Skalenbereiche* wie folgt markiert:

- A = Skalen zur Anforderungsdimension
- B = Skalen zur Ressourcendimension
- C = Wohlbefinden

Die in Tabelle 29 angegebenen Items und ihre Bezifferung sind analog zur Nummerierung im Fragebogen zu verstehen. Umzukodierende Items werden mit einem hochgestellten R versehen.

Tabelle 29: Beschreibung der Skalen sowie Itemzuordnung

Skalenbereich A	Skalenbezeichnung	Beschreibung	Quelle	Item
	Entgrenzung	Ermittelt das Ausmaß, in dem der Beschäftigte personelle bzw. zeitliche Ressourcen auch außerhalb des Arbeitskontextes zur Verfügung stellen muss.	<i>Neukonzeption</i>	26, 28, 30, 38
	Selbstregulationsanforderungen	Erfasst, inwieweit es bei der Arbeit notwendig ist, Aufgaben selbstständig zu planen, zu organisieren, umzusetzen und sich in neue Dinge einzuarbeiten sowie eigenständige Entscheidungen zu treffen.	<i>Neukonzeption</i>	31, 32, 33, 34
	Verantwortlichkeit	Ermittelt den Gegenstand der Verantwortung (Produkte, Prozesse, Personen) über das Ausmaß, inwieweit der Arbeitende für Aspekte seiner Handlung Rechenschaft schuldig ist.	<i>Neukonzeption</i> in Anlehnung an die Skala Verantwortungsabschätzung des <i>TBS-GA</i> (Rudolph, Schönfelder & Hacker, 1987)	27, 36a-f
	Quantitative Überforderung	Erfassung der Arbeitsbelastung durch das Arbeitsvolumen und die daraus resultierende wahrgenommene Beanspruchung.	SAA (Udris & Alioth, 1980)	63, 72, 74, 81
	Qualitative Überforderung	Erfassung der Arbeitsbelastung durch den Schwierigkeitsgrad der zu erledigenden Aufgaben und die daraus resultierende wahrgenommene Beanspruchung.	SAA (Udris & Alioth, 1980)	70, 76, 78,
	Emotionale Belastung	Ermittlung der emotionalen Anforderungen durch Kundenkontakte. Im Umgang mit Kunden Gefühle zeigen zu müssen, die man eigentlich nicht hat bzw. Emotionen wie z. B. Ärger unterdrücken zu müssen.	<i>Neukonzeption</i> in Anlehnung an die Skala Emotionsarbeit des <i>ISTA</i> (Semmer, Zapf & Dunckel, 1999)	39, 40, 41
	Lern- und Denkanforderungen	Beschreibt die Anforderung, sich ständig in neue Dinge einzuarbeiten und dazuzulernen sowie den Einsatz komplexer Fähigkeiten.	<i>Neukonzeption</i>	25, 35
	Exzessive Planungsambitionen	Erfasst das Ausmaß der Planungstendenzen bedingt durch ein Kontrollbedürfnis in allen Lebensbereichen. Hierbei handelt es sich um eine pathogene Form der sonst als persönlichkeitsförderlich einzuschätzenden Planungsorientierung.	<i>FABA</i> (Richter, Rudolf & Schmidt, 1996)	99j, 99k, 99l, 99m, 99n
	Ungeduld	Die Items dieser Skala reflektieren emotionale Unbeherrschtheit und überstürztes, hektisches Verhalten, sobald Barrieren bei der Handlungsausführung erlebt werden. Dieser Steuerungsverlust geht mit Übererregtheit einher.	<i>FABA</i> (Richter, Rudolf & Schmidt, 1996)	99a-e
	Zukunftsbezogene Leistungsmotivation	Repräsentiert die Aspekte der Zukunftsbezogenheit, des allgemeinen Ehrgeizes und des beharrlichen Bemühens (Persistenz) und der Ausdauer.	<i>Fragebogen zur Erfassung des Leistungsmotivs</i> (Modick, 1977)	90, 91, 93

Tabelle 29: Beschreibung der Skalen sowie Itemzuordnung (Fortsetzung)

B	Skalenbezeichnung	Beschreibung	Quelle	Item
	Ökonomische Sicherheit	Beschreibt die Einschätzung der Sicherheit, sowohl zukünftig wie auch derzeit genügend finanzielle Mittel zur Verfügung zu haben.	<i>Neukonzeption</i>	62, 67, 65 ^R
	Planungs-Möglichkeiten	Gibt das Ausmaß der mittel- und langfristigen Planungsmöglichkeit im Arbeitskontext wieder.	<i>Neukonzeption</i>	47, 48, 50, 54 ^R , 52 ^R , 58 ^R , 43 ^R
	Soziale Ressource: Soziale Unterstützung, Soziales Klima	Ausmaß, inwiefern verschiedene Unterstützungsträger aktiv zur Aus-führung der Arbeit behilflich sind bzw. von diesen emotionale Unter-stützung bei beruflichen und privaten Problemen erfährt und inwie-weit ein eher kollegiales oder kompetitives Arbeitsklima herrscht.	<i>ISTA</i> (Semmer, Zapf & Dunckel, 1999); Fragebogen <i>Arbeit und Gesundheit</i> (Rimann & Udris, 1993)	97a-d, 98a-d 66 ^R , 68 ^R
	Ganzheitlichkeit	Erfasst, inwiefern bei der Arbeit eine Aufgabe vollständig erledigt werden kann, im Sinne der Bearbeitung einer Aufgabe vom Beginn bis zum Ende und mit erkennbarem Ergebnis.	Fragebogen <i>Arbeit und Gesundheit</i> (Rimann & Udris, 1993)	45, 46
	Transparenz	Inwiefern werden Arbeitsaufträge als eindeutig erlebt und das Ar-beitsergebnis im Gesamtzusammenhang der Arbeitsaufgabe wahr-genommen.	Fragebogen <i>Arbeit und Gesundheit</i> (Rimann & Udris, 1993)	51, 53
	Lern-/ Qualifikations-möglichkeiten	Dient der Erfassung der Möglichkeit zur Kompetenzentwicklung bei der Arbeit.	Fragebogen <i>Arbeit und Gesundheit</i> (Rimann & Udris, 1993)	69, 71 ^R , 75 ^R
	Rückmeldung	Ausmaß inwiefern eine Person durch Dritte bzw. durch den Tätig-keitsverlauf Feedback über die geleistete Arbeit erhält.	<i>Neukonzeption</i> in Anlehnung an den Fragebogen <i>Arbeit und Gesundheit</i> (Rimann & Udris, 1993)	56, 57, 59 ^R , 61 ^R
	Handlungsspielraum	Es wird das Ausmaß der Entscheidungsfreiheit bei der Wahl von Arbeitsmitteln und -wegen ermittelt.	<i>Neukonzeption</i> , da existierende Skalen i. d. R. nur einen begrenzten Spielraum innerhalb der Arbeit erfassen	86a-c
	Zeitspielraum	Es wird das Ausmaß der zeitlichen Freiheitsgrade bemessen.	<i>Neukonzeption</i> , da existierende Skalen i. d. R. nur einen begrenzten Spielraum innerhalb der Arbeit erfassen	79, 83, 84
	Selbstwirksamkeits-erwartung	Erfasst das Ausmaß der Überzeugung subjektiver Kontrollierbarkeit bzw. Kompetenzerwartungen in situationsspezifischen Kontexten.	Skala zur <i>generalisierten Kompetenz-erwartung</i> (Jerusalem & Schwarzer, 1986)	99i, 99o, 99q, 99r, 99t, 99z, 99ä, 99ö, 99ü, 99ß
C	Skalenbezeichnung	Beschreibung	Quelle	Item
	Erholungsunfähigkeit	Erfasst die mit starkem und im unmittelbaren Arbeitsbezug erlebte Erholungseinschränkungen.	<i>FABA</i> (Richter, Rudolf & Schmidt, 1996)	99h, 99p, 99s, 99w, 99x, 99y,
	Zukunftsängste	Ausmaß der Befürchtung einer Person, dass es zukünftig zu einer Verschlechterung personaler Ressourcen sowie einem Verlust situa-tionaler und sozialer Ressourcen kommt.	Fragebogen <i>Arbeit und Gesundheit</i> (Rimann & Udris, 1993)	95a-e
	Work-Life-Balance	Ermittelt, inwiefern eine Balance zwischen Erholung und Aktivierung sowie zwischen Privat- und Arbeitsleben hergestellt werden kann.	<i>Neukonzeption</i>	87, 88, 89
	Arbeitszufriedenheit	Ermittelt den Grad der Zufriedenheit anhand verschiedener Arbeits-aspekte.	In Anlehnung an die Skala des <i>Job Diagnostic Survey</i> (Schmidt et al., 1985).	100a-l

Die einbezogenen Merkmalsbereiche und die Zuordnung dieser Bereiche als unabhängige, puffernde und abhängige Variablen ist in Tabelle 30 dargestellt. Ihre Ordnungsfunktion kommt bei den weiterführenden Auswertungen im Ergebnisteil zum Tragen.

Tabelle 30: Übersicht über die erfassten Merkmalsbereiche

		Dimensionen	
		Unabhängige Variablen	
<i>Berufsgruppe</i>	1. Pharma 2. Berater/ Trainer 3. Medienschaffende		
<i>Erwerbsstatus</i>	1. Angestellt 2. Selbstständig		
Anforderungsdimension			
<i>personal</i>	1. Planungsambitionen 2. Ungeduld 3. Leistungsmotivation		
<i>organisational, situational</i>	4. Entgrenzung 5. Selbstregulationsanforderung 6. Verantwortlichkeit 7. Quantitative Überforderung 8. Qualitative Überforderung 9. Emotionale Belastung 10. Lernanforderungen		
Ressourcendimension			
<i>personal</i>	11. Selbstwirksamkeit		
<i>organisational, situational</i>	12. Ökonomische Sicherheit 13. Planungsmöglichkeiten 14. Soziale Ressource 15. Ganzheitlichkeit der Arbeit 16. Transparenz der Arbeit 17. Qualifikationsmöglichkeiten 18. Rückmeldung 19. Autonomie: Handlungsspielraum 20. Autonomie: Zeitspielraum		
Abhängige Variablen			
		<i>Einzelindikatoren</i>	21. Erholungsunfähigkeit 22. Work-Life-Balance 23. Zukunftsängste 24. Arbeitszufriedenheit

7.4 Stichprobenbeschreibung

7.4.1 Beschreibung anhand der Tätigkeitsschwerpunkte

A) Pharmamitarbeiter

Bei den Pharmamitarbeitern (N=142) handelt es sich ausschließlich um angestellte Mitarbeiter im Außendienst. Das Einsatzgebiet der Außendienstmitarbeiter sind Arztpraxen, Kliniken und Apotheken zum Vertrieb verschreibungspflichtiger und verschreibungsfreier Arzneimittel.

Im Falle der Arztpraxen und Kliniken wird versucht, die Verschreibungsrate der Unternehmensprodukte und im Falle der Apotheken den so genannten Durchverkauf der hauseigenen Produkte zu erhöhen. Die verschiedenen Kundengruppen werden von unterschiedlich ausgebildeten Außendienstmitarbeitern betreut. Der „ethische Außendienst“ (Ärzte, Kliniken) wird in der Regel von Pharmareferenten, der „OTC-Bereich“ („Over the counter“, Apotheken) von kaufmännischen Außendienstmitarbeitern abgedeckt. Von außen betrachtet stehen in dieser Berufsgruppe weitgehend homogene familiäre Lebenssituationen ebenfalls weitgehend homogenen beruflichen Bedingungen und Aufgaben gegenüber.

B) Berater/ Trainer

Im Bereich von Beratung/ Training (N=95) arbeiten die Befragten sowohl im angestellten als auch im freiberuflichen Status. Das vorliegende Tätigkeitsspektrum in diesem Bereich weist mehrere Schwerpunkte auf. Der Trainingsbereich (N=37) umfasst neben Coaching und Supervision auch Dozenten- und Schulungstätigkeiten. Der zweite große Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der kaufmännischen Beratung (N=31). Darunter werden geschäftsführende und operative Tätigkeiten in der Kundenberatungen (Einzelhandel, Finanz- und Vermögenswesen) gezählt. Beratende Tätigkeiten mit einem Technik- bzw. Forschungsschwerpunkt liegen bei 17 Personen vor. 10 Personen sind im Bereich der Unternehmensberatung mit Fragen der Organisations- und Personalentwicklung oder auch des Outplacements beschäftigt. In dieser Erwerbsgruppe stehen zunehmend heterogene familiäre Lebenssituationen weitgehend heterogenen beruflichen Bedingungen und Aufgaben gegenüber.

C) Medienschaffende

Die Stichprobe der Medienschaffenden (N=53) arbeitet in verschiedenen Medienberufen sowohl als Selbstständige als auch als Angestellte. Unter den Medienmitarbeitern nimmt die „schreibende Zunft“ mit 28 Personen die Spitzenstellung ein. Der Tätigkeitsbereich umspannt hier den klassischen Journalismus im Zeitungs- und Zeitschriftenbereich, Redakteurs- und Lektorarbeiten im Verlagswesen sowie Übersetzungsarbeiten im Buch- und Zeitschriftenverlagswesen. Dem kreativ-gestalterischen Medienbereich sind 21 Personen zuzuordnen. Hierbei liegen die Schwerpunkte neben Grafikdesign im Printwesen auch im Bereich Fotografie, Kunst und Regie. Drei Personen sind im kaufmännischen Bereich der Medienbranche beschäftigt. In dieser Berufsgruppe stehen eindeutig heterogene familiäre Lebenssituationen ebenfalls heterogenen beruflichen Bedingungen und Aufgaben gegenüber: Vom aktuellen Tagesjournalismus bis zum Schreiben auf Jahre angelegter Drehbücher, von sehr kurzfristigen Aufträgen bis hin zu lange im Voraus feststehenden Moderationen. Die Bezeichnung „Medienschaffende“ soll hier als Sammelkategorie für ganz unterschiedliche Arbeitsverhält-

nisse dienen, die in der Spannbreite zwischen privilegierten festen freien Mitarbeitern und Selbstständigen bis zu weitgehend unabgesicherten „Tagelöhnern“ liegen.

7.4.2 Beschreibung anhand soziodemografischer Parameter

Für die Auswertung der Fragebogenerhebung sind Daten von 290 Teilnehmenden berücksichtigt worden. In der vorliegenden Arbeit wurden folgende soziodemografischen Parameter erhoben:

- a. Alter
- b. Geschlecht
- c. Familienstand
- d. Anzahl der Kinder
- e. Bildungsstand
- f. Berufsausbildung

Zu a) Alter

Die Altersverteilung weist in der Gesamtpopulation eine Spanne von 21 Jahren als niedrigstem Alterswert und 63 als höchstem Alterswert auf. Es kann von einer Normalverteilung des Alters in der Gesamtpopulation ausgegangen werden. Das Durchschnittsalter der Gesamtpopulation beträgt 41,07 ($s=9,51$) Jahre. Altersangaben in den Teilgruppen weisen mit Ausnahme der Medienschaffenden (im Mittel: 36 Jahre) einen vergleichbaren Durchschnittswert zum Gesamtmittelwert auf (siehe Überblickstabelle 32).

Tabelle 31: Altersgruppen (N=289)

Altersgruppen	Häufigkeiten (%)
Bis 30 Jahre	41 (14,2%)
31 bis einschließlich 40 Jahre	110 (38,1%)
41 bis einschließlich 50 Jahre	81 (28%)
Über 51	57 (19,7%)
Gesamt	289 (100%)

Zu b) Geschlecht

Unter den Befragten befinden sich 94 Frauen (32,4%) und 196 Männer (67,6%), was ein Geschlechterverhältnis von etwa Zweidrittel zu einem Drittel zugunsten der Männer ergibt.

Zu c) Familienstand

Unter den Befragten ist der Großteil (78%) in fester Partnerschaft bzw. verheiratet.

Zu d) Anzahl der Kinder

69% der befragten Männer und 21% der Frauen geben Kinder an. Die Kinderzahl variiert von einem Kind bis maximal fünf Kinder.

Zu e) Bildungsabschluss

Einen akademischen Abschluss (Fachakademie/ Fach- und Hochschule) geben 147 der Befragten (51,2%) an. 138 Personen (40,1%) geben einen qualifizierenden Schulabschluss (Haupt- und Realschule, Abitur) an.

Einen Überblick über alle soziodemografischen Parameter in der Gesamtpopulation nach Geschlechtern getrennt findet sich in Tabelle 32.

Tabelle 32: Soziodemografische Daten in absoluten Zahlen (prozentuale Angaben in Klammern)

N wie in Klammern angegeben bzw. <i>Abweichungen in Zellen markiert</i>		Über alle (N=290)
Durchschnittsalter in Jahren		41,1 (N=289)
Geschlecht	Frauen	94 (32,4%)
	Männer	196 (67,6%)
Familienstand	Ohne Partner/-in	60 (20,8%)
	Mit Partner/-in	226 (78,2%) (N=289)
Kinder	Frauen	19 (20,7%) (N=92)
	Männer	134 (68,7%) (N=195)
Bildungsstand	Ohne Schulabschluss	2 (0,7%)
	Hauptschule	24 (8,4%)
	Realschule	64 (22,3%)
	(Fach-)Abitur	50 (17,4%)
	Fachakademie/ Fachhochschule	62 (21,6%)
	Hochschule	85 (29,6%) (N=287)

Weiterführende Beschreibungen der soziodemografischen Parameter finden sich im deskriptiven Ergebnisteil unter Punkt 8.4.

7.4.3 Zusammenfassend: Verteilung der Stichprobe anhand struktureller Merkmale

Die nachfolgende Grafik zur Beschreibung der Stichprobenverteilung gibt einen Überblick anhand struktureller Merkmale in Form von Berufsgruppe, Erwerbsstatus (fester vs. freier Mitarbeiter) und Arbeits- und Organisationsform.

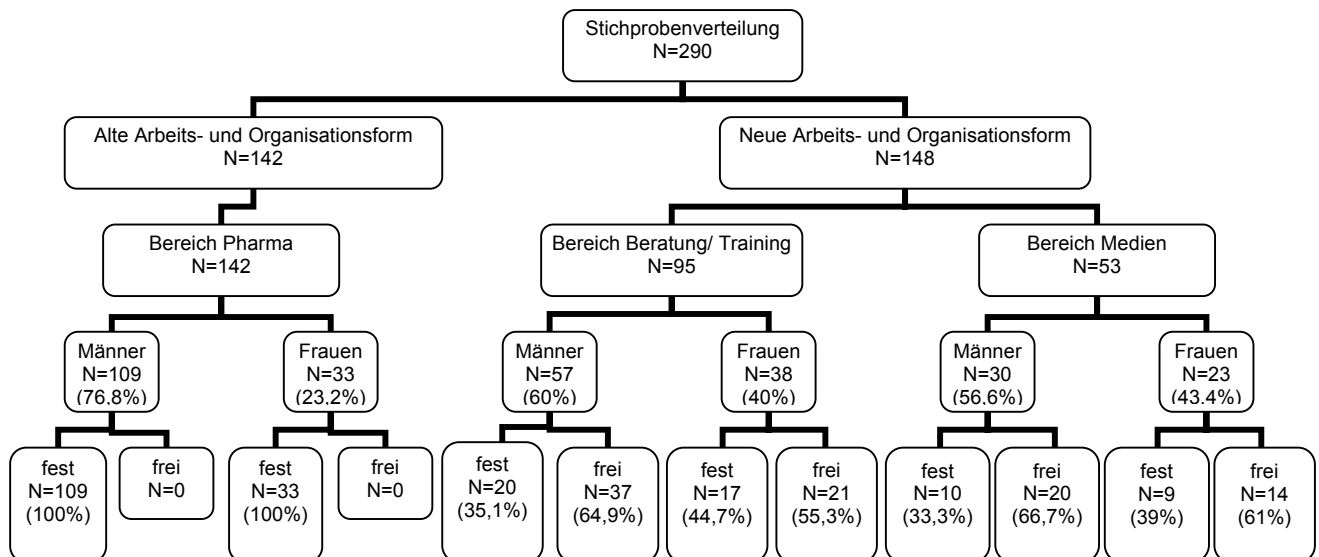


Abbildung 26: Organigramm der Stichprobenverteilung

7.5 Untersuchungsphasen und -durchführung

Der Befragungszeitraum begann im Januar 2001 und endete im August 2002. Die Stichprobe wurde in diesem Zeitraum über bereits vorhandene Unternehmenskontakte bzw. über eine Neuakquisition von Unternehmen bzw. Einzelpersonen rekrutiert.

Bei Unternehmenskontakten wurde zunächst auf Führungsebene das Verbundvorhaben NestO (Neue Selbstständigkeit in Organisationen) vorgestellt. In einem Fall wurde zwecks Akquirierung eine Präsentation zum Forschungsvorhaben gegeben.

Nach Unternehmenszusage, an der Studie teilnehmen zu wollen, wurde der Leitungsebene die gewünschte Fragebogenanzahl zur Weiterleitung an die Mitarbeiter verschickt. Neben dem Fragebogen wurde ein spezielles Anschreiben beigelegt, um die Mitarbeiter persönlich anzusprechen. Beigefügt war ebenfalls ein frankierter Rückumschlag, um den Rücklauf zu steigern. Bei Kontakten zu angestellten bzw. freischaffenden Einzelpersonen wurde das Prozedere direkt mit der Person abgestimmt.

Im Pharmabereich wurden 30 Pharmafirmen kontaktiert, wovon sechs Unternehmen Interesse bekundeten und an der Befragung teilnahmen. Über die sechs Unternehmen ist ein Fragebogenrücklauf von 142 zu verzeichnen gewesen.

Angestellte Personen aus dem Beratungs- und Trainingsbereich wurden aus neun Unternehmen befragt. Freischaffende Berater/ Trainer wurden sowohl über das Internet recherchiert als auch über persönliche Kontakte und Empfehlungen angesprochen. Über den gesamten Beratungs- und Trainingsbereich ist ein Rücklauf von 95 Fragebogen zu verzeichnen.

Die angestellten Medienschaffenden kamen aus sechs Firmen, die um ihre Mitwirkung an der Befragung gebeten wurden. Die freischaffenden Teilnehmer wurden zum einen aus Freelancer-Internetbörsen zufällig ausgewählt bzw. über persönliche Kontakte rekrutiert. Insgesamt ist hier ein Fragebogenrücklauf von 53 zu verzeichnen.

7.6 Auswertungsmethoden

Alle Auswertungen wurden mit dem Rechenprogramm SPSS 12. durchgeführt (siehe Bühl & Zöfel, 2005).

a) Gütekriterien

Zur Bestimmung der Gütekriterien des Fragebogens wurden neben Reliabilitäts- und Trennschärfekoeffizienten auch die differenzielle und die Re-Test-Reliabilität ermittelt. Darüber hinaus erfolgte eine Bestimmung der inhaltlichen Validität.

b) Univariate Deskription

Es wurden Häufigkeitstabellen erstellt und Prozentwerte ermittelt.

c) Zusammenhangsmaße

Zur Bestimmung von Zusammenhängen zwischen zwei Variablen wurden bivariate Korrelationen und Chi-Quadrat-Testungen (Kreuztabellen) durchgeführt. Zur Drittvariablenkontrolle dienten partielle Korrelationen.

d) Unterschiedshypothesen

Zu Gruppen- und Bedingungsvergleichen wurden je nach Skalenniveau und Vorliegen einer Normalverteilung parametrische Testungen (T-Test-Statistik, einfaktorielle Varianzanalysen) sowie nicht-parametrische Testungen (Mann-Whitney-U-Test, Kruskal-Wallis-Test) durchgeführt. Zur Bestimmung, welche Variablen bzw. Variablenkombinationen einen Einfluss auf die abhängige Variable ausüben, wurden Kovarianzanalysen berechnet.

e) Datenreduktionsverfahren

Mittels Faktorenanalyse (Hauptkomponentenmethode) wurde eine die Variablen klassifizierende Datenreduktion vorgenommen.

Abschließend wird festgehalten, dass trotz erwähnter Beschränkungen im Versuchsdesign der Geltungsbereich der vorliegenden Arbeit als hinreichend angenommen wird, um zuver-

lässige und valide Aussagen über Zusammenhänge von Anforderungs- und Ressourcenprofilen am Arbeitsplatz und deren langfristige Folgen für das Wohlbefinden der vorliegenden Population zu treffen bzw. Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zu ziehen.

8. Ergebnisse

8.1 Gütekriterien des Erhebungsinstruments

Es gilt zunächst zu prüfen, ob die für die Beschreibung der postulierten Metadimensionen des Fragebogens (personale/ situationale/ organisationale Anforderungen und Ressourcen sowie Wohlbefinden) verwendeten Skalen ausreichende Gütekriterien erfüllen. Hierzu diente folgendes statistische Vorgehen:

a) *Überprüfung und Modifikation der Rohdatenmatrix*

In einem ersten Schritt wurde die Rohdatenmatrix auf fehlerhafte Eingabe und missing values überprüft. Danach wurden solche Items ausgeschlossen, die im Hinblick auf die statistische Auswertung keine ausreichende Varianz aufwiesen. Um eine sinngleiche Codierung aller Items pro Skala zu erzielen, wurden die entsprechenden Items so umgepolt, dass für weiterführende Berechnungen alle Codes von links (niedrigster Wert) nach rechts (höchster Wert) zunehmen. Das heißt, je höher der Skalenwert, umso ausgeprägter liegt das betrachtete Merkmal vor. Darüber hinaus wurden stetige Variablen (z. B. Alter) durch Gruppierung der Werte in diskrete Variablen umgewandelt, so dass diese mit anderen diskreten Variablen kreuztabuliert werden konnten.

b) *Bestimmung der internen Konsistenz*

Anhand der nun vorliegenden Rohdatenmatrix wurden die Skalen auf ihre interne Konsistenz mittels Cronbachs Alpha- sowie Trennschärfestimmung geprüft (siehe Kap. 8.2.1).

d) *Skalenbildung*

Variablen mit ausreichender interner Konsistenz wurden durch additive Verknüpfung und anschließender Mittelwertbildung zu einem Skalenwert pro Person zusammengefasst.

c) *Überprüfung der differentiellen Reliabilität*

Anhand einer Vergleichsstichprobe aus dem IT-Bereich (N=268) wurde die Stabilität der Skalen sichergestellt (siehe Kap. 8.2.2).

d) *Bestimmung der Re-Test-Reliabilität*

Mittels Re-Testanalyse wurde der Fragebogen auf seine zeitliche Stabilität hin überprüft (siehe Kap. 8.2.3).

e) *Ermittlung der inhaltlichen Validität*

Zur Prüfung der inhaltlichen Validität des Fragebogens erfolgte ein Vergleich von Interviewaussagen bezüglich der Anforderungs- und Ressourcenfaktoren der Erwerbstätigen mit den Inhalten des Fragebogens (siehe 8.2.4).

8.2 Erfüllung der Gütekriterien

8.2.1 Reliabilitätsanalyse: Cronbachs Alpha und Trennschärfekoeffizient

Zur Messung, ob die vorgesehenen Items als Indikatoren des zugrunde liegenden Skalenkonstrukts gelten können und tendenziell dasselbe messen, dass heißt, ob sie homogen sind, diente die interne Konsistenzmessung mittels Cronbachs Alpha (Benninghaus, 1998). Der Trennschärfekoeffizient entspricht dem Korrelationskoeffizient zwischen der Aufgabenantwort und dem Gesamt-Skalenwert (Bühl & Zöfel, 2000).

Für die vorliegende Arbeit gelten Reliabilitätskoeffizienten zwischen ,60 und ,90 als „befriedigend bis gut“ und zwischen ,50 und ,60 als „zufrieden stellend“. Bei Skalen mit einem Alpha-Wert von unter ,50 wurde durch Eliminierung von Items eine Verbesserung der internen Konsistenz der Teilskala erzielt. Dies gilt für die folgenden zwei Skalen:

1. „Transparenz der Arbeit“

Die ursprünglich aus drei Variablen (v51, v53, v55) bestehende Skala wurde um das Item v53 gekürzt, um eine Verbesserung des Alphawertes ,43 auf ,78 zu erzielen.

2. „Work-Life-Balance“

Für die zu Beginn aus vier Variablen bestehende Skala (v87, v88, v89, v94) konnte durch Eliminierung von Item v94 eine Verbesserung von Alpha von ,41 auf ,58 erzielt werden.

Bei weiteren drei Skalen führte die Eliminierung einzelner Items ebenso zu verbesserten Alphawerten:

1. „Selbstregultionsanforderungen“

Die anfänglich aus fünf Variablen bestehende Skala (v31, v32, v33, v34, v35) wurde um das Item v35 reduziert. Es konnte somit eine Verbesserung in der internen Konsistenz von ,64 auf ,73 erzielt werden.

2. „Verantwortlichkeit“

Bei der zunächst acht Variablen umfassenden Skala (v27, v36a-f, v37) wurde das Item v37 eliminiert, wodurch sich der Alphawert von ,59 auf ,67 verbesserte.

3. „Handlungsspielraum“

Die ursprünglich aus vier Variablen (v85, v86a-c) bestehende Skala wurde um das Item v85 reduziert, um den Alphawert von ,78 auf ,85 zu heben.

Die folgende Tabelle 33 gibt einen Überblick über die bereinigten Skalen und deren Reliabilitäts- und Trennschärfekoeffizienten.

Tabelle 33: Cronbachs Alpha-Werte und Trennschärfekoeffizienten des Fragebogens
 [Zahlenangaben unter Item-Nr. = Nummerierung im Fragebogen; ^R = Rekodierung (Umpolung) der Werte]

Skala	Item-Nr.	Alpha	Trennschärfe
Anforderungsdimension			
Entgrenzung	26,28,30,38	,54	,28-,39
Selbstregulationsanforderung	31,32,33,34	,73	,46-,65
Verantwortlichkeit	27,36a,b,c,d,e,f	,67	,31-,51
Quantitative Überforderung	63,72,74,81	,72	,42-,60
Qualitative Überforderung	70, 76,78	,66	,39-,52
Emotionale Belastung	39,40,41	,77	,59-,63
Lernanforderungen	25,35	,55	,38-,38
Planungsambitionen	99j, 99k,99l,99m,99n	,78	,47-,62
Ungeduld	99a,b,c,d,e	,73	,39-,58
Leistungsmotivation	90,91,93	,51	,33-,42
Ressourcendimension			
Ökonomische Sicherheit	62,67,65 ^R	,50	,29-,34
Planungsmöglichkeiten	47,48,50,43 ^R ,52 ^R , 43 ^R ,58 ^R	,74	,37-,52
Soziale Ressource	97a-d,98a-d,66 ^R ,68 ^R	,66	,22-,45
Ganzheitlichkeit	45,46	,77	,63-,63
Transparenz der Arbeit	51,53	,78	,64-,64
Qualifikationsmöglichkeiten	69,71 ^R ,75 ^R	,61	,38-,49
Rückmeldung	56,57,59 ^R ,61 ^R	,66	,41-,51
Handlungsspielraum	86a,b,c	,85	,64-,81
Zeitspielraum	79,83,84	,78	,57-,71
Generalisierte Selbstwirksamkeit	99i,o,q,r,t,z,ä,ö,ü,ß	,86	,46-,69
Wohlbefindensmaße			
Erholungsfähigkeit	99h,p,s,w,x,y	,77	,43-,66
Zukunftsängste	95,a,b,c,d,e	,72	,37-,59
Work-Life-Balance	87,88,89	,58	,33-,47
Arbeitszufriedenheit	100a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,k,l	,79	,28-,58

Eine rechnerische Skalenbildung erfolgte nach Bestimmung der internen Konsistenz, indem pro Person alle Itemwerte der jeweiligen Skala addiert und gemittelt wurden.

8.2.2 Überprüfung der differentiellen Reliabilität

Nachdem bei der vorliegenden Stichprobe für die nachfolgenden Untersuchungsschritte akzeptable interne Konsistenzen ermittelt wurden, erfolgte in einem zweiten Schritt die Überprüfung der Konsistenzwerte mit einer Vergleichsstichprobe. Für diese als differenzielle Reli-

abilität bezeichneten Methode (vgl. Rimann & Udris, 1993) wurde eine Stichprobe an Erwerbstätigen aus der IT-Branche herangezogen, die ebenfalls im Rahmen des NestO-Verbundprojekts befragt worden waren (siehe Gerlmaier, 2003; Tab. 15, S.183). Bei diesem Vergleich wurde die eigene Stichprobe in der nachfolgenden Tabelle 34 als „Dienstleistung“ zusammengefasst. Die Itemanzahl variiert bei einigen Skalen. Dies ist auf die internen Konsistenzberechnungen und den damit einhergehenden Bereinigungen von Items pro Skala zurückzuführen. Die Alpha-Werte der IT-Stichprobe fallen in den Bereich von ,59 bis ,84. Die Werte der vorliegenden Stichprobe in den vergleichbaren Bereich von ,50 bis ,86. Die beiden Stichproben weisen zufrieden stellende bis gute Konsistenzwerte auf.

Tabelle 34: Cronbachs Alpha-Werte und Trennschärfe im Stichprobenvergleich

Skala	Itemzahl	Branche	Alpha	Trennschärfe
Anforderungsdimension				
Entgrenzung	4	IT	,72	,42-,65
		Dienstleistung	,54	,28-,39
Selbstregulationsanforderung	5	IT	,81	,44-,65
		Dienstleistung	,73	,46-,65
Verantwortlichkeit	7	IT	,80	,41-,59
		Dienstleistung	,67	,31-,51
Quantitative Überforderung	5	IT	,75	,39-,60
		Dienstleistung	,72	,42-,60
Qualitative Überforderung	3	IT	Keine Angaben	
		Dienstleistung	,66	,39-,52
Emotionale Belastung	3	IT	,78	,61-,63
		Dienstleistung	,77	,59-,63
Lernanforderungen	2	IT	Keine Angaben	
		Dienstleistung	,55	,38-,38
Planungsambitionen	4	IT	,68	,41-,55
		Dienstleistung	,78	,47-,62
Ungeduld	5	IT	Keine Angaben	
		Dienstleistung	,73	,39-,58
Leistungsmotivation	4	IT	,62	,33-,48
		Dienstleistung	,51	,33-,42
Ressourcendimension				
Ökonomische Sicherheit	3	IT	,59	,29-,51
		Dienstleistung	,50	,29-,34
Planungsmöglichkeiten	5	IT	,71	,31-,53
		Dienstleistung	,74	,37-,52
Soziale Ressource	8	IT	,72	,28-,53
		Dienstleistung	,66	,22-,45
Ganzheitlichkeit	2	IT	,68	,37-,58
		Dienstleistung	,77	,63-,63
Transparenz der Arbeit	2	IT	,67	,37-,59
		Dienstleistung	,78	,64-,64
Qualifikationsmöglichkeiten	3	IT	,75	,53-,60
		Dienstleistung	,61	,38-,49
Rückmeldung	3	IT	,63	,33-,56
		Dienstleistung	,66	,41-,51
Handlungsspielraum	4	IT	,80	,43-,78
		Dienstleistung	,85	,64-,81
Zeitspielraum	3	IT	,76	,51-,63
		Dienstleistung	,78	,57-,71
Generalisierte Selbstwirksamkeit	10	IT	,84	,46-,66
		Dienstleistung	,86	,46-,69
Wohlbefindensmaße				
Erholungsfähigkeit	6	IT	,81	,47-,70
		Dienstleistung	,77	,43-,66
Zukunftsängste	5	IT	,74	,38-,56
		Dienstleistung	,72	,37-,59
Work-Life-Balance	4	IT	,60	,20-,51
		Dienstleistung	,58	,33-,47
Arbeitszufriedenheit	12	IT	,73	,15-,47
		Dienstleistung	,79	,28-,58

8.2.3 Re-Test-Reliabilität des Instruments

Die Re-Test-Reliabilität des NestO-Fragebogens ist im Rahmen des Forschungsverbundes vor Einsatz des Fragebogens geprüft worden. Die Skalen wurden anhand der Testwiederholungsmethode auf ihre zeitliche Stabilität hin untersucht (vgl. Gerlmaier, 2003, S.193f). Der Fragebogen wurde 25 Erwerbstätigen aus dem Dienstleistungsbereich zu zwei Messzeitpunkten vorgelegt. Das Zeitintervall betrug drei Monate. Die erzielten Rohwerte der Prä-Messung wurden mit denjenigen der Post-Messung korreliert. Ein hoher Re-Test-Korrelationskoeffizient bei großen Zeitintervallen zwischen den Messzeitpunkten spricht dabei für eine hohe Merkmalskonstanz (Lienert & Raatz, 1994). Es wurden je nach Skalenniveau Spearman- bzw. Pearsonkorrelationen berechnet. Die Ergebnisse werden in nachfolgender Tabelle 35 wiedergegeben. Es finden sich überzufällige Zusammenhänge in allen Skalenwerten der Prä- und Posttestung. Die Korrelationsstärke variiert von ,64 bis ,92.

Tabelle 35: Re-Test-Korrelationen [**Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant]

	Zahl der Items	Re-Test 3 Monate Zeitintervall
Anforderungsdimension		
Entgrenzung	4	,87(**)
Selbstregulationsanforderungen	6	,91(**)
Verantwortung	8	,68(**)
Anforderungen durch Arbeitsmenge und -inhalt	5	,80(**)
Emotionale Belastung	3	,72(**)
Planungsambitionen	4	,82(**)
Leistungsmotivation	4	,84(**)
Ressourcendimension		
Ökonomische Sicherheit	3	,70(**)
Planungsmöglichkeiten	7	,64(**)
Soziale Ressourcen	10	,64(**)
Ganzheit	3	,74(**)
Transparenz	3	,76(**)
Qualifikationsmöglichkeiten	3	,88(**)
Rückmeldung	3	,84(**)
Handlungsspielraum	3	,82(**)
Zeitspielraum	3	,65(**)
Selbstwirksamkeit	10	,83(**)
Wohlbefindensmaße		
Erholungsunfähigkeit	6	,87(**)
Zukunftsängste	5	,82(**)
Work-Life-Balance	4	,68(**)
Arbeitszufriedenheit	12	,92(**)

8.2.4 Ermittlung der inhaltlichen Validität

Zur Überprüfung der inhaltlichen Validität des Fragebogens wurde auf Experten-Interviews zurückgegriffen, die innerhalb des NestO-Forschungsvorhabens erhoben worden waren. Durch den Vergleich der Interviewaussagen mit den Merkmalsbereichen des Fragebogens sollte geprüft werden, ob mit der Auswahl der Skalen der Inhaltsbereich der Untersuchung angemessen repräsentiert wird. Es wurde eigens hierfür ein teilstandardisierter Interviewleitfaden entworfen (siehe Anhang 2), der bei Unternehmensvertretern zum Einsatz kam.

Bei den zur Validitätsprüfung herangezogenen Interviewpassagen handelt es sich um offene Schilderungen zu der Arbeitssituation der Mitarbeiter im Unternehmen bzw. zur Arbeitssituation von mit dem Unternehmen assoziierten freien Mitarbeitern.

Zur Auswertung, ob die Angaben der Interviewten mit den Anforderungs- und Ressourcenskalen des Fragebogens übereinstimmen, wurden aus der gesamten Interviewstichprobe von 80 Befragten (vgl. Reick et al., 2003) eine Auswahl getroffen. Insgesamt wurden acht betriebliche Experten aus dem Pharmabereich und 14 Unternehmensvertreter aus dem IT-Bereich (vgl. Gerlmaier, 2003) herangezogen.

In beiden Gruppen wurde dann folgendes Verfahren angewandt: Die Äußerungen zu den Fragen hinsichtlich der Vor- und Nachteile neuer Selbstständigkeit wurden Beurteilern außerhalb des NestO-Projektes vorgelegt. Sowohl die Pharma- als auch die IT-Interviews wurden von je zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern begutachtet. Bei den IT-Interviewten wurde zusätzlich ein Unternehmensvertreter zur Beurteilung herangezogen. Die Beurteiler hatten die Äußerungen den jeweiligen Skalen des Fragebogens zuzuordnen, indem die Aussagen mit den Items des Fragebogens abgeglichen wurden.

Von 62 Aussagen der betrieblichen Experten aus dem Pharmabereich wurden 44 Aussagen (71%) von beiden Begutachtern übereinstimmend einer Skala zugeordnet. 12 Aussagen (19,4%) wurden zu knapp zwei Dritteln übereinstimmend eingeordnet. Bei drei weiteren Aussagen erfolgte eine heterogene Zuweisung und insgesamt drei Aussagen (4,8%) konnten keiner Skala zugeordnet werden.

Von 109 Äußerungen der IT-Vertreter wurden 76 (69,7%) von allen drei Beurteilern übereinstimmend einer Skala zugeordnet. 24 Äußerungen (22%) wiesen eine Zwei-Drittel-Übereinstimmung auf. Vier Aussagen (3,7%) konnten nur heterogen und 5 Aussagen (4,6%) gar keiner Skala des Fragebogens zugeordnet werden.

Die zufrieden stellenden Übereinstimmungsquoten in beiden Gruppen scheinen die Annahme zu bestätigen, dass durch die Skalen des Fragebogens der Inhaltsbereich der Forschungsstudie weitgehend erfasst wurde.

8.3 Ergebnisse der Interkorrelationen

Zur Überprüfung, inwieweit die Skalen innerhalb der einzelnen Metadimensionen zusammenhängen, wurden Interkorrelationsmatrizen erstellt, die sowohl die Enge als auch die Signifikanz der Zusammenhänge wiedergeben. Mit Ausnahme der fünf Skalen „Planungsambition“, „Ungeduld“, „Selbstwirksamkeit“, „Erholungsunfähigkeit“ und „Zukunftsängste“ (je vierstufig auf Ordinalskalenniveau) wird bei den restlichen neunzehn Skalen von einem Intervallskalenniveau ausgegangen (fünfstufig, siehe auch Tab. 28). Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass Gerlmaier (2003, S.197) sowohl bei den vier- als auch fünfstufigen Skalen von einem Intervallskalenniveau ausgeht. Je nach Skalenniveau wurden vorliegend Spearman-

bzw. Pearsonkorrelationen berechnet. Eine Alpha-Adjustierung wurde pro Berechnungsdurchgang mit Hilfe der Holms-Methode (Krauth, 1988) vorgenommen. Rohtabellen der Korrelationsberechnungen sind dem Anhang 3 zu entnehmen.

8.3.1 Interkorrelationen der Metadimensionen

A) Anforderungsskalen

Die Interkorrelationen der zehn Anforderungsskalen finden sich in Tabelle 36a und 36b. Die signifikanten Korrelationen (alphaadjustiert) sind jeweils markiert. Alle signifikanten Korrelationen weisen Vorzeichen in der erwarteten Richtung auf (z. B. positive Korrelation zwischen Entgrenzung und Selbstregulationsanforderung in Tab. 36a oder negative Korrelation zwischen Planungsambition und Ungeduld in Tab. 36b). Die Stärke der signifikanten Korrelationen variiert von ,20 bis ,54 in Tabelle 36a sowie von -,21 bis -,26 bzw. von ,21 bis ,25 in Tabelle 36b.

Tabelle 36a: Interkorrelationen der Anforderungsskalen (Pearsonkorrelationen, $\alpha=,0017$)

	E	S	V	QÜ	QaÜ	EB	L	LM
Entgrenzung (E)	1							
Selbstregulationsanforderungen (S)	,34	1						
Verantwortung (V)	,26	,26	1					
Quantitative Überforderung (QÜ)	,15	,11	-,018	1				
Qualitative Überforderung (QaÜ)	,11	,02	-,13	,44	1			
Emotionale Belastung (EB)	,31	,13	,18	,30	,14	1		
Lernanforderung (L)	,41	,54	,17	,24	,12	,18	1	
Leistungsmotivation (LM)	,20	,16	,22	,06	-,12	,26	,11	1

Tabelle 36b: Interkorrelationen der Anforderungsskalen (Spearmankorrelationen, $\alpha=,0027$)

	P	U
Entgrenzung (E)	,02	,05
Selbstregulationsanforderungen (S)	,12	,05
Verantwortung (V)	,07	,07
Quantitative Überforderung (QÜ)	-,04	,25
Qualitative Überforderung (QaÜ)	-,21	,25
Emotionale Belastung (EB)	,01	,16
Lernanforderung (L)	,05	,15
Leistungsmotivation (LM)	,21	-,05
Planungsambition (P)	1	-,26
Ungeduld (U)	-,26	1

B) Ressourcenskalen

Die Interkorrelationen der zehn Ressourcenskalen sind den nachfolgenden Tabellen 37a und 37b zu entnehmen. Die signifikanten Korrelationen (alphaadjustiert) sind jeweils markiert. Alle signifikanten Korrelationen weisen Vorzeichen in der erwarteten Richtung auf (z. B. positive Korrelation zwischen Transparent und Planungsmöglichkeiten in Tab. 37a oder positive Korrelation zwischen Selbstwirksamkeit und Transparenz in Tab. 37b). Die Stärke der signifikanten Korrelationen variiert von ,20 bis ,57 in Tabelle 37a und von ,20 bis ,27 in Tabelle 37b.

