

Arbeitsbedingungen und Arbeitserleben von
Arbeitnehmern und Unternehmern.
Auswertungen der CATI-Befragung des European
Working Conditions Survey (EWCTS) 2021
Albert Martin und Susanne Bartscher-Finzer

Heft 3
Lüneburg 2023

Quellennachweis:

Martin, A./Bartscher-Finzer, S. 2023: Arbeitsbedingungen und Arbeitserleben von Arbeitnehmern und Unternehmern. Auswertungen der CATI-Befragung des European Working Conditions Survey (EWCTS) 2021. Schriften zur Mittelstands- und Managementforschung. Heft 3. Lüneburg
Download möglich unter: <https://albertxmartin.com/beitraege/>

Herausgeber:

Universitätsprofessor
Dr. Albert Martin
Universität Lüneburg
21335 Lüneburg
Email: albert.martin@leuphana.de
Tel.: 04131/677-2536

ISSN 2750-7408

Die Schriftenreihe versteht sich als Fortführung der „Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung“ der Universität Lüneburg (ISSN 1616-5683). Diese Schriftenreihe wurde eingestellt, weil das Institut für Mittelstandsforschung mit dem Eintritt des Institutsleiters in den Ruhestand aufgelöst wurde. Eine Liste der Publikationen des (ehemaligen) Instituts für Mittelstandsforschung findet sich unter: <https://albertxmartin.com/schriftenreihe-mittelstandsforschung/>

Arbeitsbedingungen und Arbeitserleben von Arbeitnehmern und Unternehmern

INHALTSVERZEICHNIS

1	ZIELSETZUNG UND VORGEHEN.....	2
2	ARBEITSBEDINGUNGEN BEI UNTERNEHMERN UND ARBEITNEHMERN.....	8
2.1	Erlebnisqualität.....	8
2.2	Belastungen durch die Arbeitsumgebung.....	11
2.3	Belastungen beim Vollzug der Arbeitstätigkeiten	12
2.4	Autonomie	14
2.5	Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte.....	15
2.6	Zeitbelastung	16
2.7	Gelingen und Anerkennung.....	20
2.8	Zusammenfassung und Vergleich	23
3	ARBEITSBEDINGUNGEN, ARBEITSERLEBEN UND ARBEITSZUFRIEDENHEIT.....	25
3.1	Regressionsrechnungen	25
3.2	Ein allgemeines Modell	28
3.3	Zusammenfassung.....	32
4	LITERATUR.....	34
5	ANHANG.....	36

Arbeitsbedingungen und Arbeitserleben von Arbeitnehmern und Unternehmern

Zusammenfassung

Wenn in empirischen Studien nach der Arbeitszufriedenheit gefragt wird, dann zielen die verwendeten Fragen in aller Regel auf die gesamthafte *Beurteilung* der Arbeitssituation und nicht etwa auf das mit der Arbeitstätigkeit verbundene *Gefühlserleben*. Um letzteres geht es im vorliegenden Bericht. Das Arbeitserleben ist zweifellos ein wichtiges Element, das in die Beurteilung der Arbeitssituation einfließt, es ist aber nur ein – wenngleich bedeutsamer – Faktor unter vielen anderen, die die Arbeitszufriedenheit bestimmen. Als Analysebasis dienen die Daten der Telefonumfrage des European Survey of Working Conditions (EWCTS) von 2021 in 36 europäischen Ländern. Ergänzend werden die Daten des European Survey of Working Conditions (EWCS) von 2015 analysiert. Berichtet wird über die Unterschiede im Arbeitserleben von Unternehmern und Arbeitnehmern. Außerdem wird untersucht, welche Belastungsfaktoren auf das Arbeitserleben einwirken. Auf der Basis der Analyseergebnisse wird ein allgemeines Verhaltensmodell entwickelt, das, neben der Erlebniskomponente, auch die Urteilskomponente enthält. Das Arbeitserleben und die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen werden danach ganz wesentlich von der Wertschätzung bestimmt, die man für seine Arbeit erfährt. Die Arbeitsbelastungen und die Autonomie spielen dagegen kaum eine Rolle. Das mindert allerdings nicht die grundsätzliche Bedeutung dieser beiden Variablen. Die diesbezüglich schwachen Korrelationen finden ihren Grund mutmaßlich im engen Referenzrahmen der subjektiven Skalierung.

1 Zielsetzung und Vorgehen

Der vorliegende Beitrag betrachtet mögliche Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Unternehmern und Arbeitnehmern.¹ Die Daten, die dazu herangezogen werden, stammen aus dem *European Working Conditions Survey* (EWCS), der regelmäßig alle fünf Jahre durchgeführt wird. In früheren Berichten wurden von uns die Daten aus den Erhebungen der Jahre 2000, 2005, 2010 und 2015 ausgewertet (Martin 2003b, Martin/Bartscher-Finzer 2008b, Martin 2013, Martin/Bartscher-Finzer 2019). Zum Jahr 2020 war ebenfalls eine Befragung – wie üblich mittels persönlicher Interviews – vorgesehen, die aber wegen der Covid-19-Pandemie verschoben werden musste. Die dem vorliegenden Beitrag zugrundeliegenden Daten stammen aus der stattdessen angesetzten CATI-Befragung, dem EWCTS von 2021.² Die in diesem Survey gestellten Fragen lehnen sich eng an die üblichen EWCS Befragungen an, setzen aber auch eigene Akzente.³

Ein für den vorliegenden Bericht wichtiger Unterschied besteht darin, dass anders als im EWCS im EWCTS die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nicht abgefragt wird. Erfasst werden allerdings sowohl in dem Survey von 2015 als auch im Survey von 2021 verschiedene Items zum Arbeitserleben, so dass diesbezüglich ein Vergleich der Ergebnisse möglich ist. Untersucht wird, welcher Einfluss von wichtigen Merkmalen der Arbeitssituation auf das Arbeitserleben ausgeht. Die Darstellung der Befunde im vorliegenden Bericht folgt dem Aufbau aus dem Bericht aus dem Jahr 2019 (Martin/Bartscher-Finzer 2019). Daneben werden einige zusätzliche Auswertungen vorgenommen. Die für unsere Analysen verwendeten Variablen aus dem EWCS 2015 und dem EWCTS 2021 sind in Tabelle A1 im Anhang aufgeführt.

¹ Männer und Frauen gibt es in allen Berufs- und Statusgruppen. Wir nehmen keine sprachliche Spezifizierung vor, sondern belassen es im vorliegenden Text beim Gebrauch der generischen männlichen Form (Unternehmer, Arbeitnehmer, Mitarbeiter, Selbständiger, Vorgesetzter usw.).

² European Working Conditions Telephone Survey 2021 (EWCTS 2021); CATI = Computer Assisted Telephone Interview.

³ Vgl. u.a. Parent-Thirion u.a. 2022; MacGoris u.a. 2022; Eiffe u.a. 2022; White u.a. 2022.

Über 90% der Unternehmen in Europa haben weniger als 10 Mitarbeiter (vgl. Tabelle 1). Die Inhaber eines kleinen Unternehmens sind zwangsläufig oft eng in das operative Geschäft eingebunden. Was die Inhalte ihrer Arbeit und die Arbeitsumgebung angeht, sind sie daher in aller Regel in einer ganz ähnlichen Situation wie ihre Arbeitnehmer. Tatsächlich stellte sich in der vergleichenden Studie über vier Erhebungswellen heraus, dass die Kleinunternehmer (im Durchschnitt) was ihre Arbeitsbelastungen angeht, eher ihren Mitarbeitern gleichen als ihren Berufskollegen in größeren Unternehmen (Martin/Bartscher-Finzer 2019).

	Mikro- unternehmen (bis 10 MA)	Kleine Unter- nehmen (11-49 MA)	Mittlere Unter- nehmen (50-249 MA)	Groß- unternehmen (> 249 MA)	Summe
Zahl der Unternehmen (in Millionen)	2008: 19,31	2008: 1,41	2008: 0,23	2008: 0,04	2008: 21,0
	2016: 22,23	2016: 1,39	2016: 0,23	2016: 0,05	2016: 23,9
	2020: 21,04	2020: 1,28	2020: 0,20	2020: 0,04	2020: 22,6
Beschäftigte (in Millionen)	2008: 39,3	2008: 27,9	2008: 23,4	2008: 45,2	2008: 135,8
	2016: 41,7	2016: 28,0	2016: 23,4	2016: 46,7	2016: 139,7
	2020: 37,0	2020: 25,3	2020: 20,1	2020: 44,4	2020: 126,8

Tab. 1: Grundzahlen zu kleinen und mittleren Unternehmen in Europa.

