

Arbeitsbedingungen von Journalisten

Albert Martin und
Magdalena Hertkorn

Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung

Heft 20

Lüneburg 2007

Quellennachweis:

Martin, A./Hertkorn, M. 2007: Arbeitsbedingungen von Journalisten. Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Heft 20. Lüneburg

(Download möglich unter <http://www.leuphana.de/institute/imf.html>)

Universität Lüneburg
Institut für Mittelstandsforschung
21332 Lüneburg
Tel.: 0 41 31/6772131
Fax: 0 41 31/6772139

ISSN 1616-5683

Inhalt:

1	PROBLEM	3
2	THEORETISCHER HINTERGRUND	3
3	METHODIK	5
4	EMPIRISCHE RESULTATE	7
4.1	MODELLBETRACHTUNG.....	7
4.2	DETERMINANTEN DER QUALITÄT DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES	7
4.2.1	<i>Honorarvereinbarungen</i>	8
4.2.2	<i>Intrinsische Motivation</i>	10
4.3	UNTERSCHIEDE IN DER GRUPPE DER FREIEN JOURNALISTEN.....	12
4.3.1	<i>Freie Freie, Feste Freie und Arbeitnehmerähnliche</i>	12
4.3.2	<i>Zahl der Auftraggeber</i>	14
4.4	UNTERSCHIEDE IN DEN DETERMINANTEN.....	16
5	FAZIT	17
6	LITERATUR	18
	ANHANG	20

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag befasst sich mit der Frage, ob die Merkmale, die eine qualitativ hochwertige Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern definieren, auch verwendet werden können, um die Beziehung zwischen Selbstständigen und ihren Auftraggebern zu beschreiben. Untersucht wird hierzu die Einschätzung der Arbeitsbedingungen durch Freie Journalisten. Es zeigt sich, dass sich die Kriterien einer guten Arbeitsbeziehung auch auf deren Arbeitsbeziehungen anwenden lassen. In einem weiteren Schritt werden mit intrinsischen und extrinsischen Anreizen zwei ausgewählte Einflussgrößen betrachtet, die die Qualität der Arbeitsbeziehung bestimmen. Außerdem gehen wir auf einige Differenzierungen innerhalb der Gruppe der Freien Journalisten ein.

1 Problem

Beschäftigungsverhältnisse sind nicht nur wirtschaftliche, sondern immer auch soziale Beziehungen. Das gilt auch für Beschäftigungsverhältnisse, die pro forma nicht auf Dauer angelegt und auch vertraglich nicht auf eine langfristige Perspektive ausgelegt sind, also z.B. durch keinen Arbeitsvertrag abgesichert werden. Selbst wenn man eine Beschäftigungsbeziehung „rein ökonomisch“ verstehen will, entflieht man damit nicht der sozialen Natur dieser Beziehung, man möchte ihr nur eine bestimmte Qualität geben. Im vorliegenden Beitrag geht es darum, die soziale Qualität der Arbeitsbeziehung zwischen „Arbeitnehmern“, die rein rechtlich selbstständig sind und deren „Arbeitgebern“, die kein Direktionsrecht haben, zu untersuchen. Wir betrachten hierbei eine interessante Berufsgruppe, die so genannten freien Journalisten. Dabei stellt sich im Übrigen heraus, dass sehr viele dieser Personen eigentlich nur einen Hauptauftraggeber haben und daher doch in einer recht engen Beziehung stehen, auch wenn diese rein rechtlich nicht abgesichert ist.

Im vorliegenden Bericht geht es uns im Wesentlichen um drei Fragen:

- (1) Lassen sich die Kausalbeziehungen zwischen Qualitätsmerkmalen einer Arbeitsbeziehung, die man bei den „Normalarbeitnehmern“ findet, auch bei den Freien Journalisten nachweisen?
- (2) Welche Bedeutung haben monetäre und nichtmonetäre Aspekte für die Qualität der Arbeitsbeziehung?
- (3) Gibt es bezüglich der ersten beiden Fragen eine Binnendifferenzierung in der Gruppe der Freien Journalisten? Wir betrachten hierzu zum einen das jeweilige Vertragsverhältnis und zum anderen die Zahl der Auftraggeber, für die ein Freier Journalist üblicherweise arbeitet.

2 Theoretischer Hintergrund

Auf den theoretischen Hintergrund zur Bestimmung der Qualität von Beschäftigungsverhältnissen wurde bereits an anderer Stelle ausführlich eingegangen (Martin 2002, Martin/Hertkorn 2004, Martin 2006), weshalb wir uns an dieser Stelle mit wenigen Hinweisen begnügen. Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Beobachtung, dass sich die Sozialforschung bei der Untersuchung der Ordnungs- und Integrationsproblematik von sozialen Systemen immer wieder mit vier Hauptthemen beschäftigt. Das erste Thema kreist um Fragen von Macht und Abhängigkeit, das zweite Thema befasst sich mit dem relativen Nutzen, den

die Beteiligten aus einer sozialen Beziehung ziehen – und sie oft überhaupt erst zu einer Teilnahme am Sozialgeschehen, zum Abschluss von Verträgen usw. veranlasst. Dabei können bei den Nutzenüberlegungen materielle, aber auch immaterielle (bspw. Verbesserung der Karrierechancen, hier als Zusatznutzen bezeichnet) Faktoren eine Rolle spielen. Eine ebenso große Bedeutung wie die mit den beiden erstgenannten Fragen angesprochenen Themen von Macht und Ökonomie besitzen sozialpsychologische Aspekte für die Charakterisierung einer Beziehung. Hierzu gehört nicht zuletzt die Frage nach der Grenzziehung zwischen Innen und Außen. Soziale Systeme stiften Identitäten und definieren Markierungslinien, die Mitglieder und Nicht-Mitglieder voneinander trennen, ein Tatbestand mit erheblichen Folgen für das Sozialverhalten. Ein viertes wichtiges Thema in der Analyse sozialer Beziehungen ist der Zeithorizont, in dem sich das soziale Geschehen abspielt. Langfristig ausgelegte Beziehungen tendieren zur Institutionalisierung und damit zu einer Verstetigung von Ansprüchen und Handlungsmustern. In Tabelle 1 sind die angesprochenen Themen bzw. die damit verknüpften zentralen Merkmale von sozialen Beziehungen nochmals aufgeführt. Gleichzeitig enthält die Tabelle 1 eine allgemeine sozialtheoretische Hypothese. Diese Hypothese behauptet, dass bestimmte Merkmalsausprägungen eher zu einer Stabilisierung, andere dagegen zu einer Destabilisierung sozialer Systeme beitragen.

Dimension von Arbeitsverhältnissen	Gleichgewichtssituation	
	Gleichgewicht	Ungleichgewicht
Abhängigkeit	wechselseitig abhängig	stark abhängig
Innen – Außen	zugehörig	fremd
Anreiz-Beitrags-Verhältnis	ausgeglichen	unausgeglichen
Zeithorizont	langfristig	kurzfristig

Tab. 1: Kernmerkmale sozialer Beziehungen

Wir werden im Folgenden die angeführten Kernmerkmale einer sozialen Beziehung benutzen, um damit – empirisch - die Qualität des Beschäftigungsverhältnisses Freier Journalisten zu beschreiben.