Tabelle 37a: Interkorrelationsmatrix der Ressourcenskalen (Pearsonkorrelationen, $\alpha=,0013$)

	ÖK	P	SR	G	T	QM	R	HS	ZS
Ökonomische Sicherheit (ÖK)	1								
Planungsmöglichkeiten (P)	,42	1							
Soziale Ressourcen (SR)	,25	,23	1						
Ganzheit (G)	,10	,31	,11	1					
Transparenz (T)	,17	,57	,14	,31	1				
Qualifikationsmöglichkeiten (QM)	,12	-,05	,20	,20	-,15	1			
Rückmeldung (R)	,27	,31	,35	,27	,35	,16	1		
Handlungsspielraum (HS)	,08	-,12	,13	,23	,05	,27	,14	1	
Zeitspielraum (ZS)	-,07	,20	,12	,15	,23	,13	,22	,30	1

Tabelle 37b: Interkorrelationsmatrix der Ressourcenskalen (Spearmankorrelationen, $\alpha=,0055$)

	Selbstwirksamkeit (S)
Ökonomische Sicherheit (ÖK)	,10
Planungsmöglichkeiten (P)	,24
Soziale Ressourcen (SR)	,06
Ganzheit (G)	,20
Transparenz (T)	,27
Qualifikationsmöglichkeiten (QM)	,06
Rückmeldung (R)	,15
Handlungsspielraum (HS)	,13
Zeitspielraum (ZS)	,25
Selbstwirksamkeit (S)	1

C) Wohlbefindensmaße

Es wurden die vier Wohlbefindensmaße ihren Skalenniveaus entsprechend miteinander korreliert und alphaadjustiert (siehe Tab. 38). Alle Zusammenhänge folgen der erwarteten Richtung (z. B. zeigen die Befragten eine umso schlechtere Work-Life-Balance je mehr „Erholungsunfähigkeit“ sie berichteten). Die Korrelationsstärke variiert von -,33 bis -,50 bzw. von ,26 bis ,45.

Tabelle 38: Interkorrelationsmatrix der Befindensmaße (AV)

	Erholungs- unfähigkeit	Work-Life-Balance	Zukunftsangst	Arbeits- zufriedenheit
Erholungsunfähigkeit (EU)	1			
Work-Life-Balance (WLB)	-,50	1		
Zukunftsangst (ZA)	,44	-,35	1	
Arbeitszufriedenheit (AZ)	-,33	,26	-,38	1

Pearsonkorrelationen bei WLB und AZ ($\alpha=,0083$); Spearmankorrelationen bei EU und ZA ($\alpha=,0083$)

8.3.2 Interkorrelationen der abhängigen und unabhängigen Skalen

Die Tabellen 39a, 39b und 39c geben einen Überblick über die Interkorrelationen der vier abhängigen mit den 20 unabhängigen Variablen. Die signifikanten Korrelationen (alphaadjustiert) sind jeweils markiert. Alle signifikanten Korrelationen weisen Vorzeichen in der erwarteten Richtung auf (z. B. negative Korrelation zwischen quantitativer Überforderung und Work-Life-Balance in Tab. 39a, negative Korrelation zwischen ökonomische Sicherheit und Zukunftsängste in Tab. 39b oder positive Korrelation zwischen Ungeduld und Erholungsunfähigkeit in Tab. 39c).

Die Stärke der signifikanten Korrelationen variiert in Tabelle 39a von -,23 bis -,38 bzw. von ,20 bis ,45, in Tabelle 39b von -,20 bis -,42 bzw. von ,21 bis ,37 sowie in Tabelle 39c von -,17 bis -,33 und von ,28 bis ,40.

Tabelle 39a: Pearsonkorrelationen ($\alpha=,0014$) abhängiger (Spalten) und unabhängiger Variablen (Zeilen)

	Work-Life-Balance	Arbeitszufriedenheit
Entgrenzung	-,13	,05
Selbstregulationsanforderungen	-,05	,09
Verantwortung	-,06	,22
Quantitative Überforderung	-,38	-,31
Qualitative Überforderung	-,23	-,17
Emotionale Belastung	-,15	-,13
Lernanforderungen	-,02	,05
Leistungsmotivation	-,01	,13
Ökonomische Sicherheit	,17	,42
Planungsmöglichkeiten	,11	,44
Soziale Ressourcen	,18	,43
Ganzheit	,04	,34
Transparenz	,09	,31
Qualifikationsmöglichkeiten	,15	,33
Rückmeldung	,16	,45
Handlungsspielraum	,05	,20
Zeitspielraum	,14	,39

Tabelle 39b: Spearmankorrelationen ($\alpha=,0014$) abhängiger (Spalten) und unabhängiger Variablen (Zeilen)

	Erholungsunfähigkeit	Zukunftsängste
Entgrenzung	,21	,08
Selbstregulationsanforderungen	,06	,05
Verantwortung	,01	-,13
Quantitative Überforderung	,37	,31
Qualitative Überforderung	,21	,32
Emotionale Belastung	,26	,30
Lernanforderungen	,14	,12
Leistungsmotivation	,15	-,09
Ökonomische Sicherheit	-,20	-,42
Planungsmöglichkeiten	-,21	-,32
Soziale Ressourcen	-,20	-,14
Ganzheit	-,07	-,09
Transparenz	-,07	-,17
Qualifikationsmöglichkeiten	-,09	-,10
Rückmeldung	-,12	-,13
Handlungsspielraum	,02	-,04
Zeitspielraum	-,12	-,12

Tabelle 39c: Spearmankorrelationen ($\alpha=,0041$) abhängiger (Spalten) und unabhängiger Variablen (Zeilen)

	Erholungs- unfähigkeit	Work-Life-Balance	Zukunftsängste	Arbeitszufriedenheit
Planungsambitionen	-,15	,11	-,23	,12
Ungeduld	,40	-,28	,37	-,26
Selbstwirksamkeit	-,17	,15	-,33	,28

8.4 Ergebnisdarstellung der soziodemografischen Daten

8.4.1 Soziodemografische Daten über die Gesamtstichprobe

Die deskriptiven Kennwerte werden nachfolgend in Form von Häufigkeitsverteilungen nach folgenden Parametern gegliedert:

- a. Alter
- b. Geschlecht
- c. Familienstand
- d. Kinder
- e. Bildungsabschluss

Zu a) Alter

a1) Gesamtpopulation

Die Altersverteilung weist in der Gesamtpopulation eine Spanne von 21 bis 63 Jahren auf. Das Durchschnittsalter über alle Personen beträgt 41,07 ($s=9,51$) Jahre.

Für weiterführende Berechnungen wurde eine Zweiteilung der Stichprobe in jüngere Mitarbeiter von „21 bis einschließlich 40 Jahren“ ($N=151$) und ältere Mitarbeiter von „41 bis 63 Lebensjahren“ ($N=138$) vorgenommen.

a2) Berufsgruppen

Altersangaben in den Teilgruppen weisen mit Ausnahme der im Mittel jüngeren Medienschaffenden (\bar{x} : 36 Jahre) vergleichbare Mittelwerte auf (siehe Überblickstabelle 44).

a3) Berufsgruppen/ Frauen

Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 36,68 Jahre ($s=7,20$). Fast drei Viertel (73%) aller befragten Frauen ($N=94$) sind jünger als 41 Jahre. Innerhalb der kleineren Gruppe, die älter als 40 Jahre sind (27%), liegt der Anteil der Medienschaffenden mit vier Frauen (16%) am niedrigsten.

a4) Berufsgruppen/ Männer

Mit 43,19 Jahren ($s=9,77$) liegt das Durchschnittsalter der Männer höher als das der Frauen. Unter den Männern ($N=195$) hingegen liegt eine Verteilung von 42% in der „jüngeren“ Al-

terspanne und 58% in der „älteren“ Altersspanne (> 40) vor. Es lassen sich jedoch Unterschiede in den Berufsgruppen ausmachen: Bei den männlichen Medienschaffenden (N=30) liegt das Verhältnis von „Jüngeren“ zu „Älteren“ bei zwei zu einem Drittel. Unter den männlichen Beratern (N=56) ist eine leichte Verschiebung hin zu „älteren“ Mitarbeitern festzumachen: 57% von ihnen sind der Gruppe der „Älteren“ zuzuordnen. Unter den Pharmamitarbeitern (N=109) zählen mit 71 Männer (65%) überdurchschnittlich viele zur Gruppe der „Älteren“.

Zu b) Geschlecht

b1) Gesamtpopulation

Der Frauenanteil beträgt 32,4% (N=94) an der gesamten Stichprobe (N=290).

b2) Berufsgruppen

Die Geschlechterverteilung weist in den Teilgruppen unterschiedliche Verhältnisse auf: Unter den Medienschaffenden (N=53) insgesamt sind etwas über die Hälfte (57%) der Befragten männlichen Geschlechts. Berater/ Trainer (N=95) weisen ein 60 zu 40 Prozent-Verhältnis zugunsten der Männer auf. Die größte Diskrepanz ist im Pharmabereich (N=142) vorzufinden mit einem deutlich überdurchschnittlichen Männeranteil von 76,8%.

b3) Männerpopulation

Damit decken die männlichen Pharmamitarbeiter über die Hälfte (55,6%) der männlichen Stichprobe (N=196) ab, gefolgt von den Beratern (29,1%) und einem deutlich geringeren Anteil an männlichen Medienschaffenden (15,3%).

b4) Frauenpopulation

In der Frauenstichprobe (N=94) stellen die Beraterinnen die größte Gruppe (40,4%), gefolgt von den Pharmamitarbeiterinnen mit 35,1%. Komplementär zu den Männern stellen die Medienfrauen die kleinste Gruppe (24,5%) an Befragten.

Tabelle 40: Geschlecht

		Über alle	Pharma	Berater/ Trainer	Medien- schaffende
Geschlecht	Frauen	94 (32,4%)	33 (23,2%)	38 (40%)	23 (43,4%)
	Männer	196 (67,6%)	109 (76,8%)	57 (60%)	30 (56,6%)
		N=290 (100%)	N=142 (100%)	N=95 (100%)	N=53 (100%)

Zu c) Familienstand

c1) Gesamtpopulation

Von den Personen, die Angaben zu ihrem Familienstand machten (N=286), ist etwa jeder Fünfte Single (21%), die Mehrheit lebt in fester Partnerschaft (79%).

c2) Berufsgruppen

Unter den Pharmamitarbeitern (N=141) ist die große Mehrheit der Befragten in fester Partnerschaft gebunden (90%). Auch der Großteil aller Berater/ Trainer (N=94) befindet sich in einer Lebensgemeinschaft (70%). Bei den Medienschaaffenden (N=51) insgesamt leben 64% aller Befragten in Beziehungen. Es zeigen sich Unterschiede in der Geschlechterverteilung über die Berufsgruppen (siehe c3).

Tabelle 41: Familienstand nach Berufsgruppen getrennt

Soziodemografischer Parameter		Über alle	Pharma	Berater/ Trainer	Medien- schaffende
Familienstand	Ohne Partner/-in	60 (21%)	14 (9,9%)	28 (29,8%)	18 (35,3%)
	Mit Partner/-in	226 (79%)	127 (90,1%)	66 (70,2%)	33 (64,7%)
		N=286 (100%)	N=141 (100%)	N=94 (100%)	N=51 (100%)

c3) Berufsgruppen/ Frauen

Unter den Frauen (N=92) sind 30% der Befragten allein stehend – im Vergleich zu 16,5% der Männer (N=194). Hierbei zeigt sich im Berufsgruppenvergleich, dass unter den weiblichen Medienschaaffenden (N=22) mit 9 Frauen ein großer Anteil (41%) an Singles zu verzeichnen ist. Unter den Beraterinnen (N=37) findet sich ein Verhältnis von nahezu einem Drittel (32,4%) zu zwei Dritteln (67,6%) zugunsten fester Partnerschaft. Unter den Pharmamitarbeiterinnen (N=33) sind sogar über Dreiviertel (78,8%) der befragten Frauen liiert.

c4) Berufsgruppen/ Männer

Unter den Medienschaaffenden (N=29) sind mit 9 Männern knapp unter einem Drittel (31%) Singles. Berater (N=57) weisen einen Single-Anteil von 28% auf und Pharmamitarbeiter (N=109) einen nochmals geringeren Anteil von 6,5%.

Zu d) Kinder

d1) Gesamtpopulation

Über die gesamte Stichprobe (N=287) betrachtet haben knapp über die Hälfte der Befragten (53,3%) Kinder (153 Personen).

d2) Elternpopulation

Unter der Elternpopulation (N=153) ist ein Ungleichverhältnis von 134 Vätern (87,6%) zu 19 Müttern (12,4%) festzustellen.

d3) Frauen- / Männerpopulation

Innerhalb der Frauenstichprobe (N=92) sind demnach mit 21% deutlich weniger Mütter (N=19) vorzufinden als Väter in der Männerstichprobe (N=195) mit 134 (68,7%).

Tabelle 42: Kinder nach Berufsgruppen

Soziodemografischer Parameter		Über alle	Pharma	Berater/ Trainer	Medien- schaffende
Vorhandene Kinder	Frauen	19 (20,7%) (N=92)	8 (24,2%) (N=33)	8 (22,2%) (N=36)	3 (13%) (N=23)
	Männer	134 (68,7%) (N=195)	91 (83,5%) (N=109)	30 (54%) (N=56)	13 (43,3%) (N=30)

d4) Berufsgruppen / Männer

Von den Pharmamitarbeitern geben 83,5% der Männer (N=109) Kinder an. Unter den Männern aus dem Berater-/ Trainingsbereich (N=56) haben noch etwas über die Hälfte (54%) der Befragten Kinder, in der Medienbranche (N=30) sind es etwas weniger als die Hälfte der Männer (43,3%).

d5) Berufsgruppen / Frauen

Bei den Frauen (N=92) findet sich sowohl unter den Pharmamitarbeiterinnen (N=33) als auch den Beraterinnen/ Trainerinnen (N=36) dieselbe Anzahl an Müttern (je 8 Frauen; 24 bzw. 24%). Weibliche Medienschaffende (N=23) weisen mit drei Frauen die geringste Mütterquote auf (13%).

d6) Partnerschaft

Frauen in Partnerschaft (N=62) und Single-Frauen (N=28) weisen den gleichen prozentualen Anteil an Kinderlosigkeit in Höhe von 79% auf. Bei Männern hingegen zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Kinderlosigkeit im Hinblick auf Partnerschaft: Haben 69% der männlichen Singles (N=32) keine Kinder, so sind es bei den Männern in Partnerschaft (N=161) nur 24%.

Zu e) Bildungsabschluss*e1) Gesamtpopulation*

Die Gesamtpopulation (N=287) wird zunächst grob in Akademiker und Nicht-Akademiker aufgeteilt. Zur Akademikergruppe werden alle Personen gezählt, die einen Abschluss einer Fachakademie/ Fach- bzw. Hochschule angeben. Unter die Nicht-Akademiker werden alle

Schulabgänger subsumiert. Das Verhältnis von Akademikern (51,2%, N=147) zu Nichtakademikern (40,1%, N=138) ist über die Gesamtpopulation betrachtet relativ ausgewogen. Es zeigen sich jedoch Unterschiede in den Berufsgruppen.

e2) Berufsgruppen

Unter den Beratern/Trainern (N=95) stellen Akademiker knapp über zwei Drittel (68,4%) der Befragten. Unter den Medienschaffenden (N=51) sind ebenfalls zwei Drittel Akademiker (66,6%) vorzufinden. Unter den Pharmamitarbeitern (N=141) hingegen stellen die Nicht-Akademiker mit 65,2% die größte Gruppe.

Tabelle 43: Bildungsstand der Stichprobe

Soziodemografischer Parameter		Über alle (N=287)	Pharma (N=141)	Berater/ Trainer (N=95)	Medien- schaffende (N=51)
Bildungsstand	Ohne Schulabschluss	2 (0,7%)	1 (0,7%)	1 (1,1%)	0
	Hauptschule	24 (8,4%)	20 (14,2%)	4 (4,2%)	0
	Realschule	64 (22,3%)	52 (36,9%)	9 (9,5%)	3 (6%)
	(Fach-)Abitur	50 (17,4%)	20 (14,2%)	16 (16,8%)	14 (27,4%)
	Fachakademie/ Fachhochschule	62 (21,6%)	27 (19,1%)	21 (22,1%)	14 (27,4%)
	Hochschule	85 (29,6%)	21 (14,9%)	44 (46,3%)	20 (39,2%)
		N=287 (100%)	N=141 (100%)	N=95 (100%)	N=51 (100%)

e3) Geschlechterpopulation/ Bildungsstand

Unter den Frauen (N=93) sind mit 55% etwas mehr Akademikerinnen vertreten als Nicht-Akademikerinnen (45%). Bei den Männern (N=194) ist das Verhältnis mit 50,5% zu 49,5% nahezu gleichgewichtig. Es zeigen sich hier jedoch auch Unterschiede je nach Berufsgruppe (siehe e2).

Zusammenfassung

Einen Überblick über alle soziodemografischen Parameter nach Berufsgruppen und Geschlecht getrennt findet sich in Tabelle 44. Vorweg ist anzumerken, dass N über alle variiert, da einzelne Befragte nicht alle demografische Fragen beantworteten.

Tabelle 44: Soziodemografische Daten in absoluten Zahlen und prozentualen Anteilen

N wie in Klammern angegeben bzw. Abweichungen in Zellen markiert		Über alle (N=290)	Pharma (N=142)	Berater/Trainer (N=95)	Medien (N=53)
Durchschnittsalter in Jahren		41,1 (N=289)	42,9	41,0 (N=94)	36,3
Geschlecht	Frauen	94 (32,4%)	33 (23,2%)	38 (40%)	23 (43,4%)
	Männer	196 (67,6%)	109 (76,8%)	57 (60%)	30 (56,6%)
Familienstand	Ohne Partner/-in	60 (21%)	14 (9,9%)	28 (29,8%)	18 (35,3%)
	Mit Partner/-in	226 (79%) (N=286)	127 (90,1%) (N=141)	66 (70,2%) (N=94)	33 (64,7%) (N=51)
Kinder	Frauen	19 (20,7%) (N=92)	8 (24,2%)	8 (22,2%) (N=36)	3 (13%)
	Männer	134 (68,7%) (N=195)	91 (83,5%)	30 (54%) (N=56)	13 (43,3%)
Bildungsstand	Ohne Schulabschluss	2 (0,7%)	1 (0,7%)	1 (1,1%)	0
	Hauptschule	24 (8,4%)	20 (14,2%)	4 (4,2%)	0
	Realschule	64 (22,3%)	52 (36,9%)	9 (9,5%)	3 (6%)
	(Fach-)Abitur	50 (17,4%)	20 (14,2%)	16 (16,8%)	14 (27,4%)
	Fachakademie/ Fachhochschule	62 (21,6%)	27 (19,1%)	21 (22,1%)	14 (27,4%)
	Hochschule	85 (29,6%) (N=287)	21 (14,9%) (N=141)	44 (46,3%)	20 (39,2%) (N=51)

Nachfolgend sind die soziodemografischen Daten getrennt nach *Geschlechtern* kurz zusammengefasst:

a) *Frauen*

Die weibliche Stichprobe (N=94) macht mit 32,4% den geringeren Anteil an der Gesamtstichprobe aus. Dabei ist die Stichprobe mit 73% überwiegend in den „jüngeren“ Altersklassen (21 bis einschließlich 40 Jahren) zu finden. Sowohl der Singleanteil mit 30% als auch die Kinderlosigkeit mit 79% ist unter den Frauen relativ ausgeprägt. Interessanterweise scheint eine Partnerschaft keinen Einfluss darauf zu haben, ob Kinder vorhanden sind oder nicht: Der Prozentsatz der Single-Frauen ohne Kinder und der kinderlosen Frauen in Partnerschaft liegt jeweils bei 79%. Darüber hinaus sind etwas mehr Frauen Akademikerinnen (54,8%) als Nicht-Akademikerinnen (45,2%).

Innerhalb der Frauenpopulation bildet die Gruppe der Beraterinnen/ Trainerinnen (N=38) die größte und die der Medienschaffenden (N=23) die kleinste Gruppe. Medienfrauen stellen innerhalb der Subgruppe „ältere“ Mitarbeiterinnen mit nur vier Frauen den geringsten Anteil. Unter den Medienfrauen ist zudem ein großer Singleanteil mit 41% sowie die kleinste Mütterquote mit nur 13% vorzufinden. Darüber hinaus weisen Medienfrauen einen Überhang an Akademikerinnen (63,6%) auf, während sich deren Anteil gegenüber den Nicht-Akademikerinnen in den anderen Berufsgruppen etwa die Waage hält.

b) *Männer*

Die männliche Stichprobe ist mit 67,6% (N=196) in der Gesamtpopulation stärker vertreten. Das Verhältnis von Akademikern (49,5%) zu Nicht-Akademikern (50,5%) ist ausgewogen. Ebenso kann das Verhältnis der „jüngeren“ und „älteren“ Altersklassen insgesamt als ausgeglichen gewertet werden. Innerhalb der Männerpopulation ist ein niedriger Singleanteil von 16,5% und eine hohe Vaterquote von 69,4% vorzufinden. Interessanterweise zeigt sich hier anders als bei den Frauen eine enge Beziehung von Kinderlosigkeit und Partnerschaft: Sind noch 69% der Single-Männer ohne Kinder, so sind es nur 24% der in Partnerschaft befindlichen Männer.

Die Gruppe der männlichen Pharmamitarbeiter bildet mit 109 Vertretern die größte Gruppe. Die Medienschaffenden (N=30) stellen wiederum die kleinste Gruppe. In diesen beiden Teilgruppen finden sich auch die prägnantesten Altersunterschiede: Ist unter den Pharmamännern mit 65% eine eindeutige Verschiebung hin zu „älteren“ Mitarbeitern zu verzeichnen, verhält es sich mit den Männern in der Medienbranche umgekehrt. Dort sind zwei Drittel der Männer den jüngeren Altersklassen zuzuordnen. Ebenso gegenläufig ist in diesen Berufsgruppen das Bildungsverhältnis: Findet sich unter den Pharmamitarbeitern fast ein Eindrittel- zu Zweidrittel-Verhältnis zugunsten der Nicht-Akademiker, verhält es sich bei den Medienmitarbeitern genau umgekehrt. Medienmänner weisen einen etwas überdurchschnittlichen Prozentsatz (57%) an Kinderlosen auf. Im Vergleich dazu sind unter den Pharmamitarbeitern nur 16,5% kinderlos. Im Vergleich zu ihren weiblichen Kolleginnen wiederum findet sich unter den Medienschaffenden mit 43% ein deutlich höherer Prozentsatz an Vätern (Anteil der Medienmütter: 13%).

8.4.2 Soziodemografische Daten nach formal-strukturellen Aspekten

Im Folgenden soll eine Beschreibung der soziodemografischen Daten anhand der Unterscheidung „alte vs. neue Arbeits- und Organisationsform“ sowie nach den beiden Ausprägungen der unabhängigen Variable „Erwerbsstatus“ erfolgen. Diese war zwecks Übersichtlichkeit in der vorherigen Beschreibung nicht berücksichtigt worden.

8.4.2.1 Arbeits- und Organisationsform

A) Alte Arbeits- und Organisationsform

In der „alten Arbeits- und Organisationsform“ sind ausschließlich angestellte Erwerbstätige (N=142) vorzufinden, die allesamt in der Pharmabranche arbeiten.

Über drei Viertel der Befragten sind Männer (76,8%, N=109), die zu knapp zwei Dritteln (65,1%) der „älteren“ Altersklasse von „41 bis 63 Lebensjahren“ zugehörig sind. Die übergroße Mehrheit der männlichen Pharmamitarbeiter befindet sich in einer Lebensgemeinschaft (93,5%), mit einem hohen Prozentsatz an Vätern (83,5%). Zudem sind über zwei Drittel der Pharmamänner (69,4%) Nicht-Akademiker.

Die weiblichen Pharmamitarbeiterinnen (N=33) weisen mit Ausnahme des Parameters „Partnerschaft“ abweichende Ausprägungen auf: Auch der Großteil der Pharmafrauen befindet sich in einer Partnerschaft (78,8%), jedoch sind es weniger als ein Viertel der Frauen (24,2%), die Kinder vorweisen. Zudem sind, anders als ihre männlichen Kollegen, knapp unter drei Viertel der Frauen (72,7%) der „jüngeren“ Altersklassen von „21 bis einschließlich 40 Lebensjahren“ zugehörig. Das Verhältnis von Akademikerinnen (45,5%) zu Nicht-Akademikerinnen (54,5%) hält sich in etwa die Waage.

Zusammengefasst sind knapp über drei Viertel derjenigen Erwerbstätigen, die in „alten Arbeits- und Organisationsformen“ arbeiten, männlich. Die Gesamtgruppe ist nur einer Berufsbranche (Pharma) zugehörig und weist ausschließlich den Angestelltenstatus auf. Zudem liegt die Gruppe knapp über dem Durchschnittsalter der Gesamtstichprobe. Des Weiteren befindet sich die überwältigende Mehrheit in einer Partnerschaft und weist einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Elternschaft auf. Der Großteil dieser Gruppe ist dem Nicht-Akademikerkreis zuzuordnen.

B) Neue Arbeits- und Organisationsform

Das Missverhältnis von Frauen zu Männern ist in den „neuen Arbeits- und Organisationsformen“ (N=148) weniger stark ausgeprägt. Hier liegt über die Branchen Beratung/ Training und Medien hinweg der Männeranteil bei 58,8% (N=87) und der Frauenanteil dementsprechend

bei 41,2% (N=61). Somit arbeiten mehr Frauen in den „neuen“ als in den „alten“ Arbeits- und Organisationsformen.

Von allen in den neuen Arbeits- und Organisationsformen tätigen Männern (N=86) sind knapp über die Hälfte (51,2%) den „jüngeren“ Altersklassen zuzuordnen. Der Großteil (71%) gibt an, in Partnerschaft zu leben und die Hälfte der männlichen Personen in „neuen Arbeits- und Organisationsformen“ sind Väter. Zudem sind knapp unter drei Viertel (73,3%) der befragten Männer hier Akademiker.

Knapp unter drei Viertel (74%) der befragten Frauen (N=59) sind den „jüngeren“ Altersklassen zuzuordnen. 64% befinden sich in einer Partnerschaft. Weniger als ein Fünftel (18,6%) dieser Frauen geben Kinder an. Unter den Frauen (N=60) liegt ein 60:40-Verhältnis zugunsten der Akademikerinnen vor.

Zusammengefasst sind etwas über die Hälfte derjenigen Erwerbstätigen, die in „neuen Arbeits- und Organisationsformen“ arbeiten, männlich. Die Gesamtgruppe ist zwei Berufsbranchen (Berater/Trainer sowie Medien) zugehörig und weist sowohl angestellte als auch freiberufliche Erwerbstätige vor. Die Gruppe liegt etwas unter dem Durchschnittsalter der Gesamtstichprobe. Knapp über zwei Drittel befindet sich hier in einer Partnerschaft, weist jedoch einen unterdurchschnittlichen Elternanteil vor. Der Großteil dieser Gruppenmitglieder ist dem Akademikerkreis zuzuordnen.

8.4.2.2 Erwerbsstatus

Der Erwerbsstatus wird hier in angestellt (N=198) und freischaffend (N=92) unterschieden (siehe Abb. 27). Wie bereits oben erwähnt sind die beiden Merkmalsausprägungen nicht gleichmäßig auf beide Arbeits- und Organisationsformen verteilt. Insofern erfolgt in einem zweiten Schritt eine gesonderte Betrachtung des Erwerbsstatus nach Arbeits- und Organisationsform und Berufsgruppen.

A) Gesamtpopulation

Zunächst sei jedoch branchenübergreifend (N=290) festgehalten, dass die Angestellten-Population mit einem Anteil knapp über Zweidrittel (68,3%) besonders stark vertreten ist. Unter den Angestellten sind 30% Frauen. Unter den Freischaffenden liegt der Frauenanteil mit 38% etwas höher.

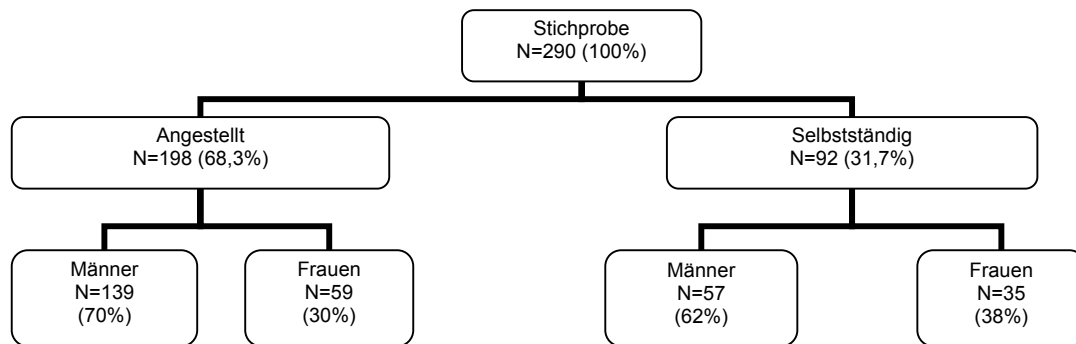


Abbildung 27: Erwerbsstatus über alle (N=290) nach Geschlecht aufgefüchert

Sowohl angestellt als auch freischaffend Erwerbstätige sind zum Großteil in Partnerschaft (82% bzw. 72%). Finden sich unter allen Angestellten noch 60% Eltern, so sind es bei den Freischaffenden nur gut 40%. Angestellte weisen ein nahezu ausgewogenes Verhältnis an Akademikern (47%) zu Nicht-Akademikern (53%) auf. Unter den Freischaffenden dominiert der Akademikeranteil mit 60%.

B) *Erwerbsstatus / Neue Arbeits- und Organisationsform*

In den „neuen Arbeits- und Organisationsformen“ (N=148) findet sich mit 62% wie erwartet ein überdurchschnittlicher Anteil an Selbstständigen (N=92). Die Herstellung der unabhängigen Variable „neue Arbeits- und Organisationsformen“ ist damit gelungen.

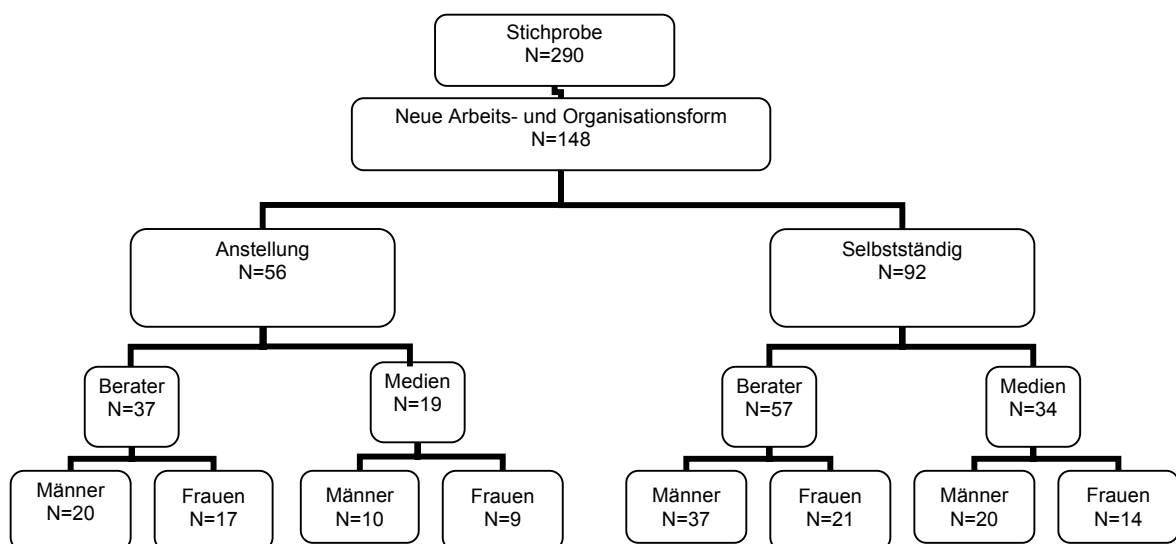


Abbildung 28: Erwerbsstatus nach Branche und Geschlecht aufgefüchert

Bei den Beratern/ Trainern (N=95) arbeiten knapp über 60% als Freischaffende, unter den Medienschaffenden (N=53) sind es knapp unter zwei Drittel (64%).

Unter allen Selbstständigen (N=92) überwiegt der Männeranteil mit 62% (N=57) deutlich. Unter den Angestellten (N=56) sind knapp über die Hälfte (N=30, 53,6%) Männer.

Die Gesamtgruppe (N=148) liegt etwas unter dem Durchschnittsalter der Gesamtstichprobe (38,6 vs. 41,1 Lebensjahre). Vor allem ist dies auf den hohen Anteil (86%) jüngerer Freischaffender (N=91) zurückzuführen (vgl. Angestellte: 55%, N=56).

Knapp über zwei Drittel (68,3%) aller Personen (N=145) befindet sich in einer Partnerschaft. Der Prozentsatz unter den liierten Freischaffenden (N=90) liegt bei 72% (vgl. Angestellte: 62%, N=55).

In der Gesamtgruppe (N=145) ist ein geringer Elternanteil (37,2%) vorzufinden. Unter den Freischaffenden (N=91) findet sich jedoch ein etwas höherer Prozentsatz an Elternschaften (41%) als unter Angestellten (35%, N=54). Zwei Drittel der Gesamtgruppe (N=146) ist dem Akademikerkreis zuzuordnen, dabei sind unter den Angestellten (N=55) 80% Akademiker zu finden (Freie: 60%, N=91).

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass branchenübergreifend (N=290) ein höherer Anteil angestellt Erwerbstätiger zu verzeichnen ist, was allein durch die große Pharmagruppe (N=142) bedingt ist, die allesamt angestellt sind. Unter den Freischaffenden (N=92) ist der Frauenanteil zwar etwas höher als unter den Angestellten, jedoch mit 38% weiterhin unterdurchschnittlich. Getrennt nach Arbeits- und Organisationsformen und Berufsgruppen zeigen sich Unterschiede hinsichtlich des Erwerbsstatus. In den „neuen Arbeits- und Organisationsformen“ (N=148) sind mehr Berater/ Trainer vertreten und es arbeiten insgesamt überdurchschnittlich viele Personen als Freiberufler (62%).

8.5 Ergebnisse hinsichtlich der inhaltlich-theoretischen Fragestellung

Die nachfolgenden statistischen Datenanalysen wurden mit dem Programm SPSS 12 durchgeführt (siehe Bühl & Zöfel, 2005).

8.5.1 Darstellung der Skalen-Mittelwerte

Tabelle 45 bietet einen Überblick über die Skalenmittelwerte sowohl über die Gesamtpopulation als auch aufgeschlüsselt nach den unabhängigen Variablen.

In einem zweiten Analyseschritt wurden statistisch bedeutsame Unterschiede in den Mittelwerten bestimmt. Vorher galt es jedoch, die Voraussetzungen für die Unterschiedsberechnungen abzusichern. Angaben zu unterschiedlichen Skalenniveaus sind bereits in Kapitel 8.3 zu finden. Zudem sei an dieser Stelle auf Kapitel 8.5.2 verwiesen, in dem in einem dritten Schritt das Problem der unterschiedlichen Skalenniveaus zwischen den vierstufigen Skalen „Planungsambition“, „Ungeduld“, „Selbstwirksamkeit“, „Erholungsunfähigkeit“ und „Zukunftsängste“ sowie den restlichen fünfstufigen Skalen mittels z-Standardisierung behoben wurde.

Tabelle 45: Skalenmittelwerte und Standardabweichungen

Skalen	Stufen	Mittelwert N=290	Fest N=198	Frei N=92	Pharma N=142	Berater N=95	Medien N=53
Externe Anforderungen							
Entgrenzung	1-5	3,56 s=,74	3,45 s=,72	3,79 s=,73	3,56 s=,67	3,61 s=,77	3,47 s=,85
Selbstregulationsanforderung		4,46 s=,60	4,42 s=,59	4,54 s=,62	4,42 s=,59	4,47 s=,59	4,55 s=,65
Verantwortung		4,05 s=,61	4,13 s=,59	3,87 s=,63	4,22 s=,55	3,98 s=,59	3,69 s=,64
Quantitative Überforderung		2,95 s=,73	3,00 s=,74	2,83 s=,68	2,99 s=,73	2,67 s=,60	3,33 s=,74
Qualitative Überforderung		2,1 s=,68	2,05 s=,68	2,22 s=,67	1,96 s=,67	2,11 s=,64	2,44 s=,68
Emotionale Belastung		3,46 s=,88	3,48 s=,90	3,42 s=,86	3,55 s=,89	3,32 s=,83	3,47 s=,94
Lernanforderung		4,08 s=,72	3,99 s=,74	4,29 s=,64	3,94 s=,71	4,21 s=,72	4,25 s=,71
Interne Anforderungen							
Leistungsmotivation	1-5	3,67 s=,66	3,73 s=,65	3,52 s=,66	3,87 s=,60	3,47 s=,68	3,47 s=,60
Planungsambition	1-4	3,38 s=,52	3,44 s=,49	3,26 s=,56	3,51 s=,47	3,33 s=,50	3,15 s=,58
Ungeduld		2,21 s=,62	2,17 s=,63	2,28 s=,60	2,13 s=,61	2,21 s=,58	2,42 s=,67
Externe Ressourcen							
Ökonomische Unsicherheit	1-5	2,38 s=,80	2,18 s=,70	2,80 s=,85	2,17 s=,69	2,45 s=,82	2,80 s=,88
Planungsmöglichkeiten		3,24 s=,74	3,47 s=,65	2,75 s=,69	3,66 s=,61	3,03 s=,59	2,51 s=,61
Soziale Ressourcen		3,34 s=,59	3,36 s=,60	3,30 s=,57	3,37 s=,62	3,33 s=,58	3,27 s=,51
Ganzheit		3,82 s=,99	3,83 s=,99	3,78 s=,99	3,73 s=,99	3,95 s=1,01	3,81 s=,93
Transparenz		3,94 s=,95	4,08 s=,89	3,63 s=1,01	4,27 s=,79	3,77 s=,98	3,35 s=,92
Qualifikationsmöglichkeiten		4,11 s=,69	4,01 s=,70	4,32 s=,60	3,93 s=,69	4,32 s=,60	4,18 s=,72
Rückmeldung		3,77 s=,74	3,78 s=,74	3,76 s=,75	3,87 s=,73	3,70 s=,74	3,65 s=,75
Handlungsspielraum		3,23 s=1,26	2,81 =1,18	4,13 s=,94	2,77 s=1,25	3,74 =1,16	3,57 =1,03
Zeitspielraum		3,71 s=,90	3,66 s=,90	3,81 s=,90	3,80 s=,84	3,73 s=,90	3,40 s=,99
Interne Ressourcen							
Selbstwirksamkeit	1-4	3,14 s=,45	3,15 s=,45	3,10 s=,45	3,24 s=,42	3,12 s=,46	2,89 s=,44
Wohlbefindensmaße							
Erholungsunfähigkeit	1-4	2,30 s=,64	2,27 s=,66	2,36 s=,62	2,26 s=,70	2,26 s=,58	2,45 s=,59
Zukunftsangst		1,82 s=,60	1,78 s=,61	1,89 s=,58	1,74 s=,61	1,76 s=,49	2,11 s=,68
Work Life Balance	1-5	3,30 s=,82	3,30 s=,81	3,30 s=,83	3,27 s=,80	3,36 s=,79	3,25 s=,90
Arbeitszufriedenheit		3,89 s=,56	3,92 s=,56	3,82 s=,57	3,98 s=,53	3,94 s=,57	3,57 s=,54

Vor den ersten Rechenoperationen wurden die Daten der Skalen auf ihre Normalverteilung hin überprüft. Dies wurde mittels Kolmogorov-Smirnov-Test (Bühl & Zöfel, 2000) durchgeführt. Eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung besteht bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $p < 0,05$.

Tabelle 46: Normalverteilung der Skalen-Mittelwerte

Skalen	Mittelwert über alle N=290	Kolmogorov-Smirnov-Z	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Entgrenzung	3,56 s=,74	1,475	,026
Selbstregulationsanforderung	4,46 s=,60	3,206	,000
Verantwortung	4,05 s=,61	1,520	,020
Quantitative Überforderung	2,95 s=,73	1,666	,008
Qualitative Überforderung	2,10 s=,68	1,750	,004
Emotionale Belastung	3,46 s=,88	1,450	,030
Lernanforderung	4,08 s=,72	2,937	,000
Leistungsmotivation	3,67 s=,66	1,773	,004
Planungsambition	3,38 s=,52	2,082	,000
Ungeduld	2,21 s=,62	1,601	,012
Ökonomische Unsicherheit	2,38 s=,80	1,887	,002
Planungsmöglichkeiten	3,24 s=,74	1,329	,058
Soziale Ressourcen	3,34 s=,59	1,063	,209
Ganzheit	3,82 s=,99	2,803	,000
Transparenz	3,94 s=,95	3,354	,000
Qualifikationsmöglichkeiten	4,11 s=,69	2,156	,000
Rückmeldung	3,77 s=,74	1,512	,021
Handlungsspielraum	3,23 s=1,26	1,746	,004
Zeitspielraum	3,71 s=,90	1,900	,001
Selbstwirksamkeit	3,14 s=,45	1,342	,055
Erholungsunfähigkeit	2,30 s=,64	1,520	,020
Zukunftsangst	1,82 s=,60	2,400	,000
Work Life Balance	3,30 s=,82	1,717	,005
Arbeitszufriedenheit	3,89 s=56	1,383	,044

Mit Ausnahme der Skalen „Soziale Ressource“ (,209), „Planungsmöglichkeiten“ (,058) und „Selbstwirksamkeit“ (,055) sind alle anderen Skalen nicht normalverteilt. Dementsprechend wurden für die folgenden Mittelwertvergleiche der nicht normalverteilten Skalen nicht-parametrische Tests verwendet.

8.5.1.1 Mittelwertvergleiche der unabhängigen Variablen

In einem ersten Schritt wurden in Abhängigkeit von den beiden unabhängigen Variablen Erwerbsstatus und Berufsgruppen Mittelwert- bzw. Rangvergleiche der Skalen vorgenommen (siehe Tab. 47; vgl. Rohtabelle 47 im Anhang 4). Es werden nur signifikante Unterschiede aufgelistet ($p < 0,05$, alphaadjustiert) deren jeweilige Richtung der letzten Tabellenspalte zu entnehmen ist, die die Mittelwerte bzw. mittleren Rangwerte enthält. Die fettgedruckten Werte bedeuten, dass sich diese bedeutsam im Mittelwert bzw. im paarweisen Vergleich unterscheiden.

Tabelle 47: Überblick über signifikante Unterschiede (fettgedruckt) auf Skalenebene

	Parametrische / Nichtparametrische Tests	Signifikante Unterschiede auf Skalenebene	Mittelwerte bzw. mittlere Rän- ge
A) Erwerbsstatus (fest vs. frei)	Mann-Whitney-U ($\alpha=,0023$) T-Test ($\alpha=,016$)	Entgrenzung ($p=,000$) Verantwortung ($p=,001$) Lernanforderung ($p=,001$) Ökon. Sicherheit ($p=,000$) Transparenz ($p=,000$) Qualifikationsmöglichkeit ($p=,000$) Handlungsspielraum ($p=,000$) Planungsmöglichkeiten ($p=,000$; $df=288$)	fest: 133 vs. frei: 172 fest: 157 vs. frei: 121 fest: 135 vs. frei: 168 fest: 165 vs. frei: 104 fest: 158 vs. frei: 119 fest: 134 vs. frei: 171 fest: 118 vs. frei: 206 fest: 3,5 vs. frei: 2,8
B) Berufsgruppen (Pharma vs. Beratung/Training vs. Medien)	Kruskal-Wallis ($\alpha=,0023$) Einfaktorielle ANOVA	Verantwortung ($p=,000$) Quant. Überforderung ($p=,000$) Qualitative Überforderung ($p=,000$) Lernanforderung ($p=,002$) Leistungsmotivation ($p=,000$) Planungsambition ($p=,000$) Ökon. Sicherheit ($p=,000$) Transparenz ($p=,000$) Qualifikationsmöglichkeit ($p=,000$) Handlungsspielraum ($p=,000$) Arbeitszufriedenheit ($p=,000$) Zukunftsangst ($p=,002$) Planungsmöglichkeiten ($p=,000$; $df=2$; $F=77,46$) Selbstwirksamkeit ($p=,000$; $df=2$; $F=11,79$)	P:171 vs. B/T:134 vs. M:97 P:151 vs. B/T:114 vs. M:186 P:130 vs. B/T:147 vs. M:185 P:128 vs. B/T:160 vs. M:166 P:170 vs. B/T:123 vs. M:122 P:166 vs. B/T:135 vs. M:109 P:166 vs. B/T:137 vs. M:107 P:175 vs. B/T:131 vs. M:94 P:125 vs. B/T:154 vs. M:184 P:115 vs. B/T:179 vs. M:167 P:158 vs. B/T:153 vs. M:98 P:132 vs. B/T:144 vs. M:180 P:3,7 vs. B/T:3,0 vs. M:2,5 P: 32,5/ B/T: 31,3 vs. M:29

Legende: fest/frei=angestellt bzw. freischaffend; P=Pharmamitarbeiter, B/T=Berater/Trainer, M=Medienschaffende

Eine kurze Zusammenfassung der in Tabelle 47 dargestellten Ergebnisse erfolgt nach (A) Erwerbsstatus und (B) Berufsgruppen getrennt.

Zu A) Erwerbsstatus

Beim Vergleich des Erwerbsstatus wurde für intervallskalierte und normalverteilte Skalen der T-Test für unabhängige Gruppen gerechnet ($\alpha=0,016$). Eine nicht-parametrische Testung der Mittelwerte wurde mittels Mann-Whitney-U-Test ($\alpha=0,0023$) durchgeführt.

Der Arbeitskontext zeichnet sich für die Gruppe der festangestellten Mitarbeiter durch hohe Verantwortungsausprägung aus. Hohe Werte bezüglich ökonomische Sicherheit, Transparenz bei der Arbeit und hohe Planungsmöglichkeiten stellen hier bedeutsame Ressourcen dar. Freischaffende zeichnen sich erwartungsgemäß durch ein hohes Maß an Entgrenzung aus. Dies geht einher mit hohen Anforderungen an die Lernbereitschaft. Fehlende ökonomische Sicherheiten stehen hohen Qualifikationsmöglichkeiten und Handlungsspielräumen als bedeutsame Ressourcen gegenüber.

Zu B) Berufsgruppen

Zwischen den Berufsgruppen wurden Mittelwertsvergleiche mittels einfaktorieller Varianzanalyse mit Post-Hoc-Testung (Scheffe Prozedur) für die intervallskalierten und normalverteilten Skalen berechnet. Für die nichtparametrische Testung wurde ein Mittelwertsvergleich nach Kruskal-Wallis ($\alpha=0,0023$) durchgeführt.