Quelle: Eurostat 2011, 11 f.; Muller u.a. 2017, 12; Muller u.a. 2021, 9. Die Zahlen beziehen sich auf die EU-27-Länder (2008), die EU-28-Länder (2016) bzw. die EU-27-Länder (2020). Berücksichtigt sind hierbei nur die Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft ohne den finanziellen Sektor

Allerdings zeigten sich doch einige Unterschiede, insbesondere war die Unzufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen (im Durchschnitt) unter den unternehmerisch Tätigen geringer als unter den Arbeitnehmern.⁴ Diesbezüglich gibt es zwei Ausnahmen, denn auf Seiten der Arbeitnehmer erwiesen sich die Personen in Führungspositionen deutlich zufriedener als die übrigen Arbeitnehmer und auf Seiten der Unternehmer zeigten sich die Alleinunternehmer⁵ seltener mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden als die Unternehmer, die Mitarbeiter beschäftigen (vgl. Martin/Bartscher-Finzer 2019, 19). Der vorliegende Bericht prüft, inwieweit sich diese Besonderheiten nicht nur für die Arbeitszufriedenheit, sondern auch für das Arbeitserleben bestätigen lassen.⁶

⁴ Die empirischen Unterschiede, über die im vorliegenden Bericht berichtet wird, stützen sich immer auf Durchschnittswerte und relative Häufigkeiten, entsprechend sind pauschale Aussagen in der Form wie „Die Alleinunternehmer sind weniger zufrieden als die Unternehmer, die Mitarbeiter beschäftigen“ immer zu relativieren, für große Teile der betrachteten Personengruppen tritt diese Aussage eben auch nicht zu.

⁵ In der EU-27 waren im dritten Quartal 2022 etwa 198.228.500 Personen erwerbstätig, selbständig waren 25.671.200 Personen, die Zahl der Selbstständigen mit Mitarbeitern belief sich auf 8.141.700 Personen, die Zahl der Selbstständigen ohne Mitarbeiter auf 17.529.600 Personen. Für Deutschland lauten die Zahlen: 41.275.400; 3.019.200; 1.558.900 und 1.460.300. (Quelle: Eurostat [lfsq_egaps] Last update: 14/02/2023).

⁶ Zu beachten ist hierbei, dass die geschilderten Ergebnisse bei der Analyse der EU-15 Länder gewonnen wurden, also der Länder, die bereits im Jahr 2000 Mitglieder der Europäischen Union waren. Außerdem wurden nur die Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft, die zum Zeitpunkt der Befragung einer Beschäftigung nachgingen, betrachtet. Im vorliegenden Bericht werden alle Personen einbezogen, die im EWCS 2015 bzw. im EWCTS 2021 erfasst wurden,

In Tabelle 2 ist eine Aufgliederung nach den Personengruppen vorgenommen, die einander im vorliegenden Bericht gegenübergestellt werden. Insgesamt wurden im EWCTS 71.758 Personen befragt. Nicht für alle der Befragten liegt allerdings ein vollständiger Datensatz vor, weil die Interviewteilnehmer nicht durchgängig mit allen Fragen des Surveys konfrontiert wurden. Um die Befragungszeit, die sich bei Telefonbefragungen als besonders problematisch erweist, in einem annehmbaren Rahmen zu halten, wurde der Fragebogen in Module aufgeteilt. Die Kernfragen wurden an alle Personen gerichtet, die Fragen aus drei Teilmodulen jeweils nur an etwa die Hälfte der Befragten (vgl. Parent-Thirion u.a. 2022). Betroffen ist davon auch die Frage nach der Vorgesetztenfunktion. Im Kontext des vorliegenden Beitrags ist dies aber eine wichtige Frage, weil wir – wie in den vorlaufenden Untersuchungen – die Vorgesetzten den übrigen Beschäftigten gegenüberstellen wollen. Es wurden daher auch nur die Personen in die Analyse einbezogen, die die entsprechende Frage beantwortet haben. In Tabelle 2 ist eine fünffache Unterteilung der Unternehmer mit Mitarbeitern angeführt. In den folgenden Analysen werden allerdings die drei letzten Gruppen (10 bis 49 Mitarbeiter, 50 bis 249 Mitarbeiter und 250 und mehr Mitarbeiter) zu einer Gruppe zusammengefasst.⁷

Personengruppe	Alle 36 Länder	EU 27	Deutschland
Alleinunternehmer	5.941	4.814	182
Unternehmer, 1-9 Mitarbeiter	2.530	1.958	130
Unternehmer, 10-49 Mitarbeiter	602	474	35
Unternehmer, 50-249 Mitarbeiter	145	127	12
Unternehmer, 250 und mehr Mitarbeiter	68	58	7
Arbeitnehmer mit Vorgesetztenfunktion	5.032	3.924	308
Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion	25.972	21.389	1.588
<i>Summe (im vorliegenden Bericht betrachtet)</i>	<i>40.290</i>		
Fall-Basis			
	6.611	5.157	391
Personen mit Vorgesetztenfunktion	von	von	von
	35.743	29.099	2.060
Alle Arbeitnehmer	62.126	50.684	3.748
Alle Selbstständigen	9.289	7.434	367

Tab. 2: Beschäftigtengruppen

also nicht nur die Personen aus den EU-27 Ländern, sondern auch Personen aus dem Vereinigten Königreich, Montenegro, Nord-Mazedonien, Serbien, Schweiz, Norwegen, Albanien, Bosnien & Herzegowina und Kosovo.

⁷ Wie oben angeführt, zeigten die Voruntersuchungen bezüglich der Arbeitsbedingungen eine Art Zwischenstellung der Kleinunternehmer, weswegen sie hier besonders herausgestellt werden sollen.

Personengruppe	Alle 36 Länder	Deutschland
Alleinunternehmer	41,0% (5.925)	50,3% (181)
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	30,2% (2.522)	37,2% (129)
Übrige Unternehmer	22,6% (809)	24,1% (54)
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	37,9% (5.020)	32,2% (307)
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	51,4% (25.900)	47,0% (2.234)

Tab. 3: Frauenanteil in den betrachteten Stichproben
(in Klammern Summe Männer und Frauen)

Personengruppe	16-24 J.	25-34 J.	35-44 J.	45-55 J.	>56 J.	Summe
Alleinunternehmer	6,5%	7,2%	7,5%	8,3%	11,9%	8,3%
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	1,8%	2,6%	3,5%	4,0%	5,0%	3,5%
Übrige Unternehmer	0,5%	0,7%	1,1%	1,4%	1,7%	1,1%
Arbeitnehmer mit/ohne Führungsfunktion	91,1%	89,5%	87,9%	86,3%	81,4%	87,1%
Summe	5.586	16.340	18.949	19.056	11.475	71.366

Tab. 4: Unternehmer und Arbeitnehmer nach Altersgruppen (Gesamtstichprobe)

In Tabelle 3 finden sich die Angaben zum Frauenanteil *in den betrachteten Stichproben*.⁸ Frauen sind danach in der Gruppe der Unternehmer und der Gruppe der Führungspersonen deutlich unterrepräsentiert. Eine Ausnahme machen die Alleinunternehmerinnen unter den in Deutschland befragten Personen. In Tabelle 4 sind die Altersgruppen angeführt. Unternehmer sind demnach häufiger in den höheren Altersgruppen anzutreffen.⁹

⁸ Wie beschrieben, wurde die Führungsfunktion nur in etwa der Hälfte der Befragungen erfasst, daher ist – was die Gruppe der Arbeitnehmer angeht – in Tabelle 3 nur die entsprechend reduzierte Fallzahl ausgewiesen. Da in der Tabelle zur Altersverteilung die Differenzierung nach der Führungsfunktion nicht vorgenommen wird, liegen den Angaben in Tabelle 4 die Zahlen für die Gesamtstichprobe des EWCTS zugrunde.

⁹ In den Tabellen A12, A13 und A14 im Anhang finden sich Angaben über die Verteilung der hier betrachteten Personengruppen auf drei weitere soziographische Merkmale, die in den multivariaten Betrachtung als Kontrollgrößen verwendet werden: den Bildungsgrad, die Berufsgruppe und die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Der European Working Conditions Survey erfasst eine breite Palette von Arbeitsbedingungen. Im vorliegenden, wie in dem vorangegangenen Bericht (Martin/Bartscher-Finzer 2019), werden exemplarisch 4 Variablengruppen betrachtet. Zwei der Variablengruppen benennen „Stressoren“ (Belastungen aus dem Arbeitsumfeld, Belastungen aus dem Vollzug der Tätigkeit) und bilden eher „negative“ Aspekte der Arbeitstätigkeit ab.¹⁰ Und zwei der Variablengruppen (Autonomie und intrinsische Qualitäten der Arbeit) umfassen Merkmale, die in der Literatur häufig auch als „Motivatoren“ bezeichnet werden und als „positive“ Aspekte der Arbeitstätigkeit gelten können. Als weitere mögliche Belastungsquellen werden zudem verschiedene Aspekte der Arbeitszeit betrachtet.