3 Methodik

Zur Erhebung der Daten wurde ein strukturierter Fragebogen eingesetzt. Als Grundgesamtheit dienten alle in frei zugänglichen Datenbanken erfassten Freien Journalistinnen/en, die in Hamburg leben. Hamburg ist ein Zentrum der deutschen Medienwirtschaft und bot sich damit als Befragungsort an. Nach einer Untersuchung der Handelskammer sind in Hamburg dem Medienbereich annähernd 9.000 Firmen mit einem Umsatz von zusammen etwa 26 Milliarden Euro (Stand: 1999) zuzuordnen. Exakte Zahlen über die Anzahl der Freien Journalistinnen/en in Hamburg sind nicht vorhanden. Es sind über 2.400 freie Journalistinnen/en bei den Hamburger Landesverbänden des Deutschen Journalisten Verbandes und der Deutschen Journalisten Union organisiert (Bell 2002). Die tatsächliche Anzahl der Freien dürfte deutlich über dieser Zahl liegen. Aus den erwähnten Datenbanken konnten 1.142 Adressen gewonnen werden. Nach Eliminierung von Mehrfacheintragen verblieben 899 Adressen. Die Quote der als verzogen oder nicht zutreffend zurückgekommenen Fragebögen betrug 23,7 Prozent, was als sehr hoch zu werten ist. Die tatsächliche Stichprobe betrug demnach $n=686$, es gingen 154 verwertbare Fragebögen ein. Der Rücklauf betrug damit 22,2 Prozent.

In der Stichprobe sind 44% weibliche und 56% männliche Journalisten, 22% sind unter 35 Jahre alt, 34% zwischen 36 und 35 Jahre, 24% zwischen 46 und 55 Jahre und 20% über 55 Jahre. Weniger als 19 Stunden in der Woche journalistisch tätig sind 12%, zwischen 20 und 40 Stunden wöchentlich arbeiten 41%, zwischen 41 bis 50 Stunden arbeiten 20% und über 50 Stunden 18% der Befragten.

Zum Einsatz kamen, soweit sie vorlagen, methodisch geprüfte und empirisch bewährte Indizes und Skalen (zu einer ausführlichen Dokumentation vgl. Martin 2004).

- Die *Zufriedenheit mit der Arbeitsbeziehung* wurde in Anlehnung an den Arbeitsbeschreibungsbogen (Neuberger/Allerbeck 1975) erfragt. Die Formulierungen wurden auf die Situation der Selbstständigen abgestimmt. Erbeten wurden Zufriedenheitsurteile über die Arbeitsorganisation, die Vertragsabwicklung und die Arbeitsbedingungen sowie eine Gesamteinschätzung der Zufriedenheit. Zu beachten ist dabei, dass „Zufriedenheit“ in dieser Konzeption keineswegs mit den *Gefühlen* gleichgesetzt werden darf, die man bei seiner Arbeit empfindet, es geht hierbei vielmehr um die *Beurteilung* der Arbeitssituation anhand zentraler Aspekte der Arbeit und der Arbeitsbeziehung.

- Die *Abhängigkeit* wurde mit einer Skala von Brett/Cron/Slocum (1995) erfasst. Dabei ging es explizit um die *wirtschaftliche* Abhängigkeit. Gefragt wurde nach dem Anteil des Haushaltseinkommens, das durch die Beschäftigung erzielt wird, nach der Leichtigkeit, anderswo eine vergleichbare bzw. bessere Arbeit zu finden und nach der Notwendigkeit, Angehörige finanziell zu unterstützen.
- Die *Fairness* (im Sinne der Leistungsgerechtigkeit) wurde mit Hilfe einer Skala von Jansen (2001) ermittelt.
- Das *Zugehörigkeitsgefühl* wurde mit Hilfe von drei Items erfragt, die in der sozialwirtschaftlichen Forschung häufig zum Einsatz kommen: einer direkten Frage nach dem Zugehörigkeitsgefühl, einer Frage nach der Bewertung einer dauerhaften Geschäftsbeziehung und einer Frage nach der Wechselbereitschaft.
- Die Fragen zum *Zusatznutzen* richteten sich darauf, ob das Arbeitsverhältnis die Möglichkeit eröffnet, sich beruflich weiter zu qualifizieren und inwieweit es dazu beiträgt, die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Das Format für alle Fragen wurde einheitlich gestaltet. Alle Items gaben jeweils sieben Antwortabstufungen vor. Die interne Konsistenz aller Skalen und Indizes ist sehr hoch und erreicht durchweg Werte von $\alpha > 0,70$.

Aus Gründen der Anschaulichkeit wurden die Variablen für die grafischen Darstellungen dichotomisiert. Da sich die Variablenwerte aus der Summierung der Einzel-Items ergeben, war zu entscheiden ob die Dichotomisierung am Median oder an semantischen Kriterien erfolgen sollte. Wir entschieden uns für Letzteres. Dargestellt ist jeweils der „positive“ Bereich, dieser umfasst bei den Einzelitems die Werte 5, 6 und 7. Bei der Aggregation der Einzelwerte wurde entsprechend ab einem Durchschnittswert von 4,999 der Schnitt gemacht.

4 Empirische Resultate

4.1 Modellbetrachtung

In Abbildung 1 sind die Ergebnisse einer Pfadanalyse angeführt, die anhand der erhobenen Daten gerechnet wurden. Da die Modellgleichungen voll identifiziert sind, erübrigt sich die Angabe von Fit-Kennzahlen. Entscheidend ist an dieser Stelle lediglich, dass sich die Daten sehr gut mit dem oben beschriebenen Modellansatz beschreiben lassen und sich dieses Modell auch an anderen Variablensätzen bewährt hat (Martin 2006, Martin/Falke/Gade 2007).

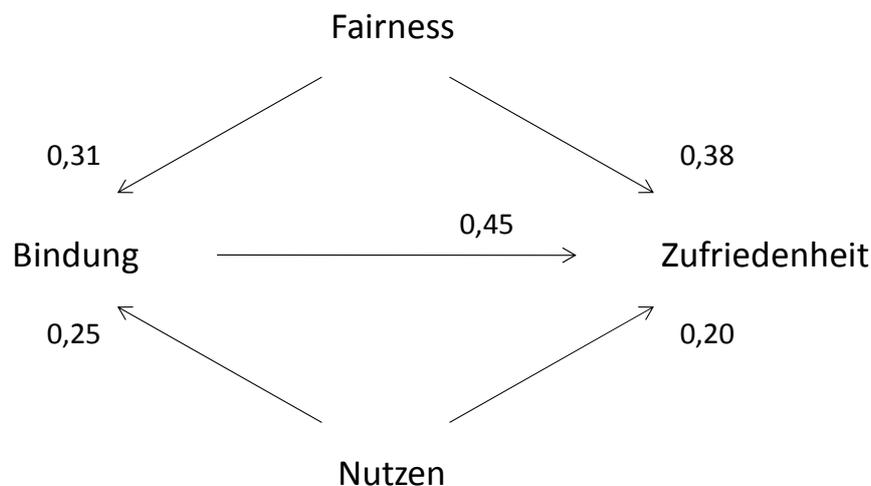


Abb. 1: Arbeit als soziale Beziehung. Pfadmodell der Kerngrößen

Die Variable „Abhängigkeit“ wurde aus der Modellbetrachtung ausgeschlossen, weil sich das Messkonzept von Brett/Cron/Slocum (1995) nur bedingt als tragfähig erwies. Außerdem spricht einiges dafür, dass sich die Zusammenhänge zwischen der Abhängigkeit und den übrigen Beziehungsvariablen komplexer darstellen, als sich dies in einfachen Kausaldiagrammen darstellen lässt (Martin 2006). Die empirisch ermittelten Häufigkeiten der in Abbildung 1 angeführten Variablen sind im Anhang wiedergegeben.