Innerhalb der Berufsgruppen stechen insbesondere die Medienschaffenden durch einen Defizitstatus hervor. So zeichnen sie sich durch hohe quantitative und qualitative Überforderung aus. Zudem kommen niedrige Werte auf der Selbstwirksamkeitsskala hinzu. Fehlende ökonomische Sicherheiten gehen einher mit der niedrigsten Arbeitszufriedenheit und höchsten Zukunftsangst. Dazu kontrastiert finden sich bei den Pharmamitarbeitern im Arbeitskontext hohe Lernanforderungen und Verantwortungsausprägungen. Gleichzeitig ist eine ausgeprägte Leistungsmotivation und Planungsambition vorzufinden. Hier stellen hohe ökonomische Sicherheiten, Transparenz bei der Arbeit und Planungsmöglichkeiten vorhandene Ressourcen dar. Die Gruppe der Berater/ Trainer schließlich zeichnet sich durch weniger auffällige Befunde aus. Entweder sind die Ausprägungen vergleichbar mit denen der anderen beiden Gruppen oder es liegen Ausprägungen im mittleren Bereich vor.

Als nächstes wurde eine Datenreduktion durchgeführt, um die Daten den Erfordernissen zur Beantwortung der inhaltlich-theoretischen Fragen entsprechend zu strukturieren. Es galt, die Maße für Wohlbefinden, Anforderungen und Ressourcen in Metafaktoren umzuwandeln, so dass Skalen gebündelt und die Daten sinnvoll reduziert werden konnten.

Die auffälligen Unterschiede, die sich bereits in der Beschreibung der soziodemografischen Daten (siehe 8.4) und der Mittelwert- bzw. Rangvergleiche (siehe 8.5.1.1) ergeben haben, wurden nachfolgend mittels Zusammenhangsanalysen und Kovarianzanalyse genauer betrachtet.

8.5.2 Datenreduktion: Bildung von Metafaktoren

8.5.2.1 Metafaktor: Wohlbefinden

Faktorenbildung

Die Gewinnung eines Metafaktors „Wohlbefinden“ diene dazu, diesen anhand der Ausprägungen „hoch“, „Normbereich“ und „niedrig“ sowohl über die unabhängigen Variablen (Erwerbsstatus, Berufsgruppen) als auch im Zusammenhang mit den soziodemografischen Faktoren zu betrachten.

Die abhängige Variable Wohlbefinden ergibt sich aus den vier Wohlbefindensmaßen „Arbeitszufriedenheit“, „Work Life Balance“, „Zukunftsangst“ und „Erholungsunfähigkeit“. Zur Gewinnung eines Metafaktors „Wohlbefinden“ wurden folgende Schritte durchgeführt:

Zunächst wurden, um eine sinngleiche Codierung aller Skalen zu erzielen, die Skalen „Zukunftsangst“ und „Erholungsunfähigkeit“ umkodiert, so dass alle vier Skalen einheitlich mit einem Anstieg zunehmendes Wohlbefinden anzeigen.

Zur Gewinnung eines Metafaktors „Wohlbefinden“ wurden obige Wohlbefindenmaße in einem zweiten Schritt einer Faktorenanalyse nach der Methode der Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Hierbei konnte nach dem Eigenwert-Kriterium ein Faktor extrahiert werden, der insgesamt 53,5% der Gesamtvarianz der eingegangenen vier Skalen aufklärte. Die entsprechenden Faktorladungen finden sich in Tabelle 48 (vgl. Rohtabelle 48 im Anhang 5).

Tabelle 48: Faktorladungen und Kommunalitäten des Faktors „Wohlbefinden“

Skala	Kommunalitäten	Ladungen
Zukunftsangst	,556	,746
Erholungsunfähigkeit	,646	,804
Arbeitszufriedenheit	,403	,634
Work-Life-Balance	,536	,732

Die durch die Faktorenanalyse extrahierte Metadimension lag zunächst z-transformiert vor. Mit Hilfe einer Häufigkeitstabelle ließ sich die Spanne der 290 standardisierten Einzelwerte erfassen, die im vorliegenden Fall von -2,84247 als niedrigstem Wohlbefindenswert und 2,50477 als höchstem Wert reichte.

Es zeigte sich zunächst, dass eine nachfolgende Medianhalbierung mit einer Halbierung des Metafaktors am Nullpunkt den Informationsgehalt der z-transformierten Daten nicht genügend ausschöpfte. Das heißt, ein Metafaktor in zweifacher Ausprägung (niedriges vs. hohes Wohlbefinden) wird dem Informationsgehalt, der in der Verteilung der z-standardisierten Werte zu finden ist, nicht gerecht.

Aus diesem Grunde wurden mittels Häufigkeitsstatistik Perzentilwerte der z-transformierten Werte des Metafaktors „Wohlbefinden“ bestimmt, so dass die Daten von -3 bis +3 auf drei gleich große Gruppen verteilt werden konnten.

Zur Festlegung der dreifachen Ausprägung des Metafaktors wurden alle z-transformierten Werte mit 1 (niedriges Wohlbefinden) kodiert, die im unteren Bereich bis einschließlich - ,3607188 liegen. Alle Werte, die im Normbereich um den Nullpunkt schwanken, wurden mit 2 (- ,3607189 bis ,5412502) belegt, und schließlich alle Daten, die den Bereich über ,5412503 abdecken, mit 3 kodiert (hohes Wohlbefinden). In Tabelle 49 findet sich die Verteilung der dreifachen Abstufung von Wohlbefinden über die Gesamtpopulation.

Tabelle 49: Verteilung der Wohlbefindensausprägungen über die Gesamtpopulation

N=290 (100%)	1 (niedriges Wohlbefinden) -3 bis -,3607188	2 (Wohlbefinden im Normbereich) -,3607189 bis ,5412502	3 (hohes Wohlbefinden) ,5412502 bis 3
	N=97	N=97	N=96

8.5.2.2 Metafaktor: Anforderungen

Faktorenbildung

Analog zur Bildung des Metafaktors Wohlbefinden wurde mit den Anforderungsskalen verfahren. Der Metafaktor „Anforderungen“ bildet sich aus den 10 bereits beschriebenen Anforderungsskalen. Zur Gewinnung des Metafaktors wurden folgende Schritte durchgeführt: Die Skalen wurden einer Faktorenanalyse nach der Methode der Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Hierbei konnten nach dem Eigenwert-Kriterium drei Faktoren extrahiert werden, die insgesamt 53,8% der Gesamtvarianz der eingegangenen 10 Skalen aufklären. Die entsprechenden Faktorladungen finden sich in Tabelle 50 (vgl. Rohtabelle 50 im Anhang 5).

Tabelle 50: Faktorladungen und Kommunalitäten der Meta-Anforderungskomplexe

Komplex	Skala	Kommunalitäten	Ladungen
Anforderungskomplex 1 (Anf_K1)	Selbstregulationsanforderungen	,691	,830
	Lernanforderungen	,700	,820
	Entgrenzung	,501	,639
	Verantwortung	,364	,415
Anforderungskomplex 2 (Anf_K2)	Quantitative Überforderung	,583	,705
	Qualitative Überforderung	,574	,751
	Ungeduld	,426	,647
	Planungsambitionen	,329	-,414
Anforderungskomplex 3 (Anf_K3)	Leistungsmotivation	,588	,748
	Emotionale Belastung	,624	,685

Ausprägungsspektrum der Anforderungskomplexe

Um die Mittelwerte der Anforderungskomplexe (siehe Tab. 51) in ein Spektrum von sehr niedrigen bis sehr hohen Ausprägungen einordnen zu können, wurden zunächst die z-transformierten Daten der Anforderungskomplexe über die gesamte Stichprobe in vier gleich große Gruppen aufgeteilt. Die standardisierten z-Werte können somit von `sehr niedrig` über `niedrig` und `hoch` bis `sehr hoch` abgestuft werden. Dies ermöglicht eine Zuteilung der Mittelwerte der unabhängigen Variablen in ein vierstufigen Spektrums (siehe Tab. 51).

Tabelle 51: Vierstufige Spektren der Anforderungskomplexe

Spektrum Anforderungskomplex 1			
Sehr niedrig -3 bis -,5855903	Niedrig -,5855904 bis ,1789861	hoch ,1789862 bis ,7799641	sehr hoch ,7799642 bis 3
Spektrum Anforderungskomplex 2			
Sehr niedrig -3 bis -,5903238	Niedrig -,5903239 bis -,0757941	hoch -,0757942 bis ,7350102	sehr hoch ,7350103 bis 3
Spektrum Anforderungskomplex 3			
sehr niedrig -3 bis -,5710560	niedrig -,5710561 bis ,0236712	hoch ,0236713 bis ,6703602	sehr hoch ,6703603 bis 3

Inhaltliche Deutung der Anforderungskomplexe

Nachfolgend soll eine inhaltliche Deutung der Meta-Anforderungsfaktoren vorgenommen werden.

Anforderungskomplex 1: „Grad der Selbstständigkeit“

Der erste Faktor innerhalb der Metaanforderungen erfasst vier Skalen, die für das „selbstständige Arbeiten“ innerhalb und außerhalb des Arbeitskontextes stehen. Dazu zählt neben organisatorischen Dingen auch Lernaspekte und Entscheidungsverantwortung.

Anforderungskomplex 2: „Kontrollverlust“

Der zweite Faktor bildet sich aus vier Skalen, die den „Kontrollverlust“ über quantitative bzw. qualitative Arbeitsaspekte sowie psychomentele Steuerungen spiegeln.

Anforderungskomplex 3: „Umgang mit Ansprüchen“

Der dritte Faktor bündelt zwei Skalen, die den „Umgang“ mit aus der Arbeit resultierenden Leistungsansprüchen und emotionalen Ansprüchen wiedergeben.

8.5.2.3 Metafaktor: Ressourcen

Faktorenbildung

Bevor Wohlbefinden in Beziehung zu den abgefragten Ressourcen gestellt werden konnte, musste analog zur Bildung des Metafaktors Wohlbefinden ein ebensolcher für die Ressourcenskalen gebildet werden. Der Metafaktor „Ressourcen“ bildet sich aus den weiter oben beschriebenen 10 Ressourcenskalen. Zu seiner Gewinnung wurden folgende Schritte durchgeführt: Die Skalen wurden einer Faktorenanalyse nach der Methode der Hauptkomponentenanalyse unterzogen. Hierbei konnte nach dem Eigenwert-Kriterium drei Faktoren extrahiert werden, die insgesamt 55% der Gesamtvarianz der eingegangenen 9 Skalen aufklären. Die entsprechenden Faktorladungen finden sich in Tabelle 52 (vgl. Rohtabelle 52 im Anhang 5). Aufgrund der Doppelladung der Skala „Planungsmöglichkeiten“ auf den Metafaktor Ressourcenkomplex 1 und den Metafaktor Ressourcenkomplex 2 wurde diese aus weiterführenden Berechnungen entfernt.

Tabelle 52: Faktorladungen und Kommunalitäten der Meta-Ressourcenkomplexe

Komplex	Skala	Kommunalitäten	Ladungen
Ressourcenkomplex 1 (Res_K1)	Transparenz	,697	,740
	Selbstwirksamkeit	,357	,594
	Zeitspielraum	,453	,572
	Ganzheit	,379	,530
Ressourcenkomplex 2 (Res_K2)	Ökonomische Sicherheit	,558	,733
	Soziale Ressource	,537	,692
	Rückmeldung	,488	,585
Ressourcenkomplex 3 (Res_K3)	Handlungsspielraum	,660	,738
	Qualifikationsmöglichkeiten	,624	,706

Ausprägungsspektrum der Ressourcenkomplexe

Um die Mittelwerte der Ressourcenkomplexe (siehe Tab. 53) in ein Spektrum von sehr niedrigen bis sehr hohen Ausprägungen einordnen zu können, wurden zunächst die z-transformierten Daten der Ressourcenkomplexe über die gesamte Stichprobe in vier gleich große Gruppen aufgeteilt. Dies ermöglicht eine Zuteilung der Mittelwerte der unabhängigen Variablen innerhalb eines vierstufigen Spektrums (siehe Tab. 53).

Tabelle 53: Vierstufige Spektren der Ressourcenkomplexe

Spektrum Ressourcenkomplex 1			
sehr niedrig -3 bis -,6806329	niedrig -,6806330 bis ,0133504	hoch ,0133505 bis ,7537926	sehr hoch ,7537927 bis 3
Spektrum Ressourcenkomplex 2			
sehr niedrig -3 bis -,5910176	niedrig -,5910177 bis ,0064611	Hoch ,0064612 bis ,7084044	sehr hoch ,7084045 bis 3
Spektrum Ressourcenkomplex 3			
sehr niedrig -3 bis -,7477103	Niedrig -,7477104 bis ,0382884	Hoch ,0382885 bis ,7665816	sehr hoch ,7665817 bis 3

Inhaltliche Deutung der Ressourcenkomplexe

Nachfolgend soll eine inhaltliche Deutung der Meta-Ressourcenfaktoren vorgenommen werden.

Ressourcenkomplex 1: „Ganzheitlichkeit der Arbeit“

Der erste Faktor enthält vier Skalen, die eine „Ganzheitlichkeit“ der Arbeitsprozesse spiegeln, die sowohl Transparenz, Vollständigkeit, Kontrollüberzeugung und zeitliche Freiheitsgrade umfassen.

Ressourcenkomplex 2: „Grad der Sicherheit“

Der zweite Faktor umfasst Einschätzungen bezüglich der wahrgenommenen „Sicherheit“ und Unterstützung in finanzieller, sozialer und kommunikativer Hinsicht.

Ressourcenkomplex 3: „Kompetenzförderung“

Der letzte Faktor innerhalb der Meta-Ressourcen bündelt zwei Skalen, die zum einen das Ausmaß der Entscheidungsfreiheit bei der Wahl von Arbeitsmitteln und -wegen ermittelt, zum anderen die Möglichkeit zur Kompetenzentwicklung bei der Arbeit erfasst. Beide Aspekte sollen hier als Möglichkeiten der „Kompetenzförderung“ betrachtet werden.

8.5.3 Mittelwertvergleich der standardisierten Metafaktoren

Die durchgeführte Datenbündelung ermöglichte eine Datenreduktion auf 7 wesentliche Metafaktoren. Hierbei diente der Metafaktor „Wohlbefinden“ als abhängige Variable und die jeweils drei „Anforderungs- und Ressourcenkomplexe“ als unabhängige Variablen.

Es folgen Gruppenvergleiche hinsichtlich signifikanter Unterschiede sowohl in den Meta-Wohlbefindenswerten als auch in den Anforderungs- und Ressourcenkomplexen.

Über die in z-standardisierter Form vorliegenden Daten wurden pro unabhängiger Variable Mittelwerte und Standardabweichungen gebildet (siehe Überblickstabelle 54). Der Einfachheit halber werden im Ergebnisteil die Abkürzungen für die Anforderungs- und Ressourcenkomplexe verwendet. Diese werden in der Diskussion inhaltlich besprochen.

Tabelle 54: Mittelwerte und Standardabweichungen der Metafaktoren nach UV, AV und soziodemografischen Variablen

Mittelwerte		Metawohl	Anf_K1	Anf_K2	Anf_K3	Res_K1	Res_K2	Res_K3
Berufsgruppe	Pharma	,096 s=1,04	-,113 s=,95	-,195 s=,96	,400 s=,85	,225 s=,88	,205 s=1,0	-,453 s=,88
	Berater/ Trainer	,104 s=,87	,147 s=1,0	-,102 s=,86	-,375 s=1,0	-,050 s=1,1	-,130 s=,95	,461 s=,88
	Medien	-,444 s=1,00	,040 s=1,10	,701 s=1,04	-,400 s=,92	-,523 s=,87	-,324 s=,96	,394 s=,97
Erwerbsstatus	Fest	,052 s=1,02	-,124 s=1,00	-,072 s=,99	,160 s=,96	,014 s=,96	,188 s=,97	-,324 s=,91
	Frei	-,112 s=,95	,268 s=,93	,155 s=,99	-,345 s=1,00	-,031 s=1,07	-,408 s=,95	,705 s=,80
Geschlecht	Frau	-,198 s=1,02	-,119 s=1,12	,134 s=1,08	-,223 s=1,08	-,339 s=1,00	-,024 s=1,08	,072 s=1,00
	Mann	,095 s=,98	,058 s=,93	-,065 s=,95	,108 s=,94	,163 s=,96	,012 s=,96	-,035 s=1,00
Alter	jünger (<41)	-,168 s=,91	-,088 s=1,04	,176 s=,97	-,151 s=,96	-,160 s=,99	,011 s=,94	,028 s=1,00
	älter (>40)	,173 s=1,06	,108 s=,94	-,194 s=1,00	,174 s=1,02	,178 s=,99	-,018 s=1,06	-,031 s=1,00
Familienstand	Single	-,257 s= 1,07	,008 s=1,03	,240 s=,97	-,244 s=1,12	-,147 s=1,05	-,125 s=1,12	,127 s=1,05
	Partner	,074 s=,971	,004 s=,99	-,077 s=,99	,075 s=,95	,053 s=,98	,041 s=,97	-,035 s=,97
Bildung	Schule	-,041 s=1,02	-,131 s=1,07	,009 s=1,09	,210 s=,88	,231 s=1,00	-,036 s=1,03	-,224 s=,99
	Hochschule	,058 s=,99	,117 s=,93	-,030 s=,91	-,202 s=1,07	-,214 s=,96	,034 s=,98	,202 s=,97
Kinder	Kinder	-,148 s=1,02	,030 s=,97	-,175 s=1,01	,206 s=,92	,145 s=,93	-,036 s=,97	-,108 s=,97
	Keine Kinder	,120 s=,97	-,037 s=1,03	,221 s=,94	-,210 s=1,04	-,169 s=1,07	,041 s=1,04	,110 s=1,03

Nachfolgend soll geprüft werden, in welchen der sieben Metafaktoren Gruppenunterschiede in den Mittelwerten vorliegen. Die Daten liegen z-standardisiert vor. Die Annahme der Normalverteilung der Daten wurde geprüft (siehe Tab. 55).

Tabelle 55: Prüfung der Metafaktoren auf Normalverteilung

Komplexe	Kolomogorov-Smirnov-Z	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Anforderungskomplex 1	1,579	,014
Anforderungskomplex 2	,855	,458
Anforderungskomplex 3	,844	,475
Ressourcenkomplex 1	,568	,903
Ressourcenkomplex 2	,586	,882
Ressourcenkomplex 3	,777	,582
Wohlbefinden	,747	,632

Mit Ausnahme von Anforderungskomplex 1 sind alle Dimensionen normalverteilt und können daher mittels parametrischer Testung auf Unterschiede geprüft werden. Für Anforderungskomplex 1 werden nicht-parametrische Tests verwendet. Bei der folgenden Ergebnisdarstellung sind zwecks Übersichtlichkeit neben der Anzahl der eingegangenen Befragten noch die jeweiligen p-Werte angegeben. Ausführliche Ergebnistabellen zu den einzelnen Berechnungen finden sich analog zu den Gliederungspunkten im Anhang.

8.5.3.1 Gruppenvergleiche zum Metawohlbefinden

Gesamtstichprobe: Soziodemografische Faktoren

Die soziodemografischen Faktoren *Geschlecht*, *Familienstand*, *Alter* und *Kinder* ergeben unterschiedliche Ausprägungen in den Wohlbefindenswerten. Mittels T-Test für unabhängige Stichproben konnte Folgendes ermittelt werden ($\alpha=,0125$):

- Jüngere Mitarbeiter (N=151) verzeichnen bedeutsam niedrigere Wohlbefindenswerte ($p=,004$) als ältere Mitarbeiter (N=138).

Die beiden Altersausprägungen (jung vs. alt) unterscheiden sich zwar signifikant voneinander, beide Merkmalsausprägungen liegen jedoch im mittleren Drittelperzentil ($-,3607189 \leq x \leq ,5412502$). Die signifikant schlechteren Werte liegen in der Tendenz im unteren Normbereich.

Erwerbsstatus: Soziodemografische Faktoren

Bezogen auf die unabhängige Variable „Erwerbsstatus“ unterscheiden sich angestellte (N=198) und freischaffende Mitarbeiter (N=92) nicht signifikant in den Wohlbefindenswerten ($p=,19$). Beide Gruppen liegen mit ihren Ausprägungen im mittleren Drittelperzentil.

Betrachtet man die soziodemografischen Faktoren gesondert nach Erwerbsstatus, so finden sich Auffälligkeiten ausschließlich unter den *angestellten Mitarbeitern*. Mittels T-Test für unabhängige Stichproben konnte folgender signifikanter Unterschied ermittelt werden ($\alpha=,0125$):

- *Jüngere Angestellte* (N=93) unterscheiden sich bedeutsam ($p=,004$) durch niedrigere Wohlbefindenswerte von den älteren Angestellten (N=105).

Bei dem dargestellten signifikanten Ergebnis liegen beide Merkmalsausprägungen (ältere Angestellte vs. jüngere Angestellte) jedoch im mittleren Drittelperzentil ($-,3607189 \leq x \leq ,5412502$). Die signifikant schlechteren Werte liegen in der Tendenz im unteren Normbereich.

Berufsgruppen

Die Berufsgruppen unterscheiden sich bei einfaktorieller Varianzanalyse signifikant voneinander ($p=,002$). Im Post-Hoc-Vergleich (Scheffe'-Prozedur) finden sich auf dem 0,01-Signifikanzniveau schlechtere Wohlbefindenswerte für die Gruppe der Medienschaffenden ($N=53$) sowohl gegenüber den Beratern/ Trainern ($p=,005$) als auch gegenüber den Pharmamitarbeitern ($p=,003$). Im Vergleich ergab sich kein signifikanter Unterschied zwischen den Beratern/ Trainern ($N=95$) und Pharmamitarbeitern ($N=142$). Diese weisen somit bessere Wohlbefindenswerte auf, ohne dass beide Gruppen sich voneinander unterscheiden (siehe Abb. 29). Nimmt man die bereits besprochene Perzentilaufteilung der z-standardisierten Metawohlbefindensdaten zur Grundlage, um die Mittelwerte der Berufsgruppen in das dreistufige Ausprägungsschema einzuordnen, zeigt sich Folgendes:

Pharmamitarbeiter und Berater/ Trainer fühlen sich zwar signifikant wohler als Medienschaffende, die Gruppenmittelwerte liegen jedoch innerhalb des mittleren Drittelperzentils ($-,3607189 \leq x \leq ,5412502$). Die Metawohlbefindensdaten der Pharmamitarbeiter und Berater/ Trainer schwanken um den Medianwert ($,1047971$).

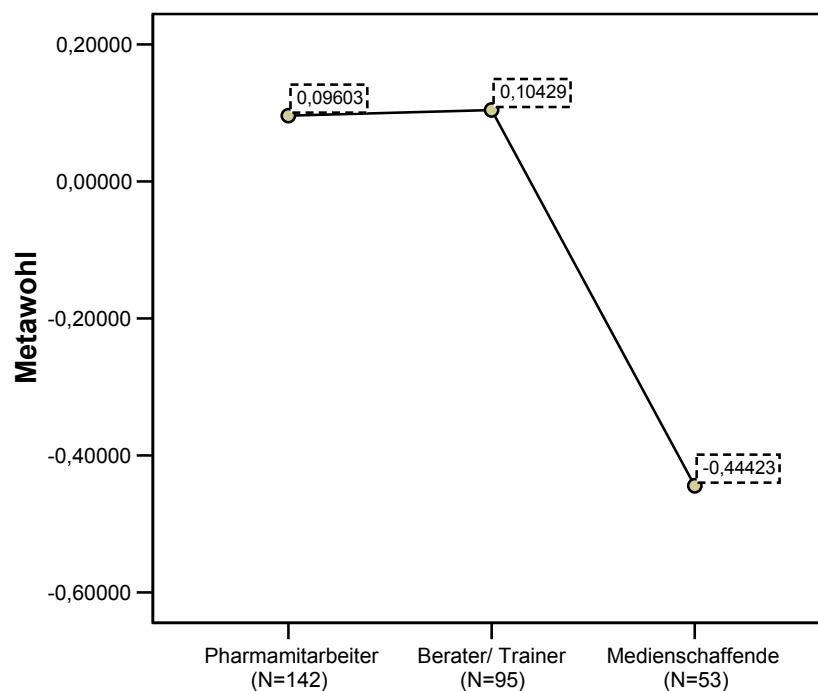


Abbildung 29: Berufsgruppenunterschiede im Metawohlbefinden

Berufsgruppe/ Soziodemografische Faktoren/ Erwerbsstaus

Innerhalb der Berufsgruppen finden sich in Abhängigkeit zu den soziodemografischen Faktoren und dem Erwerbsstatus folgende Auffälligkeiten ($\alpha=0,01$):

a) Unter den *Medienschaffenden* weisen Singles (N=18) im Vergleich zu den in Partnerschaft lebenden (N=33) signifikant schlechtere Wohlbefindenswerte auf ($p=,009$). Im Hinblick auf den Erwerbsstatus ergeben sich keine signifikanten Unterschiede.

Alleinlebende Medienschaffende weisen Wohlbefindenswerte im niedrigen Wohlbefindensbereich auf. Für die in Partnerschaft lebenden Kollegen liegen die Wohlbefindensausprägungen hingegen im mittleren Drittelperzentil.

b) Bei den *Beratern/ Trainer* ergeben sich Unterschiede wie folgt: Es sind ausschließlich angestellte Berater/ Trainer, die sich je nach Alter in ihrem Wohlbefinden bedeutsam unterscheiden ($\alpha=0,0125$): Die Jüngeren (N=19) unter den angestellten Beratern zeigen signifikant niedrigere Wohlbefindenswerte ($p=,011$) als ältere Angestellte (N=18). Im Hinblick auf den Erwerbsstatus ergeben sich keine signifikanten Unterschiede.

Angestellte jüngere Berater/ Trainer weisen niedrigere, jedoch im mittleren Drittelperzentil liegende Wohlbefindenswerte auf.

c) Unter den *Pharmamitarbeitern* finden sich bezüglich soziodemografischer Merkmale keine Unterschiede in den Metawohlbefindenswerten. Der Faktor Erwerbsstaus kann zur Unterscheidung nicht herangezogen werden, da es sich ausschließlich um angestellte Pharmamitarbeiter handelt.

8.5.3.2 Gruppenvergleiche in den Anforderungs- und Ressourcenkomplexen

Gruppenmittelwertvergleiche wurden mittels T-Test für unabhängige Stichproben sowie mittels einfaktorieller Varianzanalyse mit Post-Hoc-Vergleich (Scheffe` Prozedur) auf dem 0,01-Signifikanzniveau durchgeführt.

8.5.3.2.1 Anforderungskomplexe

Zu Anforderungskomplex 1 (Grad der Selbstständigkeit):

Berufsgruppen

Bezogen auf den ersten Anforderungskomplex ergab eine einfaktorielle ANOVA keine signifikanten Unterschiede in den Berufsgruppen ($p=,14$). Die Werte der Berufsgruppen liegen im niedrigen Anforderungsbereich.

Erwerbsstatus

Freischaffende (N=91) unterscheiden sich im T-Test für unabhängige Stichproben signifikant von den angestellten Mitarbeitern (N=197). Ordnet man die Werte der Teilgruppen dem oben definierten Ausprägungsspektrum zu, weisen Freischaffende hohe und Angestellte niedrige Anforderungswerte in Komplex 1 auf ($p=,002$).

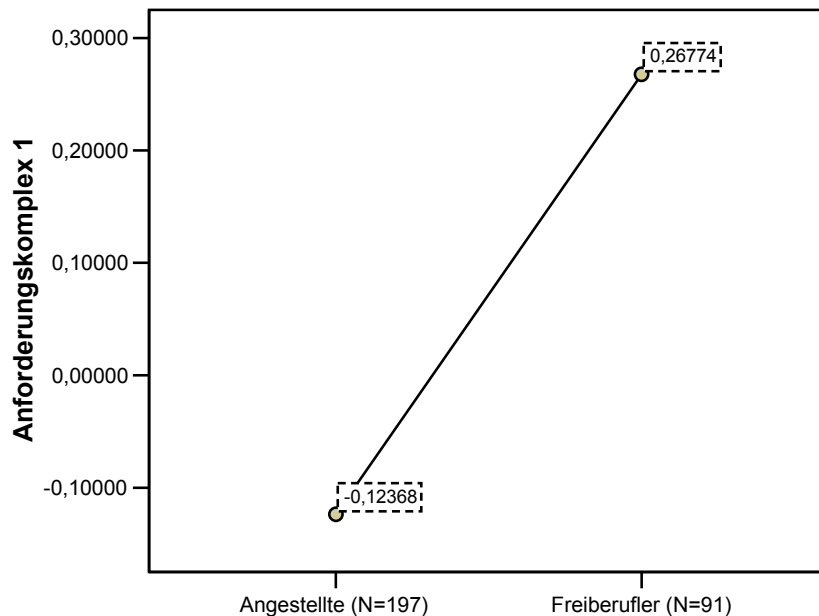


Abbildung 30: Mittelwertunterschiede in Anforderungskomplex 1 nach Erwerbsstatus getrennt

Zu Anforderungskomplex 2 (Kontrollverlust):

Berufsgruppe

Es liegen höchst signifikante Gruppenunterschiede bezüglich des Anforderungskomplexes 2 vor ($p=,000$). Die Gruppe der Pharmamitarbeiter (N=141) und der Berater/ Trainer (N=94) weisen niedrige Ausprägungen in diesem Anforderungskomplex auf und unterscheiden sich im Post-Hoc-Vergleich nicht voneinander. Medienschaffende (N=53) hingegen erlebten deutlich mehr „Kontrollverlust“. Der Unterschied ist sowohl gegenüber den Beratern/ Trainern als auch gegenüber den Pharmamitarbeitern mit jeweils $p=,000$ höchst signifikant.

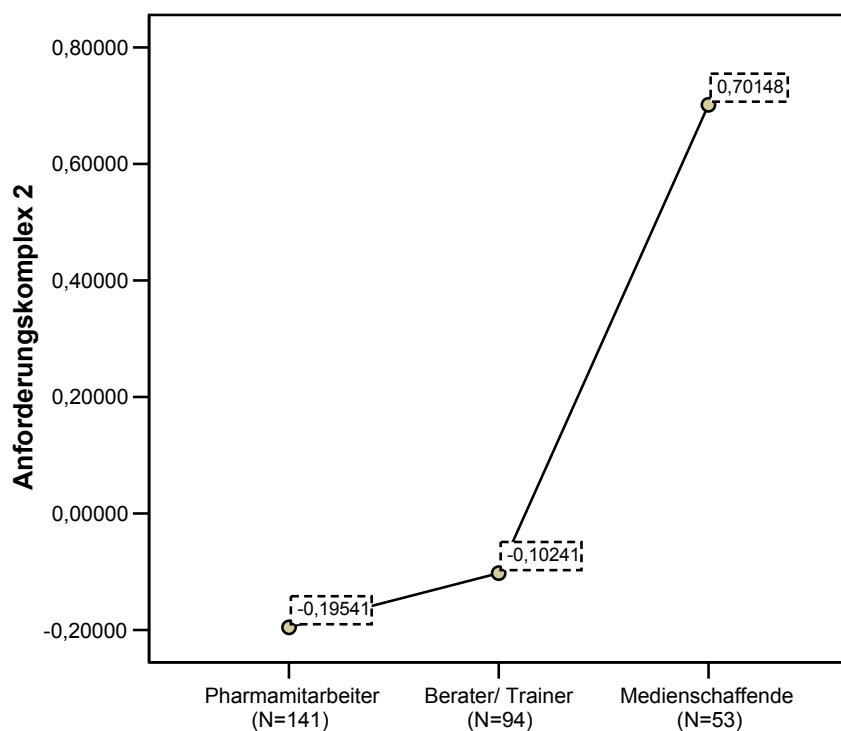


Abbildung 31: Mittelwertunterschiede in Anforderungskomplex 2 nach Berufsgruppen getrennt

Erwerbsstatus

Angestellte (N=197) liegen mit ihren Mittelwerten im Spektrum mit niedrigen und Freischaffende (N=91) im Spektrum mit hohen Anforderungsausprägungen. Der Mittelwertsunterschied erweist sich im Vergleich als nicht signifikant ($p=,073$). Die Werte liegen im ersten Fall im oberen Randbereich der niedrigen Ausprägungen und im zweiten Fall im unteren Randbereich der hohen Ausprägungen.

Zu Anforderungskomplex 3 (Umgang mit Ansprüchen):

Berufsgruppe

Auch in dem dritten Anforderungskomplex liegen höchst signifikante Gruppenunterscheide vor ($p=,000$). Medienschaffende (N=53) und Berater/ Trainer (N=93) zeichnen sich in diesem Komplex im Vergleich zu den Pharmamitarbeitern (N=141) durch niedrige Anforderungen aus und weisen im Post-Hoc-Vergleich miteinander keinen signifikanten Unterschied auf. Die Gruppe der Pharmamitarbeiter wiederum unterscheidet sich in ihren hohen Ausprägungen jeweils höchst signifikant ($p=,000$) von beiden Gruppen.

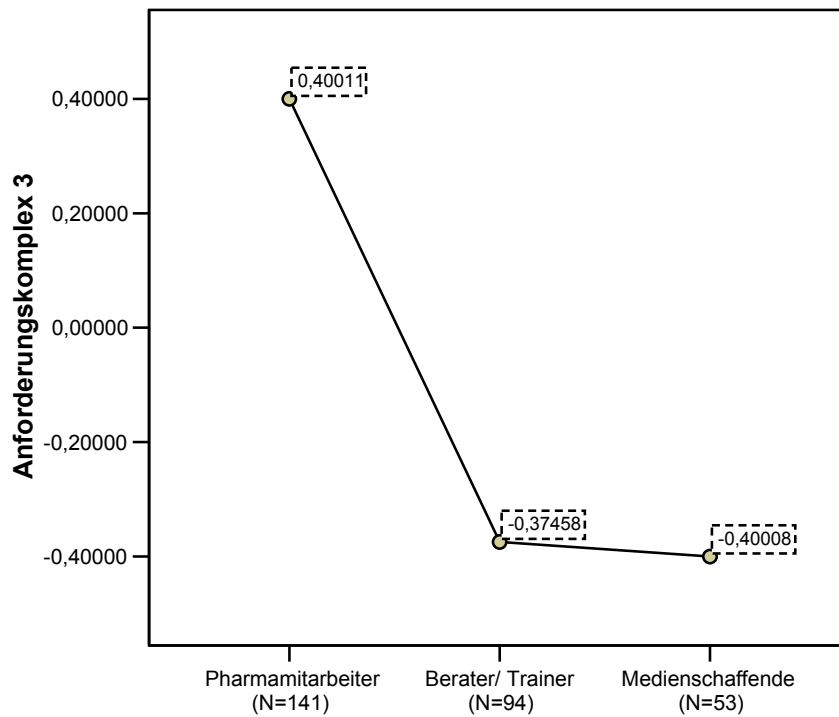


Abbildung 32: Mittelwertunterschiede in Anforderungskomplex 3 nach Berufsgruppen

Erwerbsstatus

Freischaffende (N=91) unterscheiden sich von Angestellten (N=197) durch signifikant niedrigere Ausprägungen im Anforderungskomplex 3 ($p=,000$).

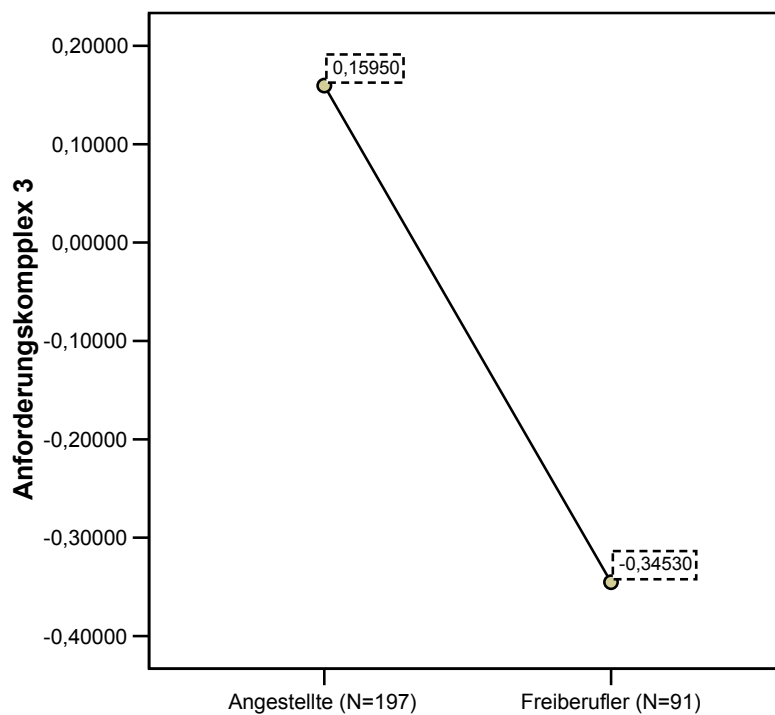


Abbildung 33: Mittelwertunterschiede in Anforderungskomplex 3 nach Erwerbsstatus getrennt

8.5.3.2.2 Ressourcenkomplexe

Zu Ressourcenkomplex 1 (Ganzheitlichkeit der Arbeit):

Berufsgruppen

Es liegen mit $p=,000$ höchst signifikante Gruppenunterschiede bezüglich Ressourcenkomplex 1 vor. Medienschaffende ($N=52$) weisen hier die niedrigsten Ausprägungen auf, gefolgt von den Beratern/ Trainern ($N=95$). Im Post-Hoc-Vergleich zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen ($p=,019$). Pharmamitarbeiter ($N=142$) zeichnen sich wiederum durch eine hohe Ausprägung in diesem Ressourcenkomplex aus und unterscheiden sich ebenso im Post-Hoc-Vergleich signifikant von den Medienschaffenden ($p=,000$). Pharmamitarbeiter und Berater/ Trainer unterscheiden sich hinsichtlich der erlebten „Ganzheitlichkeit“ nicht signifikant voneinander ($p=,10$).

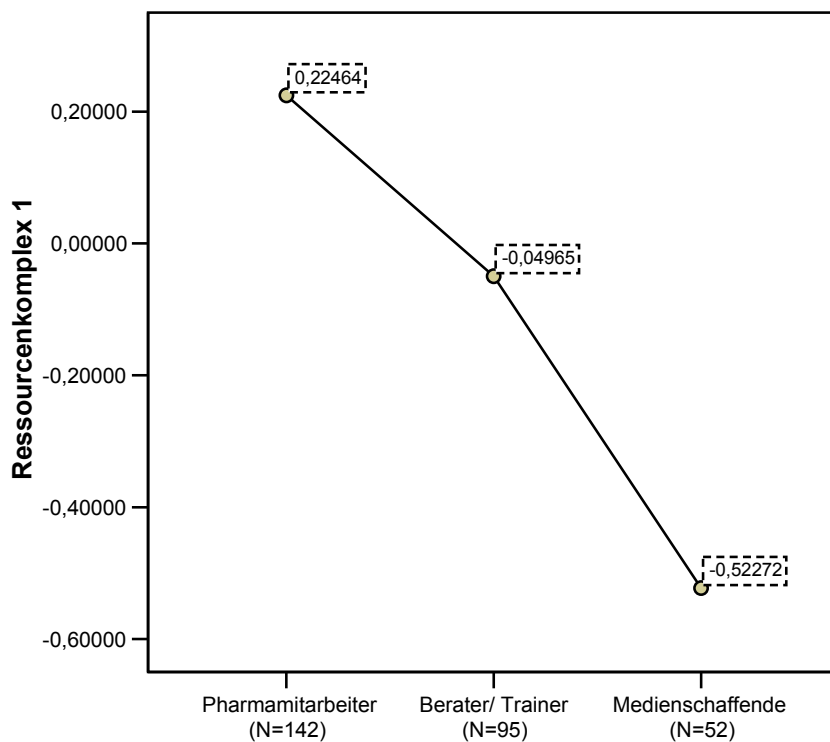


Abbildung 34: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 1 nach Berufsgruppen getrennt

Erwerbsstatus

In Ressourcenkomplex 1 liegen die Mittelwerte für Freischaffende ($N=91$) zwar im Spektrum für niedrige, jedoch im oberen Randbereich und die Mittelwerte für Angestellte ($N=198$) im Spektrum für hohe Ausprägungen, jedoch im unteren Randbereich. Der Unterschied erweist sich als nicht überzufällig ($p=,72$).

*Zu Ressourcenkomplex 2 (Grad der Sicherheit):**Berufsgruppen*

Es liegen Gruppenunterschiede in diesem Ressourcenkomplex vor ($p=,001$). Medienschaffende ($N=52$) wie Berater/ Trainer ($N=95$) zeichnen sich durch niedrige und Pharmamitarbeiter ($N=142$) durch hohe erlebte „Sicherheit“ aus. Letztere Gruppe unterscheidet sich sowohl signifikant von den Beratern/ Trainer ($p=,037$) als auch von den Medienschaffenden ($p=,004$). Medienschaffende und Berater/ Trainer hingegen unterscheiden sich im Post-Hoc-Vergleich nicht signifikant voneinander ($p=,52$).

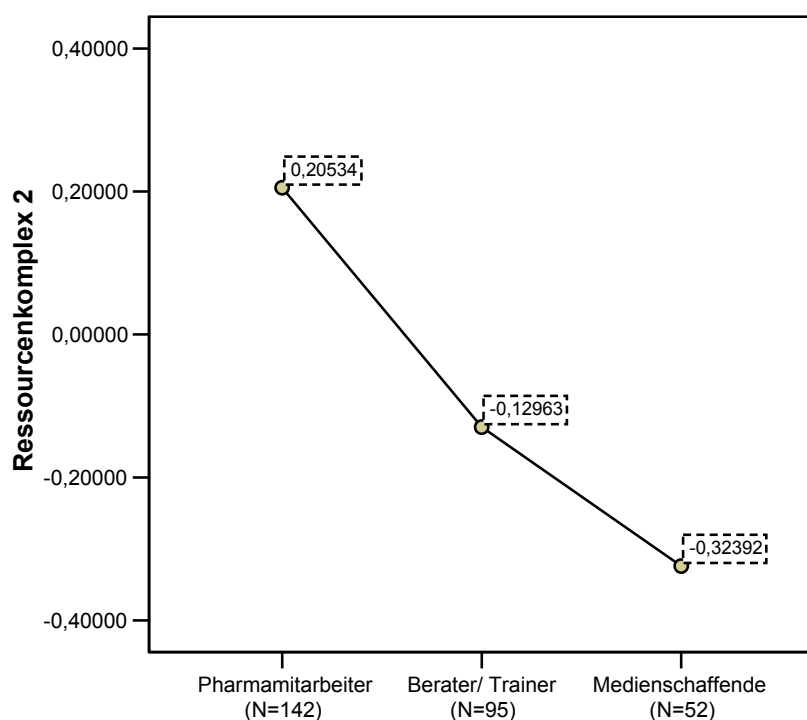


Abbildung 35: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 2 nach Berufsgruppen getrennt

Erwerbsstatus

Freischaffende ($N=91$) liegen mit ihren Mittelwerten im unteren Spektrum. Angestellte ($N=198$) unterscheiden sich mit ihren hohen Ausprägungswerten signifikant davon ($p=,000$).

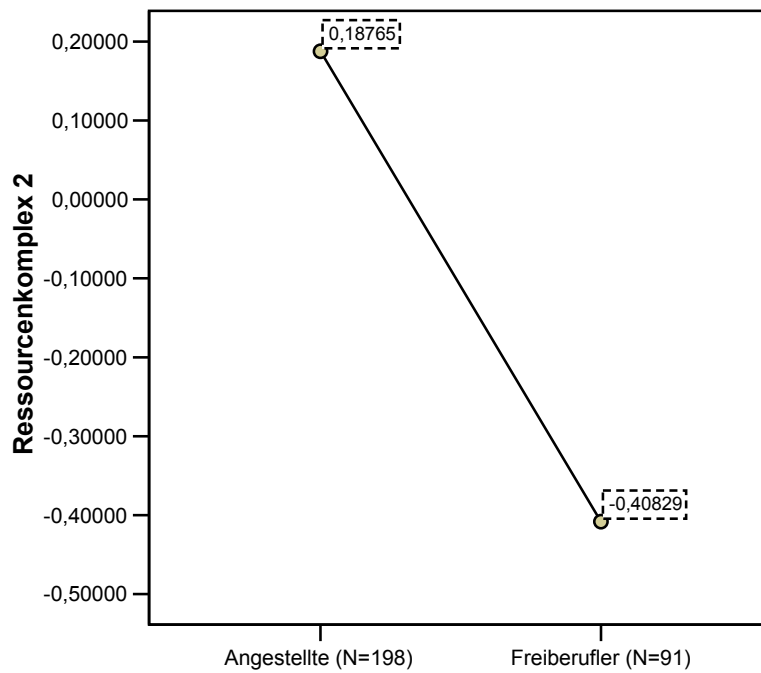


Abbildung 36: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 2 nach Erwerbsstatus getrennt

Zu Ressourcenkomplex 3 (Kompetenzförderung):

Berufsgruppen

Es liegen signifikante Gruppenunterschiede vor ($p=,000$). Hier sind es die Pharmamitarbeiter ($N=142$), die höchst signifikant niedrigere Ausprägungen sowohl im Post-Hoc-Vergleich zu den Medienschaffenden ($N=52$; $p=,000$) als auch zu den Beratern/ Trainern ($N=95$; $p=,000$) aufweisen. Die letzten beiden Gruppen sind hier durch hohe Ausprägungen gekennzeichnet und unterscheiden sich im Vergleich nicht signifikant voneinander ($p=,91$).

