



UNIVERSITÄT LÜNEBURG
Institut für Mittelstandsforschung
Prof. Dr. Albert Martin

**Arbeitsbedingungen
von
Selbständigen**
Albert Martin

Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung

Heft 18

Lüneburg 2002

Universität Lüneburg
Institut für Mittelstandsforschung
21332 Lüneburg
Tel.: 0 41 31/78 21 31
Fax: 0 41 31/78 21 39

ISSN 1616-5683

1	PROBLEMBESCHREIBUNG	1
2	ARBEITSSITUATION UND BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE	4
3	EMPIRISCHE BEFUNDE ZU DEN ARBEITSBEDINGUNGEN	13
3.1	ALLEINUNTERNEHMER.....	13
3.2	ARBEITSBEDINGUNGEN IM VERGLEICH.....	15
3.3	SELBSTÄNDIGE UND ARBEITNEHMER	21
4	VERHALTENSWIRKUNGEN DER ARBEITSBEDINGUNGEN	28
4.1	ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITZUFRIEDENHEIT	28
4.2	ARBEITSBEDINGUNGEN UND WEITERBILDUNG	30
4.2.1	<i>Weiterbildungsumfang</i>	30
4.2.2	<i>Empirische Weiterbildungsdeterminanten</i>	33
4.2.3	<i>Besonderheiten beim Alleinunternehmer</i>	35
5	ZUSAMMENFASSUNG	40
6	ANHANG	41
7	LITERATUR	51

1 Problembeschreibung

Ein Hauptmotiv für Personen, sich selbständig zu machen, besteht im Wunsch, Unabhängigkeit zu gewinnen (Galais 1996). Formal ist ihnen die Unabhängigkeit auch garantiert. Selbständige stehen in keinem Arbeitsvertragsverhältnis. Sie sind damit nicht den Weisungen eines Arbeitgebers unterworfen, sie arbeiten nicht in vorgegebenen Arbeitsverhältnissen, und sie können damit auch – zumindest prinzipiell – ihre Arbeitsbedingungen selbst festlegen. Nutzen Sie diese Freiheit zu ihrem Vorteil? Sind die Arbeitsbedingungen der Selbständigen besser als die der Arbeitnehmer? Im vorliegenden Beitrag soll unter anderem auch eine Antwort auf diese Frage gesucht werden. Ganz generell geht es aber darum, die Arbeitsbedingungen von Selbständigen zu charakterisieren. Als Datengrundlage dienen die Ergebnisse des European Survey on Working Conditions aus dem Jahr 2000. Die Daten des Survey beruhen auf Interviews mit 21.769 Personen aus den 15 EU-Ländern (Paoli/Merllié 2001). Die Erhebung richtet sich auf die ganze Breite dessen, was gemeinhin unter den Begriffen „Arbeitsbedingungen“ und „Arbeitsbelastungen“ diskutiert wird. Erfasst werden von der Untersuchung alle

Formen von Erwerbstätigkeit. Damit ist es möglich, die Arbeitssituation der Selbständigen mit der anderer Beschäftigungsgruppen zu vergleichen. In Abbildung 1 ist eine entsprechende Aufteilung der Stichprobe wiedergegeben. Im Anhang findet sich eine Synopse der Ergebnisse zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen entsprechend dieser Aufteilung.

Beschäftigungsverhältnis	Fallzahl	Anteil
Normalarbeit, Vollzeit, Mitarbeiter	9516	47,6 %
Normalarbeit, Vollzeit, Vorgesetzter	2285	11,4 %
Normalarbeit, Teilzeitarbeitsverhältnis	2492	12,5 %
Befristung, Vollzeit, Mitarbeiter	1120	5,6 %
Befristung, Vollzeit, Vorgesetzter	122	0,6 %
Befristung, Teilzeitarbeitsverhältnis	518	2,6 %
Leiharbeit, Vollzeit	236	1,2 %
Leiharbeit, Teilzeit	109	0,5 %
<i>Alleinunternehmer (ohne Mitarbeiter)</i>	<i>2562</i>	<i>12,8 %</i>
Unternehmer (mit Mitarbeitern)	1033	5,2 %
Summe	19993	100 %

Abb. 1: Beschäftigungsgruppen im Datensatz des European Survey on Working Conditions¹

Im Mittelpunkt der folgenden Darstellung steht der sogenannte Alleinunternehmer. Damit sind Personen gemeint, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, also als Unternehmer tätig sind, dabei allerdings keine eigenen Mitarbeiter beschäftigen. Bei der Erstellung der angebotenen Produkte und Leistungen kommt beim Alleinunternehmer also nur die eigene Arbeitskraft zum Einsatz. Die Gruppe der Alleinunternehmer umfaßt immerhin die Hälfte der Selbständigen in Deutschland. In der Zeit zwischen 1994 und 1998 ist ihre Zahl um etwa 380.000 auf knapp 1,8 Millionen Personen angestiegen (Leicht/Phillip 2000). Homogen ist diese Gruppe allerdings nicht. Sie umfaßt ebenso die Angehörigen der Freien Berufe (Ärzte, Anwälte, Architekten usw.) wie die Anbieter von einfachen personenbezogenen (z.B. im Gesundheitsbereich) und unternehmensbezogenen Dienstleistungen (z.B. Berater und Dozenten). Als arbeitsrechtlich Selbständige tätig sind auch Tankstellenpächter, Handwerker, Gastwirte, Fuhrunternehmer, Handelsvertreter, Makler, Kleinhändler,

¹ Der Unterschied der Fallzahl zur Gesamtsumme der Befragten erklärt sich aus fehlenden Angaben.

Inhaber von Kfz.-Werkstätten, Schauspieler, Musiker, Sportler und Journalisten. In Abbildung 2 findet sich eine Aufteilung der im European Survey erfaßten Alleinunternehmer nach verschiedenen Berufsgruppen.

Berufsgruppen	Relativer Anteil Insgesamt	Relativer Anteil Alleinunternehmer
Managementberufe	8,3 % (1651)	20,8 % (533)
Professionen	11,4 % (2277)	10,1 % (259)
Technische Berufe	14,4 % (2888)	11,9 % (305)
Büroberufe	14,9 % (2973)	5,2 % (134)
Dienstleistungsberufe	15,9 % (3186)	11,6 % (297)
Landwirtschaftliche Berufe	3,3 % (662)	16,9 % (433)
Fachkraft Handel und Gewerbe	14,6 % (2916)	15,1 % (388)
Maschinenbediener	7,7 % (1543)	3,5 % (90)
Einfache Berufe	9,0 % (1800)	4,8 % (122)
Militär	0,5 % (97)	0,0 % (0)
Summe	100 % (19993)	100 % (2561)

Abb. 2: Alleinunternehmer - Aufteilung nach Berufsgruppen.

Im folgenden wird die Gruppe der Alleinunternehmer vor allem mit den Arbeitnehmern im sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ verglichen. Geprüft werden soll, ob sich Unterschiede in den Arbeitsbedingungen allein aus dem arbeitsrechtlichen Status erklären lassen. Außerdem wird untersucht, wie sich die Arbeitssituation der Alleinunternehmer von der Arbeitssituation der Unternehmer unterscheidet, die Mitarbeiter beschäftigen, also von Selbständigen, die als Vorgesetzte agieren. Entsprechend bietet sich auch ein Vergleich mit abhängig beschäftigten Führungskräften an.

Zunächst wird jedoch im nächsten Abschnitt 2 auf die Frage eingegangen, was überhaupt für die Annahme spricht, daß Selbständige und abhängig Beschäftigte unterschiedlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Anschließend werden im Abschnitt 3 die wichtigsten empirischen Ergebnisse über die Arbeitsbedingungen der Selbständigen erläutert. In einem weiteren Schritt wird in Abschnitt 4 auf Verhaltenswirkungen eingegangen. Näher betrachtet werden die Arbeitszufriedenheit und das Weiterbildungsverhalten der verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Alleinunternehmer zeichnen sich durch ein relativ hohes Niveau an Unzufriedenheit

mit den Arbeitsbedingungen einerseits und durch ein geringes Weiterbildungsengagement andererseits aus. Es wird geprüft, in welchem Umfang hierfür die spezifischen Arbeitsbedingungen der Alleinunternehmer verantwortlich gemacht werden können.

2 Arbeitssituation und Beschäftigungsverhältnisse

Es gibt eine ganze Reihe von Ansatzpunkten, um die besonderen Anforderungen zu identifizieren, die die Arbeitswelt des Unternehmers bestimmen. Hierauf sei im folgenden ausschnittsweise eingegangen. Dabei soll geprüft werden, inwieweit die Besonderheiten des Unternehmertums auch auf die Alleinunternehmer zutreffen.

Unternehmer und die Theorie der Unternehmung

In den Modellen der neoklassischen Theorietradition gibt es keinen Unternehmer, der strategisch tätig ist. Der vollkommene Markt läßt keinen Gestaltungsspielraum, er bestraft lediglich diejenigen, die nicht in der Lage sind, die Preissignale des Marktes zu beachten und sein Angebot darauf abzustimmen. Neuere mikroökonomische Ansätze versuchen allerdings dem Tatbestand Rechnung zu tragen, daß es im realen Wirtschaftsleben nur selten vollkommene Märkte gibt. Konsequenterweise stellen sie die prekäre Informationssituation, in der sich Unternehmen befinden, in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen. Unternehmenshandeln ist aus dieser Sicht vor allem Informationshandeln (Kirzner 1978, Casson 1982). Erfolgreiche Unternehmer zeichnen sich dadurch aus, daß sie Marktgelegenheiten erkennen, potentielle Kunden von der Nützlichkeit ihrer Produkte überzeugen, Verhandlungen führen oder - ganz allgemein gesprochen - Informationsasymmetrien schaffen und ausnutzen.

In einer etwas anders akzentuierten und abstrakteren Betrachtung schreibt Schneider dem Unternehmer die Funktion zu, Unsicherheiten zu absorbieren, indem er zeitweise die Einkommensunsicherheiten anderer Menschen z.B. über Arbeitsverträge übernimmt (Schneider 2001, S. 9). Unternehmer haben gewissermaßen „... einen unsicheren Lohn ... und alle anderen einen sicheren, solange sie ihn beziehen.“ (Cantillon, zitiert nach Schneider 2001, S. 7). Diesbezüglich gibt es nun aber einen deutlichen Unterschied zwischen Unternehmern und Alleinunternehmern, denn auf letztere trifft die angeführte Charakterisierung schon aus logischen Gründen nicht zu: Alleinunternehmer haben schlicht keine Arbeitnehmer, deren Einkommen sie „zeitweise“ sichern könnten. Was

allerdings zutrifft ist, daß Alleinunternehmer – sofern sie nicht über größere Kapitalmengen verfügen – für ihre eigene Person keine „zeitweisen“ Einkommensgarantien haben. Sie können sich diese allenfalls über mittel- und längerfristige vertragliche Vereinbarungen verschaffen. Ansonsten sind sie darauf angewiesen, sich ständig nach neuen „Beschäftigungsmöglichkeiten“ umzusehen und sich über mögliche Verwertungsmöglichkeiten ihres Humankapitals zu informieren.

Festhalten läßt sich, daß Alleinunternehmer mehr als Arbeitnehmer auf eine intensive Informationstätigkeit angewiesen sind. Daraus entsteht nicht zuletzt eine zusätzliche zeitliche Belastung. Aus der großen Bedeutung der Informationstätigkeit für den Unternehmer ergibt sich darüber hinaus eine besondere Notwendigkeit zur Weiterentwicklung seiner Fähigkeiten zur Informationsgewinnung und –verwertung und damit ein besonderer Weiterbildungsbedarf. Eine zusätzliche Besonderheit entsteht daraus, daß die Informationstätigkeit des Alleinunternehmers - die ja eine "echte" Arbeitsleistung darstellt als eine Vorarbeit vor dem eigentlichen Leistungsaustausch - u.U. nicht entgolten wird. Der Alleinunternehmer trägt damit ein zusätzliches Risiko, das ein normaler Arbeitnehmer so nicht kennt. Etwas allgemeiner gefaßt: der Alleinunternehmer hat – im Vergleich zu einem Arbeitnehmer – zusätzliche Transaktionskosten aufzubringen. Neben den erwähnten informationsbezogenen Anbahnungskosten entstehen zusätzlich Durchführungs- und Überwachungskosten (Coase 1937). Der Alleinunternehmer kann sich also nicht darauf beschränken, eine ordentliche Leistung zu erbringen, er muß auch dafür sorgen, daß sie nachgefragt und angemessen entgolten wird. Während die wechselseitige Leistungserbringung in einem normalen Arbeitsvertrag institutionell abgesichert und durch die Aktivität kollektiver Akteure gewährleistet wird, ist der Alleinunternehmer bei der Durchsetzung seiner Interessen auf sich allein gestellt (Martin 2002).

Schließlich ist noch als besonderes Merkmal des Unternehmers seine ökonomische Funktion als Erneuerer herauszustellen. Die Vermehrung des Wohlstands, die Weiterentwicklung der Wirtschaft folgt keinen naturwüchsigen sozialen

Gesetzmäßigkeiten, sie verdankt sich vielmehr der Findigkeit und dem Behauptungswillen dynamischer Unternehmer (Schumpeter 1938)².

Welche besonderen Arbeitsbelastungen ergeben sich aus den beschriebenen Tätigkeiten und Funktionen des Unternehmers bzw. des Alleinunternehmers? Unmittelbar ins Auge springen zusätzliche zeitliche Belastungen. Diese ergeben sich aus der Notwendigkeit, sich mit der Gewinnung geschäftsrelevanter Informationen abzugeben. Zusätzlicher Zeitbedarf entsteht außerdem durch alle Maßnahmen zur Anbahnung und Sicherstellung der Leistungsbeziehungen, Tätigkeiten, die über die reine Informationstätigkeit weit hinausgehen. Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, braucht der Alleinunternehmer besondere Fähigkeiten, die er sich durch Bildungsmaßnahmen aneignet und die er durch Weiterbildungsmaßnahmen ständig aktualisieren muß. Verzichtet der Alleinunternehmer auf derartige Investitionen in sein Humankapital, dann besteht die Gefahr der Überforderung und daraus folgend des Mißerfolgs. Eine mitunter erhebliche Belastung entsteht schließlich auch aus der oben beschriebenen Einkommensunsicherheit. Die Einkommensströme des Alleinunternehmers sind normalerweise diskontinuierlich und die Einkommensquellen müssen immer wieder neu erschlossen werden, woraus sich ein ständiger Druck zur Einkommenssicherung ergibt. Und schließlich erfordert auch die Rolle des Neuerers besonderes Engagement. Neben Kreativität und Findigkeit wird auch ein besonderes psychologisches Stehvermögen verlangt, insbesondere die Fähigkeit, mit Widerstand und Rückschlägen fertig zu werden.

Unternehmensführung

Die Unternehmensführung ist mit besonderen Aufgaben verknüpft. Auch Alleinunternehmer führen ein Unternehmen, weshalb sie sich auch den damit verbundenen Führungsaufgaben widmen müssen. Welche Aufgaben sind das? Mit dieser Frage befaßt sich ganz zentral die sogenannte Managementlehre. In einem „klassischen“ Beitrag unterscheidet Urwick folgende Aufgaben: Planning, Organizing, Staffing, Directing, COordination, Reporting und Budgeting (=POSTCORB, Gulick/Urwick 1969). Zur Beschreibung von Führungsaufgaben wird nicht selten auch auf die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Funktionsbereiche (also Marketing,

² Ob allerdings gerade Alleinunternehmer angesichts ihrer schwachen ökonomischen Stellung diese Funktion ausfüllen, mag zweifelhaft sein (s.u.).