4.2 Determinanten der Qualität des Beschäftigungsverhältnisses

Die in Tabelle 1 und Abbildung 1 genannten Kernmerkmale definieren gleichzeitig die Qualität eines Beschäftigungsverhältnisses. Im Folgenden geht es um die Frage, welche Größen geeignet sind, diese Qualitätsmerkmale wiederum bestimmen. Hierzu betrachten wir einmal die materielle und zum anderen die immaterielle Seite des Beschäftigungsverhältnisses (jeweils beispielhaft anhand eines ausgewählten Aspekts).

4.2.1 Honorarvereinbarungen

Unser Fragebogen enthielt mehrere Items, die sich mit den Bezügen der Journalisten befassten. Die folgende Auswertung untersucht, ob die Qualität der Arbeitsbeziehung leidet, wenn die Journalisten ihre Honorarvorstellungen nicht durchsetzen können. Etwa 45% der Befragten geben an, ein aus ihrer Sicht adäquates Honorar zu erhalten, etwa 18% antworten mit „teils/teils“ und etwas mehr als ein Drittel ist diesbezüglich eher enttäuscht (Abbildung 2).

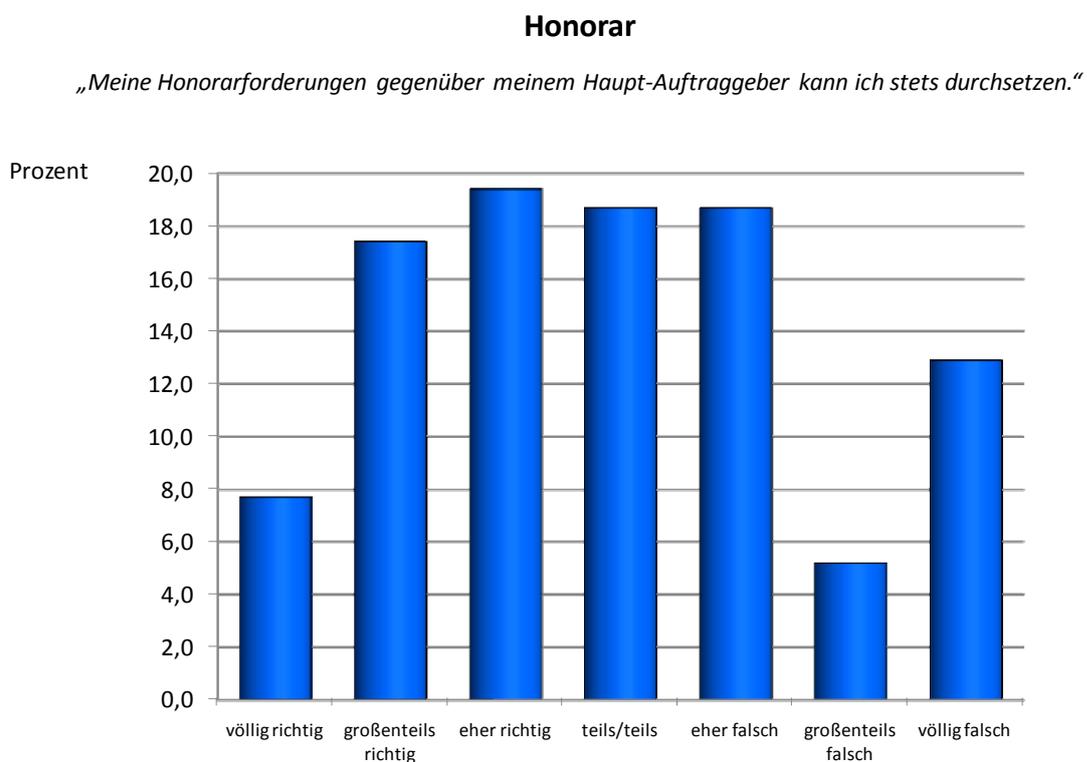


Abb. 2: Durchsetzung der Honorarvorstellungen

Honorarvereinbarungen und Kerngrößen der Beschäftigungs-Beziehung

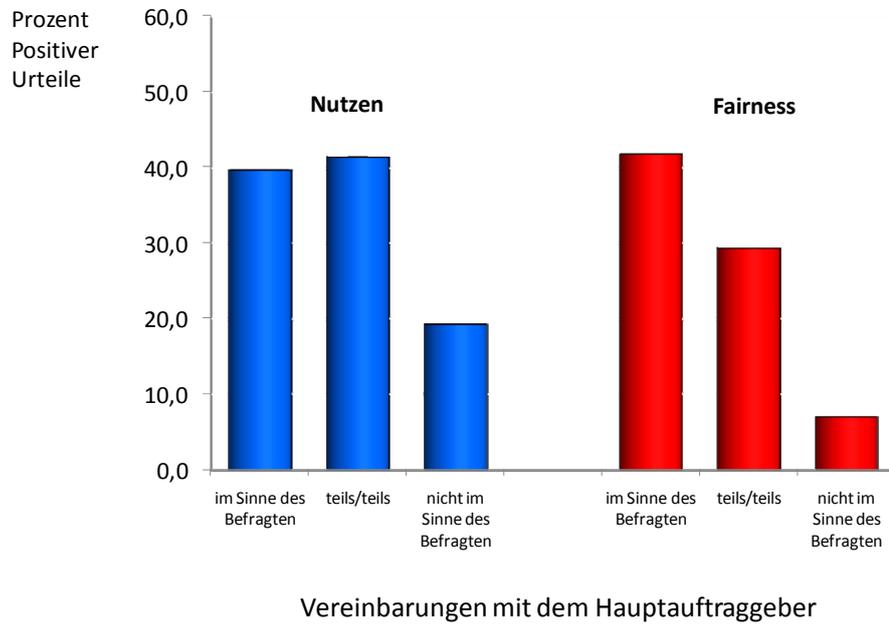


Abb. 3: Durchsetzung der Honorarvorstellungen, Nutzen und Fairness

Honorarvereinbarungen und Kerngrößen der Beschäftigungs-Beziehung

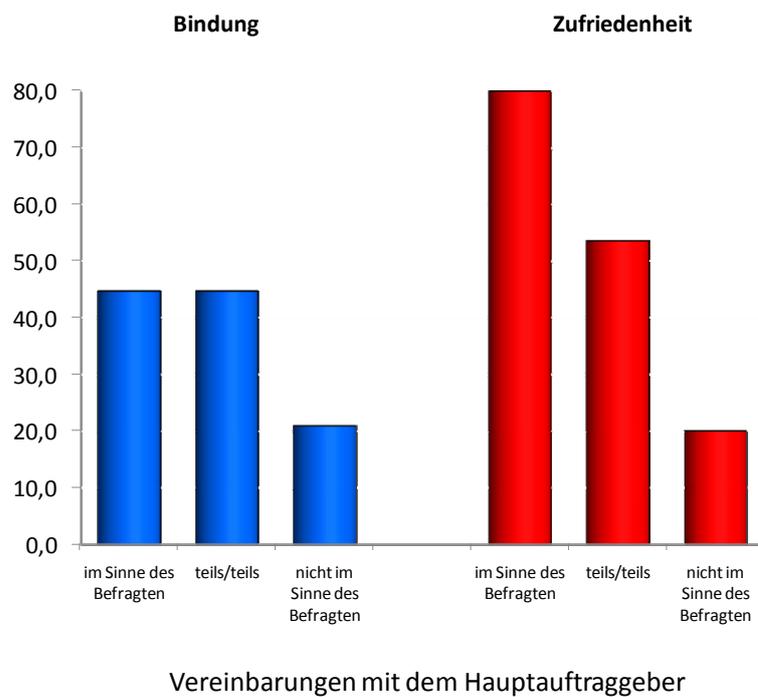


Abb. 4: Durchsetzung der Honorarvorstellungen, Bindung und Zufriedenheit

Wie man aus den Abbildungen 3 und 4 ersehen kann, spielt diese Frage für die Bewertung der Arbeitsbeziehung eine durchaus bedeutsame Rolle. Insbesondere die Fairness leidet – was nicht sonderlich überraschend ist, aber auch emotionale Verbundenheit und die Gesamtbeurteilung der Arbeitsbeziehung werden in Mitleidenschaft gezogen, wenn die materielle Seite wenig befriedigend ausfällt.

4.2.2 Intrinsische Motivation

Die intrinsische Motivation durch Selbstauskunft zu erfassen, ist wenig sinnvoll, weil die Auskunftspersonen hierzu oft nicht das notwendige Differenzierungsvermögen und nicht die Objektivität mitbringen. In der Messkonzeption von Reeve/Sickenius (1994) wird dieses Problem dadurch umgangen, dass nicht nach der tatsächlichen Motivation, sondern nach