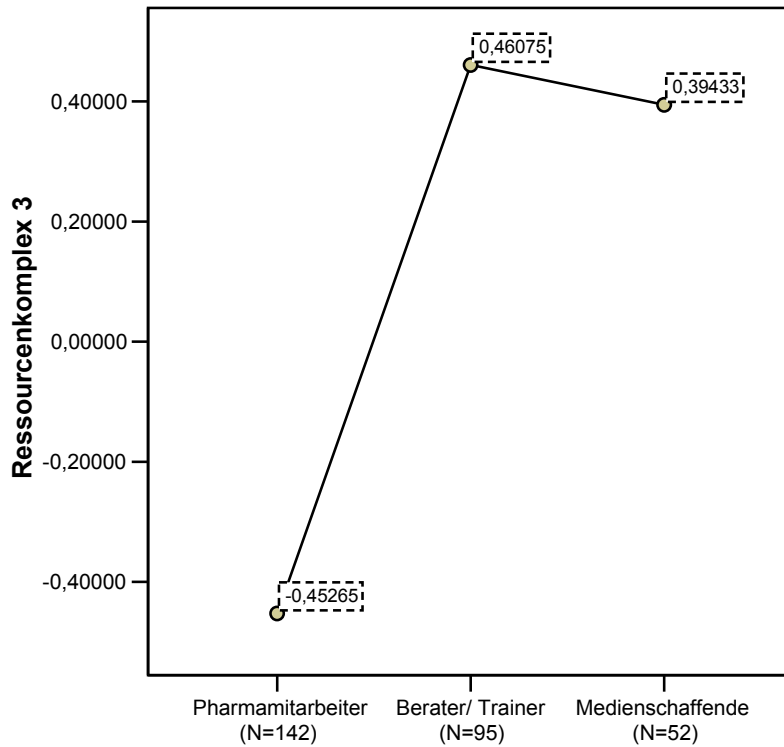


Abbildung 37: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 3 nach Berufsgruppen getrennt

Erwerbsstatus

Freischaffende (N=91) liegen im Spektrum mit hohen Ausprägungen und unterscheiden sich signifikant ($p=,000$) von den Angestellten (N=198), die hier niedrige Ausprägungen vorweisen.

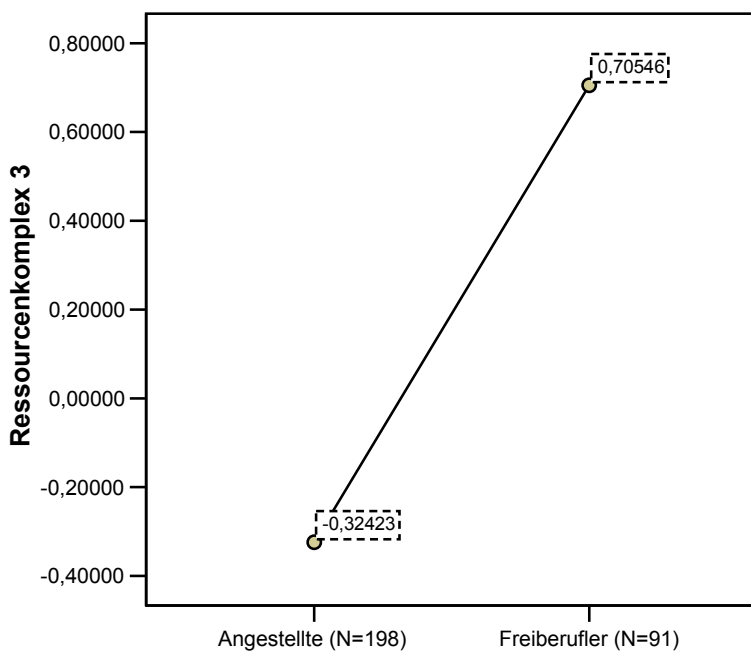


Abbildung 38: Mittelwertunterschiede in Ressourcenkomplex 3 nach Erwerbsstatus getrennt

8.5.3.3 Zusammenfassung zu den Mittelwertvergleichen

Die Mittelwertvergleiche der z-standardisierten Metafaktoren erfolgt nach (A) Berufsgruppe und (B) Erwerbsstatus getrennt.

A) Berufsgruppen

Die Berufsgruppen unterscheiden sich in ihren Anforderungs- und Ressourcenprofilen und ihren Ausprägungen in den Wohlbefindenswerten (siehe Überblicksgrafik 39). Bedeutsame Unterschiede werden nachfolgend für die Metafaktoren „Wohlbefinden“, „Anforderungskomplex“ und „Ressourcenkomplex“ zusammengefasst.

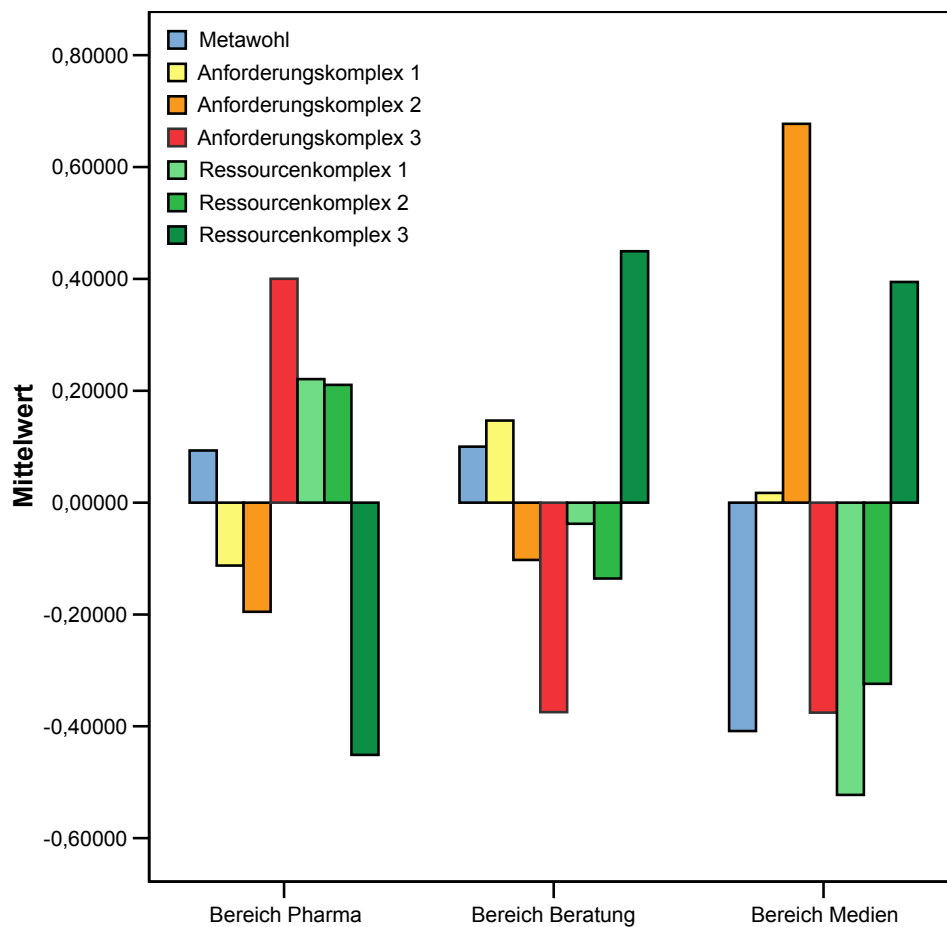


Abbildung 39: Anforderungs-/Ressourcenprofil nach Berufsgruppen getrennt

Berufsgruppen/ Metawohl

- *Medienschaffende* weisen insgesamt die niedrigsten Wohlbefindenswerte auf. Innerhalb dieser Gruppe sind es die Singles, die in der abhängigen Variable Wohlbefinden mit niedrigeren Werten hervorstechen. Somit spielt innerhalb der Mediengruppe der Faktor Familienstand eine Rolle bei der Ausprägung von Wohlbefinden.

- *Berater/ Trainer* weisen im mittleren Drittelperzentil (Normbereich) liegende Wohlbefindenswerte auf. Innerhalb der Berater/ Trainer-Gruppe sind es die jüngeren Angestellten die ein niedrigeres Wohlbefinden aufweisen. Somit spielt hier der Faktor Alter eine Rolle bei der Ausprägung von Wohlbefinden.
- *Pharmamitarbeiter* liegen mit ihren Wohlbefindensausprägungen im mittleren Drittelperzentil (Normbereich) und unterscheiden sich darin nicht von den Beratern/ Trainern. Innerhalb der Pharmagruppe liegen in Abhängigkeit zu den soziodemografischen Faktoren keine Unterschiede im Wohlbefinden vor. Der Faktor Erwerbsstatus kann zur Unterscheidung nicht herangezogen werden, da es sich ausschließlich um angestellte Pharmamitarbeiter handelt.

Berufsgruppen/ Anforderungskomplexe

Bezüglich der Anforderungskomplexe ist festzuhalten, dass sich die Berufsgruppen ausschließlich in den Anforderungskomplexen 2 und 3 signifikant voneinander unterscheiden:

- Bezogen auf *Anforderungskomplex 2* zeigen Medienschaffende signifikant höhere Ausprägungen im „*Kontrollverlust*“ über quantitative bzw. qualitative Arbeitsaspekte sowie psychomentele Steuerungen in Form von Ungeduld und Planungsambitionen.
- Bezogen auf *Anforderungskomplex 3* sind es die Pharmamitarbeiter, die signifikant höhere Ausprägungen im „*Umgang mit Ansprüchen*“ vorweisen, die sowohl den Umgang mit aus der Arbeit resultierenden Leistungsansprüchen als auch den Umgang mit emotionalen Ansprüchen berichten.

Berufsgruppen/ Ressourcenkomplexe

Auf die Ressourcenkomplexe bezogen liegen signifikante Gruppenunterschiede in allen drei Metafaktoren vor:

- Im *ersten Komplex* sind es die Medienschaffenden, die bedeutsam geringere Ausprägungen in der „*Ganzheitlichkeit der Arbeit*“ vorweisen, was sowohl Transparenz, Vollständigkeit, Kontrollüberzeugung als auch zeitliche Freiheitsgrade umfasst.
- Im *zweiten Komplex* sind es sowohl die Berater/ Trainer als auch die Medienschaffenden, die einen bedeutsam niedrigeren „*Grad an Sicherheit*“ erleben. Dies umfasst Einschätzungen bezüglich der wahrgenommenen Sicherheit und Unterstützung in finanzieller, sozialer und kommunikativer Hinsicht.
- Weisen die Pharmamitarbeiter in den beiden ersten Ressourcenkomplexen höhere Ausprägungen auf, zeichnet sich für den *dritten Ressourcenkomplex* ein gegenläufiger Trend aus. Pharmamitarbeiter sind im Vergleich zu den anderen beiden Berufsgruppen mit bedeutsam weniger „*Kompetenzförderung*“ ausgestattet. Dabei sind Aspekte gemeint, die sowohl das Ausmaß der Entscheidungsfreiheit bei der Wahl von

Arbeitsmitteln und -wegen ermitteln, als auch der Erfassung der Möglichkeit zur Kompetenzentwicklung bei der Arbeit dienen.

B) Erwerbsstatus

Erwerbsstatus/ Metawohlbefinden

Freischaffende und angestellte Mitarbeiter unterscheiden sich signifikant in ihren Anforderungs- und Ressourcenprofilen, jedoch nicht in ihren Wohlbefindenswerten (siehe Überblicksgrafik 40). Bedeutsame Unterschiede getrennt nach den Metafaktoren Anforderungskomplexe und Ressourcenkomplexe werden nachfolgend zusammengefasst.

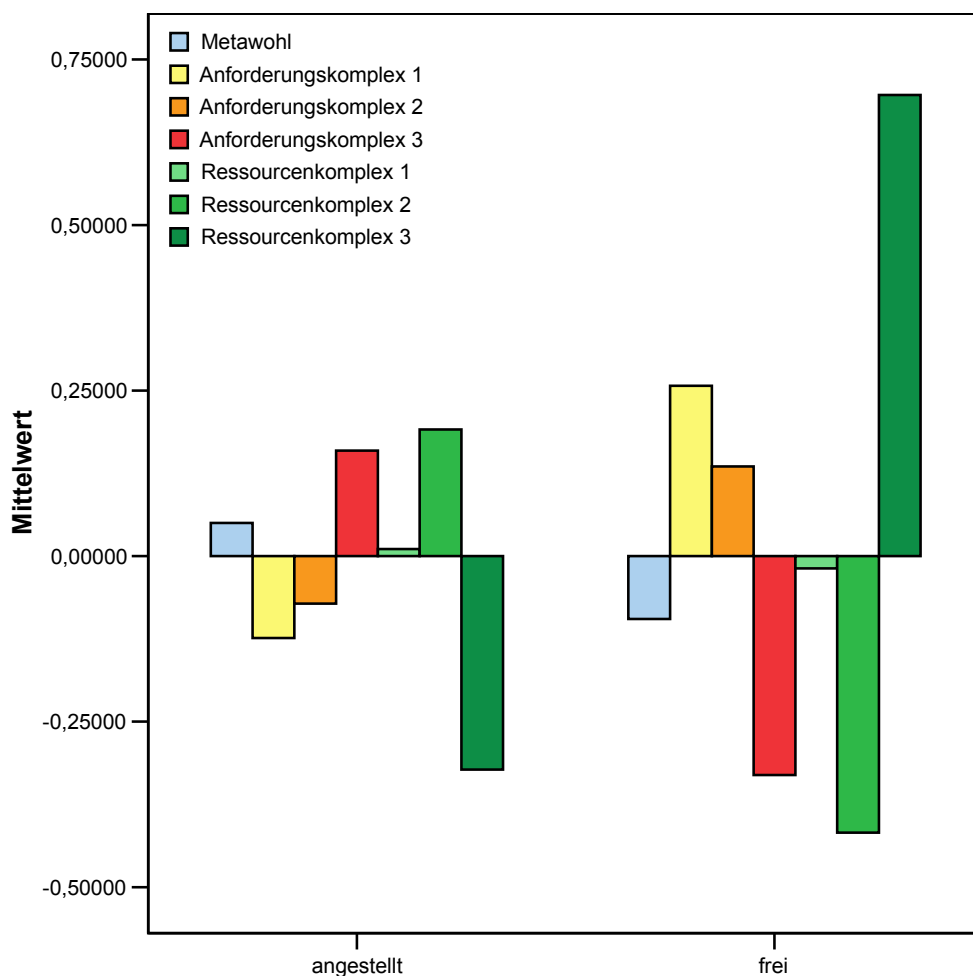


Abbildung 40: Anforderungs-/Ressourcenprofil nach Erwerbsstatus getrennt

Erwerbsstatus/ Anforderungskomplexe

Bezogen auf die Anforderungskomplexe liegen signifikante Unterschiede in den Komplexen 1 und 3 vor:

- Freischaffende weisen im *Anforderungskomplex 1* einen höheren „Grad der Selbstständigkeit“ auf als Angestellte. Damit ist selbstständiges Arbeiten innerhalb und au-

ßerhalb des Arbeitskontextes gemeint, wobei neben organisatorischen Dingen auch Lernaspekte und Entscheidungsverantwortung eine Rolle spielen.

- Im *Anforderungskomplex 3* zeichnen sich Angestellte durch signifikant höhere Ausprägungen im *“Umgang mit Ansprüchen“* aus. Es wird darüber der Umgang mit aus der Arbeit resultierenden Leistungsansprüchen und emotionalen Ansprüchen wiedergegeben.

Erwerbsstatus/ Ressourcenkomplexe

Im Hinblick auf die Ressourcenausprägungen liegen signifikante Unterschiede im Erwerbsstatus in den Komplexen 2 und 3 vor.

- Angestellte erleben bezogen auf *Ressourcenkomplex 2* einen höheren *“Grad an Sicherheit“*. Dies beinhaltet eine bessere Einschätzung bezüglich der wahrgenommenen Sicherheit und Unterstützung in finanzieller, sozialer und kommunikativer Hinsicht.
- Signifikant schlechtere Werte weisen Angestellte bezüglich des *Ressourcenkomplexes 3* auf, womit die *„Kompetenzförderung“* gemeint ist, die sowohl das Ausmaß der Entscheidungsfreiheit bei der Wahl von Arbeitsmitteln und -wegen ermittelt, als auch die Erfassung der Möglichkeit zur Kompetenzentwicklung bei der Arbeit umfasst.

8.5.4 Ergebnisse der univariaten Kovarianzanalyse

Vor dem Hintergrund, dass die Berufsgruppen unterschiedliche Anforderungs- und Ressourcenprofile aufweisen, sollte dasjenige statistische Erklärungsmodell gefunden werden, das die Profile und ihren jeweiligen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden hinsichtlich einer maximalen Varianzaufklärung am besten trifft.

Mittels mehrfaktorieller Kovarianzanalyse zeigt sich, dass die am Zustandekommen der unterschiedlichen Wohlbefindenswerte beteiligten Variablen sich am besten durch den soziodemografischen Faktor *Familienstand* und die unabhängigen Variablen *Berufsgruppe* und *Erwerbsstatus* erklären lassen. Als Kovariaten erweisen sich *Anforderungskomplex 2* (Anf_K2) und *3* (Anf_K3) sowie *Ressourcenkomplex 2* (Res_K2) und *3* (Res_K3) als bedeutsam (die als metrische Daten vorliegenden Anforderungs- und Ressourcenkomplexe werden in SPSS 12 als Kovariaten eingespeist, vgl. Bühl & Zöfel, 2005, S.412).

Haupteffekte

Auf dem 0,05-Signifikanzniveau kovariieren Anf_K2, Anf_K3 und Res_K2 sowie Res_K3 eigenständig und überzufällig mit der abhängigen Variable Metawohlbefinden. Es liegen Haupteffekte mit unterschiedlicher Effektstärke vor (siehe Tab. 56). Anf_K2 (Kontrollverlust)

weist mit 18,5% die höchste Varianzaufklärung auf, gefolgt von Res_K2 (4,7%) und Res_K3 (4,3%). Anf_K3 liefert 3,2% Varianzaufklärung.

Wechselwirkungen

Es treten in diesem Erklärungsmodell zwei bedeutsame Interaktionseffekte auf:

- 1.) Berufsgruppe, Erwerbsstatus, Familienstand, Anf_K3 und Res_K1 stehen in Wechselwirkung (10% der Varianzaufklärung)
- 2.) Berufsgruppe, Erwerbsstatus, Familienstand, Anf_K3 und Res_K3 stehen in Wechselwirkung (9,8% der Varianzaufklärung).

Das Modell erklärt insgesamt 50,3% der Varianz (korrigiertes R-Quadrat = ,503).

Tabelle 56: Ergebnisdarstellung der Kovarianzanalyse

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	Partielles Eta-Quadrat
Korrigiertes Modell	188,894(a)	98	1,927	3,916	,000	,676
Konstanter Term	,010	1	,010	,020	,888	,000
Beruf	,007	2	,004	,007	,993	,000
Erwerbsstatus	,607	1	,607	1,234	,268	,007
Familienstand	,004	1	,004	,007	,932	,000
Anf_K1	,008	1	,008	,016	,900	,000
Anf_K2	20,575	1	20,575	41,803	,000	,185
Anf_K3	2,993	1	2,993	6,082	,015	,032
Res_K1	1,121	1	1,121	2,278	,133	,012
Res_K2	4,492	1	4,492	9,128	,003	,047
Res_K3	4,068	1	4,068	8,264	,005	,043
Beruf * Erwerbsstatus * Familienstand * Anf_K3 * Res_K1	10,077	9	1,120	2,275	,019	,100
Beruf * Erwerbsstatus * Familienstand * Anf_K3 * Res_K3	9,866	9	1,096	2,227	,022	,098
Fehler	90,561	184	,492			
Gesamt	279,477	283				
Korrigierte Gesamtvariation	279,455	282				

R-Quadrat = ,676 (korrigiertes R-Quadrat = ,503)

8.5.4.1 Erklärungsmodelle zu den Ergebnissen der Kovarianzanalyse

Es sollen nachfolgend die Einflussfaktoren bezüglich der Haupteffekte und Wechselwirkungen statistisch erläutert und abgesichert werden.

8.5.4.1.1 Haupteffekte

A) Anforderungskomplex 2

Anf_K2 („Kontrollverlust“) korreliert in der Grundgesamtheit unter Kontrolle aller soziodemografischer Daten höchst signifikant mit dem Metawohlbefinden ($p=,000$). Die Korrelations-

stärke liegt bei $r = -,60$. Eine niedrige Ausprägung in Anf_K2 geht somit mit einer positiven Ausprägung der Wohlbefindenswerte einher.

- Betrachtet man die Mittelwertsunterschiede der unabhängigen Variablen in diesem Komplex lässt sich festhalten, dass Medienschaffende (N=53) im Vergleich zu den Pharmamitarbeitern (N=141) und Beratern/ Trainern (N=93) signifikant hohe Ausprägungen vorweisen ($p = ,000$). Mit einem Eta-Koeffizienten von ,185 hat diese Kovariate den größten Effekt auf das negative Wohlbefinden der Befragten. Pharmamitarbeiter und Berater/ Trainer weisen hier niedrige Ausprägungen auf und unterscheiden sich in diesem Komplex nicht voneinander. Bezogen auf den Erwerbsstatus liegen ebenso keine Unterschiede vor.
- Zieht man soziodemografische Faktoren als Erklärungsfaktoren hinzu, zeigt sich, dass die Ausprägungen von Anf_K2 in Abhängigkeit vom Familienstand, Alter und Elternschaft variieren. Es sind hier die Singles (N=60), die im Vergleich zu den in Partnerschaft Lebenden (N=224) signifikant höhere Anforderungswerte aufweisen ($p = ,029$). Gleiches gilt für Jüngere (N=151) im Vergleich zu Älteren (N=136; $p = ,002$) und Kinderlose (N=134) im Vergleich zu Eltern (N=151; $p = ,001$).
- Ein Chi-Quadrat-Test ergab, dass die Medienschaffenden im Vergleich zu den beiden anderen Berufsgruppen überzufällig viele Singles (N=18; $\chi^2 = 21,1$; $df = 2$; $p = ,000$; $\phi = 0,27$), Jüngere (N=39; $\chi^2 = 13,9$; $df = 2$; $p = ,001$; $\phi = 0,22$) und Kinderlose (N=37; $\chi^2 = 32,1$; $df = 2$; $p = ,000$; $\phi = 0,33$) aufweisen.

B) Anforderungskomplex 3

Anf_K3 („Umgang mit Ansprüchen“) korreliert in der Grundgesamtheit unter Kontrolle aller soziodemografischer Daten signifikant mit Metawohl ($p = ,001$). Die Korrelationsstärke liegt bei $r = -,20$. Eine niedrige Ausprägung in Anf_K3 geht somit mit einer positiven Ausprägung der Wohlbefindenswerte einher.

- Betrachtet man die Mittelwertsunterschiede der unabhängigen Variablen in diesem Komplex lässt sich festhalten, dass Pharmamitarbeiter (N=141) hier im Vergleich zu den Beratern/ Trainern (N=93) und Medienschaffenden (N=53) signifikant höhere Ausprägungen vorweisen ($p = ,000$). Mit einem Eta-Koeffizienten von ,032 hat diese Kovariate den geringsten Effekt auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Medienschaffende und Berater/ Trainer weisen hier niedrige Ausprägungen auf und unterscheiden sich in diesem Komplex nicht voneinander. Bezogen auf den Erwerbsstatus liegen Unterschiede vor. Freischaffende unterscheiden sich von Angestellten mit signifikant niedrigeren Ausprägungen im Anf_K3 ($p = ,000$). Mögliche Erklärungsfaktoren werden bei der Beschreibung der Wechselwirkungen weiter unten dargestellt.

C) Ressourcenkomplex 2

Res_K2 („Grad der Sicherheit“) korreliert in der Grundgesamtheit unter Kontrolle aller soziodemografischer Daten höchst signifikant mit dem Metawohlbefinden ($p=,000$). Die Korrelationsstärke beträgt $r=,45$. Hohe Ressourcenausprägungen gehen danach mit hohen Wohlbefindenswerten einher.

- Betrachtet man die Mittelwertsunterschiede der unabhängigen Variablen in diesem Ressourcenkomplex ist festzustellen, dass Pharmamitarbeiter ($N=142$) im Vergleich zu den Beratern/ Trainern ($p=,037$) und Medienschaffenden ($p=,004$) signifikant höhere Werte vorweisen. Mit einem Eta-Koeffizienten von $,047$ zeichnet sich diese Kovariate durch eine positive, aber deutlich niedrigere Effektstärke als Anforderungskomplex 2 aus. Berater/ Trainer ($N=95$) und Medienleute ($N=52$) weisen hier niedrige Ausprägungen vor und unterscheiden sich nicht voneinander. Allerdings unterscheiden sich die Mittelwerte im Erwerbsstatus: Angestellte ($N=198$) weisen hier im Vergleich zu Freischaffenden ($N=91$) signifikant höhere Werte auf ($p=,000$).
- Zieht man den Erwerbsstatus als Erklärungsfaktor hinzu, zeigt sich, dass die Ausprägungen von Res_K2 in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus variieren. Es sind hier sowohl die angestellten Medienschaffenden ($N=33$; $p=,020$) als auch die angestellten Berater/ Trainer ($N=58$; $p=,009$), die im Vergleich zu ihren freischaffenden Kollegen signifikant höhere Ressourcenwerte vorweisen.
- Ein Chi-Quadrat-Test ergab, dass unter den Medienschaffenden ($N=34$) und Beratern/ Trainern ($N=58$) ein signifikant höherer Anteil an Freischaffenden vorliegt ($\chi^2=129,4$; $df=2$; $p=,000$; $\phi=0,67$).

D) Ressourcenkomplex 3

Res_K3 („Kompetenzförderung“) korreliert in der Grundgesamtheit unter Ausschluss aller soziodemografischen Einflüsse höchst signifikant mit dem Metawohlbefinden ($p=,000$). Die Korrelationsstärke beträgt $r=,23$. Demnach gehen hohe Ressourcenausprägungen mit positiven Wohlbefindenswerten einher.

- Betrachtet man die Mittelwertsunterschiede der unabhängigen Variablen, so sind auch hier Gruppenunterschiede festzustellen. Berater/ Trainer ($N=95$) und Medienschaffenden ($N=52$), die sich voneinander nicht unterscheiden, zeichnen sich im Vergleich zu den Pharmamitarbeitern ($N=142$) durch signifikant höhere Ausprägungen aus ($p=,000$). Mit einem Eta-Koeffizienten von $,043$ ist hier eine ähnliche Größenordnung wie bei Kovariate Res_K2 zu verzeichnen. Ebenso zeichnen sich Angestellte ($N=198$) im Vergleich zu Freischaffenden ($N=91$) durch signifikant niedrigere Werte aus ($p=,000$). Mögliche Erklärungsfaktoren werden bei der Beschreibung der Wechselwirkungen weiter unten dargestellt.

8.5.4.1.2 Zusammenfassung zu den Haupteffekten

Nachfolgende Grafiken (siehe Abb. 41 und 42) sollen die oben beschriebenen Ergebnisse nach (A) Berufsgruppen und (B) Erwerbsstatus getrennt zusammenfassen:

A) Berufsgruppen

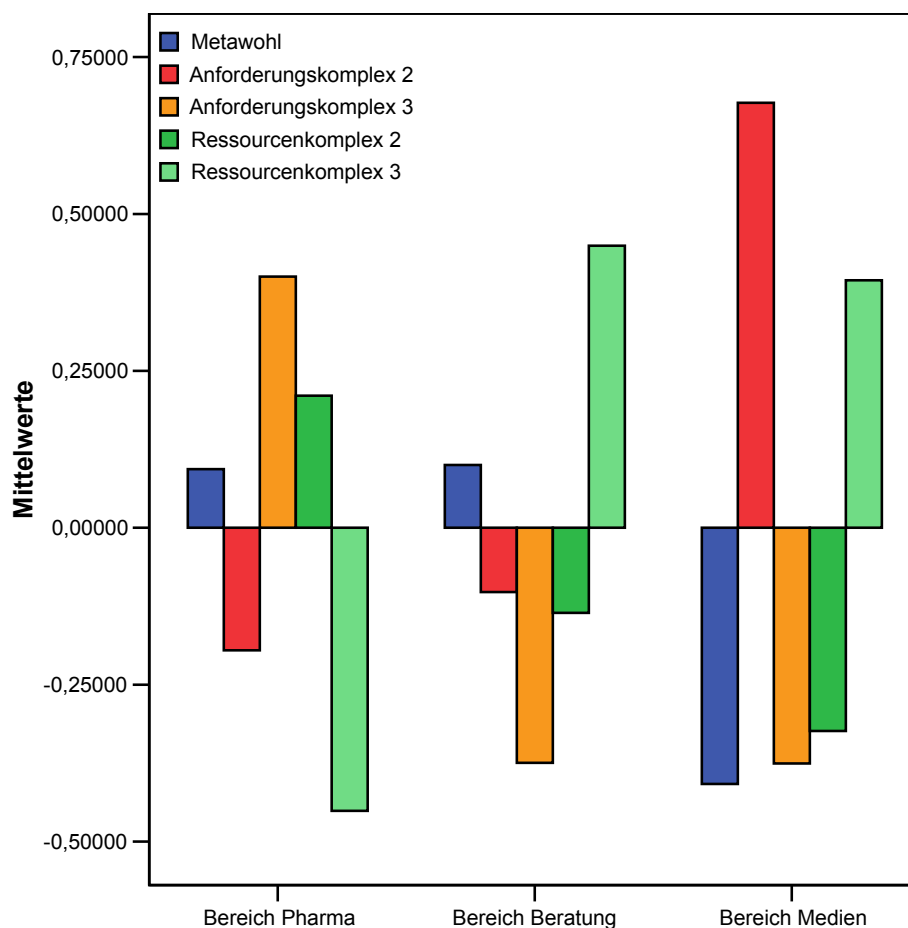


Abbildung 41: Profil der Haupteffekte nach Berufsgruppen getrennt

- *Pharmamitarbeiter* weisen niedrige Ausprägungen im Anf_K2 („Kontrollverlust“) und hohe Ausprägungen in Anf_K3 („Umgang mit Ansprüchen“) auf. Gleichzeitig sind signifikant hohe Werte im Res_K2 („Grad der Sicherheit“) und niedrige Werte in Res_K3 („Kompetenzförderung“) vorzufinden.
- *Berater/ Trainer* weisen sowohl niedrige Ausprägungen im Anf_K2 als auch im Anf_K3 auf. Gleichzeitig sind – gegenläufig zu den Pharmamitarbeitern – niedrige Werte im Res_K2 und hohe Werte im Res_K3 vorzufinden.
- *Medienschaffende* weisen hohe Ausprägungen im Anf_K2 und niedrige Ausprägungen im Anf_K3 auf. Gleichzeitig zeigen sie vergleichbar mit den Beratern/ Trainern niedrige Werte im Res_K2 und hohe im Res_K3 auf.

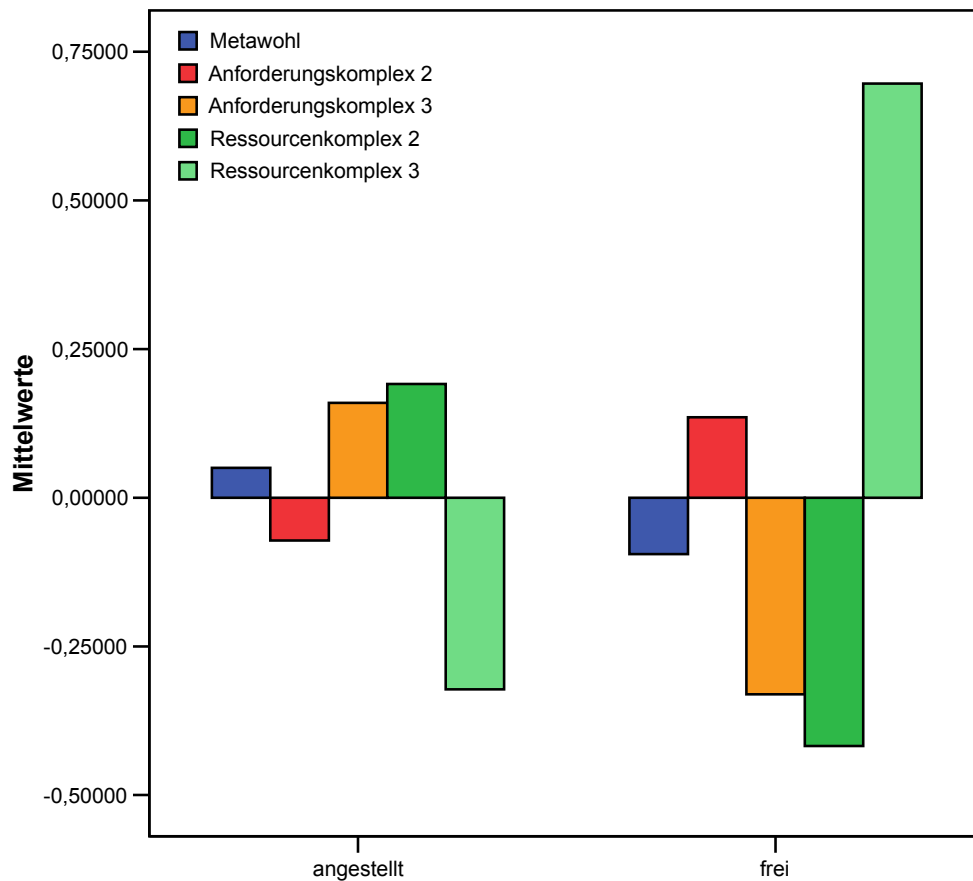
B) *Erwerbsstatus*

Abbildung 42: Profil der Haupteffekte nach Erwerbsstatus getrennt

- ☛ Für den Anf_K2 („Kontrollverlust“) liegen nach Erwerbsstatus getrennt keine signifikanten Unterschiede vor.
- ☛ In Anf_K3 („Umgang mit Ansprüchen“) weisen Angestellte jedoch höhere Werte auf als Freiberufler.
- ☛ Angestellte zeichnen sich gleichzeitig auch durch signifikant höhere Werte im Res_K2 („Grad der Sicherheit“) aus.
- ☛ Gegenläufig sind die Ergebnisse zum Res_K3 („Kompetenzförderung“): Hier sind es die Freischaffenden, die sich durch signifikant höhere Werte auszeichnen.

8.5.4.1.3 Wechselwirkungen

Die in der Kovarianzanalyse ermittelten Interaktionseffekte werden getrennt nach Wechselwirkung (A) und (B) beschrieben. Zunächst wird jeweils auf Teilinteraktionen eingegangen und anschließend ein Erklärungsmodell für die Gesamtinteraktion geliefert.

8.5.4.1.3.1 A: „Beruf*Erwerbsstatus*Familienstand*Anf_K3*Res_K1“

I. Teilinteraktionen in der Wechselwirkung A

A1) Einflussfaktoren auf den Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“)

Einflüsse auf Anf_K3 durch die Berufsgruppe, den Familienstand und Wechselwirkungen von Berufsgruppe und Familienstand sind wie folgt festzustellen (siehe Überblickstabelle 57):

1. „Berufsgruppen“

Wie bereits weiter oben beschrieben weisen Pharmamitarbeiter (N=141) die höchsten und Medienschaffende (N=53) und Berater/ Trainer (N=93) die niedrigsten Anforderungswerte in Komplex 3 auf.

2. „Familienstand“

Unabhängig von der Berufsgruppe ist die Variable „Familienstand“ für sich genommen, der bedeutsamste Einflussfaktor für Anforderungskomplex 3. So sind es die in Partnerschaft lebenden Mitarbeiter (N=224), die im Mittelwertvergleich zu den Singles (N=60) signifikant höhere Anforderungsausprägungen vorweisen ($p=,028$).

3. „Familienstand*Erwerbsstatus“

Betrachtet man die Wechselwirkung „Familienstand*Erwerbsstatus“ sind es die in Partnerschaft lebenden Angestellten (N=160), die signifikant höhere und die in Partnerschaft lebenden Freischaffenden (N=64), die signifikant niedrigere Anforderungswerte vorweisen ($p=,000$).

Betrachtet man anhand partieller Pearsonkorrelation, ob der negative Zusammenhang zwischen Anforderungskomplex 3 und Wohlbefinden bestehen bleibt, lässt sich ermitteln, dass:

- erstens die negative Korrelation ($r=-,30$, $p=,001$) ausschließlich bei den in Partnerschaft lebenden Pharmamitarbeiter (N=126) bestehen bleibt und dass
- zweitens dieser Zusammenhang den Erwerbsstatus mit einschließt, weil unter den Pharmamitarbeitern ausschließlich angestellte Mitarbeiter zu finden sind.

Mittels Chi-Quadrat-Statistik lässt sich nachweisen, dass Pharmamitarbeiter überzufällig häufiger in Partnerschaft (N=127) leben ($\chi^2=21,1$; $df=2$; $p=,000$; $\phi=0,27$). Ebenso lässt sich bestätigen, dass ein signifikant höherer Anteil an Freischaffenden unter den Medienschaffenden (N=34) und Beratern/ Trainern (N=58) vorliegt ($\chi^2=129,4$; $df=2$; $p=,000$; $\phi=0,67$).

Überblickstabelle 57: Einflussfaktoren und Wechselwirkungen auf Anforderungskomplex 3

	Anforderungskomplex 3
Berufsgruppe	↑Pharmamitarbeiter ↓Berater/ Trainer ↓Medien
Familienstand	↑Partnerschaft ↓Singles
Familienstand*Erwerbsstatus	↑verpartnerte Angestellte ↓verpartnerte Freischaffende
Partielle Korrelation	Negativer Zusammenhang zw. Anf_K3 und Metawohlbefinden (r=-,30; p=,001) ausschließlich unter: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pharmamitarbeitern ▪ verpartnerten angestellten Pharmamitarbeitern
χ^2 -Statistik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Innerhalb Pharmagruppe signifikant höherer Anteil an verpartnerten Mitarbeitern ▪ Innerhalb Berater/ Trainer und innerhalb Medienschaffende signifikant höherer Anteil an Freischaffenden

II. Gesamtinteraktion

Um darüber hinaus die Wechselwirkung von Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) und Ressourcenkomplex 1 („Ganzheitlichkeit der Arbeit“) unter Hinzunahme der Berufsgruppe, des Erwerbsstaus und des Familienstandes nachzuvollziehen, wurde wie folgt vorgegangen:

Die Berufsgruppen wurden den Anforderungsausprägungen entsprechend in Subgruppen unterteilt. Aus Fallzahlgründen wurden zwei Subgruppen gewählt, indem die jeweils niedrigen Ausprägungen und die hohen Ausprägungen zusammengefasst wurden.

So konnte innerhalb der Berufsgruppen zwischen Personen mit niedrigen und hohen Anforderungsausprägungen im Komplex 3 unterschieden werden. Unter zusätzlicher Berücksichtigung des Erwerbsstatus und Familienstandes ergeben sich innerhalb der Berufsgruppen bzw. des Erwerbsstatus insgesamt 18 Untergruppen (siehe Tabelle 58), die in Abhängigkeit zur Ressourcenausprägung in Komplex 1 (sehr niedrig bis sehr hoch) auf ihre Wohlbefindensunterschiede getestet wurden.

Dies wurde mittels einfaktorieller ANOVA im Post-Hoc-Vergleich auf dem 0,05-Signifikanzniveau durchgeführt.

Tabelle 58: Subgruppenbildung: Anf_K3, Erwerbsstatus und Familienstand

Subgruppe	Innerhalb der Berufsgruppen/ des Erwerbsstatus
1	...mit niedrigen Anforderungen
2	...mit hohen Anforderungen
3	...Singles mit niedrigen Anforderungen
4	...Gebundene mit niedrigen Anforderungen
5	...Angestellte mit niedrigen Anforderungen
6	...Freischaffende mit niedrigen Anforderungen
7	...Singles mit hohen Anforderungen
8	...Gebundene mit hohen Anforderungen
9	...Angestellte mit hohen Anforderungen
10	...Freischaffende mit hohen Anforderungen
11	...angestellte Singles mit niedrigen Anforderungen
12	...freischaffende Singles mit niedrigen Anforderungen
13	...angestellte Gebundene mit niedrigen Anforderungen
14	...freischaffende Gebundene mit niedrigen Anforderungen
15	...angestellte Singles mit hohen Anforderungen
16	...freischaffende Singles mit hohen Anforderungen
17	...angestellte Gebundene mit hohen Anforderungen
18	...freischaffende Gebundene mit hohen Anforderungen

Pharmamitarbeiter

Unter den Pharmamitarbeitern, die allesamt angestellt sind, sind es ausschließlich die in Partnerschaft Lebenden mit niedrigen Anforderungsausprägungen (N=43: Subgruppe 13), die je nach Ressourcenausprägungen signifikant unterschiedliche Wohlbefindenswerte aufweisen ($p=,009$).

Liegen in dieser Subgruppe gleichzeitig sehr niedrige Ressourcenausprägungen (N=9) vor, geht dies mit signifikant niedrigeren Wohlbefindenswerten einher im Vergleich zu Personen mit hohen (N=15; $p=,032$) und sehr hohen (N=9; $p=,028$) Ressourcenausprägungen.

- Hohe Ausprägungen in Res_K1 gehen mit signifikant höheren Wohlbefindenswerten einher. Legt man das bereits definierte Metawohlspektrum zur Einordnung der Mittelwerte zugrunde, zeigt sich, dass diejenigen mit sehr niedrigen Ressourcenausprägungen im Bereich des „niedrigen Wohlbefindens“ liegen und diejenigen mit hohen Ressourcenausprägungen über den Normbereich hinaus in den Bereich des „hohen Wohlbefindens“ einzuordnen sind.

Berater/ Trainer

Innerhalb der Gruppe der Berater/ Trainer liegen in keiner der definierten Subgruppen signifikante Ergebnisse vor.

Medienschaffende

Für die Gruppe der Medienschaffenden (N=53) liegen ebenfalls in keiner der definierten Subgruppen signifikante Unterschiede vor.

Erwerbsstatus

Nach Erwerbsstatus getrennt betrachtet liegen keine signifikanten Unterschiede in den definierten Subgruppen vor.

Zusammenfassung zur Gesamtinteraktion A

Liegen „niedrige“ Anforderungen in Komplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) vor und gleichzeitig „hohe“ Ressourcenausprägungen in Komplex 1 („Ganzheitlichkeit der Arbeit“) werden bessere Wohlbefindenswerte erzielt:

⇒ So können insbesondere bei den in Partnerschaft lebenden angestellten Pharmamitarbeitern mit niedrigen Anforderungen in Komplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) hohe Wohlbefindenswerte erzielt werden, wenn gleichzeitig hohe Ressourcenausprägungen in Komplex 1 („Ganzheitlichkeit der Arbeit“) vorliegen.

⇒ Berater/ Trainer und Medienschaffende weisen in dieser Gesamtinteraktion keine auffälligen Befunde vor. Auch nach Erwerbsstatus getrennt betrachtet liegen keine bedeutsamen Befunde vor.

8.5.4.1.3.2 B: „Beruf*Erwerbsstatus*Familienstand*Anf_K3*Res_K3“

I. Teilinteraktionen in der Wechselwirkung B

B1) Einflussfaktoren auf den Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“)

Einflüsse, die bei Anforderungskomplex 3 eine mögliche Rolle spielen, wurden bereits unter A1) erläutert. Nachfolgend sollen mögliche Einflüsse bezüglich Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) eruiert werden.

B2) Einflussfaktoren auf den Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“)

Auf den Res_K3 sind Einflüsse durch die Wechselwirkung von Berufsgruppe und Erwerbsstatus festzustellen:

1. „Berufsgruppe*Erwerbsstatus“

Wie bereits weiter oben beschrieben, weisen Pharmamitarbeiter (N=142) die niedrigsten und Medienschaffende (N=52) und Berater/ Trainer (N=95) die höchsten Ressourcenmittelwerte in Komplex 3 auf. Nimmt man den Erwerbsstatus als Unterscheidungskriterium hinzu, zeigt

sich, dass sowohl freischaffende Berater/ Trainer (N=58) als auch freischaffende Medienleute (N=33) signifikant höhere Ausprägungen als ihre angestellten Kollegen vorweisen.

Mittels Chi-Quadrat-Test lässt sich darüber hinaus bestätigen, dass ein signifikant höherer Anteil an Freischaffenden unter den Medienschaffenden (N=34) sowie Beratern/ Trainern (N=58) vorliegt ($\chi^2=129,4$; $df=2$; $p=,000$; $\phi=0,67$).

Überblickstabelle 59: Einflussfaktoren und Wechselwirkungen auf Res_K3

	Ressourcenkomplex 3
Berufsgruppe	↓ Pharmamitarbeiter ↑ Berater/ Trainer ↑ Medien
Berufsgruppe*Erwerbsstatus	↑ freischaffende Berater/ Trainer ↑ freischaffende Medienschaffende
χ^2 -Statistik	▪ Innerhalb Berater/ Trainer und Medienschaffende signifikant höherer Anteil an Freischaffenden

II. Gesamtinteraktion

Um darüber hinaus die Wechselwirkung von Anf_K3 („Umgang mit Ansprüchen“) und Res_K3 („Kompetenzförderung“) unter Hinzunahme der Berufsgruppe, des Erwerbsstatus` und des Familienstands nachzuvollziehen, wurde analog zur Beschreibung der ersten Wechselwirkung (siehe 8.5.4.1.2.1) vorgegangen:

Die Berufsgruppen wurden ihren jeweiligen Anforderungsausprägungen entsprechend in Subgruppen unterteilt. Aus Fallzahlgründen wurden zwei Subgruppen gewählt, indem die jeweils niedrigen und hohen Ausprägungen zusammengefasst wurden. So konnte innerhalb der Berufsgruppen zwischen Personengruppen mit niedrigen und hohen Anforderungsausprägungen im Komplex 3 unterschieden werden. Unter zusätzlicher Berücksichtigung des Erwerbsstatus` und Familienstands ergaben sich insgesamt 18 Untergruppen (siehe Subgruppenbildung: Tabelle 58), die in Abhängigkeit zur Ressourcenausprägung in Komplex 3 auf ihre Wohlbefindensunterschiede getestet wurden. Dies wurde mittels einfaktorieller A-NOVA im Post-Hoc-Vergleich auf dem 0,05-Signifikanzniveau durchgeführt.