Finanzierung, Controlling usw., vgl. z.B. Dewhurst/Burns 1993) verwiesen. Außerdem findet man Aufgabenkataloge, die am Führungs- und Steuerungsprozeß ansetzen. Diese stellen das Management von Aktivitäten, Ressourcen und Informationen heraus und gehen auf die Entwicklung von Strategien, die Planung, Durchführung und Kontrolle ein (Boutall 1997). Die empirische Literatur bemüht sich darum, das tatsächliche Handeln von Unternehmensleitern und Managern zu erfassen. Identifiziert wurden Aufgaben wie Kontrollinformationen einholen, Situationsanalysen hinterfragen, Hilfestellungen geben, Besprechungen durchführen, Akten studieren, Aufträge akquirieren, Anträge schreiben (Walgenbach 1994). Die in dieser sehr weitläufigen Forschung ermittelten Managementaktivitäten lassen sich nur sehr schwer unter ein einheitliches konzeptionelles Dach bringen. Ein Versuch hierzu stammt von Mintzberg (1973), der zehn wichtige Managementrollen benennt. Aufgaben der Unternehmensführung sind danach Repräsentieren, (Personal) Führen, Verbindungen herstellen, Überwachen und Informationen verteilen. Auszufüllen sind außerdem die Rollen des Sprechers, Unternehmers, Störungsreglers, Ressourcenzuteilers und Verhandlers.³ Wie man unschwer erkennt orientieren sich die Überlegungen von Mintzberg (aber auch die anderen angeführten Ansätze) sehr stark am sozialen Charakter von Organisationen - getreu der Maxime von Dale (1965) Management sei das (erfolgreiche) Bemühen, andere Personen zur Ausführung von Aufgaben zu veranlassen. Nun ist dieser Aspekt für den Alleinunternehmer aber einfach nicht relevant – auch wenn der Alleinunternehmer natürlich Managementaufgaben wahrzunehmen hat. Ein zweites auffälliges Merkmal der bestehenden Ansätze zur Ausdifferenzierung von Aufgaben der Unternehmensführung ist ihre starke Kopflastigkeit. Die Arbeit von Managern und Unternehmensführern liegt danach primär im Konzeptionellen und im Vorbereiten und Abschließen von Verträgen. Diese Charakterisierung ist für Alleinunternehmer zumindest stark verkürzt. Denn tatsächlich stecken diese nicht selten tief im unmittelbar operativen Geschäft, d.h. sie legen selbst Hand an, um ihre Produkte und Leistungen zu erstellen.

Was läßt sich daraus für die Beurteilung der Belastungssituation von Alleinunternehmern ableiten? Der zuletzt genannte Punkt gibt einen Hinweis darauf, daß sich die körperliche Belastung des Alleinunternehmers nicht notgedrungen von

³ Es ist nicht ohne Ironie, daß bei Mintzberg in der aus der Unternehmerfunktion abgeleiteten Rolle des Managers wiederum die Unternehmerrolle auftaucht.

der eines abhängigen Arbeitnehmers unterscheidet. Die Doppelbelastung durch Management und operative Arbeit kann außerdem dazu führen, daß ein höheres Belastungsempfinden entsteht. Das fehlende soziale Element in einem Einpersonnenunternehmen ist zwiespältig zu sehen. Einerseits fällt (logischerweise) die Koordinationsaufgabe weg, andererseits fallen dafür auch die Beiträge weg, die Mitarbeiter normalerweise erbringen. Die fehlende Arbeitsteilung läßt dem Alleinunternehmer die Bürde auf, sich um alles selbst zu kümmern, er muß sich Kenntnisse aneignen, die normalerweise nur Spezialisten haben und er muß in der Lage sein, ganzheitlich zu denken und zu handeln. Außerdem muß er die Kraft aufbringen, sich jenseits des Alltagsgeschäfts um die längerfristige Weiterentwicklung seiner Geschäftsbeziehungen zu kümmern, er muß „sich selbst organisieren“, seine Vorhaben möglichst systematisch planen und er muß auch kontrollieren, ob seine Leistungen mit seinen Planungen übereinstimmen. Dazu muß er die Fähigkeit besitzen, sich selbst aus dem neutralen Blickwinkel eines Dritten zu betrachten, d.h. er muß selbstkritisch sein, um fehllaufende Projekte korrigieren zu können und er sollte dabei seinen Optimismus nicht verlieren, denn er darf sich nicht von jeder auftretenden Schwierigkeit ohne weiteres von seinem Kurs abbringen lassen.

Kritische Erfolgsfaktoren

Einen etwas anderen Blick gewinnt man durch die Betrachtung sogenannter kritischer Erfolgsfaktoren von neugegründeten sowie von kleinen und mittleren Unternehmen (Daschmann 1994, Simon 1996, Frese 1996). Die Antwort auf die Frage, welche Faktoren in besonderer Weise zum Erfolg eines Unternehmens beitragen bzw. welche Faktoren das Risiko eines Mißerfolgs bergen, zeigt, worauf sich ein Unternehmer einstellen muß, was er vermeiden und was er anstreben sollte. So wird vielfach die Innovativität als Erfolgsfaktor mittelständischer Unternehmen herausgestellt. Tatsächlich scheint es aber gar nicht so sehr darauf anzukommen, mit gänzlich neuen Produkten und Leistungen zu glänzen, als vielmehr darauf, die eigenen Produkte kontinuierlich zu verbessern und insbesondere darauf, eine enge Kundennähe zu bewahren (Albach 1989, Daschmann 1994). Als besonderer Erfolgsfaktor gilt zurecht das „Humankapital“, das ein Unternehmer verkörpert. Es ist z.B. kaum ein Zufall, daß Branchenerfahrungen zu den wichtigsten Determinanten

des Gründungserfolgs gehören (Preisendörfer/Voss 1990). Bedeutsam sind aber auch weitere Fähigkeiten, wie z.B. die Fähigkeit hinreichend (Start-) Kapital aufzubringen und die Fähigkeit, strategisch zu denken und zu handeln. Da Alleinunternehmer keine Rentiers, also bloße Kapitalverwerter sind, sind sie sowohl in besonderem Maße veranlaßt (Roper 1996) als auch gezwungen, sich für die Entwicklung und Umsetzung ihrer Geschäftspolitik besonders zu engagieren.

Als Anforderungen an erfolgreiche Unternehmer werden aber nicht nur deren Fähigkeiten, sondern auch eine Reihe von Persönlichkeitseigenschaften genannt, u.a. eine hohe Leistungsmotivation, Risikofreude und Selbstbewußtsein (Furnham 1992). Diese und andere Persönlichkeitseigenschaften sind deswegen hilfreich, weil sie dazu beitragen, die Anforderungen, die mit der Unternehmertätigkeit verbunden sind, leichter zu bewältigen. Risikofreude beispielsweise ist notwendig, um sich von wirtschaftlicher Unsicherheit nicht allzu sehr beeindrucken zu lassen, Selbstbewußtsein ist erforderlich, um gegenüber Kunden überzeugend auftreten zu können und eine hohe Leistungsmotivation ist unabdingbar, um die vielfältigen und umfangreichen Aufgaben eines Unternehmers erfüllen zu können.

Zusammengefaßt: Unternehmer müssen sich nicht unbedingt durch besondere Kreativität hervortun, sie stehen aber unter einem ständigen Druck, sich neuen Entwicklungen anzupassen. Als Alleinunternehmer läßt sich diese Aufgabe nur schwer delegieren, entsprechend gefragt sind unmittelbar auf die Leistungserstellung gerichtete fachliche Fähigkeiten. Nicht weniger wichtig sind allerdings auch soziale Fähigkeiten, die es dem Alleinunternehmer gestatten, ein gutes Verhältnis zu den Stakeholdern seines Unternehmens (insbesondere den Kunden und Banken) aufzubauen. Je weniger Fähigkeiten der Alleinunternehmer mitbringt, desto größer werden naturgemäß die (finanziellen, sozialen und psychischen) Belastungen, die er zu tragen hat. Aus diesem Grund ist zu erwarten, daß sich (erfolgreiche) Alleinunternehmer intensiv um die Aneignung der entsprechenden Fähigkeiten bemühen – woraus allerdings zusätzliche (zeitliche) Anforderungen entstehen. Schließlich ergeben sich aus der Unternehmerrolle eine Reihe von Anforderungen an die „Persönlichkeitsausstattung“, worauf an dieser Stelle nur beispielhaft hingewiesen werden konnte.

Unternehmertypen

Zwar lassen sich – wie oben ausgeführt – etliche Anforderungen anführen, die ein Unternehmer erfüllen muß, um einigermaßen erfolgreich zu sein. Welche konkreten Belastungen sich hieraus ergeben, läßt sich daraus allerdings nicht ohne weiteres ableiten. Zu unterschiedlich sind die Anforderungskonstellationen, die die Unternehmenswirklichkeit prägen und zu unterschiedlich sind auch die Voraussetzungen, die die Unternehmer mitbringen. Belastung ist das Ergebnis von objektiver Beanspruchung und subjektiven Bewältigungshandlungen. Entsprechend wichtig wäre es für die konkrete Voraussage von Belastungswirkungen, die jeweiligen Eigenschaften der Unternehmer zu kennen. Diesbezüglich ist die Forschung allerdings nicht sehr weit vorangeschritten. Im wesentlichen beschränkt sich die Differenzierung von Unternehmern auf verschiedene „Typen“, die sich durch besondere Stärken und Schwächen auszeichnen (Fallgatter 2000). Nach wie vor gilt vielen der dynamische Unternehmer im Sinne Schumpeters als Prototyp des Unternehmertums, auch wenn er in der Realität doch eher eine seltene Erscheinung ist. Größere quantitative Bedeutung hat ein Unternehmertyp, der mit der Eroberung neuer Wirtschaftsräume weniger im Sinn hat und sich statt dessen primär auf die Weiterentwicklung ihrer Produkte und Leistungen konzentriert, also gewissermaßen „gutes Handwerk“ liefert („Craft“-Unternehmer). Kontrastierend hierzu versteht sich der „opportunitätsorientierte“ Unternehmer eher als jemand, der zielstrebig den wirtschaftlichen Erfolg ins Auge faßt und seine Leistungs politik nicht so sehr von einem professionellen Selbstverständnis als vielmehr von sich bietenden Gelegenheiten bestimmen läßt. Eine etwas andere Typisierung setzt an der Innen-Außen-Orientierung an. Danach gibt es Unternehmer, die eher gute Administratoren sind und andere, die eher „Marktpioniere“ sind. Die ideale Kombination verkörpert der „Allrounder“ (Bamberger/Pleitner 1989). Neben den genannten lassen sich eine ganze Reihe weiterer Dimensionen benennen, um das Unternehmerverhalten zu charakterisieren (handelt er proaktiv oder reaktiv, ist er offen gegenüber Veränderungen oder beharrt er rigide auf vorgeblich bewährten Lösungen, welche Werthaltungen und welches Selbstverständnis prägt sein Verhalten usw.). Für unsere Thematik von Bedeutung ist hierbei, daß jeder Unternehmertypus bestimmte Eigenschaften vereinigt, die dazu beitragen, daß bestimmte Anforderungen gemeistert werden oder aber zu besonderen Belastungen führen. Wer sich z.B. primär als Pionier versteht, steht in der Gefahr, die organisatorischen Aspekte des

Unternehmertums zu vernachlässigen und von den daraus resultierenden Folgeproblemen in besonderem Maße beansprucht zu werden.

Letztlich stecken in den Typisierungen unausgesprochen immer irgendwelche Anforderungen, die man an den „idealen“ Unternehmer stellt. Wenn man den marktorientierten und den nach innen gewendeten Unternehmer unterscheidet, dann weist man damit implizit darauf hin, daß beide Aspekte gleichermaßen wichtig sind; wenn man den rational kalkulierenden und vorsichtigen vom risikofreudigen Unternehmer unterscheidet, dann sagt man damit auch, daß ein guter Unternehmer eigentlich beide Eigenschaften miteinander vereinigen sollte usw. Andererseits macht die Diskussion über Unternehmertypen auch deutlich, daß in bestimmten Situationen (z.B. bei bestimmten Marktverhältnissen, in unterschiedlichen Wachstumsphasen) die Anforderungen an das Unternehmerhandeln wechseln und also nicht immer die gleiche Relevanz haben.

Zusammenfassung

Die zuletzt angeführte Überlegung ist dazu angetan, die Allgemeingültigkeit von Aussagen zu bezweifeln, die sich auf „die“ Belastungen richten, die der Unternehmer (und damit auch der Alleinunternehmer) zu tragen hat. Tatsächlich wechseln sowohl die Anforderungen als auch die Belastungen in Abhängigkeit von einer Reihe von Faktoren, die entweder in der Situation oder in der Person des Unternehmers begründet liegen. Dessen ungeachtet können aber wohl doch einige Grundanforderungen identifiziert werden, denen eine Person gerecht werden muß, die die Rolle des Unternehmers ausfüllen will. In Abbildung 1 findet sich ein Überblick, der keine Vollständigkeit beansprucht, sondern im wesentlichen die angeführten Überlegungen zusammenfaßt. Ausgangspunkt sind die Aufgaben, die ein (Allein-) Unternehmer zu erfüllen hat. Diese lassen sich als Funktionen bestimmen, die der Unternehmer als gesellschaftlicher Akteur bzw. als Figur des Wirtschaftslebens auszufüllen hat und in den Rollen festmachen, die er bei der Funktionserfüllung einnimmt. Hieraus leiten sich bestimmte Anforderungen ab und diese können (!) – in Abhängigkeit von besonderen situativen Zwängen und persönlichen Voraussetzungen – zu Beanspruchungen oder gar Belastungen führen.

Aufgaben: Funktionen und Rollen	Anforderungen: Inhalte/Ausmaß	Belastungen/ Beanspruchung
Erschließung von Marktinnovationen	Findigkeit	Frustrationen
	Selbstbestimmung	Verhaltensunsicherheit
Gestaltung der Markttransaktionen	Auftragssicherung	Einkommensunsicherheit
	Pflege der Geschäftsbeziehungen	Abhängigkeiten
Selbstorganisation	Aufgabenumfang	Körperliche Belastung
	Aufgabenvielfalt (Qualifizierung)	Lange Arbeitszeiten
Vermehrung von Eigen- und Fremdkapital	Rücklagenbildung	Ressourcenknappheit
	Interessenverfolgung	Konkurrenzdruck

Abb. 1: Aufgaben, Anforderungen, Beanspruchungen und Belastungen von Alleinunternehmern

In den folgenden Abschnitten werden die empirischen Befunde über Arbeitsbelastungen von Alleinunternehmern dargestellt, die sich aus den Daten des European Survey on Working Conditions erkennen lassen. Die in diesem Survey erfaßten Belastungsarten decken nur zum Teil die Belastungen ab, die wir im vorliegenden Abschnitt aufgeführt haben. Dies liegt zum großen Teil daran, daß sich der Europäische Survey sehr stark am „Normalarbeitnehmer“ ausrichtet und viele Aspekte umfaßt, die primär im verarbeitenden Gewerbe eine Rolle spielen. Dessen ungeachtet lassen sich hieraus wertvolle Informationen über die Arbeitsbedingungen des Alleinunternehmers – auch und gerade in der Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsverhältnissen gewinnen.