dem Vorliegen der motivationalen Voraussetzungen gefragt wird. Die vorliegende Auswertung stützte sich auf drei in der Skala von Reeve/Sickenius enthaltenen Items, die sich auf die eigenen Kompetenzen und die Möglichkeiten, diese einzusetzen, beziehen. Im strengen Sinne geht es im Folgenden also nicht um den Einfluss der intrinsischen Motivation, sondern um den Einfluss der Arbeitsbedingungen, die geeignet sind, intrinsische Motivationen zu unterstützen (beziehungsweise noch genauer: um die Auskünfte der Befragten im Hinblick auf die Wahrnehmung dieser Bedingungen). Die Antworthäufigkeiten zeigt Tabelle 2.

Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit so zu arbeiten, wie ich es will.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
14,8%	37,4%	24,5%	11,6%	7,1%	2,6%	1,9%

Bei meiner Arbeit kann ich meine Fähigkeiten umfassend einsetzen.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
21,3%	34,2%	23,9%	11,6%	5,2%	2,6%	1,3%

Bei meiner Arbeit kann ich die Leistung bringen, die in mir steckt.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
20,8%	35,7%	20,8%	13,6%	5,2%	2,6%	1,3%

Tab. 2: Arbeitsbedingungen zur Förderung der intrinsischen Motivation

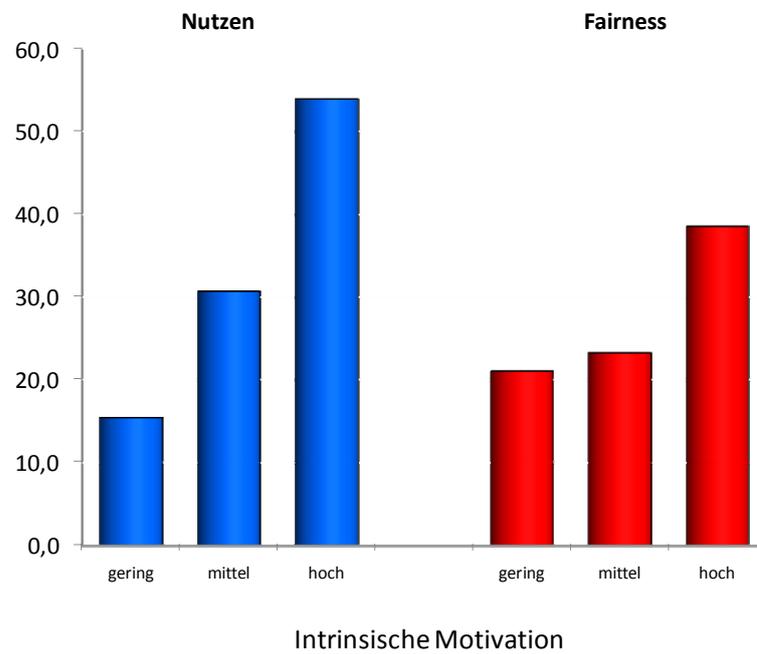
Intrinsische Motivation und Kerngrößen der Beschäftigungs-Beziehung

Abb. 5: Intrinsische Arbeitsbedingungen, Nutzen und Fairness

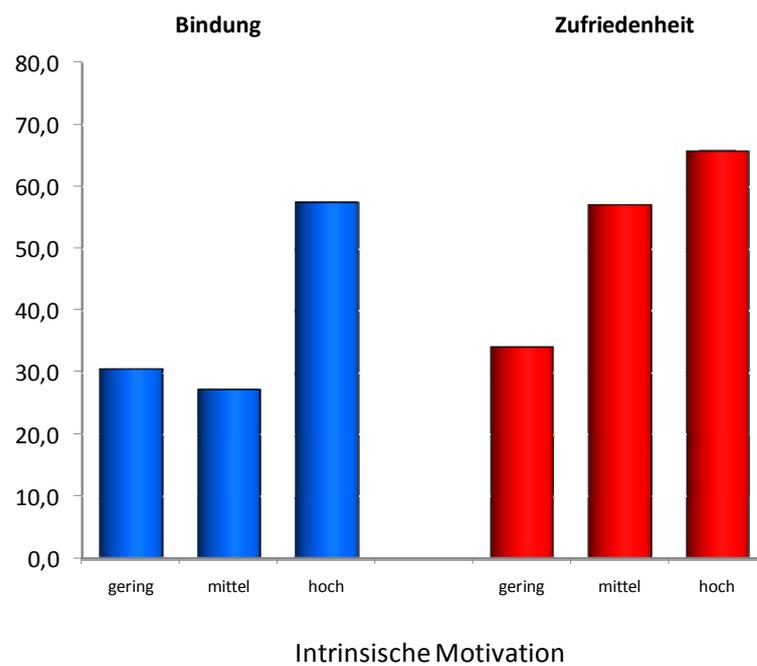
Intrinsische Motivation und Kerngrößen der Beschäftigungs-Beziehung

Abb. 6: Intrinsische Arbeitsbedingungen, Bindung und Zufriedenheit

Wie man aus den Abbildungen 5 und 6 ersehen kann, ist es nicht nur die materielle Seite, die zählt, ebenso wichtig ist die immaterielle Seite, die wir in unserer Studie exemplarisch durch Arbeitsbedingungen abgebildet haben, die geeignet sind, die intrinsische Motivation zu stärken. Die relativ hohe Korrelation mit dem Nutzen, den die Journalisten aus dem Beschäftigungsverhältnis ziehen, dürfte darauf beruhen, dass Unternehmen, die gute Arbeitsbedingungen bieten, auch im Hinblick auf die Nutzengrößen, die wir in unserer Studie betrachten (Qualifizierung, Verbesserung der Arbeitsmarktchancen, Kontaktförderung), eher großzügig sind.