Pharmamitarbeiter

Unter den Pharmamitarbeitern, die allesamt angestellt sind, liegen sowohl in Subgruppe 9 (N=90; $p=,000$) als auch in Subgruppe 17 (N=83; $p=,001$) signifikante Wohlbefindensunterschiede in Abhängigkeit zu den Res_K3-Ausprägungen („Kompetenzförderung“) vor.

Liegen in der Subgruppe 9, die sich durch hoch beanspruchte Angestellte auszeichnet, gleichzeitig sehr niedrige Ressourcenausprägungen (N=17) vor, geht dies mit signifikant niedrigeren Wohlbefindenswerten einher im Vergleich zu Personen mit hohen (N=24; $p=,023$) und sehr hohen (N=22; $p=,003$) Ressourcenausprägungen.

Liegen in der Subgruppe 17, die sich durch in Partnerschaft lebende hoch beanspruchte Angestellte auszeichnet, gleichzeitig sehr niedrige Ressourcenausprägungen (N=14) vor, geht dies mit signifikant niedrigeren Wohlbefindenswerten einher im Vergleich zu Personen mit hohen (N=23; $p=,046$) und sehr hohen (N=21; $p=,008$) Ressourcenausprägungen.

- Hohe Ausprägungen in Res_K3 gehen mit signifikant höheren Wohlbefindenswerten einher. Legt man das bereits definierte Metawohlspektrum zur Einordnung der Mittelwerte zugrunde, zeigt sich, dass diejenigen mit sehr niedrigen Ressourcenausprägungen im Bereich des „niedrigen Wohlbefindens“ und diejenigen mit hohen Ressourcenausprägungen im oberen Bereich des „Norm-Wohlbefindens“ liegen.

Berater/ Trainer

Für die Gruppe der Berater/ Trainer liegen in keiner der definierten Subgruppen signifikante Unterschiede vor.

Medienschaffende

Für die Gruppe der Medienschaffenden liegen ebenfalls in keiner der definierten Subgruppen signifikante Unterschiede vor.

Erwerbsstatus

Nach Erwerbsstatus getrennt betrachtet liegen signifikante Unterschiede ausschließlich bei den Angestellten vor. Hier sind es Subgruppe 9 (Angestellte mit hohen Anforderungen; N=109; $p=,000$) und Subgruppe 17 (gebundene Angestellte mit hohen Anforderungen; N=93; $p=,001$), die Auffälligkeiten vorweisen: Liegen in Subgruppe 9 gleichzeitig sehr niedrige (N=20, $p=,003$) und niedrige Ressourcenausprägungen (N=33, $p=,015$) vor, geht dies mit signifikant niedrigeren Wohlbefindenswerten einher im Vergleich zu Personen mit sehr hohen (N=24) Ressourcenausprägungen. Liegen in Subgruppe 17 gleichzeitig sehr niedrige (N=16, $p=,006$) oder niedrige (N=27, $p=,032$) Ressourcenausprägungen vor, sind im Vergleich zu Personen mit hohen (N=22) Ressourcenausprägungen auch hier signifikant niedrigere Wohlbefindenswerte zu finden.

- Hohe Ausprägungen in Res_K3 gehen mit signifikant höheren Wohlbefindenswerten einher. Legt man das bereits definierte Metawohlspektrum zur Einordnung der Mittelwerte zugrunde, zeigt sich, dass in allen zwei Subgruppen diejenigen mit sehr niedrigen bzw. niedrigen Ressourcenausprägungen im Bereich des „niedrigen Wohlbefindens“ liegen und diejenigen mit hohen Ressourcenausprägungen in den Bereich des oberen Normbereichs von Wohlbefinden einzuordnen sind.

Zusammenfassung zur Gesamtinteraktion B

Liegen „hohe“ Ressourcenausprägungen in Komplex 3 („Kompetenzförderung“) vor hat dies einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden bei hoch Beanspruchten in Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“):

⇒ So können über die Gesamtgruppe der Pharmamitarbeiter als auch bei denjenigen Pharmamitarbeitern, die in Partnerschaft leben und hohe Anforderungen in Komplex 3 aufweisen, hohe Wohlbefindenswerte erzielt werden, wenn gleichzeitig hohe Ausprägungen in Res_K3 vorliegen.

⇒ Sowohl Berater/ Trainer als auch Medienschaffende weisen in dieser Gesamtinteraktion keine auffälligen Befunde auf.

⇒ Nach Erwerbsstatus betrachtet, sind es Angestellte mit hohen Anforderungsausprägungen, die bei gleichzeitig vorliegenden hohen Ressourcenausprägungen signifikant bessere Wohlbefindenswerte erzielen. Zudem sind es die hoch beanspruchten verpartnerten Angestellten, die bei hoher Ressourcenausprägung bessere Wohlbefindenswerte vorweisen.

9. DISKUSSION

9.1. Testtheoretische Gütekriterien

Vor der inhaltstheoretischen Diskussion wird zunächst das Untersuchungsverfahren unter Berücksichtigung testtheoretischer Gütekriterien reflektiert. Die Bestimmung der Gütekriterien des Fragebogens wurde zum Teil kooperativ im Rahmen des NestO-Forschungsverbunds durchgeführt (vgl. Gerlmaier, 2003). Ausnahmen bilden die interne Konsistenzanalyse und die Erfassung der inhaltlichen Validität, die ausschließlich unter Berücksichtigung der betrachteten Stichprobe erfolgte und als einer der eigenständigen Beiträge der vorliegenden Arbeit zu werten ist.

9.1.1 Objektivität

Die gewählte Fragebogenmethode stellt einen personenbezogenen Ansatz der Arbeitsplatzanalyse dar, der nicht die individuumsunabhängigen Merkmale abbildet, sondern die subjektive Art, Aufträge und andere Erfüllungs- wie Kontextbedingungen zu interpretieren (vgl. Udris & Rimann, 1993). Bei dem eingesetzten Fragebogen handelt es sich um ein vollständig standardisiertes Instrument mit einem ersten Teil zur Beschreibung der Rahmenbedingungen hinsichtlich verschiedener Aspekte der Arbeits- und Organisationsform. Dieser erste Teil wurde dem hier relevanten Erwerbsstatus entsprechend an die Angestellten- und Freiberufler-Situation angepasst. Der zweite Teil besteht aus psychometrischen Skalen, die teilweise aus bewährten Items und Skalen gebildet wurden. Bei den neukonstruierten Items kann eine vollständige Interpretationsobjektivität wie von Lienert (1989) gefordert, naturgemäß nicht gewährleistet werden.

Alle Befragten wurden schriftlich in standardisierter Form über den Projekthintergrund aufgeklärt und instruiert. In den Fällen, da Mitarbeiter über die Leitungsebene der Unternehmen gewonnen wurden, bestand kein direkter Kontakt zwischen Untersuchungsleitung und Befragten. Auch wenn persönliche Kontakte – wie im Falle einiger Freiberufler – vorlagen, wurden Hypothesen des Untersuchungsvorhabens nicht genannt, sondern lediglich ein allgemeiner Hintergrund zur Thematik geliefert. Insgesamt kann von einer Durchführungsobjektivität ausgegangen werden.

Um eine fehlerhafte Dateneingabe zu vermeiden, wurden die erhobenen Fragebogenwerte von zwei Personen (Eingabe plus Kontrolle) in eine SPSS Maske eingespeist. Die Auswertung der Daten erfolgte mit den jeweiligen SPSS-Rechenfunktionen. Hinsichtlich der Auswertungsobjektivität ist festzuhalten, dass es sich bei den psychometrischen Fragen um geschlossene vier- bzw. fünfstufige Skalen handelt, bei denen jedes Antwortkreuz einem Punktwert zugeordnet werden kann. Bei den etablierten Skalen lagen Normstichproben zum Vergleich vor, was für die neukonstruierten Skalen jedoch nicht zutraf. Aufgrund des hier ver-

wendeten Datenreduktionsverfahrens (Faktorenanalyse) ergab die Gruppierung der Skalen innerhalb der Faktoren die Notwendigkeit zur eigenständigen Quantifizierung eines Wertespektrums mit dreistufiger (für Wohlbefinden) bzw. vierstufiger Ausprägung (für Anforderungen und Ressourcen). Dementsprechend gilt es, die Gültigkeit der Ausprägungsspektren in den jeweiligen Dimensionen stichprobenübergreifend zu prüfen. Dies wurde mit zufrieden stellenden Ergebnissen durchgeführt (Kapitel 8.5.3ff)

9.1.2 Reliabilität

Zur Messung der Reliabilität wurden interne Konsistenzanalysen (Cronbachs Alpha) durchgeführt sowie die differentielle Reliabilität und Re-Test-Reliabilität des Fragebogens bestimmt.

Im Rahmen der internen Konsistenzanalyse wurde eine Itembereinigung bei fünf Skalen durchgeführt. Am Ende konnten Konsistenzwerte zwischen ,50 bis ,86 erreicht werden, die als zufrieden stellend (,50 bis ,60) bzw. befriedigend bis gut (ab ,61 bis ,90) gelten (vgl. Gerlmaier, 2003).

Die differentielle Reliabilitätsanalyse ergab im Stichprobenvergleich mit Befragten aus der IT-Branche weitgehend übereinstimmende Konsistenzwerte. Lediglich die Skala „Entgrenzung“ fiel mit ,54 deutlich unter den Wert der Vergleichsgruppe (,72). Der Unterschied kann auf eine gewisse Stichprobenabhängigkeit der Inhalte bzw. auf ungenügende Messgenauigkeit hinweisen. Zu den Skalen „Qualitative Überforderung“, „Lernanforderung“ und „Ungeduld“ liegen keine Vergleichsdaten aus der IT-Branche vor. Insofern konnte diesbezüglich kein Vergleich der Konsistenzwerte vorgenommen werden. Die eigenen Konsistenzwerte können jedoch als ausreichend bzw. akzeptabel gelten (Ungeduld: ,73; Qualitative Überforderung: ,66; Lernanforderung: ,55).

Eine Testwiederholung mit einem Zeitfenster von drei Monaten wurde an einer Teilstichprobe von 25 Personen durchgeführt. Die ermittelten Korrelationskoeffizienten verweisen auf eine gute zeitliche Stabilität der Skalen.

9.1.3 Validität

Es wurde versucht, die inhaltliche Validität des Fragebogens durch Expertenbefragung sicherzustellen. Dabei wurden Einschätzungen von Unternehmensvertretern bezüglich der Arbeitsbedingungen in neuen Arbeits- und Organisationsformen von unabhängigen Beurteilern verglichen und den Merkmalsbereichen des Fragebogens zugeordnet (siehe Kap. 8.2.4). Die zufrieden stellenden Übereinstimmungsquoten sowohl für den IT- als auch Pharmabereich scheinen die Annahme zu bestätigen, dass durch die verschiedenen Skalen des Fragebogens der Inhaltsbereich der Studie weitgehend erfasst wurde.

Eine Bestimmung der Kriteriumsvalidität (vgl. Krauth, 1995) konnte aufgrund zeitlicher und ökonomischer Restriktionen des Forschungsvorhabens nicht geleistet werden. Idealerweise müssten hierbei Korrelationsberechnungen der Fragebogenergebnisse mit einem Außenkriterium durchgeführt werden. Als Außenkriterium hätten im vorliegenden Fall Ergebnisse einer Arbeitsplatzbegehung mit Fremdeinschätzung (Stichwort: objektive Arbeitsbedingungsanalyse, vgl. Dunckel et al., 1991, S.31) der Anforderungs-/Belastungs- und Ressourcenquellen sowie psychosomatische Kennwerte dienen können. Dieser testtheoretischen Forderung müsste in einer Nachfolgestudie nachgekommen werden.

Es gilt jedoch zu bedenken, dass bei der vorliegenden Arbeitsanalyse von mehreren Berufsgruppen, die teils im Arbeitnehmer- und teils im Selbstständigenstatus erwerbstätig sind, der Berücksichtigung eines Außenkriteriums aus testökonomischen Gründen wie auch aus praktischen Umsetzungsproblemen enge Grenzen gesetzt waren. Zudem werfen Verfahren der Selbst- und Fremdeinschätzung bei sich gegenseitig widersprechender Ergebnissen mangelnde Validität und dann eigene Interpretationsschwierigkeiten auf (vgl. Ergebnisse von Greif, 1991). Dies war in der vorliegenden Studie nicht der Fall.

Die Analyse der Anforderungs- wie auch Ressourcendimension erfolgte wie bereits erwähnt personenbezogen. Die Untersuchung interindividueller Unterschiede setzt nach Dunckel et al. (1991) voraus, dass zunächst objektive Anforderungen/ Belastungen ermittelt werden, da es um interindividuelle Unterschiede in Bezug auf objektiv gleiche Belastungen geht. Die hier gewählten Indikatoren für Anforderungen und Belastungen orientierten sich an Erkenntnissen vorangegangener Forschungsprojekte wie SALUTE (ital. für Gesundheit; vgl. Udris & Rimann, 1993, 1997). In der vorliegenden Arbeit konnte die Anforderungsdimension anhand von drei Anforderungskomplexen zwar nicht erschöpfend, jedoch umfangreich abgedeckt werden. Auch auf Ressourcenseite konnte mit drei Komplexbereichen ein ausreichender Indikatorpool zusammengestellt werden.

9.1.4 Stichprobensammensetzung

Bei der Stichprobe handelt es sich um eine zufällig ausgewählte Teilmenge aus der Grundgesamtheit, die für sich bereits vorgruppiert ist (vgl. „cluster samples“ bei Bortz, 1993). Einschränkungen in der Vollständigkeit der Teilmengen gingen von der Unternehmensleitung aus, die aus unterschiedlichen Gründen Befragungen nur in ausgewählten Abteilungen zuließen. Insgesamt kann aufgrund der langen Ausfülldauer des Fragebogens (eine bis eineinhalb Zeitstunden) damit gerechnet werden, dass eher „antwortwillige“ Personen zur Stichprobe zählen. Systematische Selektionseffekte sind demnach nicht ausgeschlossen.

Aus untersuchungsökonomischen Gründen war es auch nicht möglich, die Zellen des Untersuchungsdesigns vollständig ausbalanciert zu besetzen. Der Versuch, für die alten Arbeits- und Organisationsformen eine weitere Berufsgruppe getrennt nach Angestellten- und Selbst-

ständigensstatus (z. B. Vertreter aus der Lebensmittelbranche, Versicherungsvertreter etc.) zu gewinnen, hätte den Untersuchungsrahmen gesprengt. Darüber hinaus finden sich nach vorliegendem Wissensstand keine freischaffenden Außendienstmitarbeiter im Pharmabereich, die den angestellten Kollegen hätten gegenüber gestellt werden können.

9.1.5 Querschnittsdesign

In Querschnittsdesigns, wie hier vorliegend, werden Zusammenhangsdaten zu einem einzigen Zeitpunkt erhoben. Die in der Stressforschung unterstellte Kausalannahme, dass Anforderungen/ Belastungen zu kurz- bzw. langfristigen Stressreaktionen führen, kann mittels Querschnittsdesign im strengen Sinne nicht geprüft werden (Dunckel et al., 1991, S.35). Ähnliches gilt für die Betrachtung von Pufferwirkungen. Um hier Aussagen über zeitstabile Effekte treffen zu können, müssten langfristige Balanceprozesse, wie bei Kastner (2004) beschrieben, im Zeitverlauf untersucht werden. Dabei weisen Längsschnitt-Felduntersuchung das Problem unkontrolliert mitwirkender Kontextbedingungen auf. Greif (1991, S.24) gibt an, dass Störvariablen eher in individuellen Prozessanalysen oder mehrwöchigen anwendungsnahen Laborexperimenten beizukommen sei, was wiederum Fragen der Untersuchungsökonomie aufwirft.

9.2 Anforderungs-/Ressourcenprofile der Berufsgruppen

In der vorliegenden Untersuchung wurde der Versuch unternommen, keine rein pathogene Bestandsaufnahme der Arbeitssituation von Erwerbstätigen in der Dienstleistungsbranche zu leisten. Unter Berücksichtigung von Ressourcenindikatoren sollte vielmehr ein multimodales Modell des Arbeitskontextes repräsentiert werden.

Während alte Arbeits- und Organisationsformen sich noch eher durch dauerhafte Arbeitsverhältnisse mit antizipierbaren Aufgabeninhalten und Arbeitsvolumina auszeichnen, sind neue Formen eher durch atypische Arbeitsverhältnisse beschrieben, die in verschiedenen Ausprägungsgraden vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweichen (siehe Kap. 1.4.3). Betrachtet man die untersuchte Stichprobe unter diesem Aspekt lässt sich zunächst festhalten, dass unter den Pharmaaußendienstmitarbeitern ausschließlich Angestellte zu finden sind, wohingegen in der Gruppe der Berater/ Trainer sowie Medienschaffenden die Anzahl der Freiberufler überzufällig hoch ist. Generell existieren in Vertriebs- wie Außendienststrukturen sowohl Erwerbstätige im Arbeitnehmerstatus als auch selbstständige Vertriebsmitarbeiter (z. B. Versicherungsbranche; vgl. Reick et al., 2003). Im Pharmaaußendienst scheint jedoch die Ware „Gesundheit“ eher durch angestellte Mitarbeiter vertrieben zu werden. Möglicherweise wird durch Festanstellung einer erhöhten Mitarbeiterfluktuation (vgl. Ayan & Kastner, 2003) vorgebeugt, was einer langfristigen, vertrauensvollen Kundenbindung im Gesundheitssektor

zuträglich wäre. Im Bereich der Informations- und Multimediadienste sowie unternehmensorientierten Dienstleistungen aller Art sind Freiberufler, die in lose gekoppelter Arbeitsbeziehung zu ihren Auftraggebern stehen und ihre Dienstleistung i. d. R. projektbezogen anbieten, hingegen weit verbreitet.

In der Gruppe der Pharmamitarbeiter sind neben den ältesten Befragten dieser Studie auch diejenigen Erwerbstätigen mit der längsten Beschäftigungsdauer zu finden (46%, N=140, über 6 Jahre angestellt). Im Vergleich dazu geben 93% der angestellten Berater/ Trainer (N=29) eine Beschäftigungsdauer von „einem Monat bis zu einem Jahr“ an (gegenüber nur 15% im Pharmabereich, N=21). Auch unter den angestellten Medienschaaffenden (N=14) sind es 93%, die diesen kurzen Beschäftigungszeitraum nennen.

Jedoch ist festzuhalten, dass nicht alle angestellt Befragten dieser beiden letzt genannten Teilgruppen Auskunft über ihre Beschäftigungsdauer gegeben haben (Berater/ Trainer: 78%; Medien: 74%). Darüber hinaus mag die vorliegende Gesamtzahl der angestellten Berater/ Trainer (N=37) und Medienschaaffenden (N=19) Probleme der Repräsentativität aufwerfen. Es lässt sich somit nur unter Vorbehalt schlussfolgern, dass Pharmamitarbeiter im Vergleich zu den anderen beiden Berufsgruppen eher mit dauerhaften Arbeitsverhältnissen rechnen können, die i. d. R. antizipierbare Aufgabeninhalte und Arbeitsvolumina beinhalten.

Das Anforderungs-/ Ressourcenprofil von Pharmamitarbeitern unterscheidet sich zwar deutlich von dem der Medienschaaffenden und in bestimmten Aspekten auch von dem der Berater/ Trainer, erzielt jedoch in seiner Wirkung auf das Wohlbefinden nur Unterschiede zur erst genannten Vergleichsgruppe. Hier sei nun zunächst das Anforderungs-/ Ressourcenprofil der jeweiligen Berufsgruppen besprochen, um anschließend den Zusammenhang zum Wohlbefinden herzustellen.

9.2.1 Vorliegende Anforderungs-/Ressourcenprofile nach Berufsgruppen getrennt

Es folgt eine inhaltliche Bewertung der Anforderungs-/Ressourcenprofile. Unterschiede in den Profilen werden auf innewohnende Merkmale der jeweiligen Berufsbranche wie Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen (vgl. Kaufmann et al., 1982) der Leistungsträger zurückgeführt.

A) Pharmamitarbeiter

Auf Anforderungsseite weisen Pharmamitarbeiter niedrige Werte im Anforderungskomplex 1 („Grad der Selbstständigkeit“) auf. Damit ist das selbstständige Arbeiten innerhalb und außerhalb des Arbeitskontextes gemeint, wozu neben organisatorischen Dingen auch Lernaspekte und Entscheidungsverantwortung zählen. Ebenso liegen niedrige Ausprägungen im Anforderungskomplex 2 vor, d.h. die Pharmamitarbeiter erleben weniger „Kontrollverlust“ über quantitative wie qualitative Arbeitsaspekte und die eigene psychomentele Steuerung in

Form von übermäßiger Ungeduld oder Perfektionsstreben. Hohe Anforderungen werden jedoch im dritten Komplex wahrgenommen, worunter der Umgang sowohl mit aus der Arbeit resultierenden Leistungsansprüchen als auch aus der Arbeit resultierenden emotionalen Ansprüchen gemeint ist. Dem gegenüber ist auf Ressourcenseite eine als hoch erlebte „Ganzheitlichkeit in den Arbeitsprozessen“ (Ressourcenkomplex 1) zu konstatieren. Diese spiegelt sich in Arbeitsprozessen wider, die als transparent, vollständig und mit zeitlichen Freiheitsgraden ausgestattet erlebt werden, sowie in der eigenen Überzeugung, das Arbeitsgeschehen kontrollieren zu können. Ebenso liegen hohe Werte im Ressourcenkomplex 2 vor, worin sich ein hoher „Grad an Sicherheit“ in finanzieller, sozialer und kommunikativer Hinsicht ausdrückt. Niedrige Werte liegen ausschließlich in Ressourcenkomplex 3 vor und weisen auf eine unzureichende „Kompetenzförderung“ hin, die hier im Mangel an Freiräumen bei der Wahl von Arbeitsmitteln und -wegen sowie in unzureichender fachlicher Weiterentwicklung begründet liegt.

Insgesamt weisen die untersuchten *Pharmamitarbeiter* ein ausgewogenes Anforderungs-/Ressourcenprofil auf. Es liegt kein Übergewicht an Anforderungen und kein gravierender Mangel an Ressourcen vor – mit zwei Ausnahmen: Das Übermaß in Anforderungskomplex 3 kann als systemimmanenter Bestandteil der Vertriebsstruktur verstanden werden. Indirekte Steuerung mit Zielvorgaben zu Umsatzzahlen, betriebsinternen Umsatzrankings und der hohe Konkurrenzkampf im Pharmasektor (z. B. durch Generika) sowie eine anspruchsvolle Kundenklientel (Ärzte, Apotheker) leisten dazu ihren Beitrag. Die Ansprüche an den Umgang mit der eigenen Leistung und Ansprüche an die Emotionsregulierung sind dementsprechend hoch. Wahrgenommene Defizite in Ressourcenkomplex 3 geben mögliche Hinweise darauf, dass sich Außendienstmitarbeiter in Befugnissen, die über die operative Ebene hinausgehen u. U. eingeschränkt fühlen und somit wenig Raum für Kompetenzförderung erleben. Dies kann im Ansatz durch Interviewaussagen von Pharmamitarbeitern (N=18) gestützt werden (Ayan & Kastner, 2003).

B) *Berater/ Trainer*

In der Wahrnehmung von Anforderungskomplex 1 und 2 sowie Ressourcenkomplex 1 unterscheidet sich das Profil der Berater/ Trainer nicht von dem der Pharmamitarbeiter. Auf Anforderungsseite erleben diese jedoch weniger belastende Ansprüche im Umgang mit aus der Arbeit resultierenden Leistungsaspekten sowie emotionalen Aspekten (Anforderungskomplex 3). Auf Ressourcenseite steht dem ein wahrgenommener Mangel an subjektiver Sicherheit vor allem in finanzieller Hinsicht gegenüber (Ressourcenkomplex 2). Dafür wird aber eine ausreichende „Kompetenzförderung“ mit den entsprechenden Handlungsspielräumen und Qualifikationsmöglichkeiten wahrgenommen (Ressourcenkomplex 3).

Die befragten *Berater/Trainer* erleben insgesamt wenig belastende Anforderungen – alle drei Anforderungskomplexe liegen in niedriger Ausprägung vor – bei gleichzeitig als ausreichend zu wertenden Ressourcenquellen. Mit einer Ausnahme, die sich im Einfluss des Erwerbsstatus bemerkbar macht: So sind es die freischaffenden Berater/ Trainer (N=58), die aus dem Arbeitskontext heraus bedeutsam weniger Sicherheit in finanzieller, sozialer und kommunikativer Hinsicht empfinden ($p=,020$). Die angestellten Kollegen (N=37) nehmen diesbezüglich keine Defizite wahr. Dieser Umstand ist also nicht berufsgruppenspezifisch, sondern findet sich unter Freiberuflern in verschiedenen Branchen wieder – wie hier auch unter den freischaffenden Medienschaffenden.

C) *Medienschaffende*

Medienschaffende stechen durch ein weniger balanciertes Anforderungs-/ Ressourcenprofil hervor. Es liegen – vergleichbar zu den anderen beiden Berufsgruppen – geringe Belastungen durch das Maß an selbstständiger Arbeit (Anforderungskomplex 1) vor und ebenso wird, wie bei den Beratern/ Trainern, keine ausgeprägte Belastung durch den Umgang mit aus der Arbeit resultierenden Leistungsansprüchen bzw. emotionalen Ansprüchen erlebt (Anforderungskomplex 3). Die „Belastungsdelle“ liegt hier in erster Linie in der hohen Ausprägung von Anforderungskomplex 2. Medienschaffende nehmen einen hohen Grad an Kontrollverlust über quantitative wie qualitative Arbeitsaspekte sowie die psychomentele Steuerung in Form von überhöhter Ungeduld und Perfektionsstreben wahr. Auf Ressourcenseite stehen bei zwei defizitären Komplexen (1 und 2) nur die erlebte „Kompetenzförderung“ (Ressourcenkomplex 3) mit den entsprechenden Handlungsspielräumen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Verfügung.

Unter den hier befragten *Medienschaffenden* ist ein wenig balanciertes Anforderungs-/ Ressourcenprofil vorzufinden, wobei sich die Belastungsquellen sowohl durch eine ausgeprägte Belastungsdelle auf Anforderungsseite als auch durch Mangel an Ressourcen ergeben. Die hohen Ausprägungen in Anforderungskomplex 2 und die niedrigen Ressourcenwerte sind zum Teil auf Drittvariablen zurückzuführen, die nachfolgend diskutiert werden. Bezüglich der niedrigen Ausprägung in Ressourcenkomplex 2 wird auf die Erklärung bei den Beratern/ Trainern verwiesen. Es sind hier ebenfalls freischaffende Medienmitarbeiter (N=33), die einen bedeutsam geringeren Wert im Grad der empfundenen Sicherheit aufweisen als die angestellten Kollegen (N=19), die hier keine Defizite wahrnehmen ($p=,009$).

9.2.2 Einfluss von Drittvariablen auf die Anforderungs- und Ressourcenkomplexe

Bedeutende Profilunterschiede innerhalb der Stichprobe werden durch soziodemografische und strukturelle Parameter beeinflusst, die Hinweise auf weiterführende Erklärungen liefern:

A) Anforderungskomplex 1: „Grad der Selbstständigkeit“

Es zeigt sich, dass sich die Berufsgruppen nicht voneinander unterscheiden und die Werte insgesamt im niedrigen Bereich liegen. Der Grad an selbstständigem Arbeiten im weitesten Sinne unterscheidet sich jedoch in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus. Es sind hier die Freiberufler, die sich besonders gefordert sehen. Dieser Umstand ist naturgemäß daran festzumachen, dass Freiberufler nach Auftragserhalt als nicht weisungsgebundene Dienstleister arbeiten und für die Auftragsumsetzung selbstverantwortlich sind. Dass Angestellte hier weniger Anforderungen wahrnehmen, mag ein Hinweis darauf sein, dass mit der Weisungsgebundenheit gegenüber Linienvorgesetzten auch antizipierbare Arbeitsinhalte und -abläufe vorliegen, die kein erhöhtes Maß an Verantwortung, Selbstregulation und Entgrenzung verlangen. Dieses Ergebnis weist zumindest in der vorliegenden Stichprobe auf keine übergreifende Praxis einer maßlosen Selbstständigkeitsforderung beim „Managen“ von Aufgaben und Arbeitsprozessen hin, wie bei anderen Autoren angenommen (vgl. etwa Voß & Pongratz, 2000 unter Kap. 1.4.3.3).

B) Anforderungskomplex 2: „Kontrollverlust“

„Beschäftigungsnovizen“ (mit bis zu einem Jahr Beschäftigungsdauer), jüngere Mitarbeiter, Singles und Kinderlose weisen hohe Ausprägungen in diesem Anforderungskomplex auf: Es verwundert dabei nicht, dass Mitarbeiter mit geringer Beschäftigungsdauer gleichzeitig den höchsten Anteil an jüngeren ($p=,002$), alleinlebenden ($p=,000$) und kinderlosen ($p=,007$) Mitarbeitern ausmachen. Die drei soziodemografischen Faktoren Alter, Familienstand und Kinder stehen wiederum ebenfalls in enger Beziehung zueinander: Unter den Jüngeren, liegt der Anteil der Singles bedeutsam höher ($p=,023$). Zudem ist der Anteil an Kinderlosen unter den Jüngeren ($p=,000$) als auch unter den Singles ($p=,000$) am höchsten. Mitarbeiter mit kurzer Beschäftigungsdauer, Jüngere, Alleinlebende und auch Kinderlose scheinen stressanfälliger zu reagieren – sprich: sie erleben einen höheren „Kontrollverlust“ über quantitative wie qualitative Arbeitsaspekte und die eigene psychomentele Steuerung. Zum einen mag dies durch eine gewisse Vulnerabilität bedingt sein, die Faktoren wie Jugend (Unerfahrenheit, Ungeduld etc.) mit sich bringen. Zum anderen kann fehlende Routine in Arbeits- und Organisationsabläufen (Berufserfahrung als Anforderungspuffer) wie auch fehlende Partnerschaft zu einer mangelnden Abfederung im Stresserleben führen. Der beschriebene Personenkreis kann auch offenbar nicht von stärkenden Einflüssen durch Elternschaft (z. B. Sinnstiftung, Selbstbewusstsein) profitieren. Somit scheinen soziodemografische Faktoren wie

Partnerschaft hohe Belastungen kompensieren zu können. Nach Frese und Semmer (1991, S.147) führt soziale Unterstützung, die hier durch Partnerschaft unterstellt wird, zu einer Verringerung der Wahrnehmung von Stressoren. Besonders die innewohnende emotionale Unterstützung trägt den Autoren zufolge dazu bei, dass Stressbedingungen weniger belastend erscheinen. Auch Alter und Elternschaft scheinen einen beeinträchtigungsmildernden Effekt auf den erlebten Kontrollverlust auszuüben.

Die oben beschriebenen Drittvariablen spielen unter den Medienschaffenden eine besondere Rolle: Unter ihnen ist der höchste Singelanteil, der höchste Anteil an jungen Mitarbeitern und Kinderlosen zu verzeichnen. In der Medienbranche scheinen sich nach vorliegender Teilmenge Mitarbeiter durch ein „ungünstiges“ soziodemografisches Profil zu auszuzeichnen, das – gekoppelt mit ungünstigen strukturellen Faktoren wie kurzer Beschäftigungsdauer – Einfluss auf das Erleben von „Kontrollverlust“ in quantitativer wie qualitativer Hinsicht hat und psychomentele Steuerungsverluste begünstigt.

C) Anforderungskomplex 3: „Umgang mit Ansprüchen“

Diese Belastungsquelle wird am stärksten von Angestellten, in Partnerschaft Lebenden, Älteren, Männern, Mitarbeitern mit Kindern, Nicht-Akademikern und Berufserfahrenen (ab einem Berufsjahr) empfunden. Unter den Berufsgruppen sind Pharmamitarbeiter ausnahmslos angestellt. Sie weisen darüber hinaus auch in den übrigen genannten Merkmalen überzufällige Häufigkeiten auf und sind daher diesem Anforderungskomplex in besonderer Weise ausgesetzt.

D) Ressourcenkomplex 1: „Ganzheitlichkeit der Arbeit“

Dieser Ressourcenkomplex wird am stärksten von Älteren, Männern, Mitarbeitern mit Kindern, Nicht-Akademikern und Berufserfahrenen (ab einem Berufsjahr) wahrgenommen. Diese Einflüsse kommen am stärksten in der Gruppe der Pharmamitarbeiter und in abgeschwächter Form auch bei den Beratern/ Trainern zum Tragen. Beide Berufsgruppen unterscheiden sich bezüglich dieses Ressourcenkomplexes nicht bedeutsam in ihren Ausprägungen.

E) Ressourcenkomplex 2: „Grad der Sicherheit“

Diese Ressourcenquelle wird unter „Angestellten“ am meisten wahrgenommen (siehe unter Kap. 9.2.1 Berater/ Trainer und Medienschaffende).

F) Ressourcenkomplex 3: „Kompetenzförderung“

Selbstständige und Akademiker weisen hier die höchsten Ausprägungen auf. Beide Merkmalsausprägungen sind unter den Beratern/ Trainern und Medienschaffenden am größten.

Gründe für Branchenunterschiede bezüglich des Erwerbsstatus wurden bereits oben diskutiert (siehe Kap. 9.2). Die niedrigere Akademikerdichte innerhalb der Pharmagruppe kommt letztlich dadurch zustande, dass in der vorliegenden Arbeit die Gruppe der kaufmännischen Außendienstmitarbeiter (Apotheken) überwiegt, die einen hohen Anteil an Schulabsolventen aufweist. Der ethische Außendienst (Ärzte, Kliniken) wiederum wird eher mit Hochschulabsolventen besetzt.

9.2.3 Einfluss der Anforderungs-/ Ressourcenkomplexe auf Wohlbefinden

Eine hier durchgeführte Kovarianzanalyse mit explorativem Charakter ergab Haupteffekte und Wechselwirkungen mit unterschiedlichen gesundheitsbeeinträchtigenden, beeinträchtigungsmildernden und gesundheitsförderlichen Potenzialen, die nachfolgend diskutiert werden.

A) Haupteffekte

Wie bereits im Ergebnisteil dargestellt, stehen nicht alle der genannten Anforderungs- und Ressourcenkomplexe im direkten Zusammenhang mit Wohlbefinden.

Nach den Effektstärken (partielles Eta-Quadrat, vgl. Bortz, 1993) zu urteilen, können die direkten Einflüsse wie folgt priorisiert werden: Eine fehlende negative Wirkung von Anforderungskomplex 2 („Kontrollverlust“) übt den stärksten positiven Effekt auf Wohlbefinden aus. Mit großem Abstand hinsichtlich der Effektstärke folgen die salutogenen Faktoren des Ressourcenkomplex 2 („Grad der Sicherheit“) und Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“). Als Schlusslicht (niedrigste Effektstärke) kann eine fehlende negative Wirkung durch Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) als positiver Einfluss auf das Wohlbefinden gewertet werden. Neben der unabhängigen Wirkung von bestimmten Anforderungen und Ressourcen auf das Wohlbefinden der Befragten (vgl. Oesterreich & Volpert, 1999) konnten in der hier explorativ durchgeführten Kovarianzanalyse auch zwei Wechselwirkungen ausgemacht werden, die später diskutiert werden (siehe nachfolgend unter B Wechselwirkungen).

Beeinträchtigungen im Wohlbefinden können als Folge langfristiger Stressoreinwirkung verstanden werden, wobei Greif (1991, S.25f) darauf hinweist, dass Arbeitsstress nur eine Möglichkeit unter mehreren anderen bei der Beeinträchtigung des Wohlbefindens spielt. Betrachtet man die Ausprägungen im Wohlbefinden der vorliegenden Stichprobe, so lässt sich festhalten, dass Pharmamitarbeiter trotz besser abgesicherter Arbeitsverhältnisse keine bedeutsam besseren Wohlbefindenswerte aufweisen als Berater/ Trainer. Der Einfluss des Erwerbsstatus auf das Wohlbefinden spielt also hier keine Rolle. Angestellte und freischaffende Erwerbstätige unterscheiden sich ebenfalls nicht in ihren Wohlbefindenswerten über die Ge-

samtstichprobe. Beide Teilgruppen liegen in ihren mittleren Ausprägungen im hier definierten Normbereich.

Pharmamitarbeiter und Berater/ Trainer unterscheiden sich durch ihre Wohlbefindenswerte jedoch bedeutsam von den Medienschaffenden, deren Werte dem niedrigen Wohlbefindensspektrum zuzuordnen sind. Auch wenn die Arbeitsbedingungen von Beratern/ Trainern und Medienschaffenden hier theoretisch den neuen Arbeits- und Organisationsformen zugeschrieben werden (siehe auch Voß & Pongratz, 2000 unter Kap. 1.4.3.3), unterscheiden sich diese beiden Berufsgruppen offensichtlich in ihren Arbeitsbedingungen und in ihren persönlichen Arbeitsvoraussetzungen. Dies schlägt sich in verschiedenen quantifizierbaren Wohlbefindenswerten nieder.

Der direkte Einfluss von Anforderungskomplex 2 spielt insgesamt die größte Rolle im Belastungs-Beanspruchungsgeschehen. Eine fehlende negative Wirkung von Anforderungskomplex 2 übt den größten positiven Haupteffekt auf Wohlbefinden aus. Dies widerspricht den Überlegungen von Kielmann und Jöns (2002, S.13), die davon ausgehen, dass niedrige Belastungsausprägungen für sich genommen keine Bestimmungsstücke einer gesundheitlich unbedenklichen Arbeit seien. Dieser zweite Anforderungskomplex repräsentiert das Maß an „Kontrollverlust“ über quantitative wie qualitative Arbeitsaspekte sowie auch über psychomentele Steuerungen (Ungeduld und Perfektionsstreben) in der Arbeitsausführung. Pharmamitarbeiter und Berater/ Trainer weisen sehr niedrige Ausprägungen in diesen negativen Aspekten auf. Die negative Wirkung von Anforderungskomplex 2 auf die Wohlbefindenswerte kommt ausschließlich bei den Medienschaffenden zum Tragen.

Medienschaffende erleben einen erhöhten Kontrollverlust über quantitative wie qualitative Arbeitsaspekte und über die eigene psychomentele Steuerung. Sie erleben sich im Arbeitsgeschehen als ungeduldig und rigide. Der tatsächliche oder vermeintlich erlebte Kontrollverlust über Arbeitsaspekte und die eigene kognitive Steuerung kann mit den Gefühlen der Bedrohung, des Ausgeliefertseins, der Hilflosigkeit und der Abhängigkeit einhergehen und somit Stresserleben erzeugen (siehe Ulich, 1991, S.288). Dies führt zu einem erhöhten psychischen Regulationsaufwand sowie erhöhter Regulationsunsicherheit (siehe Semmer & Dunkel, 1991 unter Kap. 4.2) und somit zu einer Verstärkung des Stresserlebens im Sinne eines Aufschaukelungsprozesses (vgl. Kastner, 2004, S.43f). Nach vorliegendem Verständnis werden diese hohen Belastungsquellen mit einem erhöhten Ausmaß an ressourcenabbauenden Prozessen einhergehen, vor allem bei mangelhafter Pufferausstattung (ebd., S.42).

B) Wechselwirkungen

Wie im Ergebnisteil unter Kapitel 8.5.4.1.3 dargestellt, ergab die explorative Kovarianzanalyse zwei Wechselwirkungen, die den Größen der Effektstärken nach zu urteilen die zweit- und drittstärksten Einflussgrößen (nach Anforderungskomplex 2) im Belastungs-/ Beanspruchungsgeschehen darstellen.

B1) Wechselwirkung A

Die Interaktion A (siehe Kap. 8.5.4.1.2.1) ergibt sich aus dem gleichzeitigen Auftreten von Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) und Ressourcenkomplex 1 („Ganzheitlichkeit der Arbeit“) sowie Einflüssen des Erwerbsstatus` und des Familienstands.

Es kann in dieser Wechselwirkung eine berufsgruppenbezogene Belastungskonstellation ermittelt werden, die sich aus den in Partnerschaft lebenden Pharmamitarbeitern (allesamt angestellt) mit niedrigen Ausprägungen in Anforderungskomplex 3 ergibt: Die Wohlbefindensausprägung dieser Subgruppe hängt maßgeblich vom wahrgenommenen Maß der „Ganzheitlichkeit in den Arbeitsprozessen“ (Ressourcenkomplex 1) ab. Weisen verpartnerte Pharmamitarbeiter wenig Ansprüche im Umgang mit Leistungsmotivation und Emotionsregulation auf (Anforderungskomplex 3) und erleben gleichzeitig ein geringes Maß an „Ganzheitlichkeit in den Arbeitsprozessen“ (Ressourcenkomplex 1), dann fallen die Wohlbefindenswerte niedrig aus. Werden hingegen von derselben Subgruppe hohe Ressourcenausprägungen erlebt – im Sinne ganzheitlicher Arbeitsprozesse, die als transparent, vollständig und mit zeitlichen Freiheitsgraden ausgestattet sind und eigene Kontrollüberzeugung fördern – fallen die Wohlbefindenswerte hoch aus. Ressourcenkomplex 1 kann in dieser Belastungskonstellation eine puffernde Wirkung zugeschrieben werden. Dieses Ergebnis konnte aufgrund mangelnder Fallzahlen nicht für die anderen beiden Berufsgruppen ermittelt werden. Der Nachweis, dass ähnliche Puffereffekte in beschriebener Belastungskonstellation in einer ausreichend großen Teilstichprobe von Beratern/ Trainer und Medienschaffenden vorliegen, ist noch zu erbringen.

Der ermittelte Puffereffekt durch Ressourcenkomplex 1 steht hier ausschließlich mit niedrigen Anforderungsausprägungen im Zusammenhang. Es scheint so, als würde dieser Anforderungspuffer nur im Falle von Unterforderung bei Personengruppen mit bestimmten soziodemografischen Faktoren (verpartnert) und strukturellen Charakteristika (angestellt) zum Tragen kommen. Konzeptionell wird beim Vorliegen von zu niedrigen Anforderungen bei der Arbeit eine beeinträchtigungsmildernde Pufferfunktion von Ressourcen angenommen (vgl. Kastner, 2004). Angenommen wird darüber hinaus, dass bei gleichzeitigem Vorliegen hoher Ressourcen die Zusammenhänge zwischen den Anforderungen/ Belastungen (hier Unterforderung) und die daraus resultierenden Einbußen im Wohlbefinden abgefedert werden.

Dass die hier dargelegten Ergebnisse nur bei in Partnerschaft lebenden Pharmamitarbeitern (alle angestellt) ermittelt werden konnten, dürfte zum Teil auf den Einfluss von Drittvariablen (siehe Kap. 9.2.2) zurückzuführen sein.

In der beschriebenen Belastungskonfiguration scheint ein Bedarf an puffernden Ressourcen gegeben, der hier durch eine hohe Ausprägung in Ressourcenkomplex 1 („Ganzheitlichkeit der Arbeit“) erfüllt werden kann.

B2) Wechselwirkung B

Die Interaktion B (siehe Kap. 8.5.4.1.2.2) tritt auf bei gleichzeitigem Vorliegen von Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) und Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) sowie Einflüssen durch den Erwerbsstatus und den Familienstand.

Mit dieser Wechselwirkung konnte eine berufsgruppenübergreifende Belastungskonstellation ermittelt werden, die sich zum einen auf die angestellten Mitarbeiter und zum anderen auf die in Partnerschaft lebenden Angestellten mit hohen Ausprägungen in Anforderungskomplex 3 bezieht: Die Wohlbefindensausprägung dieser Subgruppen hängt vom wahrgenommenen Maß der „Kompetenzförderung“ (Ressourcenkomplex 3) ab. Weisen Angestellte bzw. verpartnerte Angestellte hohe Ansprüche im Umgang mit Leistungsmotivation und Emotionsregulation (Anforderungskomplex 3) auf und erleben gleichzeitig ein geringes Maß an „Kompetenzförderung“ (Ressourcenkomplex 3), dann fallen die Wohlbefindenswerte niedrig aus. Werden hingegen von denselben Subgruppen hohe Ressourcenausprägungen erlebt – d.h. ausreichend Freiräume sowohl in der Wahl von Arbeitsmitteln und -wegen als auch in der fachlichen Weiterentwicklung –, dann fallen die Wohlbefindenswerte hoch aus.

Dem Ressourcenkomplex 3 kann in dieser Belastungskonstellation eine puffernde Wirkung zugeschrieben werden. Ein vergleichbares Ergebnis wurde berufsgruppenbezogen für alle angestellten und verpartnerten Pharmamitarbeiter ermittelt. Dieses Ergebnis konnte aufgrund mangelnder Fallzahlen nicht für die anderen beiden Berufsgruppen verifiziert werden. Der Nachweis, dass ähnliche Puffereffekte in beschriebener Belastungskonstellation in einer ausreichend großen Teilstichprobe von Beratern/ Trainern und Medienschaffenden vorliegen, wäre auch hier in einer Nachfolgestudie zu erbringen.

Der ermittelte Puffereffekt durch Ressourcenkomplex 3 steht ausschließlich mit hohen Anforderungsausprägungen im Zusammenhang. Es scheint so, als würde dieser Anforderungspuffer nur im Falle von Überforderung bei Personengruppen mit bestimmten soziodemografischen Faktoren (verpartnert) wie strukturellen Charakteristika (angestellt) zum Tragen kommen.

In theoretischer Hinsicht wird bei Vorliegen von hohen Arbeitsbelastungen eine beeinträchtigungsmildernde Pufferfunktion von Ressourcen angenommen. Und zwar dergestalt, dass bei

hoher Ausprägung der Ressourcen die Zusammenhänge zwischen den Belastungen und den Beeinträchtigungen geringer werden (vgl. Dormann & Zapf, 1999).