3 Empirische Befunde zu den Arbeitsbedingungen

Bevor auf die Besonderheiten der Arbeitsbedingungen der Selbständigen eingegangen wird, seien einige soziodemographische Merkmale betrachtet, die die Selbständigen auszeichnen (Abschnitt 3.1). Als Grundlage der Beschreibung der Arbeitsbedingungen (Abschnitt 3.2) dient jeweils die in Abbildung 1 angeführte Einteilung der Beschäftigungsverhältnisse. In Abschnitt 3.3 werden die wichtigsten Arbeitsbedingungen nochmals anhand einer kontrastierenden Betrachtung ausgewählter Beschäftigungsgruppen herausgestellt.

3.1 Alleinunternehmer

Im European Survey on Working Conditions wurden 2.562 „Alleinunternehmer“ erfaßt. Das sind 12,8 % der Stichprobe. Zwischen den einzelnen Ländern bestehen große Unterschiede. Am häufigsten findet sich die Gruppe der Alleinunternehmer bei den Griechen. Etwa 48% der befragten Griechen sind als Selbständige ohne eigene Mitarbeiter tätig. Relativ hohe Werte findet man auch in den anderen Mittelmeerländern (Spanien: 18,6%, Italien 20,6%, Portugal: 16,4%), sehr geringe Werte dagegen in Dänemark (3,5%) und in den Niederlanden (3,6%). In der deutschen Stichprobe finden sich 6,1% Alleinunternehmer. Dieser Prozentsatz ist geringfügig höher als in der Grundgesamtheit. Die gleiche Größenordnung hat der Anteil der Alleinunternehmer in Frankreich (5,5%), während er in Großbritannien etwas höher liegt (10,4%). In Abbildung 3 findet sich eine Übersicht über die Verteilung der in der Stichprobe erfaßten Beschäftigungsverhältnisse in den verschiedenen Ländern. Erklären lassen sich die Unterschiede im Gewicht der Alleinunternehmer nicht zuletzt durch die große Bedeutung, die der Landwirtschaft in den Mittelmeerländern zukommt, aber auch durch arbeitsrechtliche Besonderheiten und durch Unterschiede in der Gewerbeordnung. So ist in Deutschland für die Aufnahme eines Gewerbes oft ein Meisterbrief notwendig, eine Einschränkung, die für viele andere EU-Staaten nicht gilt.

Beschäftigungsverhältnis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Normal, Vollzeit, MA	48,9	53,2	51,9	29,9	39,0	52,0	46,1	48,5	57,9	39,5	54,5	41,2	50,4	49,1	56,4
Normal, Vollzeit, VG	11,5	16,1	13,0	4,8	8,9	10,5	13,9	10,2	14,6	11,3	7,0	16,7	14,8	12,8	8,1
Normal, Teilzeit	15,1	16,3	14,2	1,5	4,9	11,4	10,6	5,8	14,0	29,9	4,1	17,3	16,1	18,7	7,0
Befristet, Vollzeit, MA	3,2	4,2	5,5	3,5	13,1	6,0	2,4	2,6	2,4	4,8	9,6	4,8	3,3	5,2	9,8
Befristet, Vollzeit, VG	0,1	0,7	0,3	0,2	1,1	0,2	1,0	0,3	0,3	0,6	0,8	1,6	0,4	0,6	0,7
Befrist. Teilzeit	2,3	1,4	2,2	0,3	5,4	9,3	1,6	1,3	0,9	5,3	1,7	2,1	1,6	3,6	3,4
Leiharbeit Vollzeit	1,7	0,8	0,4	1,9	1,1	13,1	1,9	2,6	0,0	1,5	0,6	1,1	0,9	0,3	0,3
Leiharbeit Teilzeit	0,4	0,2	0,1	0,0	0,5	5,5	2,5	1,1	0,0	1,1	0,1	0,9	0,1	0,1	0,1
Alleinunternehmer	12,7	3,5	6,1	47,6	18,6	5,5	13,2	20,6	6,4	3,6	16,4	10,4	6,9	6,2	10,9
Unternehmer	4,2	3,7	6,3	10,4	7,5	5,7	6,8	7,1	3,4	2,6	5,3	3,9	5,4	3,4	3,3
Fallzahl	1420	1296	1452	1166	1416	1433	1336	1517	328	1446	1431	1410	1383	1480	1352

Abb. 3: Beschäftigungsgruppen in unterschiedlichen europäischen Ländern; Angaben in Prozent; MA=Mitarbeiter, VG=Vorgesetzter
(Quelle: European Survey on Working Conditions 2000, eigene Auswertung)

1=Belgien, 2=Dänemark, 3=Deutschland, 4=Griechenland, 5=Spanien, 6=Frankreich, 7= Irland, 8=Italien, 9=Luxemburg, 10=Niederlande, 11=Portugal,
12=Großbritannien, 13=Österreich, 14=Schweden, 15=Finnland

Etwas unterdurchschnittlich sind Frauen als Alleinunternehmer tätig (Gesamtstichprobe: 44,7%, Alleinunternehmerinnen: 37,4%). Eine gravierende Unterrepräsentierung der Frauen findet man vor allem in der Gruppe der Unternehmer, die selbst Mitarbeiter beschäftigen (Frauenquote: 25,2%) und hier insbesondere in der Gruppe der Unternehmer in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten (Frauenquote: 16,3%). Bezüglich der Berufsgruppen fallen die hohen Anteile der landwirtschaftlichen Berufe und der Managementberufe auf (vgl. Abbildung 2). Auch in bezug auf das Alter der Unternehmer finden sich Unterschiede. Wie kaum anders zu erwarten war, sind die jüngeren Jahrgänge bei den Alleinunternehmern unterrepräsentiert. Bemerkenswert ist der hohe Anteil der Alleinunternehmer, die bereits länger als zehn Jahre in ihren Betrieben tätig sind. Was schließlich das Einkommen angeht, so gibt es kaum größere Abweichungen von den anderen Beschäftigungsgruppen. Verglichen mit den Unternehmern, die selbst Mitarbeiter beschäftigen, sind die Einkommen allerdings deutlich geringer (vgl. zusammenfassend den Anhang).

3.2 Arbeitsbedingungen im Vergleich

Im European Survey on Working Conditions wird eine große Breite von Variablen zur Beschreibung der Arbeitssituation erfaßt. In Abbildung 4 sind die wichtigsten Variablengruppen aufgeführt.

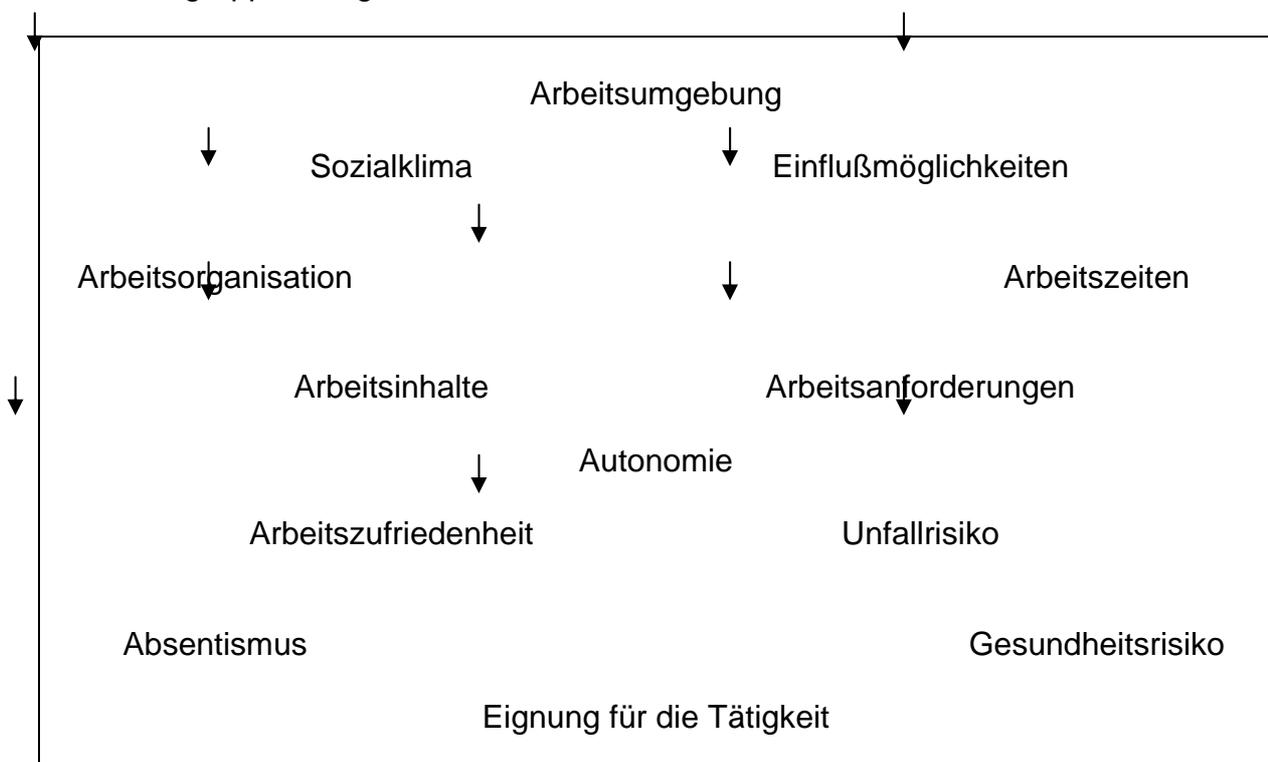


Abb. 4: Arbeitsbedingungen im European Survey on Working Conditions (Auszug)

Im folgenden soll über einige zentrale Ergebnisse berichtet werden. Eine umfangliche Übersicht der empirischen Ergebnisse zu den Einzelfragen findet sich im Anhang.

Arbeitsumgebung

Arbeitsbelastungen aus der Arbeitsumgebung ergeben sich aufgrund großer Hitze oder Kälte, durch Vibrationen, Lärm, Staub, chemische Substanzen und gefährliche Strahlungen am Arbeitsplatz. Bezüglich all dieser Belastungen fallen die Alleinunternehmer nicht sonderlich auf, d.h. sie sind – verglichen mit dem Durchschnitt – weder besonders häufig noch besonders selten beeinträchtigenden und schädigenden Umgebungsbelastungen ausgesetzt.

Sozialklima

Unter dem Stichwort „Sozialklima“ betrachten wir zwei Aspekte: die Hilfeleistungen, die die Beschäftigten durch ihre soziale Arbeitsumwelt (insbesondere ihre Kollegen) erhalten und das Ausmaß, in dem sie Diskriminierungen und sozial schädigendem Verhalten ausgesetzt sind (vgl. zu letzterem Martin/Matiaske 2002). Bedingt durch ihre Position als externe Leistungsanbieter ist der Austausch mit „Kollegen“ für die Alleinunternehmer sehr eingeschränkt. Über die Hälfte der befragten Alleinunternehmer gibt denn auch an, bei Bemühungen um die Veränderung ihrer Arbeit oder ihrer Arbeitsbedingungen ohne fremde Hilfe auskommen zu müssen. Bei den übrigen Beschäftigungsgruppen ist dieser Anteil nur etwa halb so groß.

Diskriminierendes und schädigendes Verhalten erleben die Alleinunternehmer sehr selten. Ganz frei von sozialer Beeinträchtigung fühlen sie sich allerdings nicht: etwa 6% der Befragten berichten davon, Versuchen der sozialen Einschüchterung ausgesetzt zu sein.

Einflußmöglichkeiten

Man nimmt ganz allgemein an, daß die Selbständigkeit große Vorteile im Hinblick auf die Beeinflussung der eigenen Arbeitsbedingungen bietet. Diese Vermutung wird durch die Ergebnisse der Befragung nachdrücklich bestätigt. Während etwa fünf von sechs Alleinunternehmern angeben, autonom über Pausen, Ferien und Arbeitszeit entscheiden zu können, besitzen diesen „Luxus“ nur etwa ein Drittel (Arbeitszeit)

bzw. die Hälfte (Pausen, Ferien) der Normalarbeitnehmer. Ein interessantes Detail ergibt sich bei der Beurteilung der Einflußmöglichkeiten auf den eigenen Arbeitsplatz, das Unternehmen und auf das engere Arbeitsumfeld (das Büro bzw. den Betrieb). Während die Fragen nach den Einflußmöglichkeiten auf den Arbeitsplatz und die Fragen nach den Einflußmöglichkeiten auf das Unternehmen von Arbeitnehmern und Selbständigen in etwa gleich beantwortet werden, geben die Alleinunternehmer (55%) wesentlich häufiger als die Normalarbeitnehmer (36%) an, die Arbeitsbedingungen im Büro bzw. im Betrieb in dem sie arbeiten, *nicht* mit beeinflussen zu können.⁴ Pointiert läßt sich dieses Ergebnis wie folgt interpretieren: Alleinunternehmer besitzen zwar große Freiheiten bei der Auswahl ihrer Arbeitsbedingungen, innerhalb des Arbeitsumfelds, in dem sie ihre Tätigkeiten ausführen, sind sie aber stärker eingeschränkt, als die dort tätigen „Normalarbeitnehmer“.

Arbeitsorganisation

Einigermaßen bemerkenswert ist, daß immerhin jeder fünfte Alleinunternehmer nicht wirklich „allein“, sondern innerhalb einer Gruppe arbeitet. Noch erstaunlicher ist allerdings der diesbezüglich doppelt so hohe Prozentsatz bei den Unternehmern, die selbst Arbeitskräfte beschäftigen. Unternehmer arbeiten also nicht selten in einem sozialen Verbund, ein Ergebnis, das sich mit dem Klischee des einsam entscheidenden Unternehmers nicht recht verträgt. Etwa die Hälfte der Unternehmer mit Mitarbeitern gibt außerdem an, sich mit „Kollegen“ in der Ausführung ihrer Arbeit abzuwechseln – eine Größenordnung, die sich auch bei den Normalarbeitnehmern findet.

Arbeitszeit

Ein sehr eindrückliches Ergebnis liefern die Fragen zur Arbeitszeit. Zusammenfassend läßt sich festhalten: der Preis der durch das Unternehmertum gewonnenen Selbständigkeit besteht in einer enormen Arbeitszeitbelastung. Dies gilt sowohl in bezug auf die Länge, als auch in bezug auf die Lage der Arbeitszeit. Fast

⁴ Die genannten Fragen wurden von etwa 40% der Alleinunternehmer beantwortet. Es ist davon auszugehen, daß nur diejenigen geantwortet haben, die ihre Arbeit unmittelbar in einem arbeitgebenden Betrieb ausführen.

30% der Alleinunternehmer arbeiten mehr als 50 Stunden in der Woche, von den übrigen Unternehmern sind es sogar 36%, während von den in Vollzeit arbeitenden Normalarbeitnehmern ganze 4% über derartig lange Arbeitszeiten berichten. Auch das Ausmaß der Samstags- und Sonntagsarbeit ist beträchtlich. Fast die Hälfte der Alleinunternehmer arbeitet auch sonntags – und samstags sind es gar 80%. Außerdem geben 57% der Alleinunternehmer an, mehr als 10 Stunden pro Tag zu arbeiten. Jeder fünfte Alleinunternehmer arbeitet auch nachts. Dies ist eine Größenordnung, die auch von den Normalarbeitskräften erreicht wird. Einzig bezüglich der Schichtarbeit gibt es Vorteile durch die Unternehmertätigkeit. Während etwa 20% der Normalarbeitnehmer angeben, im Schichtbetrieb zu arbeiten, sind es bei den Alleinunternehmern lediglich 5%.