4.3 Unterschiede in der Gruppe der Freien Journalisten

Freie Journalisten sind Selbstständige. Sie gehören zu den so genannten Freien Berufen. Allerdings gibt es innerhalb dieser Gruppe einige bedeutsame Unterschiede. Die so genannten Freien Freien Journalisten verkaufen ihre Beiträge wie Unternehmer grundsätzlich an unterschiedliche Auftraggeber. Gegenüber den Auftraggebern existieren keine über den jeweiligen Einzelauftrag hinausgehenden Eigenverpflichtungen, aber auch keine Ansprüche. Arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter/innen zeichnen sich dadurch aus, dass sie über längere Zeit regelmäßig für einen Auftraggeber tätig sind und damit dem Status einer Festanstellung näher kommen als die Freien Freien, sie haben entsprechend die Möglichkeit, Tarifverträge abzuschließen (§12a TVG). Den Festangestellten am ähnlichsten sind die so genannten „Festen Freien“. Diese werden nicht wie die arbeitnehmerähnlichen Freien durch einen Tarifvertrag geschützt, sondern ein Auftraggeber bietet den Freien freiwillig einen langfristig orientierten Dienstvertrag an. In unserer Stichprobe befinden sich 69,5% Freie Freie, 11,0% Arbeitnehmerähnliche, 8,4% Feste Freie.

Selbst Freie Freie arbeiten allerdings nicht selten hauptsächlich für immer denselben Auftraggeber. Es ist davon auszugehen, dass sich für diese eine engere Bindung an diesen Auftraggeber ergibt. In unserer Stichprobe haben 24,3% der Freien Freien nur einen einzigen Hauptauftraggeber, 4,5% arbeiten für zwei gleichwichtige Auftraggeber, 59,5% nennen mehrere Auftraggeber und 11,7% sehr viele Auftraggeber.

4.3.1 Freie Freie, Feste Freie und Arbeitnehmerähnliche

Die Abbildungen 7 und 8 zeigen, dass die Art der Beschäftigung deutliche Auswirkungen auf die Beurteilung des Hauptauftraggebers hat. Angemerkt sei an dieser Stelle, dass wir ganz generell ausschließlich die Beziehung zum Hauptauftraggeber beurteilen ließen.

Art der Beschäftigung und Kerngrößen der Beschäftigungs-Beziehung

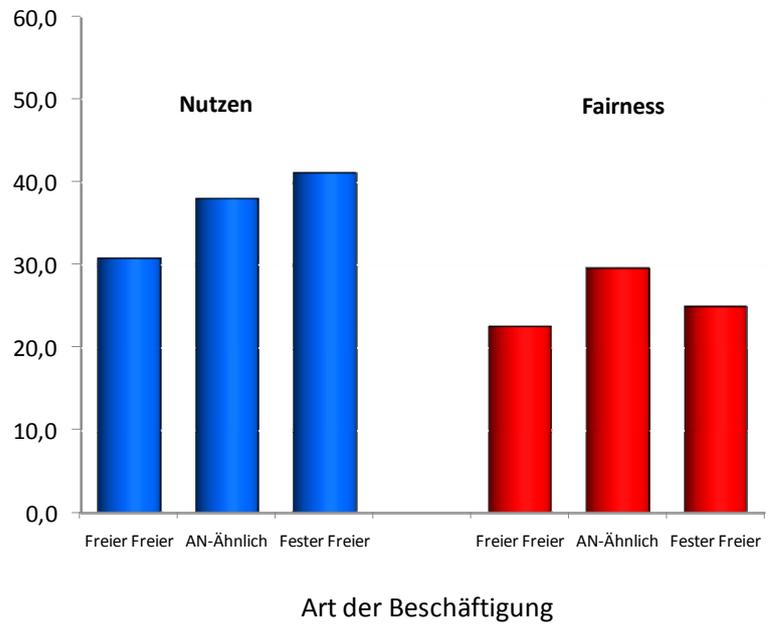


Abb. 7: Art der Beschäftigung, Nutzen und Fairness

Art der Beschäftigung und Kerngrößen der Beschäftigungs-Beziehung

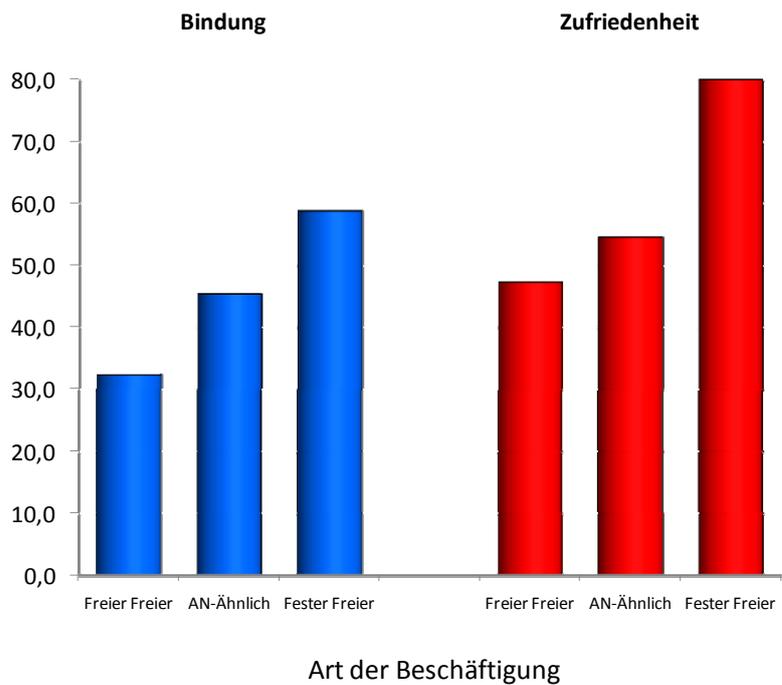


Abb. 8: Art der Beschäftigung, Bindung und Zufriedenheit

Bemerkenswert ist nicht zuletzt, dass die Arbeitnehmerähnlichen die Fairness am besten beurteilen. Das dürfte wohl vor allem mit der Verstetigung und Verrechtlichung ihrer Beschäftigungsverhältnisse zu tun haben. Unabhängig von diesem speziellen Ergebnis wird die Fairnessfrage eher wenig positiv beantwortet, dieses Ergebnis zeigt sich allerdings auch für andere Beschäftigungsgruppen, ist also keine Besonderheit der Journalisten.