Als „abhängige Variable“ betrachten wir – anders als im vorangegangenen Bericht – nicht die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, sondern die Erlebnisqualität bei der Ausführung der Arbeit.¹¹ Ähnlich wie bezüglich der Arbeitszufriedenheit, ist zu erwarten, dass die negativen Arbeitsbedingungen das Arbeitserleben beeinträchtigen, die positiven Arbeitsbedingungen dagegen zu einer Verbesserung des Arbeitserlebens beitragen (Abbildung 1, vgl. Martin/Bartscher-Finzer 2008a). Ergänzend werden zwei Variablen betrachtet, von denen anzunehmen ist, dass sie ganz unmittelbar auf das Erleben der Arbeitssituation einwirken. Während „objektive“ Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise die körperliche Schwere der Arbeit, nur vermittelt über Variablen wie Leistungsfähigkeit und Stressresistenz auf das Erleben Einfluss nehmen, gehen von erlebnisnahen, unmittelbar mit der Ausführung der Arbeit verknüpften Belohnungen und Bestrafungen wesentlich direktere Wirkungen auf das Empfinden aus. Von den Variablen, die im Datensatz des EWCS und des EWCTS enthalten sind, verdienen diesbezüglich zum einen die Gefühlslage während der Arbeit besondere Beachtung und zum anderen die soziale Anerkennung, die der eigenen Tätigkeit zuteil wird. In beiden Variablen stecken „Belohnungen“, im ersten Fall Belohnungen, die sich unmittelbar mit dem Arbeitshandeln verknüpfen und im zweiten Fall Belohnungen, die sich aus der Wertschätzung ergeben, die das soziale Umfeld der eigenen Arbeit entgegenbringt.

¹⁰ Zu einer stresstheoretischen Betrachtung der Arbeitsbedingungen anhand der EWCS-Daten vgl. Martin/Matiaske 2017.

¹¹ Wie bereits angeführt, wird die Arbeitszufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im EWCTS 2021 nicht erfasst. Im Abschnitt 3 werden – auf der Grundlage des Datensatzes des EWCS 2015 – mögliche Bezüge zwischen Arbeitserleben und Arbeitszufriedenheit betrachtet.

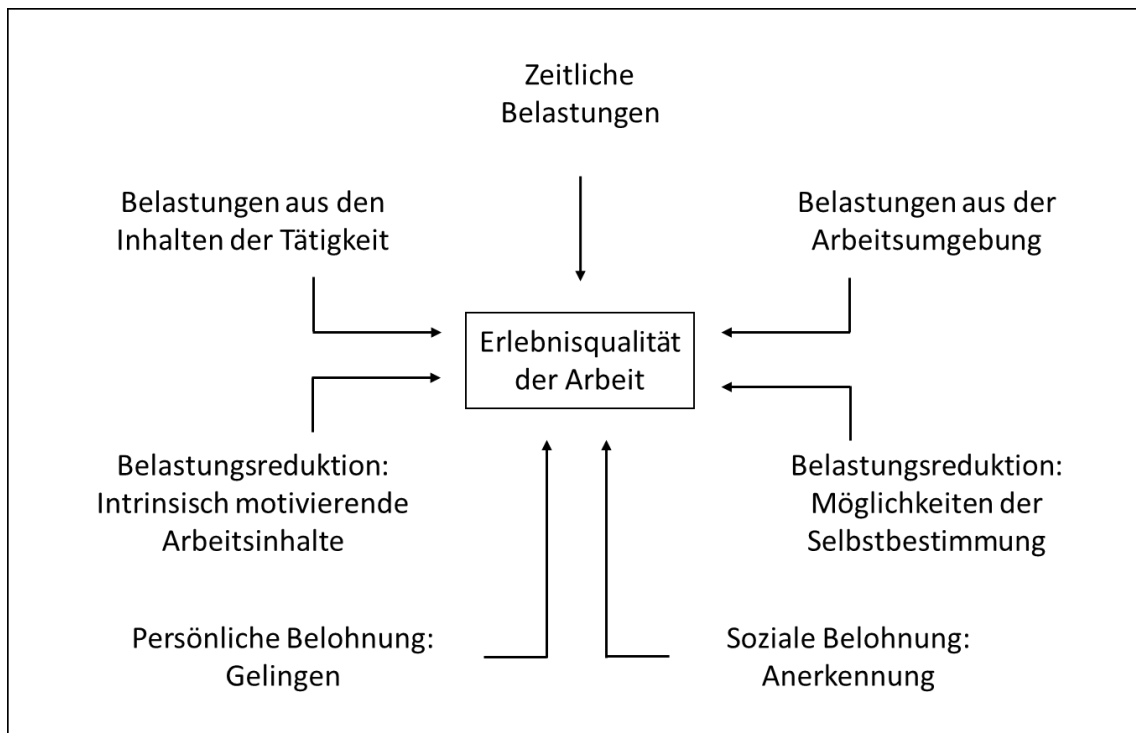


Abb. 1: Arbeitsbedingungen im European Working Conditions Survey (Auszug)

2 Arbeitsbedingungen bei Unternehmern und Arbeitnehmern

2.1 Erlebnisqualität

Die Fragen zum positiven Arbeitserleben lauten: „Bei den folgenden Aussagen geht es darum, welches Gefühl Sie in Bezug auf Ihre Arbeit haben. Bitte sagen Sie mir für jede Aussage, wie oft Sie dieses Gefühl haben.“ Die Teilfragen sind in der ersten Zeile in Tabelle 5 formuliert. Als Antwortvorgaben wurden die Kategorien Nie, Selten, Manchmal, Häufig, Immer vorgegeben. Die Zahlen in der Tabelle geben die Häufigkeiten an, in denen entweder die Kategorie „Häufig“ oder die Kategorie „Immer“ gewählt wurde. Wie man sieht, erreichen die Unternehmer, was ihre „Arbeitsfreude“, angeht, den „Flow“ den sie während ihrer Arbeit erleben,¹² im Durchschnitt höhere Werte als die Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion. Die Alleinunternehmer und die Führungskräfte erreichen im Vergleich dazu mittlere Werte. Eine grafische Veranschaulichung dieser Ergebnisse anhand der Mittelwerte der Indexvariablen zum positiven Arbeitserleben findet sich in Abbildung 2.¹³

	Bei der Arbeit fühle ich mich voller Energie	Meine Arbeit begeistert mich	Bei der Arbeit vergeht die Zeit wie im Flug	Fallzahl
Alleinunternehmer	71,0%	78,5%	81,3%	2.931
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	75,6%	84,0%	87,7%	1.223
Übrige Unternehmer	80,7%	87,0%	88,0%	409
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	71,9%	79,3%	85,1%	5.020
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	64,8%	70,9%	76,5%	25.853
Insgesamt	66,9%	73,4%	78,6%	35.436

Tab. 5: Häufigkeit positiven Arbeitserlebens („Flow“)

¹² Im EWCS werden die angeführten Items dem Konstrukt „Engagement“ bzw. dem Konstrukt „Erschöpfung“ zugewiesen, vgl. Kubicek u.a. 2019, als theoretischer Hintergrund dienen den Autoren die Überlegungen von Maslach/Schaufeli/Leiter 2001 und Bakker u.a. 2008.

¹³ Dazu werden die drei Items zum positiven Arbeitserleben addiert und durch drei geteilt.

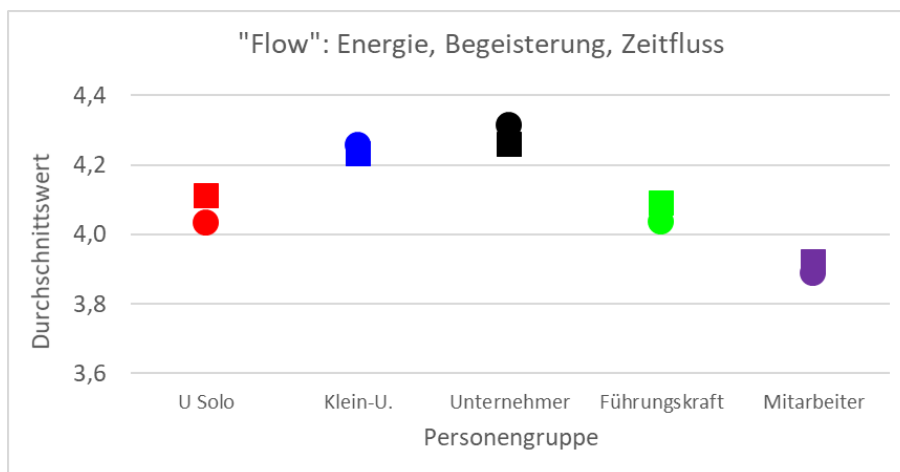


Abb. 2: Positive Erlebnisqualität bei der Arbeit

In Tabelle 6 sind Fragen zur körperlichen und emotionalen Erschöpfung angeführt.¹⁴ Diesbezüglich sind nur geringe Unterschiede zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern zu erkennen. Auffällig ist allerdings der relativ hohe Anteil der Kleinunternehmer, der angibt, am Ende des Arbeitstages körperlich erschöpft zu sein.¹⁵

	Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich körperlich erschöpft	Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional ausgebrannt	Ich bin Situationen ausgesetzt, die mich emotional aufwühlen	Fallzahl
Alleinunternehmer	35,1%	15,8%	17,0%	2.937
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	39,7%	18,5%	22,5%	1.227
Übrige Unternehmer	32,0%	17,0%	24,1%	406
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	30,5%	19,4%	20,8%	5.021
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	31,3%	18,4%	17,6%	25.878
Insgesamt	31,8%	18,3%	18,2%	35.469

Tab. 6: Häufigkeit negativen Arbeitserlebens („Erschöpfung“)

¹⁴ Das Frageformat für die beiden ersten Items entspricht dem der Items des positiven Arbeitserlebens. Das dritte Item wird durch die Frage erfasst: „Wie häufig beinhaltet die Arbeit in ihrem Hauptberuf ... Situationen ausgesetzt sein, die Sie emotional aufwühlen?“ Die Antwortvorgaben entsprechen den Antwortvorgaben der beiden anderen Items (Nie, Selten, Manchmal, Häufig, Immer). Die Zahlen in Tabelle 6 geben die Häufigkeiten an, in denen die Kategorien Häufig oder Immer gewählt wurden.

¹⁵ **Methodische Anmerkung:** Bei der Darstellung der empirischen Werte für die Variablen, die mehrere Items umfassen, werden stets die Fälle betrachtet, die jeweils vollständige Angaben zu den betrachteten Items gemacht haben. Als Datenbasis dienen die in den ersten 8 Zeilen genannten Fälle von Tabelle 2.

Die Korrelationen zwischen den beiden Variablen „Flow“ und „Erschöpfung“ beträgt $r=-0,21$.¹⁶ Diese Größenordnung findet sich bei fast allen hier betrachteten Personengruppen. Eine Ausnahme macht auch hier die Gruppe der Kleinunternehmer, für die sich eine Korrelation von lediglich $r=-0,12$ errechnet. Häufiger als bei den anderen Gruppen schließen sich bei den Kleinunternehmern das positive und das negative Arbeitserleben nicht gegenseitig aus, sondern sind oft gleichermaßen präsent. Ein besonders prägnantes Beispiel ist in Tabelle 7 angeführt. In ihr findet sich eine Gegenüberstellung der Antworten zu den beiden Aussagen „Bei der Arbeit fühle ich mich voller Energie“ und „Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich körperlich erschöpft“. Etwa 40% der Kleinunternehmer stimmen beiden Aussagen zu,¹⁷ das ist ein doppelt so hoher Anteil wie bei den Arbeitnehmern ohne Führungsfunktion. Allerdings findet sich dieses erhebliche Ungleichgewicht nur bei den gewerblichen Berufen, bei den Büroberufen sind deutlich geringere Unterschiede zu finden.

Personengruppe	Büroberufe	Gewerbliche Berufe
Alleinunternehmer	20,7% (2.084)	27,4% (832)
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	24,7% (942)	39,6% (278)
Übrige Unternehmer	24,4% (360)	19,6% (46)
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	19,1% (4.521)	23,1% (441)
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	16,9% (20.620)	20,0% (5.049)

*Tab. 7: Energie und Erschöpfung
Relativer Anteil an Personen, die sich bei ihrer Arbeit voller Energie
und abends physisch erschöpft fühlen
(In Klammern die zugrundeliegenden Fallzahlen)*

¹⁶ Die genannten Variablen wurden jeweils durch Addition der drei in den Tabellen 5 und 6 angeführten Items gebildet. Die Korrelationen der Teilitems finden sich in den Tabellen A2 und A3 im Anhang.

¹⁷ Als Zustimmung wird die Wahl der Antwortalternativen „Häufig“ und „Immer“ gewertet.

2.2 Belastungen durch die Arbeitsumgebung

In den gewerblichen Berufen ist der Anteil der Personen, die über erhebliche Lärmbelastungen berichten, doppelt so hoch wie in den Büroberufen.¹⁸ Ähnliches gilt für die Belastung durch chemische Stoffe. Im Hinblick auf den eventuellen Kontakt mit infektiösen Stoffen findet sich dagegen kein bedeutsamer Unterschied. Unternehmer in größeren Unternehmen sehen sich zwar tendenziell am wenigsten den angeführten Umgebungseinflüssen ausgesetzt, sind davon allerdings ebenfalls betroffen.¹⁹

	Starker Lärm, so dass man sich nur mit lauter Stimme mit anderen unterhalten kann	Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen	Umgang oder direkter Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen, wie Abfall, Körperflüssigkeiten, Labormaterialien usw.	Fallzahl
Nicht-gewerbliche Berufe				
Alleinunternehmer	9,5%	9,1%	7,4%	2.844
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	11,4%	11,6%	7,5%	1.286
Übrige Unternehmer	10,0%	6,5%	6,3%	462
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	10,3%	8,4%	6,0%	2.652
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	14,2%	10,8%	11,1%	12.294
Gewerbliche Berufe				
Alleinunternehmer	22,0%	21,9%	7,3%	1.089
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	30,0%	22,5%	9,3%	387
Übrige Unternehmer	25,0%	18,3%	5,0%	60
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	33,0%	24,2%	10,6%	273
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	30,0%	21,0%	10,9%	3.002

Tab. 8: Belastungsfaktoren der Arbeitsumgebung

¹⁸ Die Zuordnung zu Büroberufen bzw. gewerblichen Berufen erfolgt anhand der International Standard Classification of Occupations (ISCO), wobei in unserer Auswertung die Gruppen 1 bis 5 den Büroberufen und die Gruppen 6 bis 9 den gewerblichen Berufen zugeschlagen werden.

¹⁹ Im EWCS werden üblicherweise wesentlich mehr Umgebungsbelastungen (unter anderem Hitze und Kälte) erfasst, im EWCTS nur die angeführte Auswahl. Die Frageformulierungen lauten: „Wie häufig sind Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt?“ Die Antwortvorgaben lauten Nie, Selten, Manchmal, Häufig, Immer. Die Zahlen in Tabelle 8 geben die Häufigkeiten an, in denen die Kategorien Häufig oder Immer gewählt wurden.

Anhand der Angaben zu diesen drei Faktoren wurde durch einfache Addition der Itemwerte ein Index gebildet (mit anschließender Division durch 3, die Korrelationen der drei Teilitems finden sich in der Tabelle A4 im Anhang.). Die Ergebnisse finden sich in Abbildung 3. Sie bestätigen das Bild, das sich auch bezüglich der Einzelwerte zeigt.

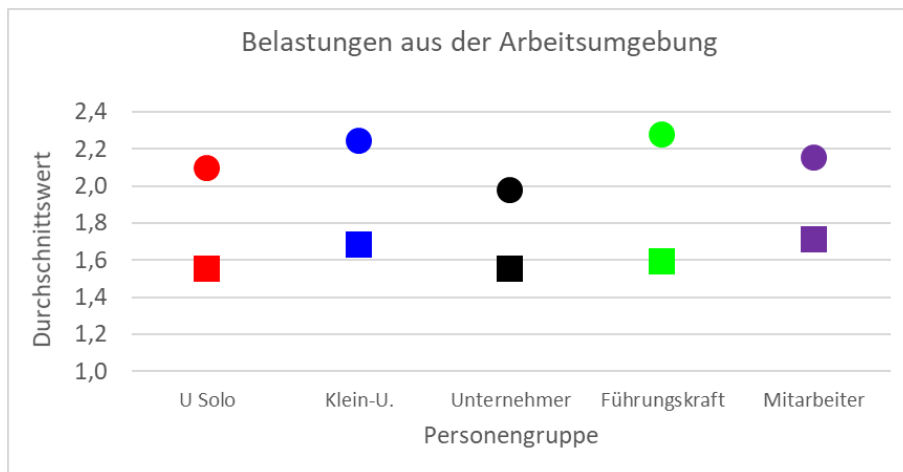


Abb. 3: Belastungen aus der Arbeitsumgebung.