Die ungünstige Arbeitszeitsituation hat – wie kaum anders zu erwarten – auch Auswirkungen auf das Privatleben. Etwa 31% der Alleinunternehmer geben an, daß sich ihre Arbeitszeit nicht sonderlich gut mit ihren Verpflichtungen gegenüber der Familie und im Hinblick auf sonstige Sozialkontakte verträgt. Die entsprechende Prozentzahl bei den Normalarbeitnehmern beträgt 16%.

Arbeitsanforderungen

Über eine hohe Arbeitsgeschwindigkeit und einen hohen Zeitdruck berichtet etwa die Hälfte der Alleinunternehmer. Diesbezüglich sind sie in einer etwas besseren Position als die Normalarbeitnehmer. Am ungünstigsten schneiden, was Arbeitsgeschwindigkeit und Termindruck angeht, Personen mit Führungsverantwortung – nämlich Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion und Unternehmer mit eigenen Mitarbeitern – ab. Dafür erhalten die beiden letztgenannten Gruppen deutlich die „besten“ Werte beim Ausmaß an Herausforderung und Selbstverwirklichung, die die Arbeit bietet und die sich in Komplexität, Neuartigkeit und in geringer Monotonie niederschlägt. Zwischen den Alleinunternehmern und den Normalarbeitnehmern bestehen hier keine gravierenden Unterschiede. Etwas seltener wird von den Alleinunternehmern die Einhaltung und Überprüfung von Qualitätsstandards gefordert. Auch sind sie etwas seltener störenden Unterbrechungen des Arbeitsflusses ausgesetzt.

Arbeitsinhalte

Keinen Vorteil bringt die Unternehmertätigkeit bei den Belastungen, die aus den Inhalten der Tätigkeit erwachsen. Im Gegenteil: Alleinunternehmer arbeiten häufiger in unangenehmen und schmerzhaften Arbeitspositionen als Normalarbeitnehmer und sie müssen auch häufiger schwere Lasten tragen. Und auch was repetitive Hand- und Armbewegungen angeht, schneiden sie nicht besser ab. Dies ist nicht grundsätzlich anders bei den Unternehmern, die selbst wiederum Mitarbeiter beschäftigen, jedenfalls so lange, wie die Belegschaft noch klein ist. Das Bild ändert sich deutlich erst mit wachsender Zahl an Mitarbeitern.

Ein einigermaßen überraschendes Ergebnis findet sich bezüglich der Komplexität der Arbeitsinhalte. Auch diesbezüglich schneiden Alleinunternehmer nämlich ausgesprochen schlecht ab. Fast die Hälfte der Alleinunternehmer gibt an, daß ihre Aufgaben nicht sonderlich komplex (51%) seien, keine neuartigen lernstimulierenden Inhalte aufweisen (37%) und eher als monoton zu beschreiben sind (46%).⁵ Die Werte der anderen Beschäftigungsgruppen liegen hier wesentlich niedriger.

Autonomie

Die oben behandelte Variable "Einflußmöglichkeiten" bezieht sich auf den Arbeitsrahmen. Mit dem Begriff „Autonomie“ sei dagegen die Selbstbestimmung gekennzeichnet, die sich unmittelbar auf die einzelnen Tätigkeiten richtet. Autonomiebezogene Fragen im European Survey on Working Conditions richten sich u.a. auf die Notwendigkeit, sich mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden abzustimmen. Gefragt wurde außerdem nach Vorgaben durch Maschinenlaufzeiten und Produktionszielen, sowie nach der Freiheit bei der Bestimmung der Arbeitsmethoden, der Reihenfolge der Tätigkeiten und der Arbeitsgeschwindigkeit.

Wie zu erwarten war, kennen Alleinunternehmer praktisch keine Abhängigkeiten von Kollegen und Vorgesetzten. Was Vorgaben durch Produktionsziele oder Maschinenlaufzeiten angeht, unterscheiden sie sich dagegen nicht von anderen Arbeitsanbietern. Naturgemäß stärker ist ihre Abhängigkeit von den Kundenbeziehungen. Eine sehr hohe Autonomie haben die Alleinunternehmer (und die übrigen Unternehmer auch) im Hinblick auf die Reihenfolge der Arbeiten, die

⁵ Die Häufigkeitsangabe ergibt sich aus dem Durchschnitt zu diesen drei Items (siehe auch weiter unten).

Arbeitsmethoden und die Arbeitsgeschwindigkeit. Fast 90% der befragten Alleinunternehmer können diese Aspekte ihrer Arbeit im wesentlichen selbst bestimmen. Bei den Normalarbeitnehmern sind es dagegen jeweils nur etwa 60-65%.

Arbeitszufriedenheit und Absentismus

Alleinunternehmer sind etwas häufiger unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen (19%) als Normalarbeitnehmer (15%). Die geringsten Unzufriedenheitswerte erreichen Vorgesetzte (10%) und Unternehmer, die selbst Mitarbeiter beschäftigen (8%).⁶ Die Zahl der durch die Arbeitsbedingungen verursachten Krankheitstage liegt in den beiden Unternehmergruppen deutlich unter dem Durchschnitt. Etwa 94% bleiben im ganzen Jahr nicht ein einziges Mal dem Arbeitsplatz fern (Normalarbeitnehmer: 89%).

Unfall- und Gesundheitsrisiko

Die Unfallhäufigkeit bewegt sich zwischen 3% (Alleinunternehmer) und 7% (Normalarbeitnehmer). Risiken aus der Arbeitsbelastung für ihre Gesundheit sehen 34% der Alleinunternehmer und 28% der Normalarbeitnehmer. Über konkrete negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit berichten 33% der Alleinunternehmer und 41% der Normalarbeitnehmer.

Eignung

Die Frage: „Wie gut stimmen ihre Fähigkeiten mit den Anforderungen ihrer Tätigkeit überein?“ wurde von 85% der Befragten mit der Antwort „Sie stimmen überein.“ bedacht. Jeweils etwa 7% der Befragten geben an, die Anforderungen seien entweder zu hoch oder zu niedrig. Unterschiede zwischen Normalarbeitnehmern und Selbständigen treten diesbezüglich kaum zu Tage. Bemerkenswerte Anteile an Unterforderung finden sich bei befristet Beschäftigten und vor allem bei Leiharbeitnehmern.

⁶ Besonders häufig bekunden Leiharbeiter und befristet Beschäftigte Unzufriedenheit (23% bzw. 21%).

3.3 Selbständige und Arbeitnehmer

Im folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse nochmals in drei Übersichten dargestellt.⁷ In Abbildung 5 findet sich eine Gegenüberstellung der Alleinunternehmer einerseits und der Normalarbeitnehmer andererseits. Darin wird deutlich, daß den Vorteilen der größeren Autonomie der Alleinunternehmer deutliche Nachteile bei der aufgewendeten Arbeitszeit gegenüberstehen. Die Alleinunternehmer sind auch nicht sonderlich zufrieden. Besonders negativ fällt die geringe Weiterbildungsaktivität der Alleinunternehmer auf (Abbildung 6). Einen scharfen Kontrast hierzu liefert die Situation der Arbeitnehmer mit Vorgesetztenpositionen (Abbildung 7). Diese profitieren deutlich am meisten von den Weiterbildungsanstrengungen der Wirtschaft. Auch die Unzufriedenheit ist bei den angestellten Arbeitnehmern mit Vorgesetztenfunktion deutlich geringer als bei den Alleinunternehmern. Als Vorteil verbuchen Alleinunternehmer einen relativ geringen Arbeitsdruck. Größere Freiheitsgrade besitzen sie allerdings nicht.

Bei der Betrachtung dieser, was die Attraktivität der Selbständigkeit angeht, ernüchternden Ergebnisse, muß daran erinnert werden, daß die Alleinunternehmer durchaus keine homogene Gruppe bilden. Eine Sondergruppe bilden beispielsweise die sogenannten Professionen. Damit sind Berufsgruppen, wie Ärzte und Anwälte gemeint, die durch eine lange – meist akademische – Ausbildung gekennzeichnet sind, deren Zugang streng reglementiert ist und die eine gewisse Monopolstellung in

⁷ Betrachtet sind die folgenden Fragen: die *Umgebungsbedingungen* werden durch die Items zu Lärmbelastung, Hitze, Kälte usw. (vgl. Anhang B) abgebildet, der angegebene Prozentsatz ist das Mittel aus den Prozentsätzen zu den Einzelitems der Umgebungsbedingungen. Das Vorliegen der jeweiligen Arbeitsbedingungen wurde im European Survey durch siebenstufige Ratingskalen erfaßt. Die Fälle, in denen die genannten Arbeitsbedingungen nicht oder nur in geringem Ausmaß vorliegen, wurden zusammengefaßt und den übrigen Fällen (Vorliegen in mindestens 25% der Arbeitszeit) gegenübergestellt. Der angegebene Prozentsatz zu den *Arbeitsbelastungen aus der Tätigkeit* errechnet sich analog aus dem Mittel der Prozentsätze der folgenden drei Items: schwere Lasten Tragen, schmerzhafte/anstrengende Körperhaltungen und repetitive Hand- und Armbewegungen. Die beiden Items zur Beschreibung des *Arbeitsdrucks* wurden ebenfalls durch siebenstufige Ratingskalen erfaßt und ebenso wie die Items zur Arbeitsbelastung recodiert. Die Angabe zu den langen *Arbeitszeiten* bezieht sich auf eine Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden/Woche. Mit der „ungünstigen Arbeitszeitlage“ sind die Fälle gemeint, in denen die Personen an mehr als 10 Tagen im Monat abends zwischen 18 und 22 Uhr mehr als zwei Stunden arbeiten. Zur Abschätzung der *Autonomie* wurden die Fragen nach den gegebenen Möglichkeiten verwendet, die Reihenfolge, die Arbeitsgeschwindigkeit und die Arbeitsmethode selbst zu bestimmen (wiedergegeben ist das Mittel aus den Ja-Antworten zu den drei Ja/Nein-Fragen). Die *Einflußvariable* wurde durch die Frage nach den Möglichkeiten abgebildet, bei den Veränderungen des eigenen Arbeitsplatzes maßgeblich mitzubestimmen. Die Unzufriedenheit wurde durch eine vierstufige Ratingskala erfaßt, die Abbildungen nennen den Anteil an Personen, die sich als unzufrieden oder als eher unzufrieden bezeichnen. Die Prozentangabe bezüglich der Weiterbildung nennt den Anteil der Personen, die im Jahr, das der Befragung vorausging, an keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

bezug auf die ausgeübten Tätigkeiten verteidigen (zu einer näheren Kennzeichnung vgl. u.a. Bartscher 1995). Das Profil der Arbeitsbedingungen der selbständigen Professionellen spiegelt deren „privilegierte“ Situation wider. Allenfalls bezüglich des Termindrucks haben die Professionellen einige Nachteile, fast alle anderen wesentlichen Arbeitsbedingungen gestalten sich wesentlich positiver als bei den übrigen Alleinunternehmern (Abbildung 8). Entsprechend größer ist auch ihre Zufriedenheit.

Arbeitsbedingungen Alleinunternehmer, Referenzpunkt Normalarbeitsverhältnis

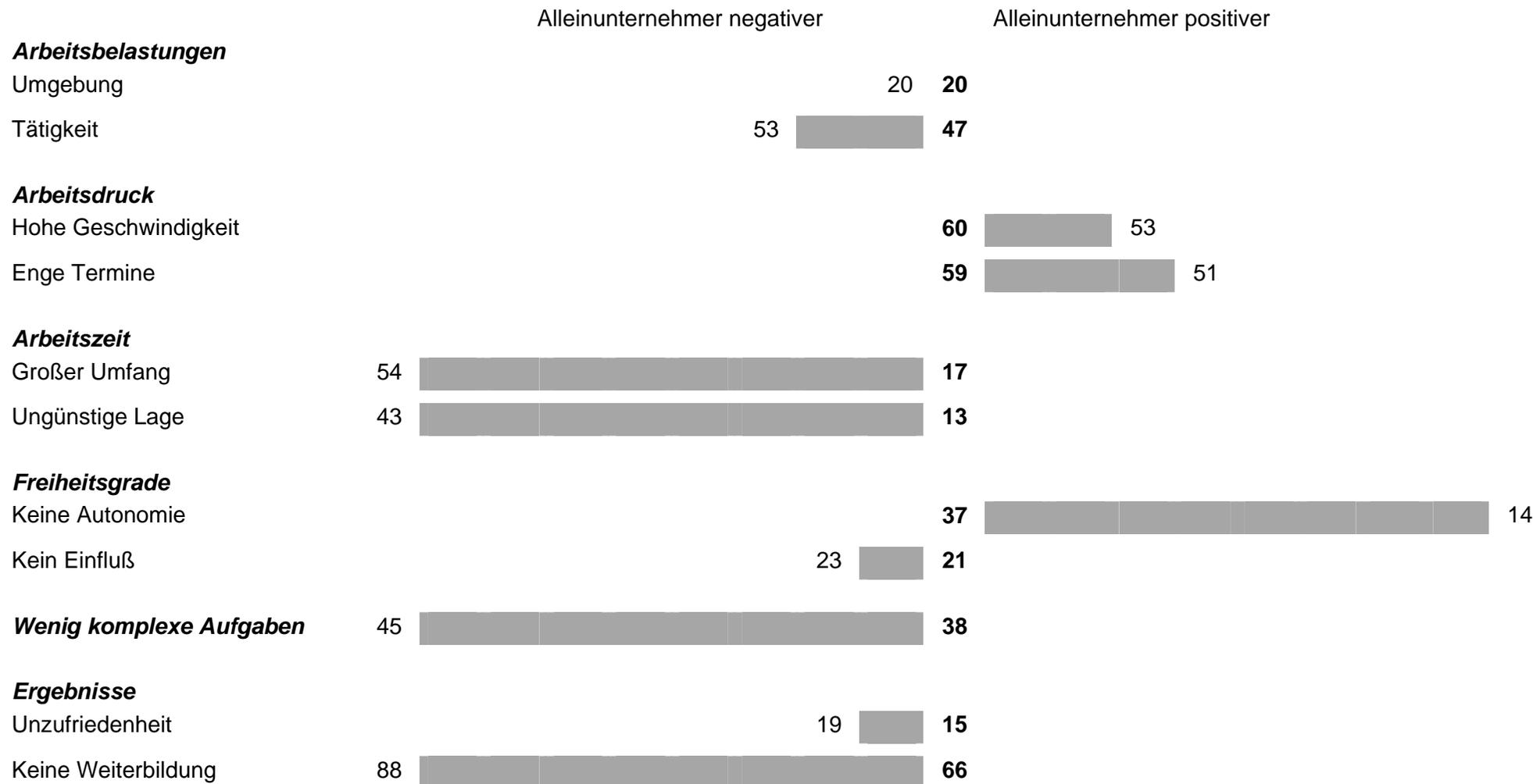


Abb. 5: Arbeitsbedingungen der Alleinunternehmer (n=2.562) gemessen am Referenzpunkt der Normalarbeitnehmer (n=9.516): Prozentzahlen in der mittleren Spalte. Angegeben sind die Anteile der Personen, die unter „negativen“ Arbeitsbedingungen arbeiten.