4.3.2 Zahl der Auftraggeber

Wenn ein Journalist praktisch nur einen einzigen Hauptauftraggeber hat, wird sich dann eine bessere oder eine schlechtere Beziehung herausbilden, als wenn er mehrere oder gar viele Auftraggeber hat? Die Frage ist im Vorhinein schwer zu beantworten, weil die Qualität einer Beziehung erfahrungsabhängig und daher von vielen Größen bestimmt wird. Die große Abhängigkeit, die sich ergibt, wenn man im Wesentlichen nur einen Auftraggeber hat, muss ja nicht ausgenutzt werden, sie kann auch zu einer besonders engen Bindung führen.

In den Abbildungen 9 und 10 sind die Ergebnisse unserer Befragung aufgeführt. Dabei wurden – was nahe liegt – nur die Freien Freien Journalisten berücksichtigt. Dadurch hat sich die Fallzahl (ein Auftraggeber $n=26$, einige Auftraggeber $n=59$, viele Auftraggeber $n=12$) weiter reduziert, weshalb zusätzliche Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse geboten ist. Beurteilt wurde außerdem immer nur der Hauptauftraggeber, den es auch dann häufig gibt, wenn man mehrere Auftraggeber hat.

Tatsächlich lässt sich aber doch ein deutlicher Trend erkennen, wonach die einseitige Abhängigkeit sich eher weniger positiv auswirkt. Sowohl was die Fairness anlangt, als auch im Hinblick auf den Zusatznutzen, der aus der einer Arbeitsbeziehung entstehen kann, und insbesondere auch was die Gesamtbewertung der Beziehung angeht, ergeben sich schlechtere Werte dann, wenn der Auftraggeber eine Quasimonopolstellung innehat. Nachvollziehbar ist, dass in diesem Fall die Bindung des Einzelnen an seinen Brotgeber nicht sonderlich hoch ist, schließlich ist es nur günstig, sich weitere Alternativen zu suchen.

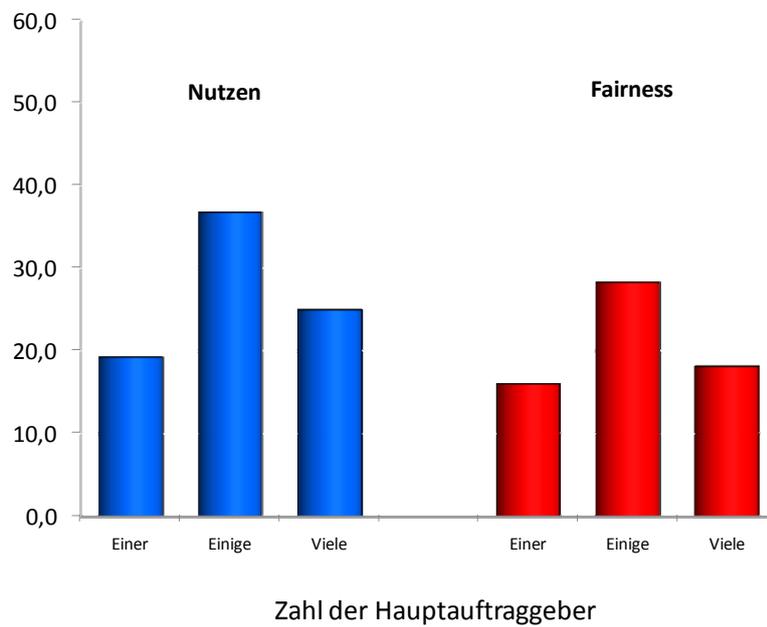
Zahl der Auftraggeber und Kerngrößen der Beschäftigungs-Beziehung

Abb. 9: Auftraggeber, Nutzen und Fairness

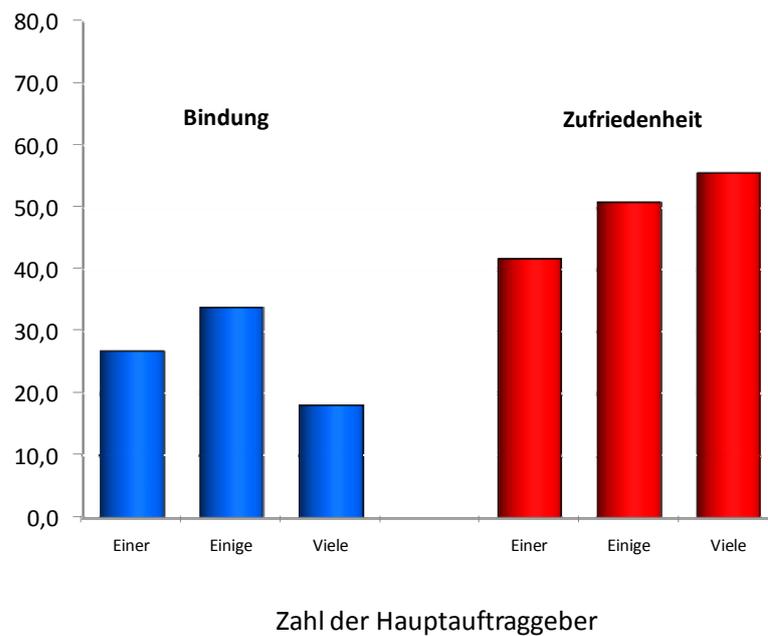
Zahl der Auftraggeber und Kerngrößen der Beschäftigungs-Beziehung

Abb. 10: Auftraggeber, Bindung und Zufriedenheit

4.4 Unterschiede in den Determinanten

In den vorangegangenen Abschnitten sind wir auf Determinanten der Qualität des Beschäftigungsverhältnisses von Journalisten eingegangen. Dazu haben wir beispielhaft einen materiellen und einen immateriellen Faktor behandelt. Anschließend haben wir die Bedeutung des Beschäftigungsstatus und der Zahl der Auftraggeber für die Qualität des Beschäftigungsverhältnisses beschrieben. Abschließend sei gefragt, ob sich diese beiden Strukturgrößen auch auf die Determinanten der Beschäftigungsqualität, also auf die materiellen und immateriellen Arbeitsbedingungen auswirken.

Art der Beschäftigung und Determinanten der Beschäftigungs-Beziehung

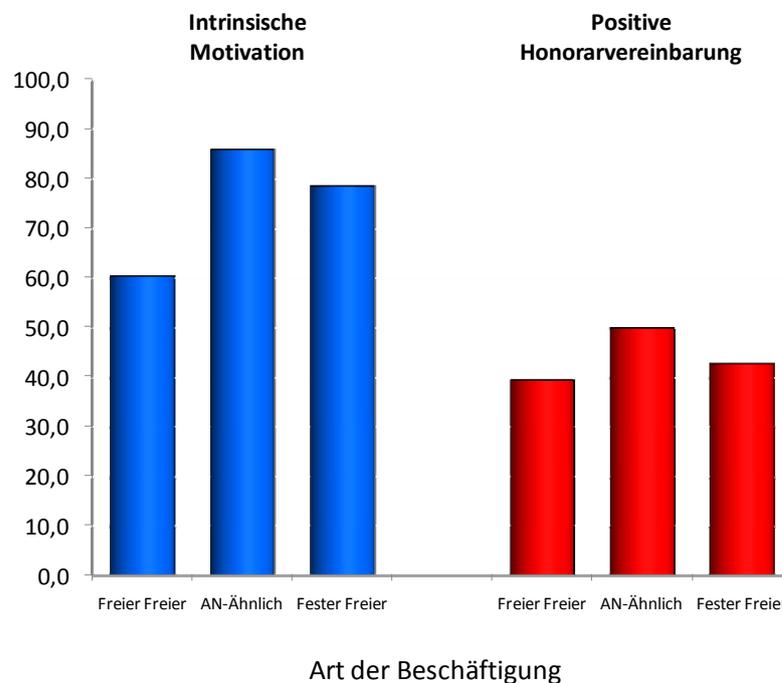


Abb. 11: Status der Freien Journalisten, intrinsische Arbeitsbedingungen und Honorarvereinbarungen