Dass die hier dargestellten Ergebnisse nur bei Angestellten bzw. auf in Partnerschaft lebende Angestellte ermittelt werden konnten, dürfte auch hier auf den Einfluss von Drittvariablen (siehe Kap. 9.2.2) zurückzuführen sein.

In den genannten Subgruppen liegen hohe Werte im Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) vor. Dementsprechend scheint ein Bedarf an puffernden Ressourcen vorzuliegen, der in dieser Belastungskonstellation durch eine hohe Ausprägung im Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) erfüllt werden kann.

9.2.4 Weitere Katalysator- und Puffereffekte auf Wohlbefinden

Wie bereits erwähnt, bedarf es im Falle ressourcenabbauender Prozesse ressourcenaufbauender Faktoren bzw. Prozesse zur Gegensteuerung. Mittels solcher Puffer lassen sich „Belastungsdellen“ ausgleichen bzw. durch Katalysatoreffekte eine Steigerung in der erwünschten Wirkung erzielen (siehe Kastner, 2004). Neben den in der explorativen Kovarianzanalyse ermittelten Einflüssen auf Wohlbefinden sind in der vorliegenden Arbeit weitere berufsgruppenspezifische Pufferfaktoren festzustellen.

Medienschaffende

Für die Gruppe der Medienschaffenden kommen keine der definierten Puffer (Ressourcenkomplex 1 bis 3) zum Tragen. Es gibt gleichwohl soziodemografische Faktoren, denen puffernde Wirkung zugeschrieben werden kann: So übt über alle Medienschaffende betrachtet der soziodemografische Faktor „Familienstand“ einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden aus – die in Partnerschaft lebenden Mitarbeiter weisen bedeutsam höhere Wohlbefindenswerte auf als Singles. Es scheint, als würde Partnerschaft und die ihr innewohnende emotionale Geborgenheit (vgl. Frese & Semmer, 1991, S.148) die Wirkung von Stressoren auf das Wohlbefinden abpuffern können.

Die befragten *Medienschaffenden* sind insofern als "benachteiligte Personengruppe" zu bezeichnen als sie personale Merkmale und Dispositionen mitbringen, die bei spezifischen Arbeitsbedingungen in der Medienbranche dem Schlüssel-Schloss-Prinzip entsprechend ineinander greifen. In der vorliegenden Stichprobe liegt eine Häufung bestimmter soziodemografischer Faktoren (höchster Singleanteil, höchster Anteil an jungen Mitarbeitern, höchster Anteil Kinderloser) vor, die potenziell ungünstige personale Dispositionen darstellen und sich in Wechselwirkung mit belastenden Arbeitsbedingungen bzw. strukturellen Beschäftigungsfaktoren ungünstig verstärken können. Es zeigt sich jedoch, dass Puffer in Form von sozialer Unterstützung (Partnerschaft) diese ungünstigen verstärkenden Rückkopplungen wie bei Kastner (2004) beschrieben mildern können – sei es durch Abfederung von Stressorwirkung auf das Wohlbefinden oder durch den kognitiv moderierenden Einfluss einer verringerten Stressorwahrnehmung.

Berater/ Trainer

Die Gruppe der Berater/ Trainer hat in Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) ein wohlbefindenssteigerndes Potenzial. Ähnlich spielt auch der soziodemografische Faktor „Alter“ sowie der strukturelle Faktor „Erwerbsstatus“ als Ressourcenquellen eine Rolle. Auch diese üben weniger einen beeinträchtigungsmildernden als gesundheitssteigernden Effekt aus: Ältere Angestellte weisen Wohlwerte auf, die im Spektrum für „hohes Wohlbefinden“ liegen (jüngere Angestellte liegen jedoch im mittleren Drittelperzentil). In dieser Teilstichprobe scheint Alter in Wechselwirkung mit dem Erwerbsstatus einen wohlbefindenssteigernden Effekt auszuüben und kann somit als Ressource gewertet werden.

Die befragten *Berater/ Trainer* weisen ein sozio-demografisches Profil auf, das in seiner Grundstruktur weniger „traditionell“ geprägt ist als etwa unter den Pharmamitarbeitern. Sie profitieren aber vom positiven Effekt höheren Alters. Berater/ Trainer weisen jedoch den zweithöchsten Anteil an Alleinlebenden und Kinderlosen auf. Im Vergleich zu den Pharmamitarbeitern liegen dementsprechend weniger protektive Faktoren vor. Dieser Umstand, scheint aufgrund moderat empfundener Arbeitsbelastungen keine ungünstige Wechselwirkung zu ergeben – anders als etwa bei den Medienschaffenden. Es zeigt sich zudem, dass in Wechselwirkung stehende Faktoren wie Alter und Erwerbsstatus sowie die Ressource „Kompetenzförderung“ katalytische Effekte auf das Wohlbefinden haben. Es können hierbei als zufrieden stellend geltende Wohlbefindenswerte durch Vorliegen der genannten Ressourcen gesteigert werden (vgl. Ressourcenwirkung bei Kastner, 2004).

Pharmamitarbeiter

Innerhalb der Pharmagruppe kann anhand von Ressourcenkomplex 2 („Grad der Sicherheit“) und anhand von Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) ein beeinträchtigungsmildernder Wohlbefindenseffekt nachgewiesen werden – wobei hohe Ressourcenausprägung jeweils mit erhöhtem Wohlbefinden einhergehen.

Die befragten *Pharmamitarbeiter* weisen insgesamt ein günstiges sozio-demografisches Profil auf. Der Pharmaaußendienst ist eine „Männerdomäne“, die sich durch traditionelle Lebensverhältnisse kennzeichnet (verpartnert, Kinder) und sich auch in langfristigen Arbeitsverhältnissen widerspiegelt. Den geordneten familialen Lebensverhältnissen stehen weitgehend homogene berufliche Bedingungen und Aufgaben gegenüber (Vertrieb gleicher Produktpaletten in definierten Verkaufsregionen, vorgeschriebene Umsatzzahlen etc.). Insofern verwundert es kaum, dass in dieser umsatzorientierten Branche der Grad an wahrgenommener Sicherheit (Ressourcenkomplex 2) durch finanzielle und andere Aspekte des Arbeitskontextes einen beeinträchtigungsmildernden Effekt ausübt. Es verwundert auch nicht, dass wahrgenommene Kompetenzförderung (Ressourcenkomplex 3) ebenfalls beeinträchtigungsmildernd wirkt, wenn man die Nachteile berücksichtigt, die von starren, rein operativ ausgerichteten Rahmenbedingungen in diesem Beschäftigungsverhältnis ausgehen. Bei Puffermangel in den genannten Ressourcenfällen liegen deutlich schlechtere Wohlbefindenswerte vor (vgl. Pufferwirkung bei Kastner, 2004).

9.2.5 Fazit zu den Ergebnissen

Betrachtet man die Ausprägungen und Wirkungen der Anforderungs-/ Ressourcenprofile, so können in der vorliegenden Arbeit salutogene und pathogene Faktoren identifiziert werden. Für alle Befragten trifft zu, dass eine fehlende pathogene Wirkung von Anforderungskomplex 2 („Kontrollverlust“) den stärksten positiven Einfluss auf das Wohlbefinden ausübt. Eine fehlende negative Wirkung von Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) fällt zwar weniger ins Gewicht, ist aber ebenfalls von gesundheitlichem Vorteil. Auch üben hohe Ausprägungen in Ressourcenkomplex 2 („Grad der Sicherheit“) und Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) für alle Mitarbeiter einen wohlbefindensförderlichen Effekt aus.

Hohe Ausprägungen von Belastungsfaktoren führen jedoch nicht zwingend zu gesundheitlich bedenklicher Arbeit. Insbesondere scheint die Wechselwirkung von externalen und internalen Anforderungsfaktoren in Abhängigkeit von bestimmten soziodemografischen Faktoren die Stressorstärke zu bestimmen (siehe etwa Wechselwirkung zwischen soziodemografischem Profil der Medienschaffenden und Anforderungskomplex 2). Selbst in einer ungünstigen Konstellationssituation – wie sie bei hohen Werten in Anforderungskomplex 2 vorliegt – üben puffernde Faktoren einen mildernden Effekt aus – sei es durch die Abfederung von

Stressorwirkungen auf das Wohlbefinden oder durch den kognitiv moderierenden Einfluss in Form verringerter Stressorwahrnehmung.

Die hier definierten Ressourcenkomplexe weisen je nach Wechselwirkung mit soziodemografischen und strukturellen Faktoren Eigenschaften als Ressourcen bzw. als Anforderungspuffer auf – wie bei Kastner (2004) definiert: Unter den *Medienschaffenden* profitieren die verpartnerten Befragten von eben diesem Puffer. Zudem wirkt „Anstellung“ beeinträchtigungsmildernd, wenn es um die niedrige Ausprägung von Ressourcenkomplex 2 („Grad der Sicherheit“) geht. Auf diesen Aspekt bezogen scheint innerhalb der Gruppe der Medienschaffenden der Angestelltenstatus eine puffernde Wirkung auszuüben.

Ressourcenwirkungen sind unter den *Beratern/ Trainern* festzumachen. In dieser Gruppe weist der Angestelltenstatus in Kombination mit Alter katalytische Wohlbefindenseffekte auf. Eine Wohlbefindenssteigernde Wirkung ist ebenso durch hohe Ausprägungen in Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) zu erzielen.

Bei den *Pharmamitarbeitern* sind Puffereffekte über Ressourcenkomplex 2 und 3 als auch über komplizierte Wechselwirkungen von Partnerschaft und Angestelltenstatus mit Anforderungskomplex 3 („Umgang mit Ansprüchen“) und Ressourcenkomplex 1 („Ganzheitlichkeit der Arbeit“) sowie mit Ressourcenkomplex 3 („Kompetenzförderung“) zu erzielen.

Eine klare Trennung zwischen Anforderungs- und Ressourcenpuffer konnte in Ressourcenkomplex 1 nicht gewährleistet werden. Hier wurden Faktoren subsumiert, die sowohl Ressourcenpuffer-Qualität (Selbstwirksamkeit) als auch Anforderungspuffer-Qualitäten (Transparenz, Ganzheitlichkeit, Zeitspielraum) besitzen. Dies deutet auf eine generelle Schwierigkeit hin, Indikatoren im Vorfeld eindeutig als Ressource, Anforderungspuffer oder Ressourcenpuffer zu klassifizieren. Bei der Untersuchung zur Wirkung von Ressourcenpuffern scheint es dagegen angebracht, einen passenden Personenkreis zu wählen, in dem der Nachweis der Wirkung von Ressourcenpuffer sinnvoll erscheint, wie etwa bei Arbeitslosen. Damit könnte zu einer besseren Indikator-Klassifizierung hinsichtlich Ressourcen, Anforderungs- und Ressourcenpuffer beigetragen werden.

Abschließend kann festgehalten werden, dass Wohlbefinden unter verschärften Marktbedingungen durch das Vorliegen salutogener Anforderungs-/ Ressourcenprofile begünstigt wird. In Wechselwirkung mit soziodemografischen und strukturellen Faktoren können ungünstige Belastungskonstellationen durch Puffer abgefedert werden. Diese Puffereffekte entfalten sich in einzelnen Parametern sowohl berufsgruppenübergreifend als auch berufsgruppenspezifisch.

9.3 Ressourcenoptimierung: Organisationsentwicklung und PE-Maßnahmen

Die verschärften Rahmenbedingungen, in denen Erwerbstätige heute agieren, erfordern eine erhöhte Anpassungsleistung mit Folgen für das psychische Befinden.

Die vorliegenden Ergebnisse legen nahe, dass insbesondere dysfunktionale Anpassungsleistungen durch soziodemografische und strukturelle Faktoren begünstigt werden (siehe Medienschaffende) und Folgen für das psychische Wohlbefinden mit sich bringen. Liegt gleichzeitig eine Disbalance an Ressourcen und Anforderungen vor, kann – wie bei Kastner (2004) beschrieben – auf lange Sicht keine erfolgreiche Anpassung an die veränderte Arbeitswelt gelingen. Aufgrund des komplizierten Ineinandergreifens betrieblicher, außerbetrieblicher und personaler Faktoren kann an dieser Stelle die Frage nach der kausalen Struktur der Wirkrichtungen nicht abschließend beantwortet werden – also ob es Faktoren in der Arbeitstätigkeit sind (z. B. Zeitdruck, qualitative Überforderung), die dysfunktionales Handeln fördern, oder ob Personengruppen mit ungünstigen Dispositionen sich eine „ungünstige“ Arbeitswelt wählen und quasi selbst schaffen. Darüber hinaus können Stressoren und Stressreaktionen auch zu kritischen Veränderungen des Gesundheitsverhaltens führen, was wiederum das Stresserleben verändert und langfristig als Nebenwirkung zur Beeinträchtigung des allgemeinen Wohlbefindens und zu psychosomatischen Erkrankungsrisiken führen kann (Greif, 1991, S. 25f). In der vorliegenden Arbeit wurde kritisches Gesundheitsverhalten (z.B. Konsum psychoaktiver Substanzen, Drogen- und Medikamentenmissbrauch, Bewegungsmangel, Ernährungsprobleme) aus befragungsökonomischen Gründen nicht berücksichtigt.

Arbeitshandlungen bzw. funktionale Handlungsfähigkeit sind nicht kontextfrei, sondern erfolgen stets in Situationen, die durch Settingeinflüsse sowie Personenvariablen determiniert werden. In diesem Zusammenhang stellt psychische Gesundheit bzw. Wohlbefinden eine plastische Größe dar, die gleichermaßen Voraussetzung und Ergebnis einer kontinuierlichen Auseinandersetzung des Arbeitnehmers mit seinem Betriebssetting ist. Um hier ein funktionales Belastungs- und Beanspruchungsprofil am Arbeitsplatz zu gewährleisten, wird die Optimierung langfristiger Balanceprozesse als entscheidende Einflussgröße gesehen (Kastner, 2004). Präventive Maßnahmen können hier einen sinnvollen Ansatz bieten.

Für die klassische betriebliche Gesundheitsförderung sollte neben der Weiterentwicklung von persönlichen Gesundheitskompetenzen (Stressmanagement, Entspannungsfähigkeit etc.) auch die Verbesserung gesundheitsrelevanter Arbeitsbedingungen gelten, die über die Vermeidung von Krankheiten und von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsschutz: z. B. Arbeitszeitgestaltung, ergonomische Arbeitsplätze) hinausgeht und auf Erhalt und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten abzielt. Dazu zählt ein Betriebsklima, das gerade unter verschärften Marktbedingungen keine Steilvorlagen für Mobbing bietet, sondern eine Vertrauens-Fehler-Lernkultur

ermöglicht, worüber Konkurrenzdruck kanalisiert werden kann, so dass sich syn-egoistisches Verhalten lohnt (vgl. Kastner, 1999).

Im Rahmen von Organisationsentwicklungsmaßnahmen legt das oben beschriebene Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek & Theorell, 1990) spezifische Maßnahmen nahe. Es geht vorrangig darum, den Handlungsspielraum innerhalb des Tätigkeitsprofils von Beschäftigten zu erweitern, wobei beim Tätigkeitsprofil die Übereinstimmung von Anforderungen und persönlichen Arbeitsvoraussetzungen zu berücksichtigen ist. Neben den bereits erwähnten Maßnahmen (Job-Enrichment, Job-Enlargement) bilden eine Erhöhung von Kommunikations- und Partizipationschancen, ein verbesserter Informationsfluss und eine Verflachung von innerbetrieblichen Hierarchien weitere Elemente eines solchen Maßnahmenkatalogs (Siegrist, 1999, S.151).

Beispielhaft sind Maßnahmen wie von Ayan und Kastner (2003) beschrieben zu nennen: Auf der Basis von standardisierten Interviews mit 18 Pharmaaußendienstmitarbeitern wurden drei mögliche Ansatzpunkte für Interventionen ermittelt (strategische Mitarbeiterbeteiligung, Intranetnutzung, Diskussionsrunden). Mit der Schaffung von Kommunikationsräumen auf formeller Ebene kann der gezielte Austausch und das gemeinsame Finden von Problemlösungen ermöglicht werden, was sonst informell in Pausen bzw. im persönlichen Kontakt der Kollegen untereinander praktiziert wird (vgl. auch Benz, 2000). Auch Thiel und Geiser (1998) gingen mit der Installierung von 19 so genannten Verbesserungsteams im Innendienst so wie 10 solcher Teams im Außendienst eines Versicherungsunternehmens dem Versuch nach, es Mitarbeitern zu ermöglichen, in regelmäßigen Abständen Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Eine Weiterentwicklung struktureller Maßnahmen ist aus dem „Modell beruflicher Gratifikationskrisen“ (Siegrist, 1999) abzuleiten. Es geht hierbei um einen um optimale Regelungen der Lohn-Leistungsrelation bei entsprechend benachteiligten, d.h. besonders belasteten Beschäftigungsgruppen. Hierzu zählen der Ausbau kompensierender Lohndifferenziale, eine stärkere Verknüpfung von Beschäftigungsdauer und Lohnhöhe bzw. eine stärkere Berücksichtigung erwerbsbiografischer Investitionen in das aktuell verfügbare Leistungsspektrum sowie der Ausbau von Bonussystemen einschließlich Gewinnbeteiligung. Ebenso wird der Ausbau nicht-monetärer Gratifikationen genannt, z. B. die Förderung eines innerbetrieblichen „Achtungsmarktes“, einer Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitszeiten oder von betriebsinternen Dienstleistungen (z. B. Betriebssport, Betriebskindergarten). Verbesserte, unter gesundheitsförderlichen Aspekten konzipierte Personalentwicklungsmaßnahmen sind ebenso notwendig, z. B. qualifikationsgerechte Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb, Honorierung von Betriebstreue und Leistungsqualität durch gewährte Arbeitsplatzsicherheit u. a. m. (Siegrist, 1999, S.151).

Personalentwicklungsmaßnahmen können von Arbeitgeberseite ebenfalls vorbeugend wie flankierend zur Ressourcenoptimierung im Arbeitskontext beitragen. Angefangen bei der

Personalauswahl (Passung von Arbeitsplatzansprüchen und individuellen Leistungsvoraussetzungen) über die optimale Mitarbeitereingliederung (vgl. Ayan & Kastner, 2003, S.433) bis hin zum Ausbau inner- und überbetrieblicher Fort- und Weiterbildungsangebote, die den Beschäftigten Lern- und Entwicklungschancen bieten und damit auch berufliche Aufstiegschancen öffnen (Siegrist, 1999, S.151).

Insbesondere gilt es, das Augenmerk auf mögliche „Risikogruppen“ zu lenken, die einer besonderen Fürsorge bedürfen. Dies kann in Abhängigkeit der Branche auf weite Teile der Arbeiterschaft zutreffen (siehe Medienschaffende in dieser Arbeit), oder auch nur Teilgruppen betreffen wie etwa Berufsanfänger, assoziierte freischaffende Mitarbeiter etc.

Im Kern betreffen Personentwicklungsmaßnahmen die funktionale Handlungsfähigkeit einer Person und können sich nach vorliegender Auffassung in unterschiedlichen Facetten ausprägen und Interventionsansätze bieten. So etwa:

- in der flexiblen Reaktion auf Veränderungen der Rahmenbedingungen (direkte oder indirekte Steuerungen, wechselnde Auftragsmodi, Wechsel im Erwerbsstatus),
- in der flexiblen Reaktion bei „Stillstand“ der Entfaltungsmöglichkeiten (Kompensationsstrategien, Kompensationshandlungen),
- in der realistischen Einschätzung und Berücksichtigung eigener Leistungsvoraussetzung (selbstreflektierende Auseinandersetzung, Feedback),
- in der Weiterentwicklung eigener Leistungsvoraussetzung (gezielte bzw. generell weiterführende Kompetenzbildung),
- in der Bildung langfristiger Ziele und deren Verfolgung (berufliche Karriere)
- in der Entwicklung von Lebensentwürfen bzw. Adaptation derselben an Veränderungen im Zeitverlauf (Aufbau und Pflege eines Privatlebens; aber auch Plananpassung, falls sich sozio-familiäre Änderungen ergeben).

Insgesamt sollte man sich sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf Mitarbeiterseite des steigenden Flexibilisierungsdruck bewusst sein. Dass dieser Flexibilisierungsdruck durch Anpassungsleistung je nach Konfiguration von Person, Situation und Organisation eine größere oder schwächere Stressorstärke erlangt, gilt es bei der Tätigkeitswahl zu berücksichtigen.

9.4 Schlussbemerkung

Es zeigt sich, dass Globalisierung als ökonomisches Phänomen strukturelle Veränderungen in den Arbeits- wie auch Lebenswelten bedingt. Auf der Makroebene – also in nationaler, gesellschaftlicher Hinsicht – wird gut ausgebildetes „Humankapital“ darüber entscheiden, wie konkurrenzfähig man mit der oft kostengünstigeren Arbeitnehmerschaft anderer Staaten bleiben kann. Mit den zu beobachtenden Veränderungen in den Arbeits- und Organisationsstrukturen der Erwerbsarbeit ergeben sich Umweltkonfigurationen, deren Anforderungs- und Ressourcenpotenziale in Wechselwirkung mit individuellen Voraussetzungen stehen. In die-

sem komplexen Ineinandergreifen betrieblicher, außerbetrieblicher und personaler Faktoren können jedoch salutogene von pathogenen Konstellationen unterschieden werden. Somit spielt auf Mikro- wie Mesoebene (Unternehmen, Arbeitsbedingungen, Person) der Umgang mit der plastischen Größe „Gesundheit“ eine entscheidende Rolle. Auch wenn anhaltende Konjunkturschwierigkeiten und damit einhergehende Sorgen um den Arbeitsplatz seit Jahren zu immer niedrigeren Krankenständen geführt haben, ist vor dem Hintergrund der Diskussion um die Anhebung des Rentenalters, der alternden Belegschaften und des Nachwuchsmangels das psychomentele Wohlbefinden der Leistungsträger als relevanter Wirtschaftsfaktor nicht zu unterschätzen. Psychomentele und körperliche Gesundheit stellen somit Voraussetzung und Ziel ökonomischer Prosperität dar. Knapper werdendes „Humankapital“ bedarf demnach des achtsamen, protektiven Umgangs. Ziel muss es sein, die humane Arbeits- und Wirtschaftswelt im Einklang mit ökonomischem Erfolg zu bringen (Vogt et al. 2004). Damit sollten salutogene Anforderungs- und Ressourcenprofile, wie in der vorliegenden Arbeit diskutiert, in das Zentrum des Interesses rücken – bei Verantwortlichen in Politik, Unternehmen und Organisationen sowie bei den Leistungsträgern selbst.

10. Literaturverzeichnis

- Antonovsky, A. (1987). Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1979). Health, stress and coping. San Francisco: Jossey-Bass.
- Arntz, M., Feil, M. & Spermann, A. (2003). Die Arbeitsangebotseffekte der neunten Mini- und Midijobs. Eine ex-ante Evaluation. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3, 271-290.
- Ayan, T. & Kastner, M. (2003). Aus der Ferne binden – Motivation und Commitment im Pharmaaußendienst. In M. Kastner (Hrsg.), Neue Selbstständigkeit in Organisationen. Selbstbestimmung, Selbsttäuschung, Selbstausbeutung? (427-441). München: Rainer Hampp Verlag.
- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Berufs und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3, 461-472.
- Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. Soziale Welt, 42 (1), 6-19.
- Baethge, M. (2001). Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. In M. Baethge, I. Wilkens (Hrsg.). Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung (23-44). Opladen: Leske+Budrich.
- Bamberg, E. (1999). Psychische Belastungen: Begriffe und Konzepte. In B. Badura, M. Litsch, & C. Vetter (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 1999. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz (45-57). Heidelberg: Springer-Verlag.
- Bamberg, U. (2002). Normung zur psychischen Belastung – aus Sicht der Arbeitnehmer. DIN-Mitteilungen, 81 (8), 529-533.
- Bamberg, U. (2004). Normung zur psychischen Belastung. In P. Nickel, Häncke, K., Schütte, M. & Grzech-Sukalo, H. (Hrsg.), Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis (27-34). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Towards a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.
- Beck, U. (1999). Modell Bürgerarbeit. In U. Beck (Hrsg.). Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft (7-189). Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Becker, P. (1992a). Die Bedeutung integrativer Modelle von Gesundheit und Krankheit für die Prävention und Gesundheitsförderung. In P. Paulus (Hrsg.), Prävention und Gesundheitsförderung. Perspektiven für die psychosoziale Praxis (91-107). Köln: GwG-Verlag.

- Becker, P. (1992b). Seelische Gesundheit als protektive Persönlichkeitseigenschaften. Zeitschrift für Klinische Psychologie, 21 (1), 64-75.
- Beermann, B. (2004). Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten. In P. Nickel, Häncke, K., Schütte, M. & Grzech-Sukalo, H. (Hrsg.), Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis (181-205). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Behringer, L. & Jurczyk, K. (1995). Umgang mit Offenheit: Methoden und Orientierung in der Lebensführung von JournalistInnen. In Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung (71-120). Opladen: Leske + Buderich.
- Bellmann, L. & Gewiese, T. (2003). Betriebliche Arbeitszeitstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland. Empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996-1999 unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeitflexibilisierung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Benninghaus, H. (1998). Einführung in die sozialwissenschaftliche Datenanalyse. München, Wien: R. Oldenbourg Verlag.
- Benz, M. (2000). Partizipation und Kommunikation als Motivatoren, zfo, 69 (1), 92-96.
- Bhagwati, J.N. (1984). Splintering and Disembodiment of services and Developing Nations. The World Economy, 7 (2), 133-144.
- Bitzer, M. (1991). Intrapreneurship - Unternehmertum in der Unternehmung. Stuttgart, Zürich: Schäffer Verlag für Wirtschaft und Steuern.
- Bonß, W. (2001). Vergesellschaftung über Arbeit. Oder: Gegenwart und Zukunft der Arbeitsgesellschaft. In P.A. Berger & D. Konietzka (Hrsg.), Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten (331-356). Opladen: Leske+Budrich.
- Bortz, J. (1993). Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Bosch, G. (1986). Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? WSI Mitteilungen, 3, 163-176.
- Bosch, G. (1998). „Jobless Growth“? Die Auswirkung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigung. Arbeit, 4 (7), 299-315.
- Bosch, G. (2000a). Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In H. Minssen (Hrsg.). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit (249-268). Berlin: Ed. Sigma.
- Bosch, G. (2000b). Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Zur Rolle von Produkt- und Arbeitsmärkten im internationalen Vergleich. Arbeit, 3 (9), 175-190.
- Bosch, G. (2001). Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. WSI Mitteilungen, 54, 219-230.

- Bossfeld, H.P. & Mayer, K.U. (1991). Berufsstruktureller Wandel und soziale Ungleichheit. Entsteht in der Bundesrepublik Deutschland ein neues Dienstleistungsproletariat? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 43 (4), 671-696.
- Bröcheler, Th. (1995). Weltwirtschaftliche Interdependenzen und internationale Koordination der Wirtschaftspolitik. Eine Analyse der Auswirkungen zunehmender ökonomischer Verflechtungen. Bergisch Gladbach: Josef Eul Verlag.
- Bruch, H. & Kuhnert, B. (1994). Projekte als Kernelement einer ganzheitlichen Flexibilisierungsstrategie. Arbeit, 3 (3), 220-237.
- Bühl, A. & Zöfel, P. (2000). SPSS Version 10. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. München: Addison Wesley Verlag.
- Bühl, A. & Zöfel, P. (2005). SPSS Version 12. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. München: Pearson Studium.
- Bullinger, H.-J. & Bauer, W. (2001). Die Arbeitswelt der Zukunft. New ways of working. In B. Badura, M. Litsch, & C. Vetter (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2000. Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement (3-13). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Cannon, W.B. (1939). The wisdom of the body. New York: Norton.
- Clark, C. (1957). The conditions of economic progress. Third edition. Largely rewritten. London: MacMillan & Co Ltd.
- Dietrich, H. (1999). Empirische Befunde zur selbstständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselfständiger Erwerbsverhältnisse. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32 (1), 85-101.
- Doehlemann, M. (1997). Gesellschaftliche Abstiege – verlorene und gewinnende Verlierer. In H. Bude & Schleissing St., Junge Eliten. Selbstständigkeit als Beruf (125-143). Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer.
- Döhl, V., Kratzer, N. & Sauer, D. (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit. Neue Anforderungen an Arbeitspolitik. WSI Mitteilungen, 1, 5-17.
- Dormann, C. & Zapf, D. (1999). Social Support, social stressors at work, and depressive symptoms. Journal of Applied Psychology, 84 (6), 874-884.
- Dormann, C., Zapf, D., Isic, A. (2002). Emotionale Arbeitsanforderungen und ihre Konsequenzen bei Call Center-Arbeitsplätzen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 46 (N.F.20) 4, 201-215.
- Dörre, K., Elk-Anders, R., Speidel, F. (1997). Globalisierung als Option. Internationalisierungspfade von Unternehmen, Standortpolitik und industrielle Beziehungen. SOFI-Mitteilungen, 25, 43-70.

- Dunckel, H. (1991). Mehrfachbelastung und psychosoziale Gesundheit. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz (154-167). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Dunckel, H., Zapf, D. & Udris, I. (1991). Methoden betrieblicher Stressanalyse. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz (29-45). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Dunning, J.H. (1996). Multinational enterprises and the global economy. Harlow: Addison-Wesley.
- Erlewein, M. & Hofmann, A. (2001). Arbeitszeit – so geht's. Gesamtmetall und Institut für angewandte Arbeitswissenschaften e.V. (Hrsg.). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Erlinghagen, M. & Knuth, M. (2002). Kein "Turbo-Arbeitsmarkt" in Sicht. Fluktuation stagniert - Beschäftigungsstabilität nimmt zu. IAT-Report, Nr. 2002-04. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
- Erlinghagen, M. (2004). Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS Verlag.
- Ertel, M. (2001). Telearbeit als flexible Arbeitsform. Risiken und Chancen für die Gesundheit und Sicherheit der Erwerbstätigen. In B. Badura, M. Litsch, & C. Vetter (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2000. Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement (48-60). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Evers, G. & Wijmans, L. (2000). Selbstständige ohne Mitarbeiter: Erwerbstätige zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer?. Einheitlichkeit und Differenz. WSI Mitteilungen, 12, 788-795.
- Faust, M., Jauch, P. & Deutschmann, C. (1998). Reorganisation des Managements: Mythos und Realität des „Intrapreneurs“. Industrielle Beziehungen, 5 (1), 101-117.
- Fayerweather, J. (1989). Begriff der internationalen Unternehmung. In K. Macharzina & M.K. Welge (Hrsg.), Bd. XII. Handwörterbuch der Export und internationale Unternehmung (926-948). Stuttgart: Poeschel.
- Flecker, J. (2000). „Sachzwang Flexibilisierung“? Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen. In H. Minssen (Hrsg.). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit (269-291). Berlin: Ed. Sigma.
- Fourastie, J. (1969). Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts. Köln: Bund-Verlag.
- Franzpötter, R. (2000). Der „unternehmerische“ Angestellte – Ein neuer Typus der Führungskraft in entgrenzten Interorganisationsbeziehungen. In H. Minssen (Hrsg.). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit (163-176). Berlin: Ed. Sigma.
- Frese, M. & Semmer, N. (1991). Stressfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluss von Kontrolle und sozialer Unterstützung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Sem-

- Semmer (Hrsg.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz (135-153). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Fricke, W. (1999). Editorial: Work Organization, Regional Development and Industrial Democracy. Concepts and Transformation. International Journal of Action Research and Organizational Renewal, 4 (1), 1-10.
- Fuchs, T. & Conrads, R. (2004). Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden - eine Analyse empirischer Daten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschungsbericht Fb 1006. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW .
- Garhammer, M. (2002). Zeitarbeit ein Muster für die Arbeits- und Betriebsorganisation der Zukunft? Berliner Journal für Soziologie, 1, 109-126.
- Garhammer, M. (1999). Wie Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung. Berlin: rainer bohn verlag.
- Garhammer, M. (2004). Auswirkungen neuer Arbeitsformen auf Stress und Lebensqualität. In B. Badura (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2003. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance (45-74). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Gehrmann, A., Kohnen, A. & Malik, B. (1998). Neue Formen der Arbeitsorganisation. Düsseldorf: DGB-Bildungswerk.
- Gerlmaier, A. & Kastner, M. (1999). Outsourcing: Auswirkungen betrieblicher Verkleinerungstendenzen auf die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz. In M. Kastner (Hrsg.), Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen (147-172). Herdecke: Maori-Verlag.
- Gerlmaier, A. (2003). Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft. Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich. Dissertation. Universität Dortmund.
- Germann, H., Rürup, B., Setzer, M. (1996). Globalisierung der Wirtschaft. Begriffe, Bereiche, Indikatoren. In U. Steger (Hrsg.), Globalisierung der Wirtschaft. Konsequenzen für Arbeit, Technik und Umwelt (18-55). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Giddens, A. (1995). Beyond left and right. The future of radical politics. Cambridge: Polity Press.
- Gleißmann, W. (1999). Neue Selbstständigkeit in der Arbeit, Ökonomik der Maßlosigkeit und die Frage der Gesundheit. Aufsatz zum Dresdner Experten-Workshop des Forums Arbeitsschutz vom 25./26.11.1999.
- Gorz, A. (1998). Enteignung und Wiederaneignung der Arbeit. Gewerkschaftliche Monatshefte, 6-7, 349-352.

- Gottschall, K. & Schnell, C. (2000). „Alleindienstleister“ in Kulturberufen. Zwischen neuer Selbstständigkeit und alten Abhängigkeiten. WSI Mitteilungen, 12, 804-810.
- Greif, S. (1991). Stress in der Arbeit. Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz (1-28). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Greif, S., Bamberg, E. & Semmer, N. (1991). Psychischer Stress am Arbeitsplatz. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Groß, H., Munz, E. & Seifert, H. (2000). Verbreitung und Struktur von Arbeitszeitkonten. Arbeit, 3 (9), 217-229.
- Groß, M. (2001). Auswirkungen des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensgleichheit. In P.A. Berger & D. Konietzka (Hrsg.), Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten (119-155). Opladen: Leske+Budrich.
- Grzech-Sukalo, H. & Albrecht, N. (2004). Gibt es alters- und geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung flexibler Arbeitszeitmodelle? Vorstellung eines Untersuchungsbeispiels. In P. Nickel, Häncke, K., Schütte, M. & Grzech-Sukalo, H. (Hrsg.), Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis (167-180). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Hacker, W. & Matern, B. (1980). Methoden zum Ermitteln tätigkeitsregulierender kognitiver Prozesse und Repräsentationen bei industriellen Arbeitstätigkeiten. In W. Volpert (Hrsg.), Beiträge zur Psychologischen Handlungstheorie (29-49). Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber Verlag.
- Hacker, W. (1986). Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Huber.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.
- Hall, A. (2001). Berufliche Karrieremobilität in Deutschland und Großbritannien. Gibt es Differenzen zwischen Frauen und Männern? In P.A. Berger & D. Konietzka (Hrsg.), Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten (213-251). Opladen: Leske+Budrich.
- Heinecke, G. & Schwarze, J. (2001). Auswirkungen der Einführung der Sozialversicherungspflicht für geringfügige Beschäftigung. Eine Evaluation des „630-DM-Jobs“-Reformgesetzes. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3, 314-327.
- Herder-Dornreich, Ph. & Kötz, W. (1972). Zur Dienstleistungsökonomik. Systemanalyse und Systempolitik der Krankenhauspflegedienste. Berlin: Duncker & Humblot.

- Hesse, B. (2001). Rehabilitation und Frühberentung bei jüngeren Antragstellern mit psychischen Erkrankungen. Gesamtbericht. Institut für Rehabilitationsforschung Norderney. Abteilung Sozialmedizin/Münster. www.lva-westfalen.de.
- Hill, T.P. (1977). On Goods and Services. Review of Income and Wealth, 23 (4), 315-338.
- Hoffmann E. & Walwei U. (1998). Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. Beschäftigung: Formvielfalt als Perspektive. Teil 1. IAB Kurzbericht, Nr. 2 vom 27.01.98.
- Hoffmann E. & Walwei U. (1999). The change in employment forms. Empirical results and first explanatory approaches. IAB Labour Market Research Topics, 34, 1-27.
- Holst, E. & Maier, F. (1998). Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), 506-518.
- Hoyos, C. (1980). Psychologische Unfall- und Sicherheitsforschung. Stuttgart: Kohlhammer.
- Jahn, E.J. & Wolf, K. (2005). Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht, 14, 1-8.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1986). Selbstwirksamkeitserwartung. In Schwarzer R. (Hrsg.), Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit, Forschungsbericht Nr. 5 (15-28). Freie Universität Berlin. Institut Pädagogische Psychologie: Zentrale Universitäts-Druckerei.
- Jovanovic, B., Spanke, C. & Kastner, M. (1999). Geringfügige Beschäftigung – ein Risiko für Sicherheit und Gesundheit? In M. Kastner (Hrsg.), Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen (233-242). Herdecke: Maori-Verlag.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-301.
- Kastner, M. & Wolf, M. (2005). Die Work-Life-Balance im Kontext virtualisierter Arbeitsformen. Wirtschaftspsychologie Aktuell, 4, 28-32.
- Kastner, M. (1994). Stressbewältigung, Leistung und Beanspruchung optimieren. Wiesbaden: Gabler.
- Kastner, M. (1999). Syn-Egoismus. Nachhaltiger Erfolg durch soziale Kompetenz. Freiburg: Verlag Herder.
- Kastner, M. (2003). Anforderungen autonomer und flexibler Arbeit an Führung und Organisation. In M. Kastner (Hrsg.), Neue Selbstständigkeit in Organisationen. Selbstbestimmung, Selbsttäuschung, Selbstausbeutung? (37-47). München: Rainer Hampp Verlag.

- Kastner, M. (2004). Work Life Balance als Zukunftsthema. In M. Kastner (Hrsg.), Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren? (1-65). Kröning: Ansger Verlag.
- Kastner, M., Hagemann, T. & Kliesch, G. (2005) (Hrsg.). Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Kaufmann, I., Pornschlegel, H. & Udris, I. (1982). Arbeitsbelastung und Beanspruchung. In L. Zimmermann (Hrsg.), Belastungen und Stress bei der Arbeit (13-48). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag GmbH.
- Keller, B. & Seifert, H. (2002). Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35 (1), 90-106.
- Kielmann, P & Jöns, I. (2002). Gesundheitsrelevante Einflussfaktoren in der Arbeitswelt. Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, 2, 11-19.
- Kieselbach, T. (1999). Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Konvoi beruflicher Transition. In M. Kastner (Hrsg.), Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen (53-68). Herdecke: Maori-Verlag.
- Kleinschmidt, M. & Pekruhl, U. (1994). Kooperation, Partizipation und Autonomie: Gruppenarbeit in deutschen Betrieben. Arbeit, 2 (3), 150-172.
- Klodt, H., Mauerer, R., Schimmelpfennig, A. (1997). Tertiarisierung in der deutschen Wirtschaft. In H. Siebert (Hrsg.), Kieler Studien 283. Tübingen: Mohr.
- Knuth, M., Schräpler, J.P., Schumann, D. (2001). Die Neuverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken in der Dienstleistungsgesellschaft. Gelsenkirchen: Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik.
- Kobasa, S.C. (1985). Stressfull life events, personality and health: An inquiry into Hardiness. In A. Monat & R.S. Lazarus (Ed.), Stress and coping. An anthology (174-188). New York: Columbia University Press.
- Koch, E. (1997). Internationale Wirtschaftsbeziehungen. Internationaler Handel. Chancen und Risiken der Globalisierung. München: Franz Vahlen Verlag.
- Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. (2002). Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Broschüre Nr. A 306. Berlin.
- Konradt, U. & Schmook, R. (1999). Telearbeit - Belastungen und Beanspruchungen im Längsschnitt. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43 (3), 142-150.
- Koopmann, G. & Franzmeyer, F. (2003). Weltwirtschaft und internationale Arbeitsteilung. Information zur Politischen Bildung, Heft 280. www.bpb.de.
- Krauth, J. (1988). Distribution-free statistics: An application-oriented approach. In J.P. Huston (Ed.), Techniques in the behavioral and neural sciences, Vol. 2 (p. 37ff). Amsterdam: Elsevier.

- Krauth, J. (1995). Testkonstruktion und Testtheorie. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Kriegesmann, B., Kottmann, M., Masurek, L. & Nowak, U. (2005). Kompetenz für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Fb 1038. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Krömmelbein, S. (2000). Bedeutung der Telearbeit für Beschäftigung und Arbeitsmarkt am Beispiel der Region Rhein-Main aus betrieblicher Sicht. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, 136-153.
- Krusell, P., Ohanian, L.E., Rios-Rull, J.-V., Violante, G.L. (2000). Capital-Skill complementary and inequality: A macroeconomic analysis. Econometrica, 68 (5), 1029-1053.
- Kudera, W. (1995). Anlage und Durchführung der empirischen Untersuchung. In Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung (45-68). Opladen: Leske + Buderich.
- Lacey, J.I. (1967). Somatic response patterning and stress: Some revisions of activating theory. In M.H. Appley & R. Trumbull (Ed.), Psychological Stress: Issues in research (14-42). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Lantz, A. (1995). Gruppenarbeit in der schwedischen Industrie. Ein Forschungsüberblick aus sozialpsychologischer Perspektive. Arbeit, 2 (4), 142-169.
- Lantz, A., Friedrich, P & Brav, A. (2001). Erfolgreiche Arbeit in Gruppen. Die Kunst der Auswahl von Gruppenmitgliedern. Arbeit, 3 (10), 249-261.
- Lazarus, R.S. & Launier, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In J.R. Nitsch (Hrsg.), Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen (213-259). Stuttgart, Wien: Hans Huber Verlag.
- Lenßen, C. (2003). Was ist Vertrauensarbeitszeit? In S. Wingen & T. Schulz (Hrsg.), Vertrauensarbeitszeit – Herausforderungen und Lösungen für die Praxis (10-11). Dokumentation der Fachtagung am 03.07.2003 in der Deutschen Arbeitsschutzausstellung. Dortmund: GfAH-Verlag.
- Levitt, Th. (1983). The Globalisation of Markets. Harvard Business Review, 61 (3), 92-102.
- Lienert, G.A. & Raatz, U. (1994). Testaufbau und Testanalyse. Weinheim: Belz.
- Lienert, G.A. (1989). Testaufbau und Testanalyse. München: Psychologie Verlags Union.
- Madauss, B.J. (1994). Handbuch Projektmanagement. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Maddison, A. (2001). The world economy. A millennial perspective. Paris: Development Centre of the Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Maenning, W. & Stamer, M. (1999). Ist der Strukturwandel in Deutschland zu langsam?. Ein empirischer Vergleich mit den USA und Japan. Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, 50 (1), 1-22.
- Maleri, R. (1997). Grundlagen der Dienstleistungsproduktion. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

- Matheus, S. (1995). Dienstleistungsarbeit als Auffangnetz? Eine Analyse der Eintritte und Wechsel in Dienstleistungsarbeit mit Daten des Sozioökonomischen Panels. Discussion Paper FS I 95-202. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Maurer, R. (1994). International trade and economic growth. A survey of empirical studies. Kieler Arbeitspapiere 660. Institut für Weltwirtschaft: Kiel.
- McGrath, D.E. (1982). Some methodological problems in the research of stress. In H.W. Krohne (Hrsg.), Achievement, stress, and anxiety. Washington: Hemisphere Publ. Corp.
- McGrath, J.E. (1981). Stress und Verhalten in Organisationen. In J.R. Nitsch (Hrsg.), Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen (441-499). Stuttgart, Wien: Hans Huber Verlag.
- Meier, C. (1999). Arbeit in Call Centern – Kundenorientierung zum Preis schlechter Arbeitsbedingungen? In M. Kastner (Hrsg.), Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen (69-77). Herdecke: Maori-Verlag.
- Merllie, D. & Paoli, P. (2002). Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft. www.eurofound.eu.int.
- Metz, A.-M., Rothe, H.-J., Degener, M. (2001). Belastungsprofile von Beschäftigten in Call Centers. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 45 (3), 124-135.
- Mikhail, A. (1985). Stress: A psychophysiological conception. In A. Monat & R.S. Lazarus (Ed.), Stress and coping. An anthology (30-39). New York: Columbia University Press.
- Modick, H.-E. (1977). Ein dreiskaliger Fragebogen zur Erfassung des Leistungsmotivs. Bericht über eine deutschsprachige Weiterentwicklung des Prestatie Motivatie Test. Diagnostica, 12, 298-321.
- Mohr, G. & Udris, I. (1997). Gesundheit und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. In R. Schwarzer (Hrsg.), Gesundheitspsychologie (553-574). Göttingen: Hogrefe.
- Moldaschl, M. & Sauer, D. (2000). Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In H. Minssen (Hrsg.), Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit (205-224). Berlin: Ed. Sigma.
- Monat, A. & R.S. Lazarus (1985). Stress and coping. Some current issues and controversies. In A. Monat & R.S. Lazarus (Ed.), Stress and coping. An anthology (1-12). New York: Columbia University Press.
- Morschhäuser, M. (2001). Demographischer Wandel: Herausforderung an die betriebliche Gesundheits- und Personalpolitik. In B. Badura, M. Litsch, & C. Vetter (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2000. Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement (24-33). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

- Mückenberger, D. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform, 7, 415-434.
- Mückenberger, U. (1989). Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. Gewerkschaftliche Monatshefte, 4, 211-223.
- Mutz, G. & Sing, D. (2001). Soziale Integration durch Bürgerarbeit oder bürgerschaftliches Engagement?. In P.A. Berger & D. Konietzka (Hrsg.), Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten (357-378). Opladen: Leske+Budrich.
- Mutz, G. (1999). Das Ende der Treck-Kultur. In U. Beck (Hrsg.). Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft (190-207). Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Mutz, G., Ludwig-Mayerhofer, W., Koenen, E.J., Eder, K., Bonß, W. (1995). Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit. Opladen: Leske+Budrich.
- Neues Lexikon der Wirtschaft von A-Z. (2000). Compact Fachwörterbuch. München: Compact Verlag.
- Neugebauer, L. (1997). Unternehmertum in der Unternehmung. Ein Beitrag zur Intrapreneurship-Diskussion. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Nickel, P. (2004). Es ist Arbeitszeit in psychischer Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen!? In P. Nickel, Häncke, K., Schütte, M. & Grzech-Sukalo, H. (Hrsg.), Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis (35-62). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Nitsch, J.R. (1981). Zur Gegenstandsbestimmung der Stressforschung. In J.R. Nitsch (Hrsg.), Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen (29-51). Stuttgart, Wien: Hans Huber Verlag.
- Nordhause-Janx, J. & Pekruhl, U. (1999). Entwicklung der Arbeitsstrukturen in Deutschland. Mehr Gruppenarbeit und höhere Arbeitszufriedenheit. IAT Jahrbuch 1998/1999. www.iatge.de.
- Oesterreich, R. & Volpert, W. (1999) (Hrsg.), Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen: Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung. Bern: Huber.
- Parmentier, K., Schade, H.-J. & Schreyer, F. (1993). Berufsspezifische Berufs- und Entwicklungsdaten 1980 – 1991. Erwerbsberufe im Spiegel der Statistik. 6. Auflage. Nürnberg: IAB.
- Peters, K. (2003). Individuelle Autonomie von abhängig Beschäftigten. Selbsttäuschung und Selbstverständigung unter den Bedingungen indirekter Unternehmensteuerung. In M. Kastner (Hrsg.). Neue Selbstständigkeit in Organisationen. Selbstbestimmung, Selbsttäuschung, Selbstausbeutung? (77-106). München: Rainer Hampp Verlag.
- Picot, A., Reichwald, R., Wigand, R.T. (1996). Die grenzenlose Unternehmung. Wiesbaden: Gabler.