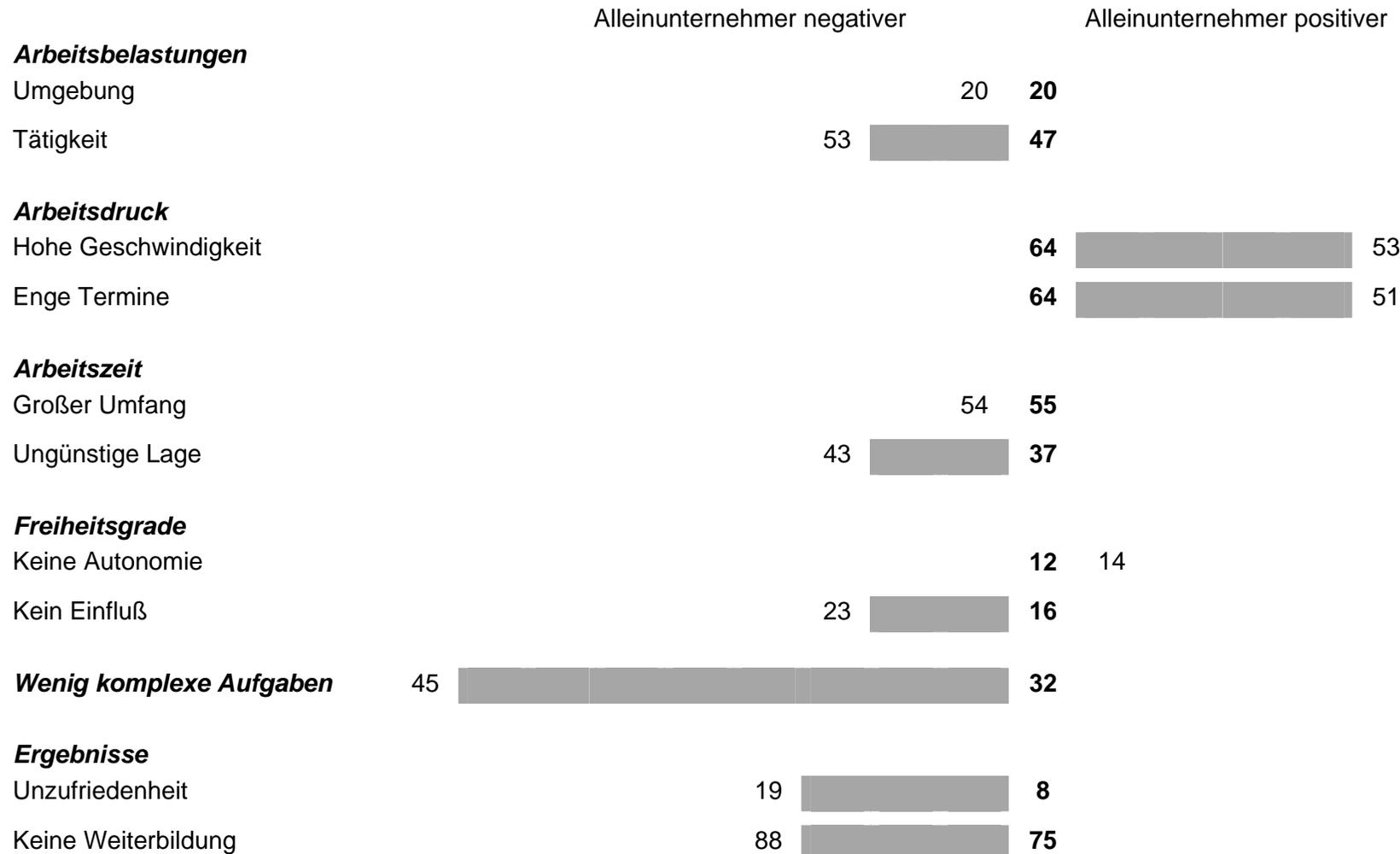
Arbeitsbedingungen Alleinunternehmer, Referenzpunkt Unternehmer mit Mitarbeitern

Abb. 6: Arbeitsbedingungen der Alleinunternehmer (n=2.562) gemessen am Referenzpunkt der Unternehmer mit Mitarbeitern (n=1.033)

Arbeitsbedingungen Alleinunternehmer, Referenzpunkt Arbeitnehmer (Vorgesetzte)

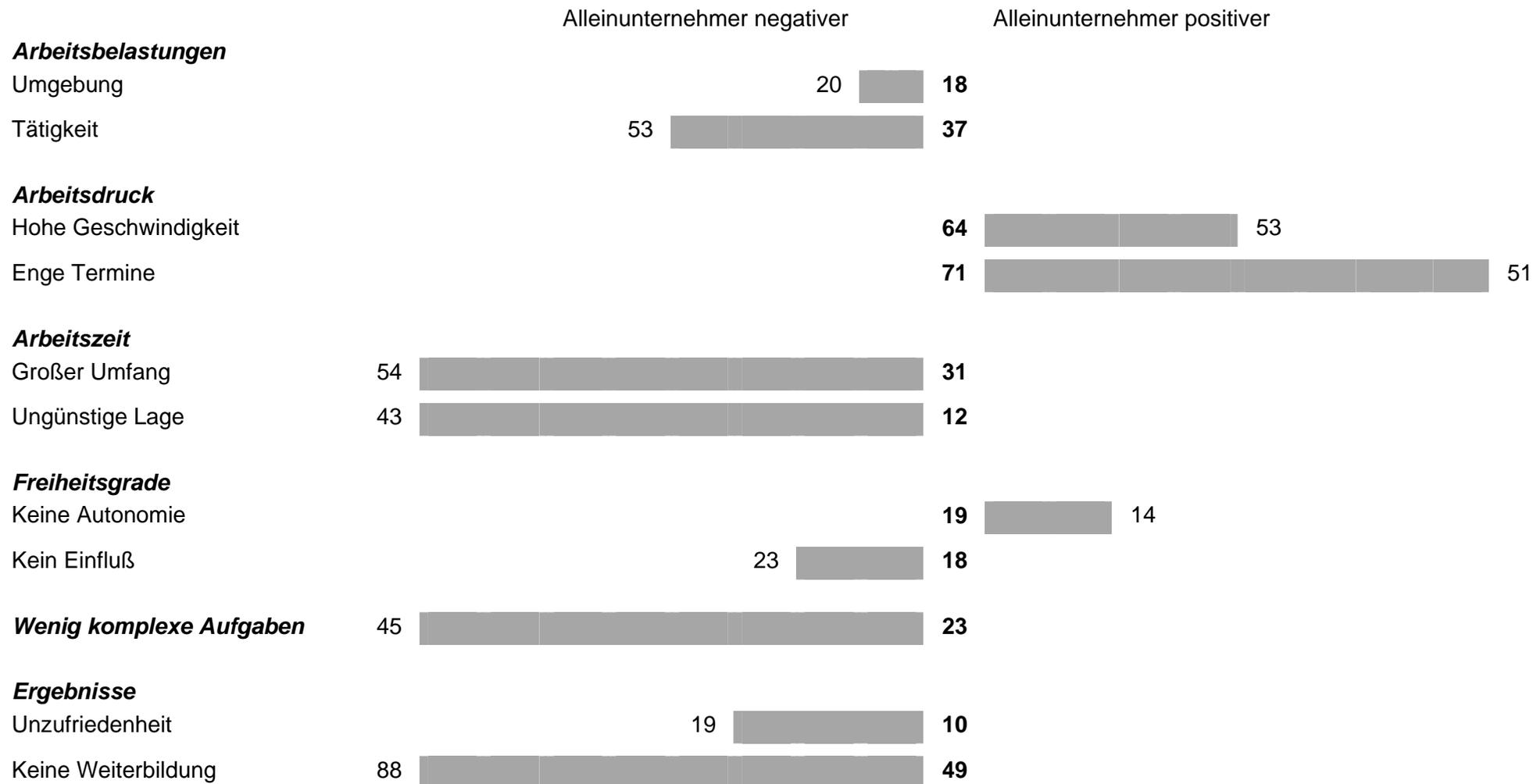


Abb. 7: Arbeitsbedingungen der Alleinunternehmer (n=2.562) gemessen am Referenzpunkt der Normalarbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion (n=2.285)

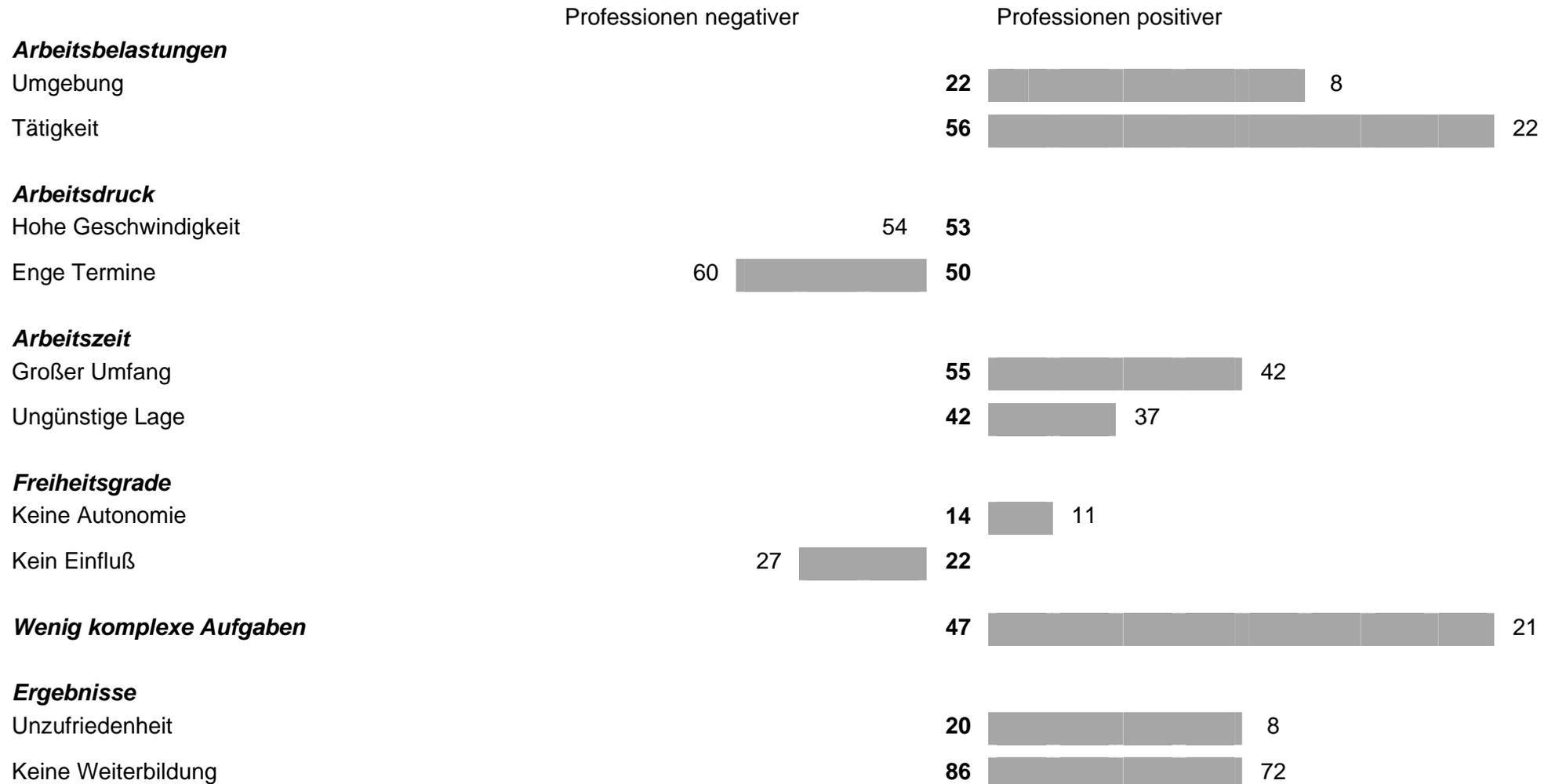
Arbeitsbedingungen Alleinunternehmer, Professionen, Referenzpunkt übrige Alleinunternehmer

Abb. 8: Arbeitsbedingungen der Alleinunternehmer, die einer Profession angehören (n=259) gemessen am Referenzpunkt der übrigen Alleinunternehmer (n=2303).

4 Verhaltenswirkungen der Arbeitsbedingungen

Im folgenden wird auf zwei mögliche Verhaltenswirkungen eingegangen, die von den jeweils gegebenen Arbeitsbedingungen ausgehen können. Zunächst wird im Abschnitt 4.1 eine spezifische Arbeitseinstellung, nämlich die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen betrachtet. Im Abschnitt 4.2 geht es anschließend um die Bemühungen der Alleinunternehmer, das eigene Humankapital durch Weiterbildung zu sichern und fortzuentwickeln.

4.1 Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit

Die in den Abbildungen 5 bis 8 aufgeführten Variablen sind – dies zeigen zahlreiche Studien – allesamt wichtige Determinanten der Arbeitszufriedenheit (zu Übersichten Spector 1997, Brief 1998). Auch die Daten des European Survey bestätigen deren Bedeutsamkeit. Um ihr relatives Gewicht zu ermitteln wurden verschiedene Regressionsanalysen durchgeführt. In Abbildung 9 sind die Ergebnisse eines ausgewählten Modells wiedergegeben (einen Überblick über die Arbeitszufriedenheit in unterschiedlichen Arbeitssituationen bietet Anhang C). Als unabhängige Variablen dienen die in den vorangegangenen Abbildungen aufgeführten Arbeitsbedingungen. Um eine gewisse Übersichtlichkeit zu wahren, wurden die paarweise genannten Variablen jeweils zusammengefaßt. So wurden beispielsweise aus den Antworten zur Arbeitsgeschwindigkeit und zum Termindruck ein Index „Arbeitsdruck“ gebildet.⁸ Wie die empirische Analyse zeigt, gehen die stärksten Einflüsse auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen von der Komplexität der Arbeitsaufgabe, vom Grad der Selbstbestimmung und vom Vorhandensein von Arbeitsbelastungen aus. Statistische Effekte haben auch der Arbeitsdruck und die Arbeitszeit, sie fallen allerdings weniger ins Gewicht.⁹

⁸ Es werden i.w. dieselben Variablen betrachtet, die auch in den Abbildungen 5-8 Verwendung fanden. Allerdings erfolgt z.T. eine etwas andere Indexberechnung: die beiden Teilvariablen wurden dichotomisiert und dann zu der neuen Variablen zusammengefaßt (z.B. die Umgebungsbelastung und die inhaltliche Belastung durch die Schwere der Arbeit usw. zur Arbeitsbelastung). Der Arbeitsinhalt wurde durch die drei in der Ergebnisabbildung genannten Items abgebildet.

⁹ Die Auswertung wurde der Übersichtlichkeit wegen bewußt auf die genannten Variablen beschränkt. Alternative Modellrechnungen (auch mit unterschiedlichen Regressionsmethoden), die die übrigen Variablen des European Survey berücksichtigen, erbringen i.w. eine Bestätigung dieser Resultate.