Aus Abbildung 11 kann man ersehen, dass am ehesten die Arbeitnehmerähnlichen mit ihren Honorarvereinbarungen zufrieden sein. Das muss nicht heißen, dass diese besser sind (gemäß unserer Stichprobe finden sich in der Tat (relativ) mehr Arbeitnehmerähnliche als Freie Freie in den oberen Einkommensklassen), das Ergebnis mag sich auch aus der Stetigkeit des Einkommensstromes und an der Orientierung an den angestellten Journalisten ergeben. Ähnliches gilt für die immaterielle Seite, die der intrinsischen Arbeitsmotivation fördernden Arbeitsbedingungen. Wie man aus den Abbildungen 7 und 8 ersehen kann, schlägt diese (relativ) gute Beurteilung der Arbeitnehmerähnlichen weder auf die Nutzeneinschätzung,

noch die Bindung und die Zufriedenheit durch. Einen Effekt kann man allerdings im Hinblick auf die Fairnessbeurteilung finden.

Zahl der Auftraggeber und Determinanten der Beschäftigungs-Beziehung

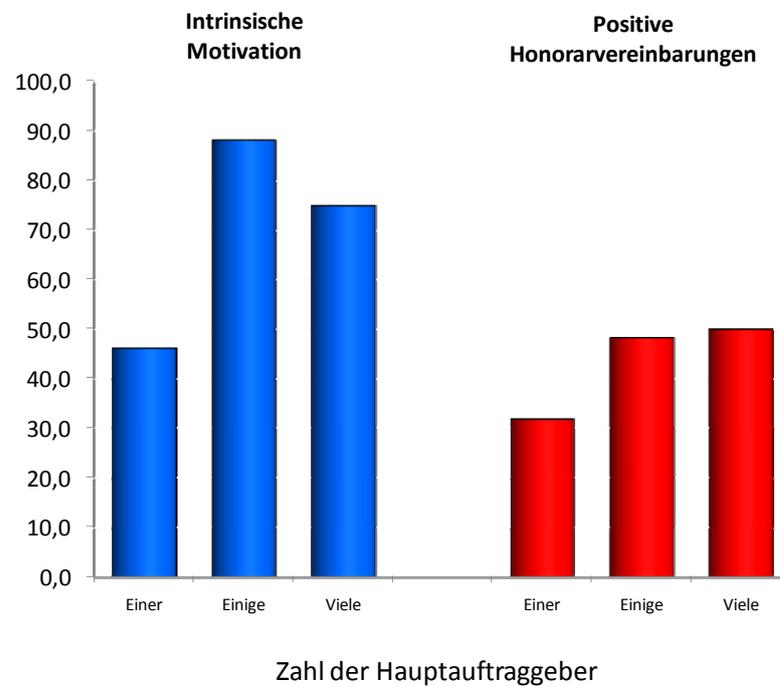


Abb. 12: Auftraggeber, Intrinsische Arbeitsbedingungen und Honorarvereinbarungen

Abbildung 12 zeigt, dass sich die (faktische) Monopolstellung des Hauptauftraggebers negativ in den Arbeitsbedingungen und der Honorierung der Freien Freien niederschlägt. Bezieht man die anderen Freien Journalisten in die Betrachtung ein, so zeigt sich außerdem, dass die Freien Freien dann, wenn sie nur einen Hauptauftraggeber haben, ihre Honoraraushandlung seltener positiv beurteilen (31,8%) als die Gruppe der Festen Freien (42,9%), während sie dann, wenn sie mehrere Auftraggeber bedienen, ihre Honorarfindung häufiger positiv bewerten (50,0%).

5 Fazit

Die drei eingangs gestellten Fragen lassen sich wie folgt beantworten:

- (1) Die Kausalbeziehungen zwischen Qualitätsmerkmalen einer Arbeitsbeziehung, die man bei den „Normalarbeitnehmern“ findet, lassen sich auch bei den Freien Journalisten nachweisen. Die Qualität der Arbeitsbeziehungen lässt sich an allgemeinen Merkmalen festmachen und bestimmt sich nicht nach dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis,

wenngleich die Merkmale von Beschäftigungsverhältnissen natürlich mit darüber entscheiden, wie deren Qualität zu beurteilen ist.

- (2) Sowohl monetäre als auch nichtmonetäre Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses stehen in einem engen Zusammenhang mit der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse. Eine Diskussion darüber, ob eher monetäre oder nichtmonetäre Anreize „wichtiger“ sind, scheint wenig fruchtbar. Man sollte die beiden Seiten einer gedeihlichen Vertragsvereinbarung nicht gegeneinander ausspielen, zumal bei einer Tätigkeit, die, wie die von Journalisten, große Autonomie und ein gefestigtes Selbstverständnis verlangen.
- (3) Die Festen Freien Journalisten berichten am häufigsten über eine positive Arbeitsbeziehung zu ihren Auftraggebern.

Bei den Freien Freien Journalisten kommt es am häufigsten zu einer positiven Gesamtbeurteilung ihres Hauptauftraggebers (den sie häufig trotz ihrer breiteren Kundschaft auch haben), wenn sie nicht nur zu ihm, sondern auch zu anderen Auftraggebern engere Geschäftsbeziehungen aufnehmen. Allerdings beurteilen sie in diesem Fall dessen Fairness oft wenig positiv. Die positive Gesamtbeurteilung mag sich aus der größeren Sicherheit ergeben, die sie im Auftreten gegenüber dem Hauptauftraggeber zeigen können, wenn sie auf einen größeren Kundenkreis zurückgreifen können.

Abschließend sei nochmals darauf hingewiesen, dass unsere Studie lediglich Tendenzaussagen zulässt. Eine repräsentative und entsprechend großzählige Stichprobe konnten wir nicht ziehen, die Auswahl der Befragten folgte immerhin den üblichen Standards und es gibt auch keine Hinweise auf eine mögliche systematische Verzerrung. Allerdings verbietet sich eine weit aufgefächerte Betrachtung von Untergruppen aufgrund des eingeschränkten Stichprobenumfangs.