- Pieper, R. (1992). Lexikon Management. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Pietrzyk, U. (2001). Zusammenhang zwischen Arbeit und Kompetenzerleben. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 45 (1), 2-14.
- Pongratz, H.J. & Voß, G.G. (2000). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In H. Minssen (Hrsg.). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit (225-247). Berlin: Ed. Sigma.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (1995) (Hrsg.), Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Buderich.
- Puls, W., Morkramer, M.F., Wiennold, H. (2005). Arbeitsbedingungen, Persönlichkeitsmerkmale und Alkoholkonsum: Eine Befragung in zwei Betrieben der Metallindustrie. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49 (N.F.23) 2, 69-84.
- Quack, S. (1993). Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin: Edition Sigma.
- Reichwald, R. & Möslin, K. (1996). Telearbeit und Telekooperation. In H.-J. Bullinger & H. J. Warnecke (Hrsg.), Neue Organisationsformen im Unternehmen. Ein Handbuch für das moderne Management (691-708). Berlin: Springer.
- Reick, C., Gerlmaier, A., Ayan, T. & Kastner, M. (2003). Die Neue Selbstständigkeit in der betrieblichen Praxis: Hintergründe der Entstehung und Formen autonomer Arbeit in Unternehmen. In M. Kastner (Hrsg.), Neue Selbstständigkeit in Organisationen. Selbstbestimmung, Selbsttäuschung, Selbstausbeutung? (161-182). München: Rainer Hampp Verlag.
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). Belastungen und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Heidelberg: Roland Ansgar Verlag.
- Richter, P., Rudolf, M. & Schmidt, C.F. (1996). Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung. Frankfurt: Swets Test Services.
- Rifkin, J. (2001). Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. F.a.M.: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm (Hrsg.), Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten: ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation (281-298). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Rimann, M. & Udris, I. (1993). Belastungen und Gesundheitsressourcen im Berufs- und Privatbereich. Eine quantitative Studie. Forschungsbericht Nr. 3. Zürich: ETH. Institut für Arbeitspsychologie.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.).

- Rudolph, E., Schönfelder, E. & Hacker, W. (1987). Tätigkeitsbewertungssystem – Geistige Arbeit. Psychodiagnostisches Zentrum. Sektion der Humboldt-Universität Berlin: Druckhaus Karl-Marx-Stadt.
- Rutenfranz, J. (1981). Arbeitsmedizinische Aspekte des Stressproblems. In J.R. Nitsch (Hrsg.), Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen (379-390). Stuttgart, Wien: Hans Huber Verlag.
- Sauer, D. & Döhl, V. (1997). Die Auflösung des Unternehmens?. Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In ISF München, IFS Frankfurt, INI-FES Stadtbergen (Hrsg.), Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996. Schwerpunkt Reorganisation (19-76). Berlin.
- Sauer, D. (2001). Unternehmensreorganisation und Entgrenzung von Arbeit. Thesen zum Umbruch. In H. Martens, G. Peter, F.O. Wolf (Hrsg.). Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit (27-38). Frankfurt, New York: Campus.
- Say, J.B. (1852). Cour Complet d'économie politique pratique. 3.eme edition, tome I, Paris.
- Scharpf, F.W. (1998). Die Zukunft der Arbeit im renovierten „Modell Deutschland“. Gewerkschaftliche Monatshefte, 6-7, 447-451.
- Scheier, M.F. & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. Health Psychology, 43, 219-247.
- Scherrer, K. (1999). Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit im Call Center: Erste Ergebnisse einer Interview-Studie und arbeitspsychologischen Belastungsanalyse. In M. Kastner (Hrsg.), Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen (221-232). Herdecke: Maori-Verlag.
- Scherrer, K. (2001a). Kommunikationsarbeit im Call Center: Umfassende Arbeitsgestaltung fördert Gesundheit und Produktivität. In M. Kastner, K. Kipfmüller, W. Quaas, Kh. Sonntag, R. Wieland (Hrsg.), Gesundheit und Sicherheit in Arbeits- und Organisationsformen der Zukunft (169-189). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Scherrer, K. (2001b). Die Einführung von Vertrauensarbeitszeit. Neue Arbeitszeitmodelle erfordern neue Qualifikationen für Führungskräfte und Beschäftigte. In M. Kastner, K. Kipfmüller, W. Quaas, Kh. Sonntag, R. Wieland (Hrsg.), Gesundheit und Sicherheit in Arbeits- und Organisationsformen der Zukunft (214-225). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Scherrer, K. (2001c). Dauerarbeitsplatz Call Center: gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung senkt Fluktuation und Krankenstand. In B. Badura, M. Litsch, & C. Vetter (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2000. Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement (61-79). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

- Scheuch, K. & Schröder, H. (1991). Mensch unter Belastung. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Schmidt, K.-H., Kleinbeck, U., Ottmann, W. & Seidel, B. (1985). Ein Verfahren zur Diagnose von Arbeitsinhalten: Der Job Diagnostic Survey (JDS). Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 29, 162 -172.
- Schultetus, W. & Hofmann, A. (2004). Standards im Feld der Arbeitspsychologie. Ihre Anwendung und ihr Nutzen für die betriebliche Praxis. In P. Nickel, Häncke, K., Schütte, M. & Grzech-Sukalo, H. (Hrsg.), Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis (17-26). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Schwarzer, R. (1997). Gesundheitspsychologie. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Seifert, H. (2001). Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. WSI Mitteilungen, 54, 84-91.
- Seifert, M. & Pawlowsky, P. (1998). Innerbetriebliches Vertrauen als Verbreitungsgrenze atypischer Beschäftigungsform. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), 599-611.
- Semmer, N. & Dunckel, H. (1991). Stressbezogene Arbeitsanalyse. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), Psychischer Stress am Arbeitsplatz (57-90). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Semmer, N., Zapf, D., Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse. In H. Dunckel (Hrsg.), Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren (179 - 204). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Senti, R. (1994). GATT-WTO. Die neue Welthandelsordnung nach der Uruguay-Runde. Institut für Wirtschaftsforschung der ETH Zürich.
- Seyle, H. (1981). Geschichte und Grundzüge des Stresskonzepts. In J.R. Nitsch (Hrsg.), Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen (163-187). Stuttgart, Wien: Hans Huber Verlag.
- Seyle, H. (1985). History and present status of the stress concept. In A. Monat & R.S. Lazarus (Ed.), Stress and coping. An anthology (17-29). New York: Columbia University Press.
- Siegrist, J. (1999). Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Herz-Kreislauf-Risiken: internationale Erkenntnisse zu neuen Stressmodellen. In B. Badura, M. Litsch, & C. Vetter (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 1999. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz (142-152). Heidelberg: Springer-Verlag.
- Skell, W. (1980). Erfahrungen mit Selbstinstruktionstraining beim Erwerb kognitiver Regulationsgrundlagen. In W. Volpert (Hrsg.), Beiträge zur Psychologischen Handlungstheorie (50-70). Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber Verlag.

- Slesina, W., Beuels, F.R. & Sochert, R. (1998). Betriebliche Gesundheitsförderung. Entwicklung und Evaluation von Gesundheitszirkeln zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen. Weinheim, München: Juventa Verlag.
- Spanke, C. & Kastner, M. (2001). Sicherheit und Gesundheit geringfügig Beschäftigter. In M. Kastner, K. Kipfmüller, W. Quaas, Kh. Sonntag, R. Wieland (Hrsg.), Gesundheit und Sicherheit in Arbeits- und Organisationsformen der Zukunft (226-246). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Stadler, M., Wehner, T. & Hübner, H. (1980). Ansätze zur Systemanalyse kognitiver Antizipationsleistungen. In W. Volpert (Hrsg.), Beiträge zur Psychologischen Handlungstheorie (87-104). Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber Verlag.
- Stengel, M. (1993). Wertewandel. In L. von Rosenstiel (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern (693-712). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Sydow, J. (1992). Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation. Wiesbaden: Gabler.
- Theorell, T. & Karasek, R. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 9-26.
- Theorell, T. (1986). Stress at work and risk of myocardial infarction. Postgraduate Medical Journal, 62, 791-795.
- Thiel, J. & Geiser, K. (1998). Verbesserungsteams im Dienstleistungsbereich - Am Beispiel eines Versicherungsunternehmens. Mannheimer Beiträge zur Wirtschaft- und Organisationspsychologie, 1, 62-66.
- Tome, Th. (1998). Unternehmer im Unternehmen. Ein Beitrag zur Intrapreneurship-Diskussion. Dissertation. Universität Marburg.
- Treier, M. (2003). Belastungs- und Beanspruchungsmomente bei der Teleheimarbeit. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 47 (N.F.21), 24-35.
- Trimpop, R.M. (2001). Betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit: Ein Überblick. Zeitschrift für Verkehrssicherheit, 47 (3), 97-103.
- Udris, I. & Alioth, A. (1980). In E. Martin, U. Ackermann, I. Udris & K. Oegerli (Hrsg.), Monotonie in der Industrie (61-68). Bern: Hans Huber Verlag.
- Udris, I. & Frese, M. (1988). Belastung, Stress, Beanspruchung und ihre Folgen. In D. Frey, C. Graf Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.), Angewandte Psychologie (427-447). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Udris, I., (1982). Psychische Belastung und Beanspruchung. In L. Zimmermann (Hrsg.), Belastungen und Stress bei der Arbeit (110-165). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag GmbH.
- Udris, I., Kraft, U., Mussmann, C. & Rimann, M. (1992). Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. Psychosozial, 15 (4), 9-22.

- Ulich, E. (1991). Arbeitspsychologie. Stuttgart: Poeschel Verlag.
- Ulich, E. (2005). Arbeitspsychologie. Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.
- v. Rosenstiel, L., Molt, W. & Rüttinger, B. (2005). Organisationspsychologie. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Vogt, J. (2004). Physikalische Belastungen in unseren Arbeits- und Umwelten. In M. Kastner (Hrsg.), Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren? (221-260). Kröning: Ansger Verlag.
- Vogt, J., Leonhardt, J., Köper, B. & Pennig, S. (2004). Economic evaluation of CISM – A pilot study. International Journal of Emergency Mental Health, 6 (4), 185-196.
- Vogt, J., Stein, B. & Boecker, M. (2002). Anforderungen, Belastungen, Ressourcen von Gewerkschafts- und Call Center Mitarbeiterinnen: Eine vergleichende Pilotstudie. In M. Kastner (Hrsg.), Call Center - Nützliche Dienstleistung oder Sklavengaleere?. Call Center mit Blick auf Krisen- und Notsituationen (171-180). Lengerich: Pabst.
- von Plate, B. (2003). Grundzüge der Globalisierung. Information zur Politischen Bildung, Heft 280: Globalisierung, www.bpb.de.
- Voß, G.G. & Pongratz, H.J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1), 131-158.
- Voß, G.G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), 473-487.
- Walwei, U. (1996). Flexibilisierung und Regulierung des Beschäftigungssystems: Optionen und Effekte. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2, 219-227.
- Wehner, Th. & Rauch, K.-P. (1994). Evaluation von Gruppenarbeit in der Automobilindustrie. Quantitative Befunde zu Reaktionen und Meinungen. Arbeit, 2 (3), 132-149.
- Werner, E.E. (1999). Entwicklung zwischen Risiko und Resilienz. In G. Opp, M. Fingerle & A. Freytag (Hrsg.), Was Kinder stärkt. Erziehung zwischen Risiko und Resilienz (25-36). München: Reinhardt.
- Werthebach, M., Sodenkamp, D. & Schmidt, K.-H. (2000). Merkmale, Bedingungen und Folgen von Rollenklarheit bei der Arbeit. Ein Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und Mitarbeitern der Stammbesetzung eines Produktionsbetriebes. Arbeit, 4 (9), 2-16.
- Wieland, R. (2001a). Zeitarbeit beanspruchungsoptimal gestalten. In M. Kastner, K. Kipfmüller, W. Quaas, Kh. Sonntag, R. Wieland (Hrsg.), Gesundheit und Sicherheit in Arbeits- und Organisationsformen der Zukunft (148-168). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

- Wieland, R. (2001b). Belastungsdiagnostik und Beanspruchungsmanagement in neuen Arbeits- und Organisationsformen. In B. Badura, M. Litsch, & C. Vetter (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2000. Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement (34-47). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Wilken, U.J. & Breucker, G. (2000). Mental health in the workplace. Situation analysis Germany. Geneva: ILO. www.ilo.org.
- Windolf, P. (1995). Eigentum und Herrschaft in Unternehmensnetzwerken. In J. Fischer & S. Gensior (Hrsg.). Netzspannungen. Trends in der sozialen und technischen Vernetzungen von Arbeit (67-91). Berlin.
- Wingen, S., Homann, T., Bensch, U. & Plum, W. (2004). Vertrauensarbeitszeit. Neue Entwicklungen gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- WTO-Report. www.wto.org

Anhang 1: Fragebogen zur Einschätzung der Arbeitsplatzsituation durch den Arbeitnehmer

UNIVERSITÄT DORTMUND

Fachbereich Gesellschaftswissenschaften,
Philosophie und Theologie (14)
• **Zusatzstudiengang Organisationspsychologie** •
Lehrstuhl Prof. Dr. Dr. Kastner

Universität Dortmund

Lehrstuhl für Grundlagen und Theorien der Organisations-
psychologie
Prof. Dr. med. Dr. phil. M. Kastner
Emil-Figge-Str. 50
44227 Dortmund

Dienstanschrift:
Emil-Figge-Str. 50
D-44227 Dortmund

Telefon: (0231) 755-1
Durchwahl: (0231) 755-2839
Fax: (0231) 755-5452

E-Mail: ayan@orgapsy.uni-dortmund.de

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 Ayan.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

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

Dienstanschrift:

Emil-Figge-Str. 50

D-44227 Dortmund

Telefon: (0231) 755-1

Durchwahl: (0231) 755-2839

Fax: (0231) 755-5452

E-Mail: ayan@orgapsy.uni-dortmund.de

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 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 Ayan.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

ANGABEN ZUR PERSON FÜR MITARBEITER UND SELBSTSTÄNDIGE
--

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 FÜR MITARBEITER

9. Für welches Unternehmen sind Sie tätig? _____

10. Standort des Unternehmens: _____

11. In welche/n Bereich/e im Unternehmen sind Sie verantwortlich?

12a. 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 _____

ARBEITSZEITREGELUNGEN FÜR MITARBEITER**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	%
Gesamt	100 %

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?

ANGABEN ZUM UNTERNEHMEN FÜR SELBSTSTÄNDIGE

9a. Bitte geben Sie an, in welchen Branchen Ihre aktuellen Auftraggeber tätig sind, in welchen Bereichen/ Abteilungen Sie dort arbeiten und wie hoch Sie den Anteil des Auftragsvolumens pro Auftraggeber einschätzen, für den Sie tätig sind.

Branche des Auftraggeber:	Bereich/Abteilung	Auftragsmenge (%)
<i>Beispiel: Printmedien</i>	<i>Beispiel: Lektorat</i>	<i>Beispiel: 20%</i>
1.:		
2.:		
3.:		

9b. Wie viele sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter haben Sie? _____

9c. Auf welche Weise erhalten Sie Aufträge von Ihrem/n Auftraggeber/n? (Mehrfachantworten möglich!)

- vorherige abhängige Beschäftigung beim Auftraggeber
- überwiegend Beteiligung an offizieller Ausschreibung
- persönliche/ geschäftliche Kontakte zu Mitarbeitern des auftraggebenden Unternehmens
- Anfrage des Auftraggebers
- Vermittlung über andere Freiberufler/Selbstständige
- 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!)

- 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. 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 _____

ARBEITSZEITREGELUNGEN FÜR SELBSTSTÄNDIGE**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.****22. 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

23. Schätzen Sie, wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit Sie an welchen Arbeitsorten verbringen!

	Prozent der Arbeitszeit
Fester Arbeitsplatz beim Auftraggeber/ Kunde	%
Arbeitsplatz zu Hause	%
wechselnde Arbeitsorte beim Auftraggeber/ Kunden	%
Unterwegs	%
Gesamt	100 %

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 (Verband, Gewerkschaft, etc.)?

- nein
 ja, welche? _____

Von welchen Leistungen haben Sie bereits Gebrauch gemacht?

PSYCHOMETRISCHE SKALEN FÜR MITARBEITER UND SELBSTSTÄNDIGE
--

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"/> |

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.). | <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

36. Bei dieser Arbeit trägt man eine persönliche Verantwortung	1	2	3	4	5
... für sein Arbeitsergebnis,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... für die Erfüllung der Leistungsvorgaben (z. B. in der Abteilung),	<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"/>

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"/>

85. Man hat die Möglichkeit, sein Arbeitsfeld zu verändern oder seine Position zu wechseln, wenn sie einem nicht mehr zusagt.

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

86. Ich bzw. unser Team entscheide/t.

... wie viele Arbeitsaufträge ich/wir annehmen.

... welche Arbeitsmenge ich/wir in einem vorgegebenen Zeitraum bewältigen.

... welche Materialien oder Werkzeuge ich/wir einsetze/n, um den Auftrag zu erledigen.

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

87. Meine Arbeit belastet mein Familienleben nur wenig.

88. Die Balance zwischen Anstrengung und Erholung gelingt mir gut.

89. Ich übe mindestens ein Hobby aus, das mich ausgleicht und mir Spaß macht.

90. Ich halte es für wichtig, mehr zu leisten als andere.

91. Andere finden, dass ich mehr arbeite als nötig.

92. Ich stelle keine großen Anforderungen an meine Arbeit.

93. Ein gewisses Maß an Wettbewerb kann nicht schaden.

94. Um mich erholen zu können, nehme ich mindestens einmal im Jahr einen längeren Urlaub (mind. 2 Wochen).

95. Wenn Sie an die nächsten 5 Jahre Ihres Lebens denken, worüber machen Sie sich Sorgen!

selten	ab und zu	oft	sehr häufig
1	2	3	4

... dass ich ernsthaft erkrankte.

... dass mir wichtige Beziehungen zerbrechen.

... dass ich meinen Lebensstandard nicht halten kann.

... dass ich den Anforderungen meiner Arbeit nicht mehr gewachsen bin.

... dass ich ohne Beschäftigung bin.

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 Gläschen 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 beachtet zu haben.
- Wenn ich von anderen gestört werde, reagiere ich hin und wieder unbeherrscht.
- Ich werde leicht ungeduldig, wenn eine Sache nicht so recht vorangeht.
- Wenn ich einen Auftrag abarbeiten will, spielen Arbeitszeiten für mich keine Rolle.

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 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. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn es irgendwie möglich ist, versuche ich, eine Arbeit rechtzeitig zu erledigen, um noch Zeit für eventuelle Korrekturen zu haben. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich schlafe schlecht, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Es fällt mir schwer, Zeit für persönliche Dinge (z. B. Friseur) zu finden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, daß ich gut damit zurechtkommen werde. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich halte es für notwendig, dass man sich in jeder Situation in der Gewalt hat. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Auch wenn gerade viel los ist, nehme ich mir Zeit für Pausen und Gespräche mit Kollegen/Kunden etc. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

- 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.

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 mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Für jedes Problem habe ich eine Lösung. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

100. Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden Sie mit bestimmten Aspekten Ihrer Arbeit sind!

sehr unzufrieden	ein wenig unzufrieden	weder noch	ein wenig zufrieden	sehr zufrieden	unzutreffend für meine Tätigkeit
1	2	3	4	5	0

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| • 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:

Anhang 2: Teilstandardisierter Interviewleitfaden

<p>Interviewleitfaden zur Ermittlung Neuer Selbstständigkeit in Unternehmen</p>

Firma:

Werk:

Abteilung:

Name:

Position:

Dauer der Betriebszugehörigkeit:

Neue Selbstständigkeit ist ein vielschichtiger Begriff. Er beschreibt eine höhere Eigenverantwortung und mehr Entscheidungsspielräume für Beschäftigte durch neue Steuerungsformen bis hin zur Gründung eigenständiger Existenzen. In den Unternehmen gibt es ganz verschiedene Formen dieser Neuen Selbstständigkeit, z.B. den Einsatz von Freelancern für Projekte oder Sonderaufgaben statt Festangestellter, den Einsatz selbstständiger Vertriebsleute, Freiberufler, die Verselbstständigung von Unternehmenseinheiten oder Maßnahmen zum Intrapreneurship.

Welche Formen gibt es in Ihrem Unternehmen?:

A	
B	
C	
D	
E	

Die nachfolgenden elf Fragen immer nur auf **eine** Selbstständigkeitsform beziehen, Selbstständigkeitsformen (A-E) nacheinander abfragen.

Form A:

1. In welchem Bereich oder Abteilung tritt diese Form gehäuft auf? (*EDV, Marketing, F&E, operative Projekte*)

2. Was waren Gründe für die Einführung dieser Selbstständigkeitsform? Hintergrund der Maßnahme? (*Reagieren auf flexible Märkte, Kostenersparnis, Erlass von oben, Wunsch der Mitarbeiter, neue Managementstrategien und Führungskonzepte*)

3. Welche Personengruppen sind davon betroffen? (*Berufe, Positionen, Geschlechts- und Altersgruppe*)

4. Wer war Initiator Arbeitnehmer – Management? (*Hintergründe?*)

5. Welche Vorteile ergeben sich Ihrer Meinung nach für das Unternehmen von dieser Selbstständigkeitsform? (*höhere Leistungsfähigkeit, Entlohnung, Commitment*)

6. Welche Vorteile sehen Sie bei den Beschäftigten? (*freie Zeiteinteilung, mehr Freizeit*)

7. Wo sehen Sie Probleme für das Unternehmen? (*geringe Bindung an das Unternehmen, geringe Kontrolle, Industriespionage*)

8. Wo sehen Sie Probleme für die Beschäftigten? (*Überarbeitung, nicht aufhören können, geringe soziale Absicherung, Ängste*)

9. Über welche Kompetenzen/Fähigkeiten muss Ihrer Meinung nach eine Person verfügen, um diese Arbeiten erfolgreich zu bewältigen? Oder: Was unterscheidet Neue Selbstständige von „normalen“ Beschäftigten? (*eigenständiges Denken und Planen, Kreativität, Umgang mit Ungewissheit, Selbstmanagementfähigkeiten*)

10. Welche Anreize bietet Ihr Unternehmen, um diese Form der Selbstständigkeit zu fördern? (*Beteiligung am Unternehmen, Provision, Karriereförderung, gute Bezahlung, mehr Spielräume*)

11. Welche betrieblichen Unterstützungsangebote gibt es zur Förderung dieser Selbstständigkeitsform (*Hilfen zur Existenzgründung, Selbstmanagementtrainings, PE-Angebote z.B. Zeitmanagement, Angebote von Interessensvertretungen*)

Platz für Anmerkungen:

Anhang 3: Rohdaten der Korrelationsberechnungen (Kap. 8.3)

Tabelle 36a: Pearsonkorrelationen der Anforderungsskalen

	s_ entgrenzung	s_ selbstreg ulanf	s_ verantwortung	s_ quantitüberf	s_ qualitatüberf	s_ emotbelast	s_ lernanf	s_ leistungsmot
s_entgrenzung	1	,338**	,256**	,151*	,114	,306**	,412**	,197**
N	290	,000 290	,000 290	,010 290	,053 290	,000 290	,000 290	,001 290
s_selbstregulanf	,338**	1	,256**	,110	,023	,127*	,536**	,160**
N	,000 290	,000 290	,000 290	,061 290	,699 290	,031 290	,000 290	,006 290
s_verantwortung	,256**	,256**	1	-,018	-,132*	,184**	,171**	,221**
N	,000 290	,000 290	,000 290	,764 290	,025 290	,002 290	,003 290	,000 290
s_quantitüberf	,151*	,110	-,018	1	,437**	,297**	,238**	,059
N	,010 290	,061 290	,764 290	,000 290	,000 290	,000 290	,000 290	,320 290
s_qualitatüberf	,114	,023	-,132*	,437**	1	,139*	,115*	-,118*
N	,053 290	,699 290	,025 290	,000 290	,000 290	,018 290	,050 290	,045 290
s_emotbelast	,306**	,127*	,184**	,297**	,139*	1	,176**	,262**
N	,000 290	,031 290	,002 290	,000 290	,018 290	,000 290	,003 290	,000 290
s_lernanf	,412**	,536**	,171**	,238**	,115*	,176**	1	,109
N	,000 290	,000 290	,003 290	,000 290	,050 290	,003 290	,000 290	,063 290
s_leistungsmot	,197**	,160**	,221**	,059	-,118*	,262**	,109	1
N	,001 290	,006 290	,000 290	,320 290	,045 290	,000 290	,063 290	,000 290

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 36b: Spearmankorrelationen der Anforderungsskalen

		s_planungsambi	s_ungeduld
s_entgrenzung	Korrelationskoeffizient	,021	,045
	Sig. (2-seitig)	,724	,447
	N	290	290
s_selbstregulanf	Korrelationskoeffizient	,115	,048
	Sig. (2-seitig)	,050	,416
	N	290	290
s_verantwortung	Korrelationskoeffizient	,072	-,067
	Sig. (2-seitig)	,221	,255
	N	290	290
s_quantitüberf	Korrelationskoeffizient	-,035	,252**
	Sig. (2-seitig)	,550	,000
	N	290	290
s_qualitatüberf	Korrelationskoeffizient	-,208**	,248**
	Sig. (2-seitig)	,000	,000
	N	290	290
s_emotbelast	Korrelationskoeffizient	,014	,157**
	Sig. (2-seitig)	,814	,007
	N	290	290
s_lernanf	Korrelationskoeffizient	,050	,146*
	Sig. (2-seitig)	,398	,013
	N	290	290
s_leistungsmot	Korrelationskoeffizient	,206**	-,049
	Sig. (2-seitig)	,000	,401
	N	290	290
s_planungsambi	Korrelationskoeffizient	1,000	-,257**
	Sig. (2-seitig)	.	,000
	N	290	290
s_ungeduld	Korrelationskoeffizient	-,257**	1,000
	Sig. (2-seitig)	,000	.
	N	290	290

** · Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* · Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 37a: Pearsonkorrelationen der Ressourcenskalen

	s_ökonunsicher	s_planungsmöglich	s_sozialressource	s_ganzheit	s_transparenz	s_qualimöglichkeit	s_rückmeldung	s_handlungspielraum	s_zeitspielr
s_ökonunsicher	1	-,419**	-,253**	-,097	-,169**	-,121*	-,268**	,079	-,069
N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
s_planungsmöglich	-,419**	1	,227**	,311**	,574**	-,054	,314**	-,117*	,199**
N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
s_sozialressource	-,253**	,227**	1	,111	,138*	,196**	,347**	,128*	,117*
N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
s_ganzheit	-,097	,311**	,111	1	,314**	,203**	,274**	,227**	,148*
N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
s_transparenz	-,169**	,574**	,138*	,314**	1	-,145*	,352**	,047	,232**
N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
s_qualimöglichkeit	-,121*	-,054	,196**	,203**	-,145*	1	,158**	,266**	,133*
N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
s_rückmeldung	-,268**	,314**	,347**	,274**	,352**	,158**	1	,139*	,216**
N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
s_handlungspielraum	,079	-,117*	,128*	,227**	,047	,266**	,139*	1	,299**
N	290	290	290	290	290	290	290	290	290
s_zeitspielr	-,069	,199**	,117*	,148*	,232**	,133*	,216**	,299**	1
N	290	290	290	290	290	290	290	290	290

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 37b: Spearmankorrelationen der Ressourcenskalen

Korrelationen

			s_selbstwirk
Spearman-Rho	s_ökonunsicher	Korrelationskoeffizient	-,096
		Sig. (2-seitig)	,103
		N	290
	s_planungsmöglich	Korrelationskoeffizient	,241**
		Sig. (2-seitig)	,000
		N	290
	s_sozialressource	Korrelationskoeffizient	,057
		Sig. (2-seitig)	,332
		N	290
	s_ganzheit	Korrelationskoeffizient	,202**
		Sig. (2-seitig)	,001
		N	290
	s_transparenz	Korrelationskoeffizient	,270**
		Sig. (2-seitig)	,000
	N	290	
s_qualimöglichkeit	Korrelationskoeffizient	,059	
	Sig. (2-seitig)	,320	
	N	290	
s_rückmeldung	Korrelationskoeffizient	,148*	
	Sig. (2-seitig)	,011	
	N	290	
s_handlungspielraum	Korrelationskoeffizient	,130*	
	Sig. (2-seitig)	,027	
	N	290	
s_zeitpielr	Korrelationskoeffizient	,246**	
	Sig. (2-seitig)	,000	
	N	290	
s_selbstwirk	Korrelationskoeffizient	1,000	
	Sig. (2-seitig)	.	
	N	290	

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* . Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 38a: Pearsonkorrelationen der Befindensmaße

Korrelationen

		s_wlb	s_arbeitszuf
s_wlb	Korrelation nach Pearson	1	,255**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	290	290
s_arbeitszuf	Korrelation nach Pearson	,255**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	290	290

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 38b: Spearmankorrelationen der Befindensmaße

Korrelationen

			s_ erholung sfähig	s_ zukunftsangst
Spearman-Rho	s_wlb	Korrelationskoeffizient	-,494**	-,346**
		Sig. (2-seitig)	,000	,000
		N	290	290
	s_arbeitszuf	Korrelationskoeffizient	-,331**	-,381**
		Sig. (2-seitig)	,000	,000
		N	290	290
	s_erholungsfähig	Korrelationskoeffizient	1,000	,439**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	290	290
s_zukunftsangst	Korrelationskoeffizient	,439**	1,000	
	Sig. (2-seitig)	,000	.	
	N	290	290	

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 39a: Pearsonkorrelationen abhängiger und unabhängiger Variablen (N=290)

		s_wlb	s_arbeitszuf
s_entgrenzung	Korrelation nach Pearson	-,127*	,045
	Signifikanz (2-seitig)	,031	,448
s_selbstregulanf	Korrelation nach Pearson	-,053	,088
	Signifikanz (2-seitig)	,371	,133
s_verantwortung	Korrelation nach Pearson	-,056	,216**
	Signifikanz (2-seitig)	,342	,000
s_quantitüberf	Korrelation nach Pearson	-,384**	-,307**
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,000
s_qualitatüberf	Korrelation nach Pearson	-,230**	-,170**
	Signifikanz (2-seitig)	,000	,004
s_emotbelast	Korrelation nach Pearson	-,154**	-,134*
	Signifikanz (2-seitig)	,009	,023
s_lernanf	Korrelation nach Pearson	-,020	,054
	Signifikanz (2-seitig)	,739	,357
s_leistungsmot	Korrelation nach Pearson	-,013	,128*
	Signifikanz (2-seitig)	,824	,029
s_ökonomischer	Korrelation nach Pearson	,168**	,422**
	Signifikanz (2-seitig)	,004	,000
s_planungsmöglich	Korrelation nach Pearson	,108	,435**
	Signifikanz (2-seitig)	,067	,000
s_sozialressource	Korrelation nach Pearson	,184**	,434**
	Signifikanz (2-seitig)	,002	,000
s_ganzheit	Korrelation nach Pearson	,036	,340**
	Signifikanz (2-seitig)	,545	,000
s_transparenz	Korrelation nach Pearson	,090	,312**
	Signifikanz (2-seitig)	,127	,000
s_qualimöglichkeit	Korrelation nach Pearson	,150*	,334**
	Signifikanz (2-seitig)	,010	,000
s_rückmeldung	Korrelation nach Pearson	,155**	,452**
	Signifikanz (2-seitig)	,008	,000
s_handlungspielraum	Korrelation nach Pearson	,049	,195**
	Signifikanz (2-seitig)	,408	,001
s_zeitspielr	Korrelation nach Pearson	,143*	,394**
	Signifikanz (2-seitig)	,015	,000
s_wlb	Korrelation nach Pearson		,255**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
s_arbeitszuf	Korrelation nach Pearson	,255**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 39b: Spearmankorrelationen der abhängigen und unabhängigen Variablen (N=290)

			s_ erholung sfähig	s_ zukunftsangst
Spearman-Rho	s_entgrenzung	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,206** ,000	,078 ,183
	s_selbstregulanf	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,063 ,287	,049 ,402
	s_verantwortung	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	-,013 ,826	-,126* ,032
	s_quantitüberf	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,370** ,000	,308** ,000
	s_qualitatüberf	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,208** ,000	,321** ,000
	s_emotbelast	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,260** ,000	,303** ,000
	s_lernanf	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,140* ,017	,118* ,045
	s_leistungsmot	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,151** ,010	-,089 ,132
	s_ökonomischer	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	-,204** ,000	-,420** ,000
	s_planungsmöglich	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	-,214** ,000	-,317** ,000
	s_sozialressource	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	-,200** ,001	-,142* ,016
	s_ganzheit	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	-,074 ,209	-,089 ,132
	s_transparenz	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	-,074 ,210	-,167** ,004
	s_qualimöglichkeit	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	-,090 ,126	-,104 ,076
	s_rückmeldung	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	-,119* ,043	-,134* ,023
	s_handlungspielraum	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,023 ,691	-,037 ,535
	s_zeitspiel	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	-,116* ,049	-,106 ,071
	s_erholungsfähig	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	1,000 .	,439** ,000
	s_zukunftsangst	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig)	,439** ,000	1,000 .

** Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 39c: Spearmankorrelationen der abhängigen und unabhängigen Variablen

Korrelationen

			s_ erholung sfähig	s_wlb	s_ zukunftsangst	s_ arbeitszuf
Spearman-Rho	s_planungsambi	Korrelationskoeffizient	-,145*	,110	-,233**	,124*
		Sig. (2-seitig)	,013	,062	,000	,034
		N	290	290	290	290
	s_ungeduld	Korrelationskoeffizient	,404**	-,281**	,371**	-,256**
		Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	,000
		N	290	290	290	290
	s_selbstwirk	Korrelationskoeffizient	-,174**	,145*	-,332**	,282**
		Sig. (2-seitig)	,003	,013	,000	,000
		N	290	290	290	290
	s_erholungsfähig	Korrelationskoeffizient	1,000	-,494**	,439**	-,331**
		Sig. (2-seitig)	.	,000	,000	,000
		N	290	290	290	290
	s_wlb	Korrelationskoeffizient	-,494**	1,000	-,346**	,245**
		Sig. (2-seitig)	,000	.	,000	,000
		N	290	290	290	290
	s_zukunftsangst	Korrelationskoeffizient	,439**	-,346**	1,000	-,381**
		Sig. (2-seitig)	,000	,000	.	,000
		N	290	290	290	290
	s_arbeitszuf	Korrelationskoeffizient	-,331**	,245**	-,381**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	.
		N	290	290	290	290

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* . Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Anhang 4: Rohdaten der Skalen-Mittelwertvergleiche (Kap. 8.5.1.1)

Tabelle 47: A. Erwerbsstatus: T-Test für die normalverteilten Skalen "Planungsmöglichkeit", "Selbstwirksamkeit", "Soziale Ressource"

Gruppenstatistiken

	festfrei Angestellt vs. Freie Tätigkeit	N	Mittelwert	Standardab- weichung	Standardfe- hler des Mittelwertes
s_planungsmöglich	1 angestellt	198	3,4769	,65933	,04686
	2 frei	92	2,7547	,69417	,07237
selbstwirksamkeit Summenscore Selbstwirksamkeit	1 angestellt	198	31,60	4,569	,325
	2 frei	91	31,15	4,519	,474
s_sozialressource	1 angestellt	198	3,3631	,60707	,04314
	2 frei	92	3,3000	,57302	,05974

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehle- r der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
s_planungsmöglich	Varianzen sind gleich	,402	,526	8,537	288	,000	,72225	,08460	,55573	,88878
	Varianzen sind nicht gleich			8,377	169,521	,000	,72225	,08622	,55206	,89245
selbstwirksamkeit Summenscore Selbstwirksamkeit	Varianzen sind gleich	,108	,743	,767	287	,444	,442	,577	-,693	1,577
	Varianzen sind nicht gleich			,770	176,610	,442	,442	,574	-,691	1,575
s_sozialressource	Varianzen sind gleich	,339	,561	,839	288	,402	,06313	,07527	-,08501	,21127
	Varianzen sind nicht gleich			,857	187,151	,393	,06313	,07369	-,08224	,20850

Tabelle 47: A. Erwerbsstatus: Mann-Whitney-Test für alle nicht normalverteilten Skalen

	festfrei Angestellt	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
s_entgrenzung	1 angestellt	198	133,40	26414,00
	2 frei	92	171,53	15781,00
s_selbstregulanf	1 angestellt	198	137,57	27238,00
	2 frei	92	162,58	14957,00
s_verantwortung	1 angestellt	198	156,96	31078,50
	2 frei	92	120,83	11116,50
s_quantitüberf	1 angestellt	198	152,65	30225,50
	2 frei	92	130,10	11969,50
s_qualitatüberf	1 angestellt	198	139,29	27580,00
	2 frei	92	158,86	14615,00
s_emotbelast	1 angestellt	198	146,93	29092,00
	2 frei	92	142,42	13103,00
s_lernanf	1 angestellt	198	135,02	26734,00
	2 frei	92	168,05	15461,00
s_leistungsmot	1 angestellt	198	153,43	30380,00
	2 frei	92	128,42	11815,00
planambi Summenscore Planungsambition	1 angestellt	198	154,28	30548,00
	2 frei	92	126,60	11647,00
ungeduld Summenscore Ungeduld	1 angestellt	197	139,78	27537,50
	2 frei	91	154,71	14078,50
s_ökonomischer Skala "Ökonomische Sicherheit"	1 angestellt	198	164,72	32615,00
	2 frei	92	104,13	9580,00
s_ganzzeit	1 angestellt	198	146,82	29071,00
	2 frei	92	142,65	13124,00
s_transparenz	1 angestellt	198	157,67	31219,00
	2 frei	92	119,30	10976,00
s_qualimöglichkeit	1 angestellt	198	133,62	26456,00
	2 frei	92	171,08	15739,00
s_rückmeldung	1 angestellt	198	147,05	29115,00
	2 frei	92	142,17	13080,00
s_handlungspielraum	1 angestellt	198	117,58	23281,50
	2 frei	92	205,58	18913,50
s_zeitspielr	1 angestellt	198	141,20	27957,00
	2 frei	92	154,76	14238,00
s_wlb	1 angestellt	198	145,92	28891,50
	2 frei	92	144,60	13303,50
s_arbeitszuf	1 angestellt	198	150,36	29771,50
	2 frei	92	135,04	12423,50
zukunftsangst Summenscore	1 angestellt	198	138,97	27516,50
	2 frei	90	156,66	14099,50
erholungsunfähig Summenscore	1 angestellt	197	141,57	27889,00
	2 frei	92	152,35	14016,00

Statistik für TeSt

	s_ entgrenzung	s_ selbstregulierung	s_ verantwortung	s_ quantität	s_ qualität	s_ emotionale Belastung	s_ Lernanfang	s_ Leistungsmotivation	s_ Leistungsambition	s_ Ungeduld	s_ ökonomische Sicherheit	s_ Ganzheitlichkeit	s_ Transparenz	s_ Ungleichheit	s_ Rückmeldung	s_ Handlungsumfeld	s_ Zeitspielraum	s_wlb	s_ Arbeitszufriedenheit	s_ Zukunftsangst	erholungsunfähig Summenschwere Erholungsunfähigkeit
Mann-Whitney-U	713,00	537,00	838,50	691,50	879,00	825,00	7033,00	537,00	369,00	1034,50	302,00	846,00	698,00	755,00	802,00	580,50	3256,00	8025,50	145,50	815,50	8386,0
Wilcoxon-Z	-3,620	-2,433	-3,424	-2,145	-1,870	-4,29	-3,191	-2,390	-2,642	-1,420	-5,775	-,401	-3,703	-3,582	-,463	-8,356	-1,290	-,125	-1,450	-1,681	-1,025
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,000	,015	,001	,032	,062	,668	,001	,017	,008	,155	,000	,688	,000	,000	,643	,000	,197	,900	,147	,093	,306

a. Gruppenvariable: festfrei Angestellt vs. Freie Tätigkeit

Tabelle 47: B. Berufsgruppen: Einfaktorielle ANOVA für die normalverteilten Skalen "Planungsmöglichkeit", "Selbstwirksamkeit", "Soziale Ressource"

Test der Homogenität der Varianzen

	Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
s_planungsmöglichkeit	,433	2	287	,649
selbstwirksamkeit	,639	2	286	,528
s_sozialressource	,900	2	287	,408

ONEWAY ANOVA

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
s_planungsmöglich	Zwischen den Gruppen	56,882	2	28,441	77,462	,000
	Innerhalb der Gruppen	105,374	287	,367		
	Gesamt	162,256	289			
selbstwirksamkeit Summenscore Selbstwirksamkeit	Zwischen den Gruppen	453,978	2	226,989	11,787	,000
	Innerhalb der Gruppen	5507,731	286	19,258		
	Gesamt	5961,709	288			
s_sozialressource	Zwischen den Gruppen	,331	2	,166	,464	,629
	Innerhalb der Gruppen	102,400	287	,357		
	Gesamt	102,731	289			

Post-Hoc-Tests folgend

Mehrfachvergleiche

Scheffé-Prozedur

Abhängige Variable	(I) vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	(J) vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
						Untergrenze	Obergrenze
s_planungsmöglich	1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	,62588*	,08031	,000	,4283	,8235
		3 Bereich Medien	1,14445*	,09754	,000	,9045	1,3844
		2 Bereich Beratung	1 Bereich Pharma	-,62588*	,08031	,000	-,8235
	3 Bereich Medien	3 Bereich Medien	,51857*	,10389	,000	,2629	,7742
		1 Bereich Pharma	-1,14445*	,09754	,000	-1,3844	-,9045
		2 Bereich Beratung	-,51857*	,10389	,000	-,7742	-,2629
selbstwirksamkeit Summenscore Selbstwirksamkeit	1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	1,209	,582	,117	-,22	2,64
		3 Bereich Medien	3,433*	,711	,000	1,68	5,18
		2 Bereich Beratung	1 Bereich Pharma	-1,209	,582	,117	-2,64
	3 Bereich Medien	3 Bereich Medien	2,225*	,757	,014	,36	4,09
		1 Bereich Pharma	-3,433*	,711	,000	-5,18	-1,68
		2 Bereich Beratung	-2,225*	,757	,014	-4,09	-,36
s_sozialressource	1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	,03428	,07917	,911	-,1605	,2291
		3 Bereich Medien	,09188	,09615	,634	-,1447	,3285
		2 Bereich Beratung	1 Bereich Pharma	-,03428	,07917	,911	-,2291
	3 Bereich Medien	3 Bereich Medien	,05760	,10241	,854	-,1944	,3096
		1 Bereich Pharma	-,09188	,09615	,634	-,3285	,1447
		2 Bereich Beratung	-,05760	,10241	,854	-,3096	,1944

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

s_planungsmöglichScheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = .05.		
		1	2	3
3 Bereich Medien	53	2,5175		
2 Bereich Beratung	95		3,0361	
1 Bereich Pharma	142			3,6620
Signifikanz		1,000	1,000	1,000

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- a. Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 82,335.
- b. Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

s_sozialressourceScheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = . 05.
		1
3 Bereich Medien	53	3,2792
2 Bereich Beratung	95	3,3368
1 Bereich Pharma	142	3,3711
Signifikanz		,615

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- a. Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 82,335.
- b. Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

selbstwirksamkeit Summenscore SelbstwirksamkeitScheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
3 Bereich Medien	52	29,04	
2 Bereich Beratung	95		31,26
1 Bereich Pharma	142		32,47
Signifikanz		1,000	,215

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- a. Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 81,523.
- b. Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Tabelle 47: B. Berufsgruppen: Kruskal-Wallis-Test für nicht normalverteilte Skalen

	Ränge	N	Mittlerer Rang
s_entgrenzung	vp_gr3 Vp-Gruppen		
	1 Bereich Pharma	142	145,16
	2 Bereich Beratung	95	150,71
s_selbstregulanz	3 Bereich Medien	53	137,08
	1 Bereich Pharma	142	137,10
	2 Bereich Beratung	95	146,15
s_verantwortung	3 Bereich Medien	53	166,84
	1 Bereich Pharma	142	171,04
	2 Bereich Beratung	95	134,49
s_quantitüberf	3 Bereich Medien	53	96,81
	1 Bereich Pharma	142	151,03
	2 Bereich Beratung	95	114,45
s_qualitatüberf	3 Bereich Medien	53	186,33
	1 Bereich Pharma	142	129,56
	2 Bereich Beratung	95	147,30
s_ernotbelast	3 Bereich Medien	53	184,98
	1 Bereich Pharma	142	152,31
	2 Bereich Beratung	95	132,48
s_lernanf	3 Bereich Medien	53	150,60
	1 Bereich Pharma	142	128,14
	2 Bereich Beratung	95	160,08
s_leistungsmot	3 Bereich Medien	53	165,87
	1 Bereich Pharma	142	169,67
	2 Bereich Beratung	95	122,55
planambi Summenscore Planungsambition	3 Bereich Medien	53	121,88
	1 Bereich Pharma	142	165,80
	2 Bereich Beratung	95	135,02
ungeduld Summenscore Ungeduld	3 Bereich Medien	53	109,92
	1 Bereich Pharma	141	134,32
	2 Bereich Beratung	94	145,09
s_ökonomischer Skala "Ökonomische Sicherheit"	3 Bereich Medien	53	170,56
	1 Bereich Pharma	142	165,63
	2 Bereich Beratung	95	137,03
s_ganzheit	3 Bereich Medien	53	106,76
	1 Bereich Pharma	142	137,74
	2 Bereich Beratung	95	158,10
s_transparenz	3 Bereich Medien	53	143,71
	1 Bereich Pharma	142	174,82
	2 Bereich Beratung	95	130,71
s_qualimöglichkeit	3 Bereich Medien	53	93,47
	1 Bereich Pharma	142	124,15
	2 Bereich Beratung	95	170,95
s_rückmeldung	3 Bereich Medien	53	157,08
	1 Bereich Pharma	142	157,27
	2 Bereich Beratung	95	135,78
s_handlungspielraum	3 Bereich Medien	53	131,38
	1 Bereich Pharma	142	115,38
	2 Bereich Beratung	95	178,74
s_zeitspielr	3 Bereich Medien	53	166,61
	1 Bereich Pharma	142	153,73
	2 Bereich Beratung	95	147,36
s_wb	3 Bereich Medien	53	120,11
	1 Bereich Pharma	142	144,06
	2 Bereich Beratung	95	151,93
s_arbeitszuf	3 Bereich Medien	53	137,85
	1 Bereich Pharma	142	157,83
	2 Bereich Beratung	95	153,44
zukunftsangst Summenscore Zukunftsangst	3 Bereich Medien	52	98,22
	1 Bereich Pharma	142	132,24
	2 Bereich Beratung	94	143,53
erholungsunfähig Summenscore Erholungsunfähigkeit	3 Bereich Medien	53	179,73
	1 Bereich Pharma	141	140,56
	2 Bereich Beratung	95	140,85
	3 Bereich Medien	53	164,25

Statistik für Test

	s_ entgrenzung	s_ selbstr egulan f	s_ verant wortung	s_ quant itüber f	s_ qualit atübe rf	s_ emot belas t	s_ lernan f	s_ leistun gsmot	s_ plana mbi	s_ unge duld	s_ ökonom sic	s_ ganz heit	s_ transp arenz	s_ qualimö glichkeit	s_ rückm eldung	s_ handl ungs pielra um	s_ zeitspie lr	s_ wlb	s_ arbeits zuf	s_ zukunft sa	S_ erholu ngsu
Chi-Quadrat	,911	5,153	2,849	26,53	17,30	3,467	2,624	23,646	19,73	7,369	20,808	3,504	42,453	19,411	5,640	36,94	6,354	1,059	20,824	12,553	3,464
df	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Asymptotische Signifikanz	,634	,076	,000	,000	,000	,177	,002	,000	,000	,025	,000	,173	,000	,000	,060	,000	,042	,589	,000	,002	,177

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)

Anhang 5: Roh Tabellen zu den Metafaktoren (Kap. 8.5.2ff)

Tabelle 48: Faktorenanalyse der Wohlbefindensskalen**Kommunalitäten**

	Anfänglich	Extraktion
recZukunftsangst rekodierte Skala Zukunftstangst	1,000	,556
recErholungsunfähig rekodiert Skala Erholungsunfähigkeit	1,000	,646
s_arbeitszuf	1,000	,403
s_wlb	1,000	,536

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	2,140	53,512	53,512	2,140	53,512	53,512
2	,786	19,649	73,161			
3	,604	15,104	88,265			
4	,469	11,735	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix^a

	Komponente
	1
recErholungsunfähig rekodiert Skala Erholungsunfähigkeit	,804
recZukunftsangst rekodierte Skala Zukunftstangst	,746
s_wlb	,732
s_arbeitszuf	,634

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 1 Komponenten extrahiert

Rotierte Komponentenmatrix^a

a. Es wurde nur eine Komponente extrahiert.
Die Lösung kann nicht rotiert werden.