Unabhängige Variable	Beta-Werte	p<
Freiheitsgrade (Autonomie und Einfluß)	+ 0,18	0,0001
Arbeitsbelastung (Umgebung und Inhalt)	- 0,14	0,0001
Arbeitsdruck (Geschwindigkeit und Termine)	- 0,08	0,0001
Arbeitszeit (Lage und Dauer)	- 0,05	0,0001
Arbeitsinhalt (Komplexität, Neuartigkeit, Abwechslung)	+ 0,10	0,0001
Gesamtmodell n=19.444, R=0,31, R ² =0,10, p<0,0000		

Abb. 9: Determinanten der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Zusammen mit den oben berichteten Ergebnissen über die Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen der Alleinunternehmer und der übrigen Beschäftigungsgruppen entsteht ein stimmiges Bild. Wie angeführt, ist die Komplexität der Tätigkeiten der Alleinunternehmer bei vielen Alleinunternehmern durchaus beschränkt. Wenig komplexe Tätigkeiten fördern aber weder die Motivation noch die Zufriedenheit (Hackman/Oldham 1980). Die höhere Unzufriedenheit der Alleinunternehmer¹⁰ resultiert daneben auch aus ihrer hohen Arbeitsbelastung. Diesbezüglich sind sie – jedenfalls verglichen mit den Arbeitnehmern mit Vorgesetztenfunktionen – erheblich im Nachteil. Auch bezüglich der Selbstbestimmung sind sie – gegenüber Führungspersonen – nicht im Vorteil. Anders ist dies im Vergleich mit den Normalarbeitnehmern. Damit werden allerdings die negativen Effekte, die von der Arbeitsbelastung und von den wenig anspruchsvollen Arbeitsinhalten auf die Arbeitszufriedenheit ausgehen, nicht ausgeglichen. Die Nachteile aus der hohen Zeitbelastung sind insoweit nicht von großer Bedeutung, weil die Arbeitszeit ganz generell nur einen recht geringen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit besitzt. Ähnliches gilt für die Vorteile, die aus dem geringeren Arbeitsdruck der Alleinunternehmer entstehen. Pointiert formuliert: die

¹⁰ Etwa 85% aller Befragten sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden. Bei den Alleinunternehmern sind es lediglich 81%, bei den Mitarbeitern mit Vorgesetztenfunktionen dagegen 92%. Das Wohlfahrtssurvey ermittelt einen, dem European Survey vergleichbaren, Durchschnittswert für die westdeutschen Arbeitnehmer für die verschiedenen Erhebungszeiträume zwischen 1980 bis 1998, vgl. Schöb 2001.

besonderen Vorteile, die dem Alleinunternehmer aus seiner hohen Autonomie erwachsen reichen nicht aus, ihm auch eine besonders ausgeprägte Arbeitszufriedenheit zu bescheren.

4.2 Arbeitsbedingungen und Weiterbildung

Wissen gilt zu Recht als wichtiger Produktionsfaktor. Seine Bedeutung wächst in Zeiten raschen wirtschaftlichen Wandels. Entsprechendes Interesse verdient die Frage, in welchem Umfang sich die Anbieter ihrer Arbeitskraft um die Weiterentwicklung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten bemühen bzw. bemühen können. Um diese Frage geht es im vorliegenden Abschnitt. Wir wollen untersuchen, welche Arbeitsbelastungen in der Lage sind, die individuellen Weiterbildungsbemühungen zu begrenzen. Hierzu betrachten wir ein allgemeines Modell, das alle wichtigen Arbeitsbedingungen in die Analyse einbezieht (Abschnitt 4.2). Die empirischen Ergebnisse dienen als Grundlage für eine differenzierende Analyse der Arbeitssituation der Alleinunternehmer. Es soll geklärt werden, ob die Besonderheiten ihrer Arbeitssituation für die relativ geringe Weiterbildungsbeteiligung der Alleinunternehmer verantwortlich gemacht werden können. Wie bei der Analyse der Arbeitszufriedenheit erfolgt hierzu eine Gegenüberstellung der verschiedenen Beschäftigungsgruppen. Zunächst wird jedoch noch kurz auf das Ausmaß der Weiterbildung in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen eingegangen (Abschnitt 4.1).

4.2.1 Weiterbildungsumfang

Wie bereits weiter oben ausgeführt, ist der Weiterbildungsumfang bei den Alleinunternehmern auffallend gering: nur jeder sechste Alleinunternehmer nimmt pro Jahr überhaupt an irgendwelchen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Damit verglichen ist das Weiterbildungsengagement der Arbeitnehmer doppelt so hoch: jeder dritte Arbeitnehmer in einem Normalarbeitsverhältnis – so die Ergebnisse der Analyse – partizipiert an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 9). Neben Österreich (32,3%) und Finnland (38,3%) gehört Deutschland zur „Spitzengruppe“ der Länder mit einem relativ hohen Weiterbildungsniveau der Alleinunternehmer (32,1%). Relativ gesehen gute Werte erreichen außerdem Schweden (25,0%), Niederlande (23,1%), Luxemburg (23,8%) und Großbritannien (21,8%). Sehr geringe Weiterbildungsquoten findet man in Portugal (2,2%), Spanien (8,4%), Griechenland (8,2%) und Italien (7,1%). Da der Anteil der Alleinunternehmer an der Zahl der

Erwerbstätigen in den Mittelmeerländern sehr hoch (Abbildung 3) ist, ist es nicht zuletzt das geringe Weiterbildungsengagement der Alleinunternehmer, das in diesen Ländern das Niveau an beruflicher Weiterbildung nach unten drückt.

In Abbildung 9 sind die Weiterbildungsquoten verschiedener Berufsgruppen angegeben. Sie bestätigen die Erkenntnis, daß sich vor allem diejenigen weiter bilden, die bereits eine hohe Bildung besitzen (Martin 1995, zum Weiterbildungsverhalten der deutschen Erwerbsbevölkerung vgl. u.a. Kuwan 1999, zu weiteren europäischen Zahlen vgl. Gallie 1996).

Berufsgruppen	Weiterbildungs- quote	Fallzahl
Managementberufe	34,8%	1688
Professionen	50,9%	2431
Technische Berufe	45,3%	3051
Büroberufe	35,4%	3153
Dienstleistungsberufe	35,4%	3500
Landwirtschaftliche Berufe	14,2%	698
Handwerkliche und gewerbliche Berufe	22,5%	3196
Maschinenbediener	24,8%	1623
Einfache Berufe	16,8%	2064
Militär	47,7%	111
Summe	100%	21515

Abb. 10: Weiterbildung in unterschiedlichen Berufsgruppen

<i>Weiterbildungsumfang</i>	<i>Alle</i>	<i>Normal, Vollzeit, MA</i>	<i>Normal, Vollzeit, VG</i>	<i>Normal, Teilzeit</i>	<i>Befrist. Vollzeit, MA</i>	<i>Befrist. Vollzeit, VG</i>	<i>Befrist. Teilzeit</i>	<i>Leih- arbeit Vollzeit</i>	<i>Leih- arbeit Teilzeit</i>	<i>Allein- unter- nehmer</i>	<i>Unter- nehmer</i>
Anteil der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (Europa)	32,1 (19825)	33,6 (9430)	51,1 (2262)	31,6 (2467)	31,2 (1113)	46,7 (122)	24,7 (514)	18,0 (233)	19,6 (107)	15,5 (2547)	25,2 (1030)
Zahl der Weiterbildungstage, nur Weiterbildungsaktive (Europa)	10,1 (6272)	9,4 (3139)	10,8 (1147)	7,9 (772)	14,8 (327)	11,6 (57)	9,2 (125)	12,4 (42)	7,3 (20)	12,5 (386)	12,2 (257)
Zahl der Weiterbildungstage, insgesamt (Europa)	3,2 (19740)	3,1 (9397)	5,5 (2252)	2,5 (2459)	4,4 (1093)	5,4 (122)	2,3 (512)	2,2 (233)	1,4 (106)	1,9 (2539)	3,0 (1027)
Anteil der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (Deutschland)	29,7 (1449)	27,7 (752)	44,1 (188)	23,3 (206)	35,0 (80)	- (4)	15,6 (32)	- (6)	- (2)	31,8 (88)	28,6 (91)
Zahl der Weiterbildungstage, nur Weiterbildungsaktive (Deutschland)	8,3 (426)	7,0 (206)	10,5 (83)	5,4 (48)	10,3 (25)	- (4)	- (5)	- (1)	- (0)	8,0 (28)	14,2 (26)
Zahl der Weiterbildungstage, insgesamt (Deutschland)	2,5 (1444)	1,9 (750)	4,6 (188)	1,3 (206)	3,3 (77)	- (4)	1,8 (32)	- (6)	- (2)	2,5 (88)	4,1 (91)

Abb. 11: Umfang der Weiterbildung bei unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

4.2.2 Empirische Weiterbildungsdeterminanten

Die Bedingungen unter denen Menschen ihre Arbeit ausüben, schaffen gleichermaßen Notwendigkeiten als auch Voraussetzungen für die individuelle Weiterbildungsbeteiligung. Wer komplexe und sich ständig verändernde Tätigkeiten verrichtet, muß sich zwangsläufig darum bemühen, neues Wissen zu gewinnen, wer im Wechselschichtbetrieb arbeitet, dem fällt es schwer, seine Freizeit mit den Kursterminen von Weiterbildungsveranstaltungen in Einklang zu bringen usw. Im folgenden geht es darum, die tatsächliche empirische Bedeutsamkeit der Arbeitsbedingungen für das Weiterbildungsverhalten von Arbeitnehmern und Selbständigen zu ermitteln. Analog wie bei der Analyse der Arbeitszufriedenheit werden zunächst die allgemeinen Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und dem Weiterbildungsverhalten mit Hilfe eines empirischen Modells untersucht. Das Ziel dieser Modellbetrachtung ist die Ermittlung des relativen Gewichts, das den verschiedenen Arbeitsbedingungen für das Weiterbildungsverhalten zukommt. Darauf aufbauend wird geprüft, in welcher Weise die spezifischen Arbeitsbedingungen der Alleinunternehmer für deren geringes Weiterbildungsverhalten verantwortlich sind.

Wie man aus der Abbildung 12 ersehen kann, sind es vor allem Frauen, die sich beruflich weiterqualifizieren. Dies läßt sich z.T. dadurch erklären, daß Frauen in den Berufsgruppen beschäftigt sind, die sich durch ein höheres Weiterbildungsengagement auszeichnen. Jedenfalls sinkt der Logit-Wert von $b = -0,16$ auf $b = -0,08$, wenn die verschiedenen Berufsgruppen (Abbildung 10) als „Dummy-Variablen“ in der Regressionsrechnung Berücksichtigung finden.¹¹ Auch der Einfluß des Lohnes sinkt etwas durch die Einbeziehung der Berufsgruppen. Dessen ungeachtet läßt sich festhalten, daß Personen, die mehr verdienen, sich häufiger weiterbilden als Personen mit einem geringeren Lohnniveau.

¹¹ Signifikante (aber nicht besonders starke) Effekte auf die Weiterbildung ergeben sich aus der Zugehörigkeit zu landwirtschaftlichen, gewerblichen und einfachen Berufen. Das häufig berichtete Ergebnis, wonach Frauen sich seltener beruflich weiterbilden, verliert in einer multivariaten Betrachtung seine Richtigkeit, weil hier die Einflußgrößen, die für eine ungleiche Randverteilung verantwortlich sein mögen, konstant gehalten werden (vgl. Weber 1985, S. 189, Kuwan 1999, S. 44). Dasselbe gilt für die Variable „Alter“, die in multivariater Betrachtung ihre Bedeutung als Einflußvariable verliert.

Determinanten des Weiterbildungsverhaltens	B	p	Exp(B)
Geschlecht (männlich)	-,1551	,0000	,8563
Alter (älter)	,0072	,7292	1,0072
Lohn (höher)	,1496	,0000	1,1614
Zufriedenheit (zufrieden)	,1534	,0000	1,1658
Arbeitszeit (< 40 Std./Woche)	-,1151	,0001	,8913
Nachtarbeit (ja)	-,0063	,8433	,9937
Arbeit am Abend (ja)	,0621	,0147	1,0641
Sonntagsarbeit (ja)	,1576	,0000	1,1707
Samstagsarbeit (ja)	-,1296	,0000	,8785
Arbeitszeit >10 Std./Tag (ja)	,1938	,0000	1,2139
Arbeitsweg > 20 Minuten/Tag (ja)	,1166	,0000	1,1237
Schichtarbeit (ja)	,1995	,0000	1,2208
Konflikt Arbeits-/Familienzeit (ja)	-,1119	,0001	,8941
Arbeitsgeschwindigkeit (hoch)	,0158	,4968	1,0159
Termindruck (hoch)	,1385	,0000	1,1486
Kundenkontakt (ja)	,0915	,0002	1,0958
Präzise Qualitätsstandards (ja)	,0676	,0047	1,0699
Eigenständige Qualitätskontrolle (ja)	-,0134	,6209	,9867
Eigenständige Fehlerbehebung (ja)	,0629	,0550	1,0649
Monotone Arbeit (ja)	-,0564	,0092	,9452
Komplexe Aufgaben (ja)	,2528	,0000	1,2876
Neuartige Aufgaben (ja)	,6013	,0000	1,8244
Einfluß auf die Reihenfolge der Arbeit (ja)	,1135	,0001	1,1202
Einfluß auf die Arbeitsmethoden (ja)	,0157	,5869	1,0159
Einfluß auf die Arbeitsgeschwindigkeit (ja)	,0467	,0801	1,0478
Einfluß auf die Arbeitszeit (ja)	,0685	,0018	1,0709
Umgebungsbelastung (hoch)	,0034	,8817	1,0034
Körperliche Belastung (hoch)	-,1759	,0000	,8387
Konstante	-1,3647	,0000	
Initial Log Likelihood=16.922, Modell Chi-Quadrat=2.330, $R_L^2=0,14$.			

Abb. 12: Logistische Regression: Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsverhalten¹².

¹² Sämtliche Variablen wurden dichotomisiert. Die Aufteilung erfolgte entweder nach semantischen Überlegungen (z.B. bei der Arbeitszufriedenheit: eher zufrieden versus eher unzufrieden) oder soweit möglich mit Hilfe der Medianteilung.

Aus verhaltenswissenschaftlicher Sicht besonders interessant ist das Ergebnis, wonach das Weiterbildungsverhalten nicht durch Unzufriedenheit, sondern durch Zufriedenheit stimuliert wird. Man kann daraus schließen, daß die Weiterbildung nicht unbedingt als ein effektiver Lösungsweg gesehen wird, um einer wenig befriedigenden Arbeitssituation zu entkommen (vgl. auch Martin 1995). Besonders herauszustellen ist außerdem der kontraintuitive Einfluß, der von der Arbeitszeit auf die Weiterbildung ausgeht. Wer viel und lange arbeitet, ja sogar wer Schichtarbeit macht, nimmt eher an Weiterbildungsveranstaltungen teil als Personen, die eine geringere Arbeitszeit und günstigere Arbeitszeitlagen aufweisen. Einzig die Samstagarbeit wirkt sich negativ auf die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen aus. Man wird der langen Arbeitszeit sicher keinen kausalen Einfluß auf die Weiterbildung zuschreiben können, sie ist allenfalls ein Indikator für die besonderen Qualifizierungsanforderungen, die in Berufen gegeben sind, die lange und ungünstige Arbeitszeiten mit sich bringen. In die gleiche Richtung weist das Ergebnis, wonach Personen, die unter hohem Termindruck arbeiten, häufiger Weiterbildung betreiben als Personen an Arbeitsplätzen ohne besonderen Termindruck. Die Ergebnisse weisen aber auch auf eine weiterführende Überlegung hin, denn sie können als Beleg für die These gelten, daß Personen, die ernsthaft an Weiterbildung interessiert sind, sich von dem Argument der fehlenden Zeit nur bedingt beeindrucken lassen.