Indexwerte: durchschnittliche Einstufung der Belastungen auf einer Skala von 1 bis 5. Obere Reihe: gewerbliche Berufe, untere Reihe: Büroberufe (hohe Werte: hohe Belastung)

2.3 Belastungen beim Vollzug der Arbeitstätigkeiten

Deutlichere Unterschiede als bei den Umgebungsbelastungen finden sich bei den Belastungen, die aus dem Vollzug der Arbeitstätigkeiten entstehen. Die in Abbildung 4 dargestellten Indexwerte wurden in gleicher Weise, wie eben bereits für die Umgebungsfaktoren beschrieben, berechnet. Der Index erfasst als Belastungsfaktoren schmerzhafte Körperhaltungen, das Tragen schwerer Lasten und monotone Handbewegungen.

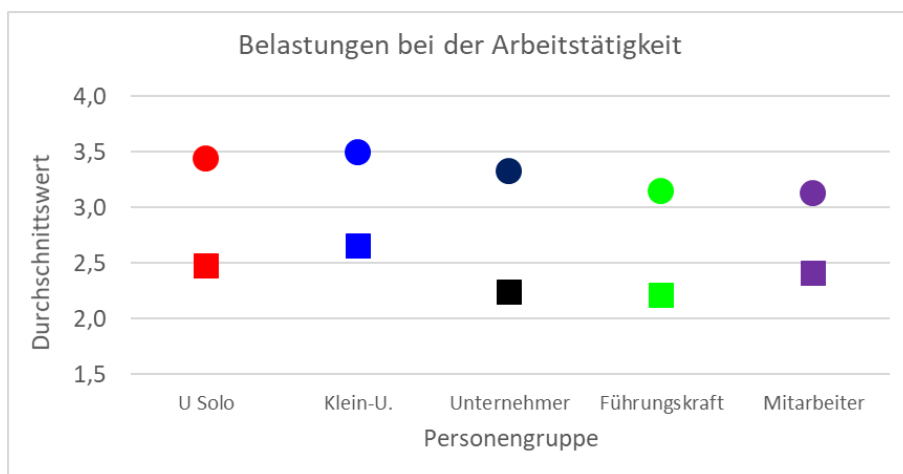


Abb. 4: Belastungen bei der Arbeitstätigkeit.

Indexwerte: durchschnittliche Einstufung der Belastungen auf einer Skala von 1 bis 5. Obere Reihe: gewerbliche Berufe, untere Reihe: Büroberufe (hohe Werte: hohe Belastung)

Kleinunternehmer und Alleinunternehmer weisen z.T. höhere Belastungswerte als Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung auf, dies gilt insbesondere in den gewerblichen Berufen (vgl. Tabelle 9). Ganz generell ist es wohl eher das Berufsfeld, das für die Belastungen verantwortlich ist, als der Berufsstatus. Die Korrelation zwischen den Belastungen aus der Arbeitstätigkeit und den Umweltbedingungen beträgt $r = 0,47$.²⁰

	Schmerz- hafte Körperhaltung	Schwere Lasten tragen	Repetitive Hand- bewegungen	Fallzahl
Nicht-gewerbliche Berufe				
Alleinunternehmer	23,0%	9,3%	56,9%	2.838
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	26,1%	16,8%	57,1%	1.285
Übrige Unternehmer	17,4%	8,7%	42,3%	461
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	14,7%	6,4%	49,1%	2.648
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	19,3%	9,4%	55,3%	12.276
Gewerbliche Berufe				
Alleinunternehmer	46,9%	44,1%	74,9%	1.091
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	45,7%	48,1%	73,4%	387
Übrige Unternehmer	43,3%	46,7%	63,3%	60
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	36,5%	36,9%	64,2%	274
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	33,7%	30,7%	70,1%	3.004

Tab. 9: Belastungsfaktoren der Arbeitstätigkeit

²⁰ In dieser Größenordnung bewegen sich die Korrelationen in allen der hier betrachteten Personengruppen.

2.4 Autonomie

Zur Bestimmung der Autonomie wurde ebenfalls ein Index aus drei Merkmalen gebildet. Die darauf gerichtete Frage im EWCTS 2021 lautet: „Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? A. Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben. B. Das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe. C. Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus?“ Hierzu gibt es jeweils fünf Antwortvorgaben (Nie, Selten, Manchmal, Häufig, Immer).

In Abbildung 5 sind die Ergebnisse dieser Abfrage für die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen angeführt. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der Indexwerte (der Summe der drei Teilitems zur Autonomie geteilt durch 3).

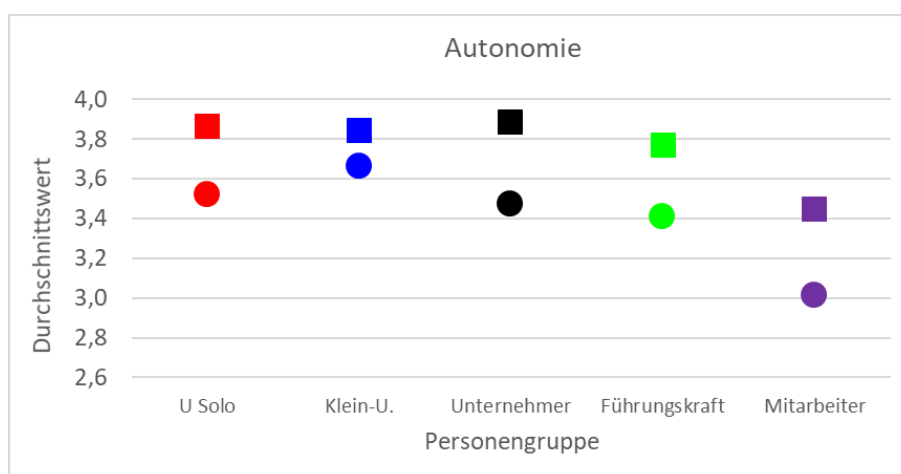


Abb. 5: Ausmaß der Autonomie am Arbeitsplatz
Quadrate: Büroberufe, Kreise: Gewerbliche Berufe

Wie man sieht, sind die Unterschiede zwischen den Mitarbeitern ohne Führungsfunktion und den übrigen Personengruppen recht deutlich. In Tabelle 10 sind die Angaben für die drei Teilaspekte angeführt. In Tabelle A6 im Anhang sind die Korrelationen zwischen den Teil-Items wiedergegeben.

Nicht-gewerbliche Berufe	Reihenfolge	Arbeitsmethode	Arbeits-tempo	Fallzahl
Alleinunternehmer	70,1%	66,2%	64,5%	2.801
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	71,0%	64,8%	62,5%	1.250
Übrige Unternehmer	74,2%	71,3%	58,4%	473
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	72,7%	66,1%	57,8%	3.339
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	56,8%	52,5%	50,1%	15.022
Gewerbliche Berufe				
Alleinunternehmer	54,0%	53,1%	55,0%	1.112
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	60,1%	57,2%	59,8%	381
Übrige Unternehmer	45,2%	48,4%	56,5%	62
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	51,4%	55,4%	55,7%	323
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	35,6%	38,3%	42,7%	3.748

Tab. 10: Die Möglichkeit, Reihenfolge, Arbeitsmethode und Arbeitstempo selbst zu bestimmen (Anteil der Personen, die auf die Fragen mit „häufig“ oder „immer“ geantwortet haben)

2.5 Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte

Anspruchsvolle Aufgaben gelten als besonders motivierend. Anspruchsvoll sind Aufgaben unter anderem dann, wenn ihre Inhalte komplex sind, wenn zu ihrer Bewältigung selbstständiges Problemlösen notwendig ist und wenn sie ständiges Lernen erfordern. Im EWCTS 2021 wird von diesen Punkten (anders als in den sonstigen EWCS-Erhebungen) nur der Lernaspekt angesprochen und zwar durch das Item „Wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ... Neues zu lernen?“.

In Tabelle 11 sind die Auszählungen für die von uns betrachteten Untergruppen aufgeführt.²¹ Unternehmer sehen sich danach häufiger mit Lernerfordernissen konfrontiert. Eine Ausnahme machen die Alleinunternehmer im gewerblichen Bereich. Eine grafische Veranschaulichung findet sich in Abbildung 6.

²¹ Die Antwortvorgaben lauten Nie, Selten, Manchmal, Häufig, Immer. Die Zahlen in Tabelle 11 geben die Häufigkeiten an, in denen die Kategorien Häufig oder Immer gewählt wurden.