Tabelle 50: Faktorenanalyse der Anforderungsskalen**Kommunalitäten**

	Anfänglich	Extraktion
s_entgrenzung	1,000	,501
s_selbstregulanf	1,000	,691
s_verantwortung	1,000	,364
s_quantitüberf	1,000	,583
s_qualitatüberf	1,000	,574
s_emotbelast	1,000	,624
s_lernanf	1,000	,700
s_leistungsmot	1,000	,588
planambi Summenscore Planungsambition	1,000	,329
ungeduld Summenscore Ungeduld	1,000	,426

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	2,435	24,353	24,353	2,435	24,353	24,353	1,987	19,868	19,868
2	1,835	18,348	42,700	1,835	18,348	42,700	1,910	19,096	38,965
3	1,111	11,109	53,809	1,111	11,109	53,809	1,484	14,845	53,809
4	,977	9,766	63,575						
5	,753	7,527	71,102						
6	,711	7,106	78,208						
7	,672	6,722	84,930						
8	,590	5,901	90,831						
9	,500	5,001	95,832						
10	,417	4,168	100,000						

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotierte Komponentenmatrix

	Komponente		
	1	2	3
s_selbstregulanf	,830		
s_lernanf	,820		
s_entgrenzung	,639		
s_verantwortung	,415		
s_qualitatüberf		,751	
s_quantitüberf		,705	
ungeduld Summenscore Ungeduld		,647	
planambi Summenscore Planungsambition		-,414	
s_leistungsmot			,748
s_emotbelast			,685

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 4 Iterationen konvergiert.

Komponententransformationsmatrix

Komponente	1	2	3
1	,793	,396	,464
2	-,247	,904	-,350
3	-,558	,163	,814

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Tabelle 52: Faktorenanalyse der Ressourcenskalen**Kommunalitäten**

	Anfänglich	Extraktion
s_ökonomischer Skala "Ökonomische Sicherheit"	1,000	,558
s_planungsmöglich	1,000	,735
s_sozialressource	1,000	,537
s_ganzheit	1,000	,379
s_transparenz	1,000	,697
s_qualimöglichkeit	1,000	,624
s_rückmeldung	1,000	,488
s_handlungspielraum	1,000	,660
s_zeitspielr	1,000	,453
selbstwirksamkeit Summenscore Selbstwirksamkeit	1,000	,357

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	2,732	27,321	27,321	2,732	27,321	27,321	2,060	20,599	20,599
2	1,533	15,331	42,652	1,533	15,331	42,652	1,871	18,710	39,308
3	1,222	12,223	54,875	1,222	12,223	54,875	1,557	15,567	54,875
4	,899	8,994	63,869						
5	,868	8,683	72,552						
6	,716	7,162	79,713						
7	,611	6,111	85,824						
8	,592	5,925	91,749						
9	,493	4,927	96,676						
10	,332	3,324	100,000						

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotierte Komponentenmatrix^a

	Komponente		
	1	2	3
s_transparenz	,740		
selbstwirksamkeit Summenscore Selbstwirksamkeit	,594		
s_zeitspielr	,572		
s_planungsmöglich	,563	,530	
s_ganzheit	,530		
s_ökonomischer Skala "Ökonomische Sicherheit"		,733	
s_sozialressource		,692	
s_rückmeldung		,585	
s_handlungspielraum			,738
s_qualimöglichkeit			,706

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 10 Iterationen konvergiert.

Komponententransformationsmatrix

Komponente	1	2	3
1	,744	,653	,143
2	-,073	-,133	,988
3	-,664	,746	,052

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Anhang 6: Rohdaten der Gruppenvergleiche zum Metawohlbeinden (Kap. 8.5.3.1)

T-Test: Alter und Wohlbefinden (AV)**Gruppenstatistiken**

	duo_alter jung und alt	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
f_wohlbefinden	1 junge altersklasse	151	-,1679417	,90910398	,07398183
REGR factor score 1 for analysis 1	2 ältere Altersklasse	138	,1732379	1,06201734	,09040492

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
f_wohlbefinden	Varianzen sind gleich	2,929	,088	-2,941	287	,004	-,3411796	,11600719	-,569512	-,112847
REGR factor score 1 for analysis 1	Varianzen sind nicht gleich			-2,921	270,950	,004	-,3411796	,11681764	-,571165	-,111194

T-Test: Angestellte nach Altersgruppen getrennt (Wohlbefinden=AV)**Gruppenstatistiken**

	duo_alter jung und alt	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
f_wohlbefinden	1 junge altersklasse	93	-,1699139	,86507300	,08970389
REGR factor score 1 for analysis 1	2 ältere Altersklasse	105	,2490405	1,10697866	,10803006

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
f_wohlbefinden	Varianzen sind gleich	4,723	,031	-2,940	196	,004	-,4189544	,14250091	-,699986	-,137923
REGR factor score 1 for analysis 1	Varianzen sind nicht gleich			-2,984	193,089	,003	-,4189544	,14041824	-,695905	-,142004

Einfaktorielle ANOVA: Berufsgruppen und Wohlbefinden (AV)**Test der Homogenität der Varianzen**

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
2,230	2	287	,109

ONEWAY ANOVA

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	12,802	2	6,401	6,651	,002
Innerhalb der Gruppen	276,198	287	,962		
Gesamt	289,000	289			

Post-Hoc-Tests**Mehrfachvergleiche**

Abhängige Variable: f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur

(I) vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	(J) vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	-,00826377	,13002820	,998	-,3282082	,3116807
	3 Bereich Medien	,54026159*	,15790816	,003	,1517163	,9288068
2 Bereich Beratung	1 Bereich Pharma	,00826377	,13002820	,998	-,3116807	,3282082
	3 Bereich Medien	,54852536*	,16819012	,005	,1346805	,9623702
3 Bereich Medien	1 Bereich Pharma	-,54026159*	,15790816	,003	-,9288068	-,1517163
	2 Bereich Beratung	-,54852536*	,16819012	,005	-,9623702	-,1346805

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

Homogene Untergruppen

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
3 Bereich Medien	53	-,4442312	
1 Bereich Pharma	142		,0960304
2 Bereich Beratung	95		,1042941
Signifikanz		1,000	,999

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 82,335.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

T-Test: Medienschaftende getrennt nach Familienstand (Wohlbefinden=AV)**Gruppenstatistiken**

	fam3 Familienstand	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
f_wohlbefinden	1,00 allein	18	-,9086478	1,04899611	,24725076
REGR factor score 1 for analysis 1	2,00 Beziehung	33	-,1518929	,90098461	,15684129

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
								Untere	Obere	
f_wohlbefinden	Varianzen sind gleich	,137	,713	-2,705	49	,009	-,7567549	,27981246	-1,31906	-,194451
REGR factor score 1 for analysis 1	Varianzen sind nicht gleich			-2,585	30,786	,015	-,7567549	,29280049	-1,35409	-,159416

T-Test: Angestellte Berater nach Altersgruppen getrennt (Wohlbefinden=AV)**Gruppenstatistiken**

	duo_alter jung und alt	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
f_wohlbefinden	1 junge altersklasse	19	-,1139386	,69334172	,15906350
REGR factor score 1 for analysis 1	2 ältere Altersklasse	18	,5799813	,87529587	,20630922

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
								Untere	Obere	
f_wohlbefinden	Varianzen sind gleich	1,899	,177	-2,681	35	,011	-,6939199	,25885572	-1,21942	-,168415
REGR factor score 1 for analysis 1	Varianzen sind nicht gleich			-2,664	32,404	,012	-,6939199	,26050852	-1,22430	-,163541

Anhang 7: Roh Tabellen der Gruppenvergleiche in den Anforderungs-/ Ressourcenkomplexen (Kap. 8.5.3.2)

Einfaktorielle Varianzanalyse: Berufsgruppen, Anforderungs- und Ressourcenkomplexe

Test der Homogenität der Varianzen

	Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
Anf_K1 Anf_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	1,098	2	285	,335
Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	2,239	2	285	,108
Anf_K3 Anf_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	1,253	2	285	,287
Res_K1 Res_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	5,780	2	286	,003
Res_K2 Res_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	,128	2	286	,879
Res_K3 Res_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	,163	2	286	,850

ONEWAY ANOVA

		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Anf_K1 Anf_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	Zwischen den Gruppen	3,892	2	1,946	1,959	,143
	Innerhalb der Gruppen	283,108	285	,993		
	Gesamt	287,000	287			
Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	Zwischen den Gruppen	32,450	2	16,225	18,166	,000
	Innerhalb der Gruppen	254,550	285	,893		
	Gesamt	287,000	287			
Anf_K3 Anf_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	Zwischen den Gruppen	44,245	2	22,122	25,972	,000
	Innerhalb der Gruppen	242,755	285	,852		
	Gesamt	287,000	287			
Res_K1 Res_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	Zwischen den Gruppen	21,608	2	10,804	11,599	,000
	Innerhalb der Gruppen	266,392	286	,931		
	Gesamt	288,000	288			
Res_K2 Res_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	Zwischen den Gruppen	13,040	2	6,520	6,782	,001
	Innerhalb der Gruppen	274,960	286	,961		
	Gesamt	288,000	288			
Res_K3 Res_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	Zwischen den Gruppen	57,349	2	28,674	35,555	,000
	Innerhalb der Gruppen	230,651	286	,806		
	Gesamt	288,000	288			

Post-Hoc-Tests

Mehrfachvergleiche

Scheffé-Prozedur

Abhängige Variable	(I) vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	(J) vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	Mittlere Differenz (I-J)	Standardf ehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
						Untergrenze	Obergrenze
Anf_K1 Anf_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	-,25921207	,13271328	,150	-,5857754	,0673512
		3 Bereich Medien	-,15226283	,16058586	,638	-,5474113	,2428856
		1 Bereich Pharma	,25921207	,13271328	,150	-,0673512	,5857754
	2 Bereich Beratung	3 Bereich Medien	,10694924	,17120275	,823	-,3143239	,5282224
		1 Bereich Pharma	,15226283	,16058586	,638	-,2428856	,5474113
		2 Bereich Beratung	-,10694924	,17120275	,823	-,5282224	,3143239
Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	-,09299811	,12584176	,761	-,4026529	,2166567
		3 Bereich Medien	-,89688788*	,15227118	,000	-1,2715767	-,5221991
		1 Bereich Pharma	,09299811	,12584176	,761	-,2166567	,4026529
	2 Bereich Beratung	3 Bereich Medien	-,80388977*	,16233835	,000	-1,2033505	-,4044290
		1 Bereich Pharma	,89688788*	,15227118	,000	,5221991	1,2715767
		2 Bereich Beratung	,80388977*	,16233835	,000	,4044290	1,2033505
Anf_K3 Anf_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	,77468630*	,12289170	,000	,4722906	1,0770820
		3 Bereich Medien	,80018585*	,14870154	,000	,4342807	1,1660910
		1 Bereich Pharma	-,77468630*	,12289170	,000	-1,0770820	-,4722906
	2 Bereich Beratung	3 Bereich Medien	,02549955	,15853271	,987	-,3645968	,4155959
		1 Bereich Pharma	-,80018585*	,14870154	,000	-1,1660910	-,4342807
		2 Bereich Beratung	-,02549955	,15853271	,987	-,4155959	,3645968
Res_K1 Res_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	,27429303	,12792209	,102	-,0404749	,5890610
		3 Bereich Medien	,74736057*	,15643443	,000	,3624345	1,1322867
		1 Bereich Pharma	-,27429303	,12792209	,102	-,5890610	,0404749
	2 Bereich Beratung	3 Bereich Medien	,47306754*	,16648401	,019	,0634132	,8827218
		1 Bereich Pharma	-,74736057*	,15643443	,000	-1,1322867	-,3624345
		2 Bereich Beratung	-,47306754*	,16648401	,019	-,8827218	-,0634132
Res_K2 Res_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	,33497359*	,12996306	,037	,0151836	,6547636
		3 Bereich Medien	,52926429*	,15893032	,004	,1381968	,9203318
		1 Bereich Pharma	-,33497359*	,12996306	,037	-,6547636	-,0151836
	2 Bereich Beratung	3 Bereich Medien	,19429070	,16914023	,518	-,2218996	,6104810
		1 Bereich Pharma	-,52926429*	,15893032	,004	-,9203318	-,1381968
		2 Bereich Beratung	-,19429070	,16914023	,518	-,6104810	,2218996
Res_K3 Res_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	1 Bereich Pharma	2 Bereich Beratung	-,91340642*	,11903184	,000	-1,2062988	-,6205140
		3 Bereich Medien	-,84698153*	,14556265	,000	-1,2051563	-,4888068
		1 Bereich Pharma	,91340642*	,11903184	,000	,6205140	1,2062988
	2 Bereich Beratung	3 Bereich Medien	,06642490	,15491381	,912	-,3147595	,4476093
		1 Bereich Pharma	,84698153*	,14556265	,000	,4888068	1,2051563
		2 Bereich Beratung	-,06642490	,15491381	,912	-,4476093	,3147595

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

Homogene Untergruppen

Anf_K1 Anf_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
1 Bereich Pharma	141	-,1126245	
3 Bereich Medien	53	,0396383	
2 Bereich Beratung	94	,1465875	
Signifikanz		,252	

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 81,971.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
1 Bereich Pharma	141	-,1954058	
2 Bereich Beratung	94	-,1024077	
3 Bereich Medien	53		,7014820
Signifikanz		,820	1,000

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 81,971.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Anf_K3 Anf_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
3 Bereich Medien	53	-,4000804	
2 Bereich Beratung	94	-,3745809	
1 Bereich Pharma	141		,4001054
Signifikanz		,984	1,000

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 81,971.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Res_K1 Res_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1Scheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
3 Bereich Medien	52	-,5227219	
2 Bereich Beratung	95		-,0496543
1 Bereich Pharma	142		,2246387
Signifikanz		1,000	,195

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 81,523.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Res_K2 Res_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1Scheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
3 Bereich Medien	52	-,3239209	
2 Bereich Beratung	95	-,1296302	-,1296302
1 Bereich Pharma	142		,2053434
Signifikanz		,450	,095

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 81,523.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Res_K3 Res_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1Scheffé-Prozedur^{a,b}

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
1 Bereich Pharma	142	-,4526528	
3 Bereich Medien	52		,3943288
2 Bereich Beratung	95		,4607537
Signifikanz		1,000	,895

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 81,523.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

T-Test für unabhängige Stichproben: Erwerbsstatus und Anforderungs-/Ressourcenkomplexe

Gruppenstatistiken

	festfrei vs. Freie Tätigkeit	Angestellt	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Anf_K1 Anf_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	1	angestellt	197	-,1236777	1,00819458	,07183089
	2	frei	91	,2677418	,93236751	,09773867
Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	1	angestellt	197	-,0718004	,99782714	,07109224
	2	frei	91	,1554359	,99239694	,10403147
Anf_K3 Anf_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	1	angestellt	197	,1595044	,95885720	,06831575
	2	frei	91	-,3453007	1,00517570	,10537104
Res_K1 Res_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	1	angestellt	198	,0143094	,96365812	,06848420
	2	frei	91	-,0311348	1,07976212	,11318983
Res_K2 Res_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	1	angestellt	198	,1876500	,96779880	,06877847
	2	frei	91	-,4082934	,95067752	,09965808
Res_K3 Res_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	1	angestellt	198	-,3242256	,91212067	,06482159
	2	frei	91	,7054580	,80277849	,08415405

Test bei unabhängigen Stichproben

	Levene-Test der Varianzgleichheit	T-Test für die Mittelwertgleichheit								
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
Anf_K1 Anf_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	Varianzen sind gleich	1,393	,239	-3,135	286	,002	-,3914194	,12484242	-,637146	-,145693
	Varianzen sind nicht gleich			-3,227	188,258	,001	-,3914194	,12129520	-,630692	-,152147
Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	Varianzen sind gleich	,238	,626	-1,800	286	,073	-,2272363	,12625680	-,475747	,02127411
	Varianzen sind nicht gleich			-1,803	176,057	,073	-,2272363	,12600259	-,475906	,02143360
Anf_K3 Anf_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	Varianzen sind gleich	,241	,624	4,090	286	,000	,50480503	,12341117	,26189566	,74771441
	Varianzen sind nicht gleich			4,020	167,938	,000	,50480503	,12557905	,25688806	,75272201
Res_K1 Res_K1 Faktor REGR factor score 1 for analysis 1	Varianzen sind gleich	1,509	,220	,358	287	,720	,04544420	,12683930	-,204209	,29509744
	Varianzen sind nicht gleich			,344	158,264	,732	,04544420	,13229521	-,215848	,30673606
Res_K2 Res_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	Varianzen sind gleich	,001	,974	4,889	287	,000	,59594347	,12189320	,35602547	,83586147
	Varianzen sind nicht gleich			4,922	177,731	,000	,59594347	,12108762	,35698901	,83489793
Res_K3 Res_K3 Faktor REGR factor score 3 for analysis 1	Varianzen sind gleich	2,439	,119	-9,246	287	,000	-1,029684	,11136048	-1,24887	-,810497
	Varianzen sind nicht gleich			-9,693	196,826	,000	-1,029684	,10622497	-1,23917	-,820198

Anhang 8: Rohtabellen der Gruppenvergleiche: Anforderungskomplex 2 (Kap. 8.5.4.1.1)

T-Test: Familienstand und Anforderungskomplex 2 (AV)**Gruppenstatistiken**

	fam3 Familienstand	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	1,00 allein	60	,2397853	,96609189	,12472193
	2,00 Beziehung	224	-,0772744	,99965121	,06679201

Test bei unabhängigen Stichproben

	Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
	F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
								Untere	Obere
Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	,091	,763	2,197	282	,029	,31705962	,14430719	,03300363	,60111560
			2,241	95,613	,027	,31705962	,14148050	,03620855	,59791068

T-Test: Kinderzahl und Anforderungskomplex 2 (AV)**Gruppenstatistiken**

	k_kind Kids vs noKids	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	0 kein kind	134	,2209198	,94396998	,08154659
	1 kind	151	-,1753388	1,00567776	,08184090

Test bei unabhängigen Stichproben

	Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
	F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
								Untere	Obere
Anf_K2 Anf_K2 Faktor REGR factor score 2 for analysis 1	,069	,793	3,417	283	,001	,39625859	,11597075	,16798387	,62453332
			3,430	282,097	,001	,39625859	,11553258	,16884322	,62367397

Kreuztabellen: Berufsgruppe und Familienstand**Verarbeitete Fälle**

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * fam3 Familienstand	286	98,6%	4	1,4%	290	100,0%

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * fam3 Familienstand Kreuztabelle

			fam3 Familienstand		Gesamt
			1,00 allein	2,00 Beziehung	
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	1 Bereich Pharma	Anzahl	14	127	141
		Erwartete Anzahl	29,6	111,4	141,0
		Standardisierte Residuen	-2,9	1,5	
	2 Bereich Beratung	Anzahl	28	66	94
		Erwartete Anzahl	19,7	74,3	94,0
		Standardisierte Residuen	1,9	-1,0	
	3 Bereich Medien	Anzahl	18	33	51
		Erwartete Anzahl	10,7	40,3	51,0
		Standardisierte Residuen	2,2	-1,2	
Gesamt	Anzahl	60	226	286	
	Erwartete Anzahl	60,0	226,0	286,0	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	21,089 ^a	2	,000
Likelihood-Quotient	21,866	2	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	19,227	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	286		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 10,70.

Kreuztabellen: Berufsgruppe und Beschäftigungsdauer**Verarbeitete Fälle**

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * ma16_freshman Bis ein Jahr	183	63,1%	107	36,9%	290	100,0%

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * ma16_freshman Bis ein Jahr Kreuztabelle

			ma16_freshman Bis ein Jahr		Gesamt
			1 bis zu einem Jahr	2 ab einem Jahr	
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	1 Bereich Pharma	Anzahl	21	119	140
		Erwartete Anzahl	46,7	93,3	140,0
		Standardisierte Residuen	-3,8	2,7	
	2 Bereich Beratung	Anzahl	27	2	29
		Erwartete Anzahl	9,7	19,3	29,0
		Standardisierte Residuen	5,6	-3,9	
	3 Bereich Medien	Anzahl	13	1	14
		Erwartete Anzahl	4,7	9,3	14,0
		Standardisierte Residuen	3,9	-2,7	
Gesamt		Anzahl	61	122	183
		Erwartete Anzahl	61,0	122,0	183,0

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	90,117 ^a	2	,000
Likelihood-Quotient	92,845	2	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	76,935	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	183		

a. 1 Zellen (16,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist 4,67.

Kreuztabellen: Berufsgruppe und Altersgruppe**Verarbeitete Fälle**

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * duo_alter jung und alt	289	99,7%	1	,3%	290	100,0%

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * duo_alter jung und alt Kreuztabelle

			duo_alter jung und alt		Gesamt
			1 junge altersklasse	2 ältere Altersklasse	
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	1 Bereich Pharma	Anzahl	62	80	142
		Erwartete Anzahl	74,2	67,8	142,0
		Standardisierte Residuen	-1,4	1,5	
	2 Bereich Beratung	Anzahl	50	44	94
		Erwartete Anzahl	49,1	44,9	94,0
		Standardisierte Residuen	,1	-,1	
	3 Bereich Medien	Anzahl	39	14	53
		Erwartete Anzahl	27,7	25,3	53,0
		Standardisierte Residuen	2,1	-2,2	
Gesamt	Anzahl	151	138	289	
	Erwartete Anzahl	151,0	138,0	289,0	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	13,900 ^a	2	,001
Likelihood-Quotient	14,360	2	,001
Zusammenhang linear-mit-linear	13,164	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	289		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 25,31.

Kreuztabellen: Berufsgruppe und Kinderzahl**Verarbeitete Fälle**

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * k_kind Kids vs noKids	287	99,0%	3	1,0%	290	100,0%

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * k_kind Kids vs noKids Kreuztabelle

			k_kind Kids vs noKids		Gesamt
			0 kein kind	1 kind	
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	1 Bereich Pharma	Anzahl	43	99	142
		Erwartete Anzahl	66,3	75,7	142,0
		Standardisierte Residuen	-2,9	2,7	
	2 Bereich Beratung	Anzahl	54	38	92
		Erwartete Anzahl	43,0	49,0	92,0
		Standardisierte Residuen	1,7	-1,6	
	3 Bereich Medien	Anzahl	37	16	53
		Erwartete Anzahl	24,7	28,3	53,0
		Standardisierte Residuen	2,5	-2,3	
Gesamt	Anzahl	134	153	287	
	Erwartete Anzahl	134,0	153,0	287,0	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	32,071 ^a	2	,000
Likelihood-Quotient	32,787	2	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	30,232	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	287		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 24,75.

Kreuztabellen: Berufsgruppe und Erwerbsstatus**Verarbeitete Fälle**

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * festfrei Angestellt vs. Freie Tätigkeit	290	100,0%	0	,0%	290	100,0%

vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen) * festfrei Angestellt vs. Freie Tätigkeit Kreuztabelle

			festfrei Angestellt vs. Freie Tätigkeit		Gesamt
			1 angestellt	2 frei	
vp_gr3 Vp-Gruppen (drei Berufsgruppen)	1 Bereich Pharma	Anzahl	142	0	142
		Erwartete Anzahl	97,0	45,0	142,0
		Standardisierte Residuen	4,6	-6,7	
	2 Bereich Beratung	Anzahl	37	58	95
		Erwartete Anzahl	64,9	30,1	95,0
		Standardisierte Residuen	-3,5	5,1	
	3 Bereich Medien	Anzahl	19	34	53
		Erwartete Anzahl	36,2	16,8	53,0
		Standardisierte Residuen	-2,9	4,2	
Gesamt	Anzahl	198	92	290	
	Erwartete Anzahl	198,0	92,0	290,0	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	129,436 ^a	2	,000
Likelihood-Quotient	166,181	2	,000
Zusammenhang linear-mit-linear	106,269	1	,000
Anzahl der gültigen Fälle	290		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 16,81.

Anhang 9: Roh Tabellen zu den Wechselwirkungen (Kap. 8.5.4.1.3)

T-Test: Familienstand und Anforderungskomplex 3 (AV)**Gruppenstatistiken**

	fam3 Familienstand	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Anf_K3 REGR factor score for analysis 1	1,00 allein	60	-,2436704	1,12235841	,14489585
	2,00 Beziehung	224	,0749191	,95324698	,06369149

Test bei unabhängigen Stichproben

	Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit							
	F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz		
								Untere	Obere	
Anf_K3 REGR factor score for analysis 1	2,113	,147	-2,212	282	,028	-,3185896	,14405931	-,602158	-,035022	
			-2,013	83,181	,047	-,3185896	,15827638	-,633385	-,003794	

T-Test: Familienstand, Erwerbsstatus und Anforderungskomplex 3 (AV)**Gruppenstatistiken**

	festfrei Angestellt vs. Freie Tätigkeit	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Anf_K3 REGR factor score for analysis 1	1 angestellt	160	,2532629	,90591870	,07161916
	2 frei	64	-,3709404	,92868269	,11608534

Test bei unabhängigen Stichproben

	Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit							
	F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz		
								Untere	Obere	
Anf_K3 REGR factor score for analysis 1	,076	,784	4,625	222	,000	,62420332	,13495117	,35825404	,89015259	
			4,576	113,568	,000	,62420332	,13640055	,35398384	,89442279	

Oneway: Verpartnerte Pharmamitarbeiter mit niedrigem Anforderungskomplex 3

Test der Homogenität der Varianzen

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
,566	3	39	,640

ONEWAY ANOVA

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	11,421	3	3,807	4,403	,009
Innerhalb der Gruppen	33,721	39	,865		
Gesamt	45,142	42			

Post-Hoc-Tests

Mehrfachvergleiche

Abhängige Variable: f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur

(I) qures1 4 fach Res 1	(J) qures1 4 fach Res 1	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
1,00	2,00	-,71025150	,42724080	,440	-1,9584385	,5379355
	3,00	-1,22404457*	,39206305	,032	-2,3694595	-,0786296
	4,00	-1,39513116*	,43833981	,028	-2,6757440	-,1145183
2,00	1,00	,71025150	,42724080	,440	-,5379355	1,9584385
	3,00	-,51379307	,37961341	,612	-1,6228363	,5952502
	4,00	-,68487966	,42724080	,472	-1,9330667	,5633073
3,00	1,00	1,22404457*	,39206305	,032	,0786296	2,3694595
	2,00	,51379307	,37961341	,612	-,5952502	1,6228363
	4,00	-,17108659	,39206305	,979	-1,3165015	,9743284
4,00	1,00	1,39513116*	,43833981	,028	,1145183	2,6757440
	2,00	,68487966	,42724080	,472	-,5633073	1,9330667
	3,00	,17108659	,39206305	,979	-,9743284	1,3165015

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

qures1 4 fach Res 1	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
1,00	9	-,5334104	
2,00	10	,1768411	,1768411
3,00	15		,6906342
4,00	9		,8617208
Signifikanz		,403	,435

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 10,286.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Oneway: Pharmamitarbeiter mit hohem Anforderungskomplex 3

Test der Homogenität der Varianzen

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
4,027	3	86	,010

ONEWAY ANOVA

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	17,833	3	5,944	6,847	,000
Innerhalb der Gruppen	74,660	86	,868		
Gesamt	92,494	89			

Post-Hoc-Tests

Mehrfachvergleiche

Abhängige Variable: f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur

(I) qures3 4 fach Res 3	(J) qures3 4 fach Res 3	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
1,00	2,00	-,31314300	,28848033	,759	-1,1357896	,5095036
	3,00	-,93329489*	,29536434	,023	-1,7755723	-,0910175
	4,00	-1,15951718*	,30087958	,003	-2,0175222	-,3015122
2,00	1,00	,31314300	,28848033	,759	-,5095036	1,1357896
	3,00	-,62015189	,26139290	,140	-1,3655545	,1252507
	4,00	-,84637419*	,26760919	,023	-1,6095035	-,0832449
3,00	1,00	,93329489*	,29536434	,023	,0910175	1,7755723
	2,00	,62015189	,26139290	,140	-,1252507	1,3655545
	4,00	-,22622229	,27501613	,878	-1,0104736	,5580290
4,00	1,00	1,15951718*	,30087958	,003	,3015122	2,0175222
	2,00	,84637419*	,26760919	,023	,0832449	1,6095035
	3,00	,22622229	,27501613	,878	-,5580290	1,0104736

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

qures3 4 fach Res 3	N	Untergruppe für Alpha = .05.		
		1	2	3
1,00	17	-,6815333		
2,00	27	-,3683903	-,3683903	
3,00	24		,2517616	,2517616
4,00	22			,4779838
Signifikanz		,745	,192	,886

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 21,860.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Oneway: Verpartnerte Pharmamitarbeiter mit hohem Anforderungskomplex 3**Test der Homogenität der Varianzen**

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
2,878	3	79	,041

ONEWAY ANOVA

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	15,603	3	5,201	5,898	,001
Innerhalb der Gruppen	69,662	79	,882		
Gesamt	85,265	82			

Post-Hoc-Tests**Mehrfachvergleiche**

Abhängige Variable: f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur

(I) qures3 4 fach Res 3	(J) qures3 4 fach Res 3	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
1,00	2,00	-,32489587	,31345976	,783	-1,2203596	,5705679
	3,00	-,92158953*	,31831452	,046	-1,8309219	-,0122571
	4,00	-1,15480304*	,32399916	,008	-2,0803748	-,2292313
2,00	1,00	,32489587	,31345976	,783	-,5705679	1,2203596
	3,00	-,59669366	,27131276	,193	-1,3717556	,1783683
	4,00	-,82990717*	,27796031	,037	-1,6239593	-,0358551
3,00	1,00	,92158953*	,31831452	,046	,0122571	1,8309219
	2,00	,59669366	,27131276	,193	-,1783683	1,3717556
	4,00	-,23321351	,28342379	,878	-1,0428732	,5764462
4,00	1,00	1,15480304*	,32399916	,008	,2292313	2,0803748
	2,00	,82990717*	,27796031	,037	,0358551	1,6239593
	3,00	,23321351	,28342379	,878	-,5764462	1,0428732

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1Scheffé-Prozedur^{a,b}

qures3 4 fach Res 3	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
1,00	14	-,7064343	
2,00	25	-,3815384	-,3815384
3,00	23		,2151553
4,00	21		,4483688
Signifikanz		,758	,060

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 19,751.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Oneway: Angestellte mit hohem Anforderungskomplex 3

Test der Homogenität der Varianzen

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
3,913	3	105	,011

ONEWAY ANOVA

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	17,390	3	5,797	6,536	,000
Innerhalb der Gruppen	93,124	105	,887		
Gesamt	110,514	108			

Post-Hoc-Tests

Mehrfachvergleiche

Abhängige Variable: f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur

(I) qures3 4 fach Res 3	(J) qures3 4 fach Res 3	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
1,00	2,00	-,27377410	,26687107	,789	-1,0320543	,4845061
	3,00	-,75205009	,26843999	,055	-1,5147881	,0106880
	4,00	-1,10962848*	,28512891	,003	-1,9197860	-,2994710
2,00	1,00	,27377410	,26687107	,789	-,4845061	1,0320543
	3,00	-,47827599	,23364702	,248	-1,1421543	,1856023
	4,00	-,83585438*	,25264480	,015	-1,5537124	-,1179963
3,00	1,00	,75205009	,26843999	,055	-,0106880	1,5147881
	2,00	,47827599	,23364702	,248	-,1856023	1,1421543
	4,00	-,35757838	,25430151	,579	-1,0801437	,3649870
4,00	1,00	1,10962848*	,28512891	,003	,2994710	1,9197860
	2,00	,83585438*	,25264480	,015	,1179963	1,5537124
	3,00	,35757838	,25430151	,579	-,3649870	1,0801437

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

qures3 4 fach Res 3	N	Untergruppe für Alpha = .05.		
		1	2	3
1,00	20	-,6815613		
2,00	33	-,4077872	-,4077872	
3,00	32		,0704888	,0704888
4,00	24			,4280672
Signifikanz		,776	,344	,599

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

a. Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 26,106.

b. Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Oneway: verpartnerte Angestellte mit hohem Anforderungskomplex 3

Test der Homogenität der Varianzen

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
2,323	3	89	,080

ONEWAY ANOVA

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	15,031	3	5,010	5,917	,001
Innerhalb der Gruppen	75,362	89	,847		
Gesamt	90,393	92			

Post-Hoc-Tests

Mehrfachvergleiche

Abhängige Variable: f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur

(I) qures3 4 fach Res 3	(J) qures3 4 fach Res 3	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
1,00	2,00	-,30957476	,29031752	,768	-1,1369031	,5177536
	3,00	-,81304192	,28838205	,054	-1,6348547	,0087708
	4,00	-1,11007663*	,30234400	,006	-1,9716773	-,2484760
2,00	1,00	,30957476	,29031752	,768	-,5177536	1,1369031
	3,00	-,50346716	,24819975	,257	-1,2107710	,2038366
	4,00	-,80050187*	,26429303	,032	-1,5536673	-,0473365
3,00	1,00	,81304192	,28838205	,054	-,0087708	1,6348547
	2,00	,50346716	,24819975	,257	-,2038366	1,2107710
	4,00	-,29703471	,26216550	,733	-1,0441372	,4500678
4,00	1,00	1,11007663*	,30234400	,006	,2484760	1,9716773
	2,00	,80050187*	,26429303	,032	,0473365	1,5536673
	3,00	,29703471	,26216550	,733	-,4500678	1,0441372

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

qures3 4 fach Res 3	N	Untergruppe für Alpha = .05.		
		1	2	3
1,00	16	-,6833856		
2,00	27	-,3738108	-,3738108	
3,00	28		,1296563	,1296563
4,00	22			,4266910
Signifikanz		,741	,352	,764

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- a. Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 22,135.
- b. Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveau des Typs I sind nicht garantiert.

Anhang 10: Roh Tabellen zu den Puffer- und Katalysatoreffekten

T-Test: Medienschaftende, Familienstand und Wohlbefinden**Gruppenstatistiken**

	fam3 Familienstand	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
f_wohlfinden	1,00 allein	18	-,9086478	1,04899611	,24725076
REGR factor score 1 for analysis 1	2,00 Beziehung	33	-,1518929	,90098461	,15684129

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
f_wohlfinden	Varianzen sind gleich	,137	,713	-2,705	49	,009	-,7567549	,27981246	-1,31906	-,194451
REGR factor score 1 for analysis 1	Varianzen sind nicht gleich			-2,585	30,786	,015	-,7567549	,29280049	-1,35409	-,159416

T-Test: Erwerbsstatus und Medienschaftende mit niedriger Ausprägung in Ressourcenkomplex 2**Gruppenstatistiken**

	festfrei Angestellt vs. Freie Tätigkeit	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
f_wohlfinden	1 angestellt	8	-1,06349	,82012370	,28995751
REGR factor score 1 for analysis 1	2 frei	25	-,2755441	,86097246	,17219449

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
f_wohlfinden	Varianzen sind gleich	,799	,378	-2,277	31	,030	-,7879419	,34605145	-1,49372	-,082165
REGR factor score 1 for analysis 1	Varianzen sind nicht gleich			-2,336	12,360	,037	-,7879419	,33723331	-1,52035	-,055538

Oneway: Berater: Wohlbefinden und Ausprägung von Ressourcenkomplex 3

Test der Homogenität der Varianzen

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
1,989	3	91	,121

ONEWAY ANOVA

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	7,486	3	2,495	3,562	,017
Innerhalb der Gruppen	63,754	91	,701		
Gesamt	71,240	94			

Post-Hoc-Tests

Mehrfachvergleiche

Abhängige Variable: f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur

(I) qures3 4 fach Res 3	(J) qures3 4 fach Res 3	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
1,00	2,00	-,48651276	,23197811	,229	-,1473088	,1742833
	3,00	-,45919584	,24682247	,332	-,1622765	,2438848
	4,00	-,83513099*	,25948816	,020	-,5742902	-,0959718
2,00	1,00	,48651276	,23197811	,229	-,1742833	1,1473088
	3,00	,02731692	,23197811	1,000	-,6334792	,6881130
	4,00	-,34861824	,24541111	,571	-,10476786	,3504421
3,00	1,00	,45919584	,24682247	,332	-,2438848	1,1622765
	2,00	-,02731692	,23197811	1,000	-,6881130	,6334792
	4,00	-,37593515	,25948816	,555	-,1150944	,3632241
4,00	1,00	,83513099*	,25948816	,020	,0959718	1,5742902
	2,00	,34861824	,24541111	,571	-,3504421	1,0476786
	3,00	,37593515	,25948816	,555	-,3632241	1,1150944

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

qures3 4 fach Res 3	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
1,00	23	-,3275414	
3,00	23	,1316544	,1316544
2,00	30	,1589714	,1589714
4,00	19		,5075896
Signifikanz		,278	,509

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 23,132.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

T-Test: Angestellte Berater: Altersgruppen und Wohlbefinden (AV)**Gruppenstatistiken**

	duo_alter jung und alt	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
f_wohlbefinden	1 junge altersklasse	19	-,1139386	,69334172	,15906350
REGR factor score 1 for analysis 1	2 ältere Altersklasse	18	,5799813	,87529587	,20630922

Test bei unabhängigen Stichproben

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
f_wohlbefinden	Varianzen sind gleich	1,899	,177	-2,681	35	,011	-,6939199	,25885572	-1,21942	-,168415
REGR factor score 1 for analysis 1	Varianzen sind nicht gleich			-2,664	32,404	,012	-,6939199	,26050852	-1,22430	-,163541

Oneway: Pharma: Ressourcenkomplex 2 und Wohlbefinden (AV)**Test der Homogenität der Varianzen**

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
1,676	3	138	,175

ONEWAY ANOVA

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	30,230	3	10,077	11,355	,000
Innerhalb der Gruppen	122,464	138	,887		
Gesamt	152,694	141			

Post-Hoc-Tests**Mehrfachvergleiche**

Abhängige Variable: f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur

(I) qures2 4 fach Res 2	(J) qures2 4 fach Res 2	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
1,00	2,00	-,71610299*	,24445646	,039	-1,4079886	-,0242174
	3,00	-1,04442270*	,23710884	,000	-1,7155123	-,3733331
	4,00	-1,29455910*	,23029563	,000	-1,9463653	-,6427529
2,00	1,00	,71610299*	,24445646	,039	,0242174	1,4079886
	3,00	-,32831971	,22415331	,545	-,9627413	,3061018
	4,00	-,57845610	,21693359	,073	-1,1924437	,0355315
3,00	1,00	1,04442270*	,23710884	,000	,3733331	1,7155123
	2,00	,32831971	,22415331	,545	-,3061018	,9627413
	4,00	-,25013639	,20861885	,697	-,8405907	,3403179
4,00	1,00	1,29455910*	,23029563	,000	,6427529	1,9463653
	2,00	,57845610	,21693359	,073	-,0355315	1,1924437
	3,00	,25013639	,20861885	,697	-,3403179	,8405907

* Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

qures2 4 fach Res 2	N	Untergruppe für Alpha = .05.	
		1	2
1,00	27	-,7510123	
2,00	33		-,0349093
3,00	38		,2934104
4,00	44		,5435468
Signifikanz		1,000	,096

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

- Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 34,369.
- Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.

Oneway: Pharma: Ressourcenkomplex 3 und Wohlbefinden (AV)**Test der Homogenität der Varianzen**

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Levene-Statistik	df1	df2	Signifikanz
2,710	3	138	,048

ONEWAY ANOVA

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

	Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Zwischen den Gruppen	25,572	3	8,524	9,253	,000
Innerhalb der Gruppen	127,122	138	,921		
Gesamt	152,694	141			

Post-Hoc-Tests**Mehrfachvergleiche**

Abhängige Variable: f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur

(I) qures3 4 fach Res 3	(J) qures3 4 fach Res 3	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
1,00	2,00	-,40300995	,25977938	,495	-1,1382640	,3322441
	3,00	-,89372945*	,25651159	,009	-1,6197347	-,1677242
	4,00	-1,20740529*	,25864035	,000	-1,9394356	-,4753750
2,00	1,00	,40300995	,25977938	,495	-,3322441	1,1382640
	3,00	-,49071950	,21343054	,157	-1,0947924	,1133534
	4,00	-,80439534*	,21598434	,004	-1,4156962	-,1930945
3,00	1,00	,89372945*	,25651159	,009	,1677242	1,6197347
	2,00	,49071950	,21343054	,157	-,1133534	1,0947924
	4,00	-,31367584	,21204268	,536	-,9138207	,2864690
4,00	1,00	1,20740529*	,25864035	,000	,4753750	1,9394356
	2,00	,80439534*	,21598434	,004	,1930945	1,4156962
	3,00	,31367584	,21204268	,536	-,2864690	,9138207

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe .05 signifikant.

f_wohlbefinden REGR factor score 1 for analysis 1

Scheffé-Prozedur^{a,b}

qures3 4 fach Res 3	N	Untergruppe für Alpha = .05.		
		1	2	3
1,00	21	-,6191121		
2,00	39	-,2161022	-,2161022	
3,00	42		,2746173	,2746173
4,00	40			,5882931
Signifikanz		,412	,237	,627

Die Mittelwerte für die in homogenen Untergruppen befindlichen Gruppen werden angezeigt.

a. Verwendet ein harmonisches Mittel für Stichprobengröße = 32,768.

b. Die Gruppengrößen sind nicht identisch. Es wird das harmonische Mittel der Gruppengrößen verwendet. Fehlerniveaus des Typs I sind nicht garantiert.