Der stärkste Einfluß auf die Weiterbildung geht von den Arbeitsinhalten aus: sind die Arbeitstätigkeiten komplex, erfordern und ermöglichen sie die Aneignung neuen Wissens und erweiterter Fähigkeiten, dann stimulieren sie auch sehr stark das Bemühen um die berufliche Weiterbildung. Dieser Effekt bedarf kaum einer Interpretation, allenfalls ließe sich danach fragen, warum er nicht noch stärker ausfällt. Die Arbeitsbelastungen sind, verglichen mit den inhaltlichen Arbeitsanforderungen, nicht ganz so wichtig. Von den Umgebungsbedingungen (Hitze, Lärm usw.) geht kein deutlicher Einfluß aus, eine hohe körperliche Belastung kann die Weiterbildungsmotivation aber deutlich dämpfen.

4.2.3 Besonderheiten beim Alleinunternehmer

Wie die empirischen Ergebnisse zeigen, erweisen sich etliche vorderhand „erschwerende“ Arbeitsbedingungen überhaupt nicht als echte Weiterbildungshürden. Deutlich wird dies – wie beschrieben – vor allem bei der

Arbeitszeit. Lange Arbeitszeiten beispielsweise beeinträchtigen das Weiterbildungsengagement nicht. Als erschwerende Bedingung für die Weiterbildung erweist sich allerdings die Samstagsarbeit. Dies ist auch leicht nachzuvollziehen. Wer *auch* an Samstagen arbeiten muß, findet wenig Muße, sich um die Aufnahme und Nachbereitung neuen Wissens zu kümmern. Samstagsarbeit raubt auch den letzten Rest an Freizeit, wodurch sich die Neigung vermindern dürfte, die übrige arbeitsfreie Zeit mit Lernanstrengungen zuzubringen. Ähnliches gilt auch dann, wenn es zu ernsteren Konflikten zwischen Familien- und Arbeitszeit kommt. Die wenige Freizeit wird man im Zweifelsfall wohl eher der Familie als der Bildung widmen.

In Abbildung 13 sind neben den beiden eben genannten drei weitere Determinanten der Weiterbildung aufgeführt und in ihrer Bedeutsamkeit für verschiedene Beschäftigungsgruppen gegenübergestellt. Körperlich schwere Arbeit verlangt nach besonderen Erholungszeiten und geht damit fast natürlicherweise zu Lasten der Weiterbildung. Auf die besondere Bedeutung anspruchsvoller Arbeitsinhalte für die Weiterbildung wurde bereits eingegangen. Wie die Abbildung 13 zeigt, schneiden die Alleinunternehmer bezüglich aller fünf Weiterbildungsdeterminanten schlechter als der „normale“ Arbeitnehmer ab, ein Tatbestand, der erklären kann, warum Alleinunternehmer auch bezüglich der Weiterbildung deutlich schlechter abschneiden als die Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktionen schneiden dagegen bei drei der fünf Weiterbildungsdeterminanten besser als die Normalarbeitnehmer ab. Bei den beiden übrigen erreichen sie durchschnittliche Werte. Die besseren Werte in den Determinanten führen konsequenterweise auch zu besseren Werten im Ergebnis (dem Ausmaß des Weiterbildungsverhaltens). Bei den Unternehmern mit eigenen Mitarbeitern halten sich die negativen und die positiven Einflüsse die Waage, was ihre mittlere Weiterbildungsbeteiligung erklärt. Auch an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, daß die Gruppe der Alleinunternehmer alles andere als homogen ist. Betrachten wir – wie schon im vorigen Abschnitt – die Gruppe der Professionellen, dann zeigt sich ein etwas erfreulicheres Muster, denn die Alleinunternehmer unter den Professionellen bilden sich doppelt so häufig weiter

wie die Alleinunternehmer aus den übrigen Berufsgruppen und sie schneiden auch bezüglich der Weiterbildungsdeterminanten wesentlich günstiger ab.¹³

Dessen ungeachtet läßt sich ein allgemeines Fazit ziehen und dieses fällt eher negativ aus: Alleinunternehmer kümmern sich – insbesondere verglichen mit Arbeitnehmern mit Vorgesetztenfunktionen – wesentlich weniger um eine systematische Weiterentwicklung ihrer Qualifikationen. Dies ist durchaus bedenklich, weil die beruflichen Qualifikationen den Grundstock des „Humankapitals“ bilden, das als die wesentliche Existenzgrundlage der Alleinunternehmer gelten muß.

¹³ Etwa 51% der Angehörigen der Professionen bilden sich im Jahr weiter (vgl. Abbildung 10), Alleinunternehmer, die der Gruppe der Professionen angehören, nehmen zwar nicht so häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teil (28%), aber doch wesentlich mehr als Alleinunternehmer aus anderen Berufsgruppen (14%). Samstagsarbeit findet man bei 70%, komplexe (76%) und neuartige (87%) Tätigkeiten sind praktisch die Regel, körperlich schwere Arbeit relativ selten (25%). Konflikte zwischen Arbeits- und Familienzeit existieren in etwa gleichem Umfang (27%) wie bei den übrigen Alleinunternehmern.

Arbeitsaspekt		Normal- arbeitnehmer	Allein- unternehmer	Vorgesetzter < 10 MA.	Vorgesetzter > 10 MA.	Unternehmer < 10 MA	Unternehmer > 10 MA
Anteil der Personen mit Weiterbildung		34%	↓ 15%	↑ 47%	↑ 61%	↓ 24%	∅ 35%
Arbeitszeit	Samstagsarbeit	46%	↓ 80%	∅ 50%	∅ 50%	↓ 80%	↓ 74%
	Konflikt Familie	19%	↓ 31%	∅ 20%	∅ 22%	↓ 34%	↓ 34%
Aufgabe	Komplexität	56%	↓ 49%	↑ 75%	↑ 81%	↑ 62%	↑ 79%
	Neuartigkeit	73%	↓ 63%	↑ 83%	↑ 89%	∅ 74%	↑ 83%
Belastung	Körperliche Schwere	47%	↓ 55%	↑ 39%	↑ 24%	∅ 50%	↑ 25%
Fallzahl		9516	1033	1567	718	930	98

Abb. 13: Determinanten der Weiterbildung in verschiedenen Arbeitsverhältnissen.

Der nach oben gerichtete Pfeil gibt einen weiterbildungsfördernden, der nach unten gerichtete Pfeil einen weiterbildungshemmenden Effekt wieder. Dieser Effekt bemißt sich an den Durchschnittswerten im Normalarbeitsverhältnis. Beispiel: Da etwa 80% der Alleinunternehmer aber nur etwa 46% der Normalarbeitnehmer samstags arbeiten, und Samstagsarbeit einen negativen Effekt auf die Weiterbildung hat (vgl. Abbildung 12) sind Alleinunternehmer „im Nachteil“: der Anteil der Samstagsarbeiter liegt bei den Alleinunternehmern zwar über dem Durchschnitt, dies ist aber negativ für die Weiterbildung – daher der nach unten gerichtete Pfeil.

5 Zusammenfassung

Alleinunternehmer sind nicht nur formal, sondern auch real „Selbständige“, wenn man diesen Status an der Autonomie bemißt, über die Gestaltung der eigenen Arbeit selbst zu bestimmen. Alleinunternehmer verfügen – so ihre eigenen Angaben – über ein Maß an Autonomie, das weit über das von Arbeitnehmern hinausgeht. Sie sind jedoch nicht völlig „frei“, sondern in ihrem Handeln, wie jeder andere Teilnehmer am Wirtschaftsleben auch, zahlreichen Einschränkungen ausgesetzt. Die Freiheit, ihre eigene Arbeit zu bestimmen, wird z.B. dadurch begrenzt, daß sie wesentlich geringere Möglichkeiten besitzen, die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen, die bei ihren Auftraggebern herrschen. Dies ist deswegen von Bedeutung, weil sie ihre Arbeitsleistungen oft unmittelbar vor Ort in fremden Betrieben erbringen. Grenzen des eigenen Selbstverwirklichungsstrebens setzen auch und sehr nachdrücklich die langen und nicht immer günstigen Arbeitszeiten der Selbständigen. Die Arbeit selbst ist außerdem eher von größeren körperlichen Belastungen gekennzeichnet als die der abhängig Beschäftigten. Und auch die intrinsische Qualität im Sinne komplexer und herausfordernder Arbeitsinhalte entspricht nur bedingt den Vorstellungen, die man sich üblicherweise von der Tätigkeit eines Alleinunternehmers macht. Inwieweit die soziale Isolation, die zur Alleinarbeit gehört, als Belastung empfunden wird, läßt sich anhand der vorliegenden Daten nicht beurteilen. Wenig erfreulich ist, daß die Alleinunternehmer eine überdurchschnittliche Unzufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen empfinden, bedenklich ist ihr geringes Ausmaß an Weiterbildungsanstrengungen.

6 Anhang

A Soziographische Merkmale^{*)}

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>Alle</i>	<i>Normal, Vollzeit, MA</i>	<i>Normal, Vollzeit, VG</i>	<i>Normal, Teilzeit</i>	<i>Befrist. Vollzeit, MA</i>	<i>Befrist. Vollzeit, VG</i>	<i>Befrist. Teilzeit</i>	<i>Leih- arbeit Vollzeit</i>	<i>Leih- arbeit Teilzeit</i>	<i>Allein- unter- nehmer</i>	<i>Unter- nehmer</i>
Geschlecht	Anteil Frauen	44,7	40,5	27,2	84,6	47,8	34,4	75,5	40,7	73,4	37,2	25,2
Alter	15 - 20 Jahre	3,6	3,0	0,8	4,6	11,9	5,0	13,2	13,1	20,4	0,8	1,0
	21 - 25 Jahre	9,1	9,4	6,0	7,3	25,7	13,4	15,9	22,9	18,5	4,6	3,0
	26 - 35 Jahre	28,5	30,1	25,9	28,9	32,6	37,8	27,6	28,8	27,8	24,4	22,8
	36 - 45 Jahre	29,2	29,3	33,0	30,6	18,0	20,2	25,4	20,8	20,4	29,1	34,7
	46 - 55 Jahre	22,0	22,2	26,0	21,4	8,8	15,1	14,0	11,9	8,3	26,1	26,5
	56 - 65 Jahre	7,6	6,0	8,4	7,2	3,0	8,4	3,9	2,5	4,6	15,0	12,0
Betriebs- zugehörigkeit	1-2 Jahre	18,0	16,6	10,8	21,2	52,8	38,2	54,7	49,6	62,7	13,2	8,7
	3-5 Jahre	18,4	18,9	16,5	20,2	24,0	32,4	20,1	21,7	21,6	15,4	15,3
	6-10 Jahre	21,4	22,1	21,0	23,2	12,2	10,8	14,2	14,8	5,9	20,9	24,0
	> 10 Jahre	42,2	42,3	51,7	35,4	11,1	18,6	10,9	13,9	9,8	50,5	52,0

^{*)}Angegeben ist der jeweilige relative Anteil in %.

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>Alle</i>	<i>Normal, Vollzeit, MA</i>	<i>Normal, Vollzeit, VG</i>	<i>Normal, Teilzeit</i>	<i>Befrist. Vollzeit, MA</i>	<i>Befrist. Vollzeit, VG</i>	<i>Befrist. Teilzeit</i>	<i>Leih- arbeit Vollzeit</i>	<i>Leih- arbeit Teilzeit</i>	<i>Allein- unter- nehmer</i>	<i>Unter- nehmer</i>
Kinder unter 15 Jahre	keines	57,0	58,1	55,1	49,0	63,5	64,8	54,4	64,4	62,4	60,1	52,0
	1	21,2	21,5	20,3	24,2	22,0	19,7	23,2	14,4	11,0	18,2	53,6
	2	16,5	15,8	18,6	20,0	10,6	11,5	15,8	14,0	18,3	16,4	20,8
	mehr als 2	5,4	4,7	6,0	6,9	3,9	4,1	6,5	7,2	8,2	5,2	17,8
Monatsnetto- einkommen aus der Haupttätigkeit	gering	19,9	10,1	4,0	55,3	23,7	8,6	65,5	37,5	77,1	24,5	10,7
	eher gering	29,6	34,3	16,3	26,4	42,0	33,3	22,5	42,6	9,6	23,7	16,2
	eher hoch	26,5	33,0	31,5	10,9	23,0	31,2	6,8	11,4	8,4	20,2	21,7
	hoch	24,0	22,6	48,1	7,4	11,3	26,9	5,2	8,5	4,8	31,6	51,4
Weitere Jobs	Anteil: „ja“	6,0	4,3	5,8	9,6	5,9	9,9	13,5	6,8	10,2	7,3	6,0

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>Alle</i>	<i>Normal, Vollzeit, MA</i>	<i>Normal, Vollzeit, VG</i>	<i>Normal, Teilzeit</i>	<i>Befrist. Vollzeit, MA</i>	<i>Befrist. Vollzeit, VG</i>	<i>Befrist. Teilzeit</i>	<i>Leih- arbeit Vollzeit</i>	<i>Leih- arbeit Teilzeit</i>	<i>Allein- unter- nehmer</i>	<i>Unter- nehmer</i>
Berufsgruppe	Managementberufe	8,3	1,9	20,3	1,8	1,3	12,3	0,8	0,8	0,0	20,8	38,4
	Professionen	11,4	11,4	13,9	10,1	13,6	12,3	12,4	8,9	9,2	10,1	10,0
	Techniker/Ingenieure	14,4	14,5	16,3	16,9	13,1	20,5	16,8	10,6	9,2	11,9	11,5
	Büroberufe	14,9	17,3	13,8	20,6	15,4	9,0	18,0	14,4	16,5	5,2	3,4
	Dienstleistungsberufe	15,9	14,7	10,3	29,5	17,9	13,9	28,6	13,1	23,9	11,6	9,7
	Fachkraft Landwirtschaft	3,3	1,1	0,8	0,2	2,0	0,0	1,0	2,1	0,9	16,9	6,4
	Fachkraft Gewerbe+Handel	14,6	17,2	15,1	4,2	16,3	23,0	3,9	12,3	7,3	15,1	16,6
	Maschinenbediener	7,7	11,5	4,9	3,2	7,1	1,6	3,3	14,8	5,5	3,5	2,1
	Einfache Berufe	9,0	10,0	3,2	13,4	11,7	4,9	15,3	22,9	27,5	4,8	1,9
	Militär	0,5	0,4	1,3	0,1	1,6	2,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0

B Synopse der Arbeitsbedingungen bei unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>Alle</i>	<i>Normal, Vollzeit, MA</i>	<i>Normal, Vollzeit, VG</i>	<i>Normal, Teilzeit</i>	<i>Befrist. Vollzeit, Ma</i>	<i>Befrist. Vollzeit, VG</i>	<i>Befrist. Teilzeit</i>	<i>Leih- arbeit Vollzeit</i>	<i>Leih- arbeit Teilzeit</i>	<i>Allein- unter- nehmer</i>	<i>Unter- nehmer</i>
Arbeitsbelastung, Arbeitsumgebung: hohe Belastung	1 Vibrationen	21	24	20	8	23	22	12	27	15	25	28
	2 Lärm	28	32	28	17	32	30	21	35	28	23	30
	3 Hitze	21	23	21	19	22	26	22	23	16	22	18
	4 Kälte	20	21	17	13	21	21	16	20	15	24	20
	5 Staub	22	23	20	13	22	21	12	29	9	27	24
	6 Substanzen	14	14	16	9	14	19	9	16	8	18	16
	7 Strahlung	5	6	7	3	6	6	3	6	2	3	6
Arbeitsbelastung, Arbeitsinhalt: häufiges Auftreten	1 Positionen	46	47	35	44	48	46	46	53	41	55	47
	2 Lasten	36	36	28	34	38	39	32	43	31	44	40
	3 Repetitive Tät.	59	61	48	58	61	64	61	62	60	61	55
	4 Computer	41	43	66	38	37	56	33	27	29	22	41
	5 Telearbeit	5	4	9	3	4	7	2	2	2	7	11
	6 Heimarbeit	9	6	7	5	5	14	6	5	7	23	22
	7 Kundenkont.	68	62	73	74	60	67	72	46	65	75	86