6 Literatur

- Bell, Martin (2002): Klinkenputzen; in: *INSIGHT - Das Magazin der Medienbranche*, Remagen-Rolandseck, Band 10, 9
- Brett, Joan F., William L. Cron, John W. Slocum (1995): Economic Dependency on Work; in: *Academy of Management Journal*, 38, 261-271
- 27, 31-41
- Janssen, Onne (2001): Fairness Perceptions as a Moderator in the Curvilinear Relationships Between Job Demands and Job Performance and Job Satisfaction; in: *Academy of Management Journal*, 44, 1039-1050
- Martin, A. 2006: Die subjektive Beurteilung der Arbeitsbeziehung in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen. *Die Betriebswirtschaft*, 66, 146-176

- Martin, A./Falke, M./Gade, C. (2007): The Assessment of the Employment Relationship by Civil Servants. Theoretical and Empirical Insights from a Study in District Courts in Lower Saxony. *Management Revue*, 18, 293-321
- Martin, A./Hertkorn, M. 2004: Das Selbstverständnis Freier Journalistinnen/en und seine Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehung zum Auftraggeber, in: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 13, S. 16-32
- Martin, Albert (2004): Formen der Beschäftigung. Empirische Besonderheiten der sozialen Beziehung zum Arbeitgeber, *Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg*, Heft 23, Lüneburg
- Neuberger, Oswald, Mechthild Allerbeck (1975): *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit*. Bern
- o.A. (19.04.1999): Journalisten-Arbeitsmarkt: Stochern im Nebel; in: *Medienspiegel* (Medien dienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln), 23, Nr. 16
- o.A. (1999): *Honorarspiegel 1999*; in: *Menschen Machen Medien*, Beihefter, Band 12
- Reeve, Johnmarshall, Brad Sickenius (1994): Development and Validation of a Brief Measure of the Three Psychological Needs Underlying Intrinsic Motivation; in: *Educational and Psychological Measurement*, 54, 506-515

Anhang

Meine Arbeit für meinen Haupt-Auftraggeber bietet mir die besten Möglichkeiten, mich beruflich weiterzuqualifizieren.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
5,8%	11,6%	18,1%	25,2%	17,4%	12,9%	9,0%

Durch meine Arbeit für meinen Haupt-Auftraggeber verbessern sich meine Arbeitsmarktchancen in hohem Maße.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	Völlig falsch
5,8%	14,3%	20,8%	31,8%	15,6%	5,8%	5,8%

Durch meine Arbeit für meinen Haupt-Auftraggeber habe ich die Möglichkeit, viele wichtige Kontakte zu knüpfen.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	Völlig falsch
12,3%	24,5%	29,7%	18,1%	11,6%	3,2%	0,6%

Tab. A1: Die Beurteilung des (Zusatz-) Nutzens durch Freie Journalisten

Ich fühle mich meinem Haupt-Auftraggeber verbunden.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
12,3%	26,5%	30,3%	18,7%	6,5%	3,2%	2,6%

Würden sie Ihren Haupt-Auftraggeber wechseln, wenn Ihnen ein anderer vergleichbare Angebote machen würde?

unbedingt	sehr wahrscheinlich	eher ja	unentschieden	eher nein	unwahrscheinlich	auf keinen Fall
8,5%	11,8%	17,0%	30,1%	22,2%	9,8%	0,7%

Können Sie sich vorstellen, für immer für Ihren Haupt-Auftraggeber tätig zu sein?

ja, kann ich mir auf jeden Fall vorstellen	ja, kann ich mir gut vorstellen	ja, kann ich mir vorstellen	teils/teils	nein, kann ich mir eher nicht vorstellen	nein, kann ich mir nur schlecht vorstellen	nein, kann ich mir auf keinen Fall vorstellen
7,1%	12,9%	24,5%	16,8%	18,1%	11,0%	9,7%

Tab. A2: Die Beurteilung der Verbundenheit mit dem Hauptauftraggeber durch Freie Journalisten

Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeitsorganisation (Auftragsvergabe, Überarbeitung, Bezahlung) zwischen Ihnen und Ihrem Haupt-Auftraggeber?

völlig zufrieden	größtenteils zufrieden	eher zufrieden	teils/teils	eher unzufrieden	größtenteils unzufrieden	völlig unzufrieden
14,2%	29,0%	24,5%	12,3%	12,9%	3,9%	3,2%

Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten (Weiterbildung, Vorankommen, Förderung) die Ihnen Ihr Haupt-Auftraggeber bietet?

völlig zufrieden	größtenteils zufrieden	eher zufrieden	teils/teils	eher unzufrieden	größtenteils unzufrieden	völlig unzufrieden
4,1%	7,4%	14,3%	18,2%	19,6%	15,5%	20,9%

Wie zufrieden sind Sie mit dem Arbeitsinhalt bzw. mit der Art ihrer Arbeitstätigkeit?

völlig zufrieden	größtenteils zufrieden	eher zufrieden	teils/teils	eher unzufrieden	größtenteils unzufrieden	völlig unzufrieden
17,4%	42,6%	20,6%	13,5%	3,9%	1,3%	0,6%

Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit den festangestellten Kollegen?

völlig zufrieden	größtenteils zufrieden	eher zufrieden	teils/teils	eher unzufrieden	größtenteils unzufrieden	völlig unzufrieden
13,8%	37,5%	24,3%	13,2%	7,2%	2,0%	2,0%

Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Ansprechpartnern bei Ihrem Haupt-Auftraggeber?

völlig zufrieden	größtenteils zufrieden	eher zufrieden	teils/teils	eher unzufrieden	größtenteils unzufrieden	völlig unzufrieden
16,1%	38,1%	21,3%	14,8%	5,8%	1,9%	1,9%

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Honorar, das Sie normalerweise erhalten?

völlig zufrieden	größtenteils zufrieden	eher zufrieden	teils/teils	eher unzufrieden	größtenteils unzufrieden	völlig unzufrieden
7,1%	27,7%	18,7%	17,4%	15,5%	9,0%	4,5%

Wie zufrieden sind Sie mit Ihren übrigen Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatz, Kontakt zu Kollegen usw.)?

völlig zufrieden	größtenteils zufrieden	eher zufrieden	teils/teils	eher unzufrieden	größtenteils unzufrieden	völlig unzufrieden
3,3%	27,2%	28,5%	21,9%	11,9%	4,6%	2,6%

Tab. A3: Die Zufriedenheit mit dem Beschäftigungsverhältnis mit dem Hauptauftraggeber durch Freie Journalisten

Gemessen an dem, was ich bekomme, arbeite ich zu hart.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
16,2%	16,2%	19,5%	24,7%	13,0%	5,8%	4,5%

Ich widme meiner Arbeit große Anstrengungen, diese werden aber nicht angemessen gewürdigt.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
8,5%	17,0%	16,3%	19,6%	23,5%	10,5%	4,6%

Ich investiere mehr in meine Arbeit als ich dafür bekomme.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
13,0%	18,8%	14,9%	20,1%	18,2%	9,1%	5,8%

Die Gegenleistungen, die ich für meine Arbeit bekomme, entsprechen nicht meinem Einsatz.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
13,7%	17,6%	13,7%	17,6%	20,9%	9,8%	6,5%

Ich stecke mehr Energie in meine Arbeit als sich auszahlt.

völlig richtig	größtenteils richtig	eher richtig	Teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
12,4%	15,7%	16,3%	18,3%	19,0%	13,7%	4,6%

Ich finde, das Verhältnis zu meinem Haupt-Auftraggeber ist nicht fair.

völlig richtig	größtenteils richtig	Eher richtig	teils/teils	eher falsch	größtenteils falsch	völlig falsch
5,2%	5,8%	9,7%	15,6%	24,7%	20,1%	18,8%

Tab. A4: Die Beurteilung der Fairness im Beschäftigungsverhältnis mit dem Hauptauftraggeber durch Freie Journalisten