	Neues lernen müssen	
	Büroberufe	Gewerbliche Berufe
Alleinunternehmer	75,0% (4.246)	55,3% (1.689)
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	74,2% 1.947	65,6% (582)
Übrige Unternehmer	76,4% (724)	67,8% (90)
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	74,7% (4.537)	63,5% (447)
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	67,3% (20.720)	48,0% (5.118)

Tab. 11: Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte: Notwendigkeit zu lernen (Fallzahlen in Klammern)

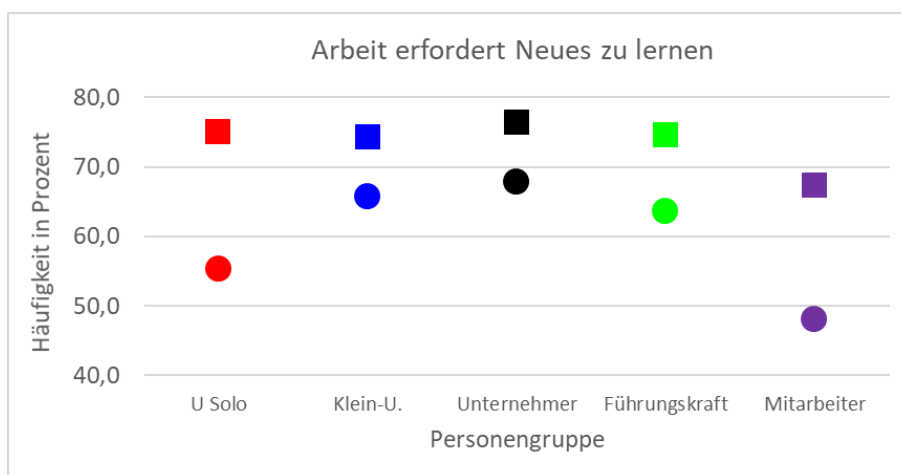
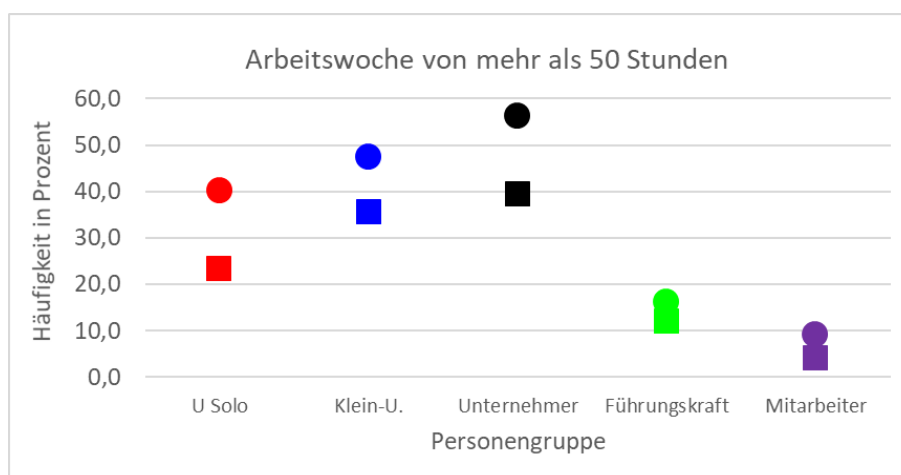


Abb. 6: Notwendigkeit zu lernen
 Quadrate: Büroberufe, Kreise: Gewerbliche Berufe

2.6 Zeitbelastung

Unternehmer haben deutlich längere Arbeitszeiten als ihre Mitarbeiter. So arbeiten beispielsweise 60% der Unternehmer im gewerblichen Sektor mehr als 50 Stunden in der Woche. Bei den Mitarbeitern sind es dagegen lediglich etwa 10% (vgl. Abbildung 7 und Tabelle 12).²²

²² Betrachtet sind hierbei nur Vollzeitbeschäftigte, die mindestens 30 Stunden in der Woche arbeiten. Die Durchschnittszahlen belaufen sich auf 49 Stunden/Woche bei den Alleinunternehmern, 56 Stunden bei den Kleinunternehmern, 59 Stunden bei den übrigen Unternehmern, 45 Stunden bei den Führungskräften und 42 Stunden bei den übrigen Arbeitnehmern.



*Abb. 7: Wochenarbeitszeit
(nur Vollzeitbeschäftigte, mindestens 30 Stunden/Woche)
Quadrate: Büroberufe, Kreise: Gewerbliche Berufe*

	Wochenarbeitszeit mindestens 50 Stunden	
	Büroberufe	Gewerbliche Berufe
Alleinunternehmer	23,2% (2.562)	40,1% (1.047)
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	35,5% (1.527)	47,4% (452)
Übrige Unternehmer	39,4% (594)	56,2% (73)
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	13,0% (4.058)	14,6% (385)
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	4,9% (15.882)	8,4% (4.055)

*Tab. 12: Wochenarbeitszeit -
nur Vollzeitbeschäftigte, mindestens 30 Stunden/Woche
(Fallzahlen in Klammern)*

Auch bezüglich des Termindrucks und des Arbeitstempas ergeben sich deutliche Unterschiede. Am besten positioniert sich dabei die Gruppe der Alleinunternehmer.²³ In Abbildung 8 findet sich eine

²³ Die Frage im EWCTS zur Ermittlung des Arbeitstempas und des Termindrucks lautet: „Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ... A. ein hohes Arbeitstempo. B. Arbeiten unter Termindruck. Die Antwortvorgaben lauten 1 Nie, 2 Selten, 3 Manchmal, 4 Häufig, 5 Immer.“

Darstellung der Zeitbelastung anhand von Indexwerten.²⁴ Im Wesentlichen vermittelt diese Darstellung dasselbe Bild wie die Werte der Tabelle 13.

Nicht-gewerbliche Berufe	Hohes Arbeitstempo	Starker Termindruck	Fallzahl
Alleinunternehmer	44,2%	48,2%	4.216
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	55,0%	56,7%	1.939
Übrige Unternehmer	65,7%	69,2%	717
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	63,7%	63,6%	4.506
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	50,2%	48,1%	20.606

Gewerbliche Berufe	Hohes Arbeitstempo	Starker Termindruck	Fallzahl
Alleinunternehmer	38,6%	38,7%	1.675
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	50,3%	49,7%	577
Übrige Unternehmer	57,3%	67,4%	89
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	47,4%	51,5%	443
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	40,3%	39,1%	5.067

Tab. 13: Zeitbelastung aus der Arbeitstätigkeit
 Prozentualer Anteil der Arbeitnehmer mit starken Belastungen
 (häufig, immer)

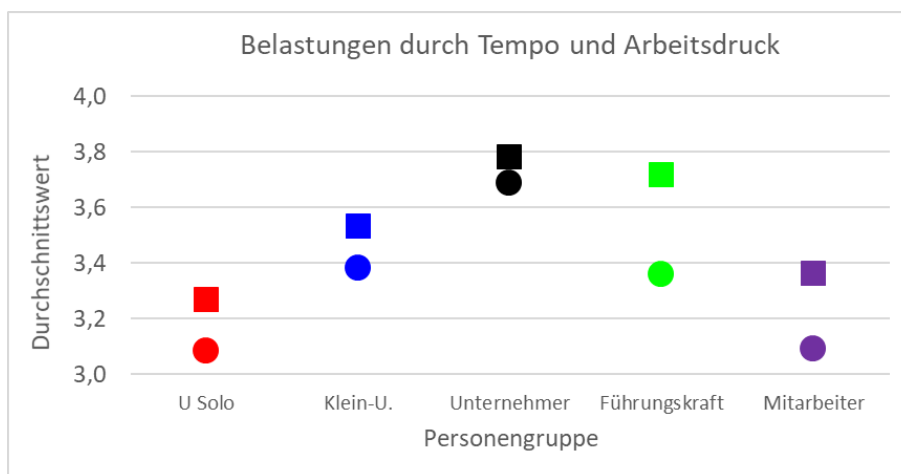


Abb. 8: Zeitbelastung durch Arbeitstempo und Termindruck.
 Indexwerte: durchschnittliche Einstufung der beiden angeführten Belastungssitems
 auf einer Skala von 1 bis 5 (hohe Werte: hohe Belastung)
 Quadrate: Büroberufe, Kreise: Gewerbliche Berufe

²⁴ Die Werte errechnen sich als Durchschnitt der Angaben zum Arbeitstempo und zum Termindruck (die Korrelation der beiden Items beträgt $r=0,49$, Tabelle A7 im Anhang).

Der Umfang der Arbeitszeit schlägt sich in der empfundenen Work-Life-Balance nieder.²⁵ Die Unternehmer, und hier insbesondere die Unternehmer im gewerblichen Bereich, berichten am häufigsten darüber, dass sich Ihre Arbeitszeiten mit ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen nicht gut vereinbaren lassen (Abbildung 9 und Tabelle 14).