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>Alle</i>	<i>Normal, Vollzeit, MA</i>	<i>Normal, Vollzeit, VG</i>	<i>Normal, Teilzeit</i>	<i>Befrist. Vollzeit, Ma</i>	<i>Befrist. Vollzeit, VG</i>	<i>Befrist. Teilzeit</i>	<i>Leih- arbeit Vollzeit</i>	<i>Leih- arbeit Teilzeit</i>	<i>Allein- unter- nehmer</i>	<i>Unter- nehmer</i>
Arbeitszeit	40 bis 50 Std.	15	13	23	-	14	27	-	10	-	25	29
	> 50 Std.	9	4	8	-	5	10	-	3	-	29	36
Arbeitsweg	> 20 Minuten	37	39	42	32	41	40	35	39	36	27	30
Lage der Arbeitszeit	nachts	19	18	22	13	20	25	13	17	11	20	25
	abends >10 Tg.	18	13	12	9	19	23	13	13	17	43	37
	sonntags	30	35	31	30	26	37	27	22	22	45	43
	samstags	53	46	50	47	46	54	48	46	49	80	79
	> 10 Std/Tag	35	31	51	14	30	46	10	23	8	57	65
Schichtarbeit (18)	ja	17	20	17	18	23	20	18	26	16	-	-
Verträglichkeit mit der Familienzeit	sehr gut	37	37	35	52	32	31	47	33	47	26	23
	gut	45	47	44	38	46	45	40	49	41	43	43
	nicht so gut	14	12	15	8	16	14	10	14	9	21	24
	schlecht	5	4	6	3	6	10	3	5	3	10	10
Arbeitsdruck, hoch	Geschwindigkeit	59	60	64	58	62	66	50	61	54	53	64
	Termindruck	58	59	71	49	54	76	45	53	44	51	64

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>Alle</i>	<i>Normal, Vollzeit, MA</i>	<i>Normal, Vollzeit, VG</i>	<i>Normal, Teilzeit</i>	<i>Befrist. Vollzeit, Ma</i>	<i>Befrist. Vollzeit, VG</i>	<i>Befrist. Teilzeit</i>	<i>Leih- arbeit Vollzeit</i>	<i>Leih- arbeit Teilzeit</i>	<i>Allein- unter- nehmer</i>	<i>Unter- nehmer</i>
Abhängigkeit von	Kollegen	43	47	60	42	49	69	42	54	37	12	39
	Kunden	72	68	77	75	66	75	72	62	61	77	87
	Vorgaben	30	31	37	18	33	44	20	36	17	28	36
	Maschine	18	20	19	12	20	21	14	25	18	14	20
	Chef	29	35	29	28	39	43	31	53	44	4	5
Unterbrechungen	Störend	36	37	42	37	33	34	35	32	26	28	32
Arbeitsinhalt	hohe Standards	70	70	78	66	64	83	60	73	58	65	78
	Qualität	76	74	84	75	69	93	67	62	57	81	87
	Selbständigkeit	83	81	94	81	76	96	75	68	54	90	93
	Monotonie	40	41	30	38	46	39	42	50	46	46	37
	Komplexität	56	56	77	45	51	75	37	40	17	49	64
	Neuartigkeit	72	73	85	68	75	89	70	60	49	63	75
Autonomie, hohe in bezug auf:	Reihenfolge	67	60	81	67	54	69	56	43	43	85	88
	Methode	71	65	82	70	57	76	65	54	46	86	89
	Geschwindigkeit	71	65	79	68	60	76	68	55	53	87	88

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>Alle</i>	<i>Normal, Vollzeit, MA</i>	<i>Normal, Vollzeit, VG</i>	<i>Normal, Teilzeit</i>	<i>Befrist. Vollzeit, MA</i>	<i>Befrist. Vollzeit, VG</i>	<i>Befrist. Teilzeit</i>	<i>Leih- arbeit Vollzeit</i>	<i>Leih- arbeit Teilzeit</i>	<i>Allein- unter- nehmer</i>	<i>Unter- nehmer</i>
Einfluß auf die Rahmenbedingungen der Arbeit	Kollegenhilfe	82	89	94	87	90	93	88	82	83	39	81
	Pausen	61	55	73	51	46	61	48	44	46	83	86
	Ferien	57	49	64	57	35	51	44	41	49	82	85
	Arbeitszeit	47	34	55	46	26	50	38	25	39	84	84
	Genug Zeit	78	78	70	79	78	63	85	80	87	87	83
Soziale Unterstützung	Arbeit generell	77	80	90	84	75	85	77	68	63	45	78
	Veränderung	74	77	90	81	69	83	74	64	58	45	79
Einflußmöglichkeiten	Arbeitsplatz	80	79	82	80	75	88	79	82	76	77	84
	Abteilung	64	64	75	64	57	62	61	56	51	45	68
	Organisation	65	63	74	63	55	69	62	66	56	62	85
Aufgabenteilung	Rotation	44	46	55	51	44	62	46	50	37	15	50
	Gruppenarbeit	57	60	74	61	60	83	59	60	45	22	63
Eignung	Ja	85	86	87	83	79	79	80	77	78	89	88
Weiterbildung	Ja	32	34	51	32	31	47	25	18	20	15	25

<i>Variable</i>	<i>Ausprägung</i>	<i>Alle</i>	<i>Normal, Vollzeit, MA</i>	<i>Normal, Vollzeit, VG</i>	<i>Normal, Teilzeit</i>	<i>Befrist. Vollzeit, Ma</i>	<i>Befrist. Vollzeit, VG</i>	<i>Befrist. Teilzeit</i>	<i>Leih- arbeit Vollzeit</i>	<i>Leih- arbeit Teilzeit</i>	<i>Allein- unter- nehmer</i>	<i>Unter- nehmer</i>
Risikoinformation	Keine Info.	11	12	7	10	16	8	16	23	30	12	8
Gesundheitsrisiken	ja	27	28	24	19	29	36	18	27	16	34	32
Gesundheitsschäden	ja	40	39	41	46	38	40	44	48	63	33	41
Unfälle	ja	5	7	5	4	5	10	4	7	4	3	3
Absentismus	ja	10	11	10	11	9	9	8	10	7	6	6
Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	zufrieden	32	29	40	37	25	30	34	24	35	32	45
	eher zufrieden	53	57	50	51	55	49	50	53	40	49	47
	eher unzufrieden	11	12	8	9	16	17	12	16	17	14	6
	unzufrieden	3	3	2	3	4	3	5	7	7	5	2

C Determinanten der Arbeitszufriedenheit

Unabhängige Variable	Ausprägung	Anteil der Unzufriedenen	Fallzahl
Soziale Unterstützung	hoch	10,4%	13025
	mittel	26,0%	1515
	gering	28,3%	2827
Autonomie	hoch	9,1%	8445
	eher hoch	15,8%	3272
	eher gering	18,8%	2255
	gering	23,7%	3454
Kontrollmöglichkeiten	sehr hoch	7,9%	6687
	hoch	8,9%	2551
	mittel	13,6%	2235
	gering	27,9%	1960
	sehr gering	35,7%	42
Arbeitsorganisation	gut	11,9%	10288
	weniger gut	23,7%	2024
	eher schlecht	36,4%	365
	sehr schlecht	40,5%	121
Störende Arbeitsunterbrechungen	vorhanden	22,7%	4419
	nicht vorhanden	10,2%	7520
Monotonie am Arbeitsplatz	nein	9,9%	10559
	ja	21,5%	6986
Lernchancen am Arbeitsplatz	gut	8,4%	8167
	weniger gut	16,6%	6793
	schlecht	29,0%	2457
Eignung für die Tätigkeit	gering	33,9%	2643
	hoch	10,8%	14789
Gesundheitsgefährdung	hoch	31,1%	4216
	mittel	12,1%	6090
	gering	6,2%	6919
Belastende Arbeitsbedingungen	keine	9,6%	8528
	1 Belastungsart	13,4%	3094
	2 Belastungsarten	19,0%	2133
	3 Belastungsarten	20,1%	1517
	4 Belastungsarten	22,1%	1033
	5 Belastungsarten	29,5%	713
	6 Belastungsarten	29,7%	380
	7 Belastungsarten	30,6%	137
Belastende Arbeitsbedingungen	keine	9,6%	8528
	eine oder mehrere	19,1%	9007
Belastende Arbeitsinhalte	keine	7,7%	4914
	eine Belastungsart	10,8%	4712
	zwei Belastungsarten	17,5%	4269
	drei Belastungsarten	24,7%	3765
Belastende Arbeitsinhalte	keine	9,2%	9626
	eine oder mehrere	20,8%	8034
Direkter Kundenkontakt	ja	16,9%	6232
	nein	13,2%	11502

7 Literatur

ALBACH, H. 1979: ZUR WIEDERENTDECKUNG DES UNTERNEHMERS IN DER WIRTSCHAFTSPOLITISCHEN DISKSSION, IN: ZEITSCHRIFT FÜR DIE GESAMTE STAATSWISSENSCHAFT, 135, S. 549-552

ALBACH, H. 1989: INNOVATIONSSTRATEGIEN ZUR VERBESSERUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT, IN: ZEITSCHRIFT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT, 60, S. 1338-1352

BARTSCHER, S. 1994: DIE AKADEMISIERUNG DER WIRTSCHAFT UND IHRE IMPLIKATIONEN FÜR DAS BETRIEBLICHE PERSONALWESEN, STUTTGART

BIELENSKI, H. U.A. 1997: ARBEITSBELASTUNGEN IN DER ERWERBSBEVÖLKERUNG, FORSCHUNGSBERICHT 273 DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, MÜNCHEN

BRIEF, A.P. 1998: ATTITUDES IN AND AROUND ORGANIZATIONS, THOUSAND OAKS, LONDON/NEW DEHLI

BOUTALL, T. 1997: THE GOOD MANAGER'S GUIDE, LONDON

DALE, E. 1965: MANAGEMENT, NEW YORK

DASCHMANN, H.A. 1994: ERFOLGSFAKTOREN MITTELSTÄNDISCHER UNTERNEHMEN, STUTTGART

DEWHURST, J./BURNS, P. 1993: SAMALL BUSINESS MANAGEMENT, 3. AUFLAGE, HOUNDSMILL/LONDON

CASSON, M. 1982: THE ENTREPRENEUR, OXFORD

FALLGATTER, M.J. 2000: UNTERNEHMER UND IHRE BESONDERHEITEN IN DER WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSION, IN: ZEITSCHRIFT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT, 71, S. 1217-1235

FRESE, M. 1996 (HRSG.): ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSGRÜNDER, GÖTTINGEN

FURNHAM, A. 1992: PERSONALITY AT WORK, LONDON

GALAI, N. 1996: MOTIVE UND BEWEGGRÜNDE FÜR DIE SELBSTÄNDIGKEIT UND IHRE BEDEUTUNG FÜR DEN ERFOLG, IN: FRESE, M. (HRSG.): ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSGRÜNDER, GÖTTINGEN, S. 83-98

GALLIE, D. 1996: EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT AND THE QUALITY OF LIFE, EUROBAROMETER 44.3, BRÜSSEL

GULIK, L.H/URWICK, L.F. 1969 (HRSG.): PAPERS ON HE SCIENCE OF ADMINISTRATION, NEW YORK

HACKMAN, J.R./OLDHAM, G.R. 1980: JOB REDESIGN, READING U.A.

JANSEN, R. 2000: ARBEITSBDINGUNGEN, ARBEITSBELASTUNGEN UND VERÄNDERUNGEN AUF BETRIEBLICHER EBENE, IN: DOSTAL, W./JANSEN, R./PARMENTIER, K. (HRSG.): WANDEL DER ERWERBSARBEIT, BEITRÄGE ZUR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG BAND 232, NÜRNBERG, S. 39-66

KIRZNER, I.M: 1978: WETTBEWERB UND UNTERNEHMERTUM, TÜBINGEN

KUEHL, C.R./LAMBING, P. 1994: SMALL BUSINESS PLANNING AND MANAGEMENT, FORT WORTH U.A.

KUWAN, H. 1999: BERICHTSSYSTEM WEITERBILDUNG VII, BONN

LEICHT, R./PHILIP, R. 2000: DER TREND ZUM EIN-PERSONEN-UNTERNEHMEN, KURZINFORMATION DES INSTITUTS FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG, MANNHEIM

MARTIN, A. 1995: DER QUALIFIKATIONSBEDARF DER WIRTSCHAFT UND DAS WEITERBILDUNGSVERHALTEN DER ARBEITNEHMER, IN: KAHLE, E. (HRSG.): ARBEIT UND UMWELT, STUTTGART 1995, S. 73-96

MARTIN, A. 2002: SELBSTÄNDIGE ARBEITNEHMER ODER ABHÄNGIG SELBSTÄNDIGE, IN: MARTIN, A./NIENHÜSER, W. (HRSG.): NEUE FORMEN DER BESCHÄFTIGUNG – NEUE PERSONALPOLITIK, SONDERBAND DER ZEITSCHRIFT FÜR PERSONALFORSCHUNG, MÜNCHEN/MERING, S. 17-60

MINTZBERG, H. 1973: THE NATURE OF MANAGERIAL WORK, NEW YORK

PAOLI, P./MERLLIÉ, D. 2001: THIRD EUROPEAN SURVEY ON WORKING CONDITIONS, DUBLIN

PREISENDÖRFER, P./VOSS, T. 1990: ORGANIZATIONAL MORTALITY OF SMALL FIRMS, IN: ORGANIZATIONAL STUDIES, 11, S. 107-129

ROPER, S. 1998: ENTREPRENEURIAL CHARACTERISTICS, STRATEGIC CHOICE AND SMALL BUSINESS PERFORMANCE, IN: SMALL BUSINESS ECONOMICS, 11, S. 11-24

SCHNEIDER, D. 2001: DER UNTERNEHMER. EINE LEERSTELLE IN DER THEORIE DER UNTERNEHMUNG? IN: ALBACH, H./JOST, P.J. (HRGS.): THEORIE DER UNTERNEHMUNG, ERGÄNZUNGSHEFT DER ZEITSCHRIFT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT, S. 1-20

SCHUMPETER, J.A.: 1987: KAPITALISMUS, SOZIALISMUS UND DEMOKRATIE, 6. AUFLAGE, TÜBINGEN

SIMON, H. 1996: DIE HEIMLICHEN GEWINNER, FRANKFURT

SPECTOR, P.E. 1997: JOB SATISFACTION, THOUSAND OAKS/LONDON/NEW DEHLI

WALGENBACH, P. 1994: MITTLERES MANAGEMENT, WIESBADEN

WEBER, W. 1985: BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG, STUTTGART

WALGENBACH, P. 1994: MITTLERES MANAGEMENT, WIESBADEN