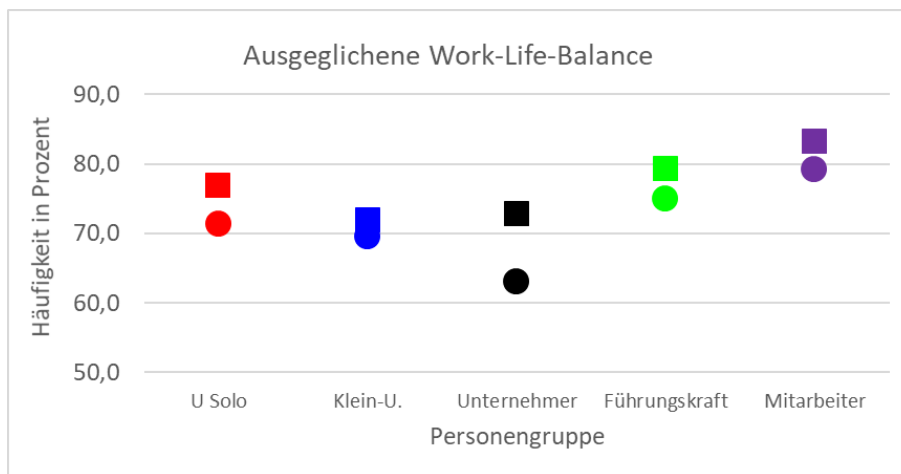


Abb. 9: Work-Life-Balance
Quadrate: Büroberufe, Kreise: Gewerbliche Berufe

	Gute Work-Life-Balance	
	Büroberufe	Gewerbliche Berufe
Alleinunternehmer	76,9% 2.392	71,4% 1.000
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	71,9% 1.481	69,5% 449
Übrige Unternehmer	72,7% 568	63,0% 73
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	79,3% 4.020	74,9% 382
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	82,2% 15.507	79,1% 3.985

Tab. 14: Work-Life-Balance
(nur Vollzeitbeschäftigte, mindestens 30 Stunden/Woche,
Fallzahlen in Klammern)

²⁵ Die Frage zur Work-Life-Balance lautet: „Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren?“ Die Antwortvorgaben lauten: Sehr gut, Gut, Nicht so gut, Überhaupt nicht gut. In Abbildung 9 und Tabelle 14 ist die Häufigkeit der Personen angeführt, die eine der ersten beiden Antwortalternativen gewählt haben.

Tabelle 15 zeigt die Korrelationen zwischen den auf die Arbeitszeit bezogenen Variablen. Interessant ist dabei insbesondere, dass der Umfang der Arbeitszeit nur relativ schwach mit den Belastungsfaktoren Arbeitstempo und Termindruck korreliert.

		1	2	3	4
1	Hohes Arbeitstempo	1			
2	Hoher Termindruck	0,49	1		
3	Arbeitsstunden/Woche	0,12	0,11	1	
4	Work-Life-Balance	-0,18	-0,16	-0,23	1
Fallzahl: 29.811					

Tab. 15: Korrelation der Zeit-Items
(Vollzeit, mindestens 30 Stundenwoche)

2.7 Gelingen und Anerkennung

Der EWCS- und der EWCTS-Fragebogen enthalten zwei Items, in denen die Qualität der eigenen Arbeit beurteilt wird. Die Fragen lauten: „Sagen Sie mir bitte, wie häufig die folgenden Situationen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz eintreten? H. Ihre Tätigkeit gibt Ihnen das Gefühl, dass Sie Ihre Arbeit gut gemacht haben; J. Sie haben das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten.“ Die Antwortvorgaben sind Nie, Selten, Manchmal, Häufig, Immer.

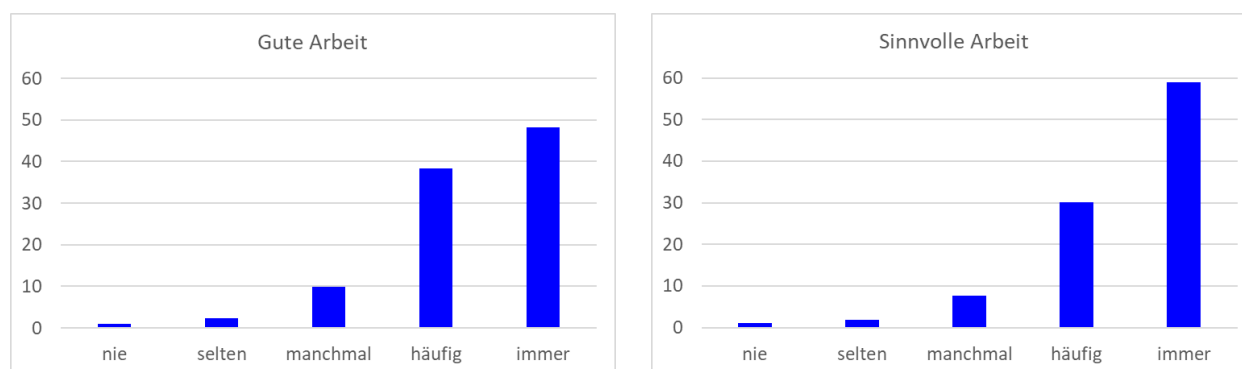


Abb. 10: Gute und Sinnvolle Arbeit (n=26.909)

Ganz offensichtlich bewerten die Befragten ihre Arbeit sehr positiv, sie bescheinigen sich, ihre Sache gut zu machen und eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben. Bedeutsame Unterschiede zwischen

Arbeitnehmern und Unternehmern gibt es nicht.²⁶ Die Korrelation zwischen den beiden Items beträgt $r=0,51$ (Tabelle A9 im Anhang).

Die beiden Variablen können als Belohnungen verstanden werden, die man sich durch seine (engagierte) Arbeit gewissermaßen selbst verschafft, sie können als Ausdruck dessen gelten, was man als „Gelingen“ im Sinne selbstbewussten Schaffens verstehen kann.²⁷ Eine Belohnung von sozialer Seite ist die Anerkennung, die man für seine Arbeit findet. Diese kann aus zwei weiteren Fragen erschlossen werden: „In welchem Maß stimmen Sie den folgenden Aussagen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu oder nicht zu? ... A. In Anbetracht meines Engagements und meiner Leistungen habe ich das Gefühl, dass ich angemessen entlohnt werde ... D. Ich erhalte für meine Arbeit die Anerkennung, die ich verdiene.“ In der Abbildungen 11 sowie in Tabelle 16 sind die Antworthäufigkeiten angeführt.²⁸

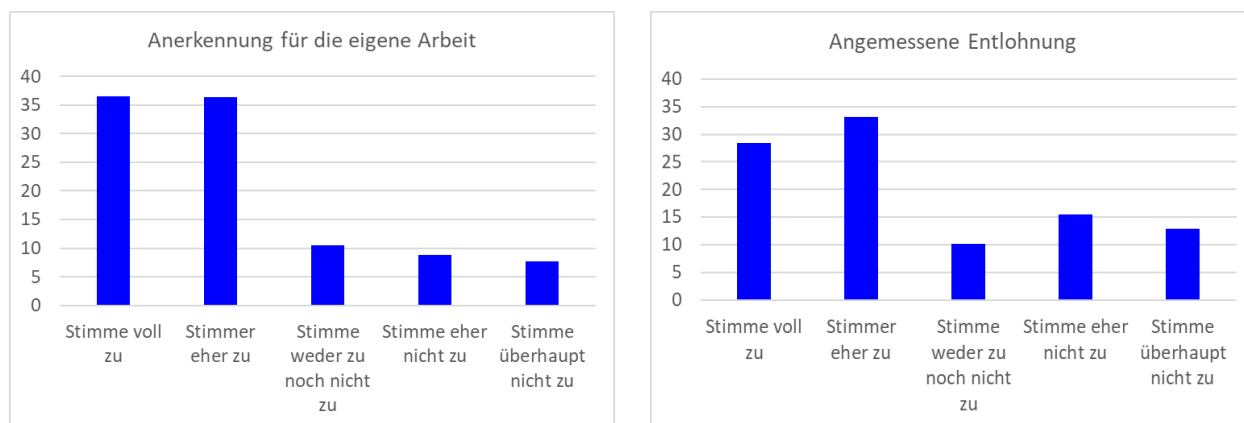


Abb. 11: Aspekte der Anerkennung (n=26.613)

²⁶ Unterschiede zeigen sich, wenn man nur die „Höchstnote“, also die Kategorie „Immer“ betrachtet. Die Unternehmer schneiden diesbezüglich etwa 10 Prozentpunkte besser ab als die Arbeitnehmer, vgl. Tabelle A8 im Anhang.

²⁷ Im EWCS werden die beiden Items in Anlehnung an Hackman/Oldham der „Task Significance“, einer Unterkategorie der „Meaningfulness“ zugewiesen, vgl. Vermeylen/Lyly-Yrjanainen 2008, vgl. auch Parent-Thirion 2012, Nikolaova/Cnossen 2020, Mira 2021.

²⁸ Die Antwortvorgaben lauten: Stimme voll und ganz zu, Stimme eher zu, Stimme weder zu noch nicht zu, Stimme eher nicht zu, Stimme überhaupt nicht zu. Tabelle 16 nennt die Häufigkeit der Personen, die eine der ersten beiden Antwortalternativen gewählt haben.

Nicht-gewerbliche Berufe	Anerkennung der Arbeit	Angemessener Lohn	Fallzahl
Alleinunternehmer	78,6%	62,6%	2.714
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	79,8%	66,5%	1.294
Übrige Unternehmer	80,5%	73,1%	498
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	78,3%	69,0%	3.022
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	70,9%	60,2%	13.782

Gewerbliche Berufe	Anerkennung der Arbeit	Angemessener Lohn	Fallzahl
Alleinunternehmer	71,2%	50,8%	1.105
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	77,0%	59,6%	379
Übrige Unternehmer	77,6%	74,1%	58
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	75,3%	69,9%	292
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	67,6%	58,4%	3.362

Tab. 16: Anerkennung der Arbeit

Der Indexwert in Abbildung 12 errechnet sich aus der Summe der beiden Variablen zur Anerkennung geteilt durch 2 (die Korrelation der beiden Items beträgt $r=0,45$; Tabelle A10 im Anhang).

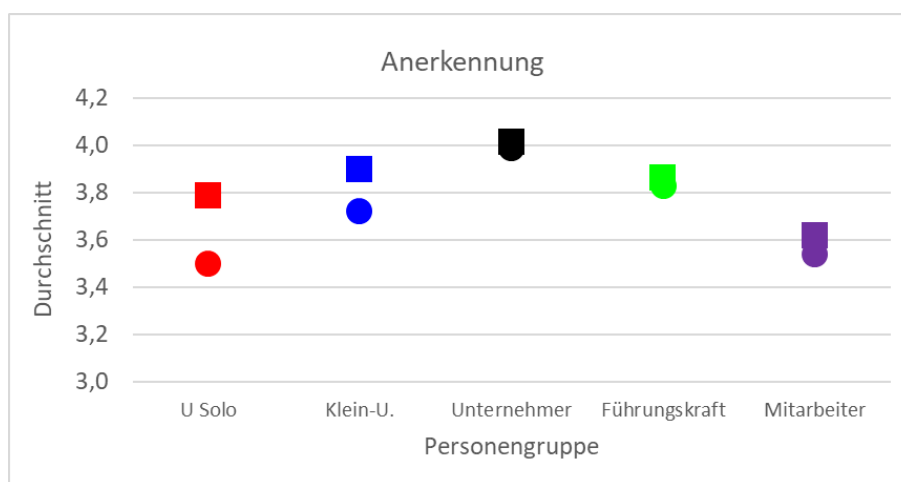


Abb. 12: Anerkennung (n=26.613)
 Quadrate: Büroberufe, Kreise: Gewerbliche Berufe

Der überwiegende Teil der Befragten erfährt Anerkennung für seine Arbeit. Auch der Lohn wird als angemessene Würdigung der eigenen Leistungen wahrgenommen – allerdings nicht im selben

Ausmaß. Am wenigsten Zustimmung erfahren die Anerkennungsfragen bei den Arbeitnehmern ohne Führungsfunktion.

2.8 Zusammenfassung und Vergleich

Was die Belastungen durch die Tätigkeit und die Arbeitsumgebung angeht, bestätigt sich die eingangs angeführte und durch frühere Untersuchungen bereits belegte Aussage, dass Alleinunternehmer und Kleinunternehmer ähnlichen Belastungen ausgesetzt sind wie die Arbeitnehmer, während Unternehmer in größeren Unternehmen davon weniger betroffen sind. Deutliche Unterschiede ergeben sich allerdings im Hinblick auf die Berufsgruppe: im gewerblichen Bereich sind die Belastungen deutlich höher als bei den Büroberufen. Das Ausmaß an Autonomie ist, wenig überraschend, bei den Unternehmern und Führungskräften deutlich höher als bei den Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenfunktion. Ähnliches gilt für die intrinsische Qualität der Arbeit, im vorliegenden Fall also für das Lernpotential, das in der jeweiligen Tätigkeit steckt. Die Zeitbelastung ist bei Unternehmern deutlich höher als bei den Arbeitnehmern. Auch das Arbeitstempo und der Zeitdruck ist bei den Unternehmern deutlich stärker ausgeprägt, dies gilt allerdings auch für die Führungskräfte im Angestelltenverhältnis. Die Ergebnisse bestätigen im Großen und Ganzen das Bild, dass sich bereits beim Vergleich der Ergebnisse aus den Wellen 2000, 2005, 2020 und 2015 ergeben hat.²⁹

In diesem vergleichenden Bericht (Martin/Bartscher-Finzer 2019) wurde die Erlebnisqualität nicht betrachtet und auch die Anerkennung und das Gelingen waren kein Gegenstand der Analyse. Die folgenden Abbildungen zeigen die diesbezüglichen Ergebnisse des EWCTS 2021 und des EWCS 2015. Wie sich herausstellt, kommen beide Erhebungen zu denselben Ergebnissen.

²⁹ Vgl. Martin/Bartscher-Finzer 2019, Tabelle 11 (Seite 19) und Tabelle A10 (Seite 37). Ein 1:1 Vergleich der Daten 2000 ... 2015 mit den Daten des EWCTS von 2021 ist nicht möglich, da sich die Antwortskalen unterscheiden. Bei der Autonomie gibt es in den 2015er Daten anders als in den 2021er Daten ja/nein Antworten (ebenso bei der Frage nach dem Lernen am Arbeitsplatz), bei den Umgebungs- und Tätigkeitsbelastungen 7er Skalen, beim Zeit- und Termindruck erfolgt keine Häufigkeits- sondern eine Zeiteinstufung. Außerdem werden im Bericht von Martin/Bartscher-Finzer 2019 nur die EU-15-Länder betrachtet. Das Gesamtbild stimmt dessen ungeachtet im Wesentlichen überein.

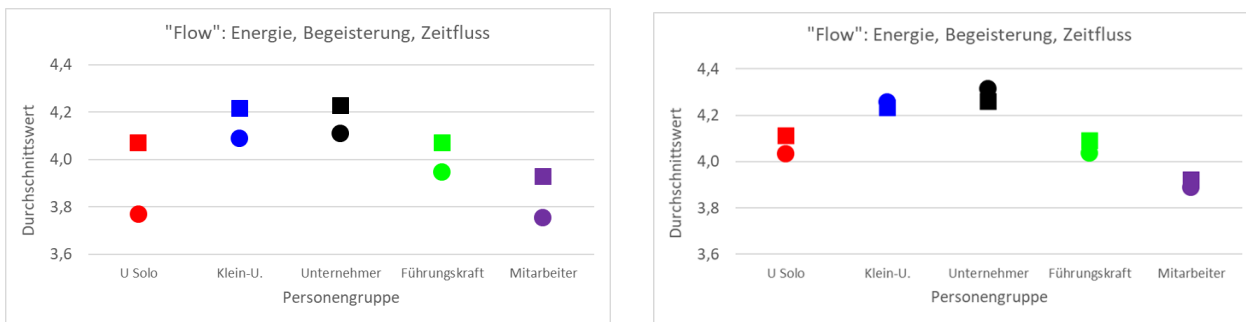


Abb. 13: Flow (Durchschnittswerte)
links 2015 (n=39.163), rechts 2021 (n=35.279)
Quadrate: Büroberufe, Kreise: Gewerbliche Berufe

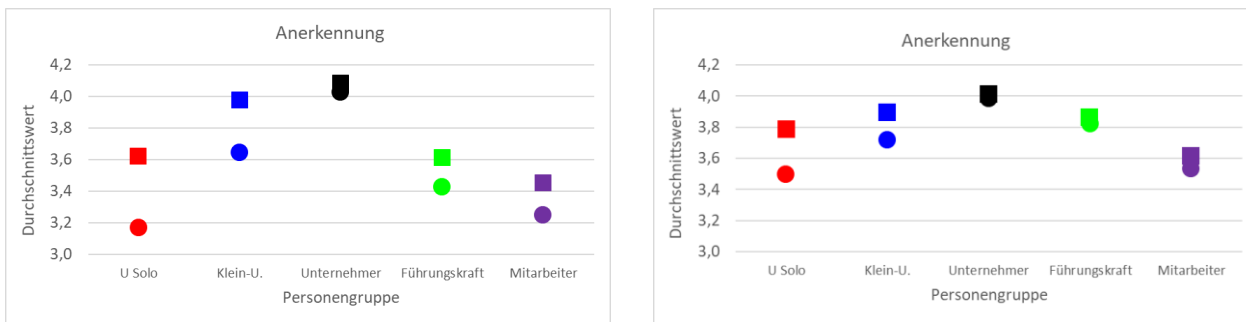


Abb. 14: Anerkennung (Durchschnittswerte)
links 2015 (n=37.573), rechts 2021 (n=17.144)
Quadrate: Büroberufe, Kreise: Gewerbliche Berufe

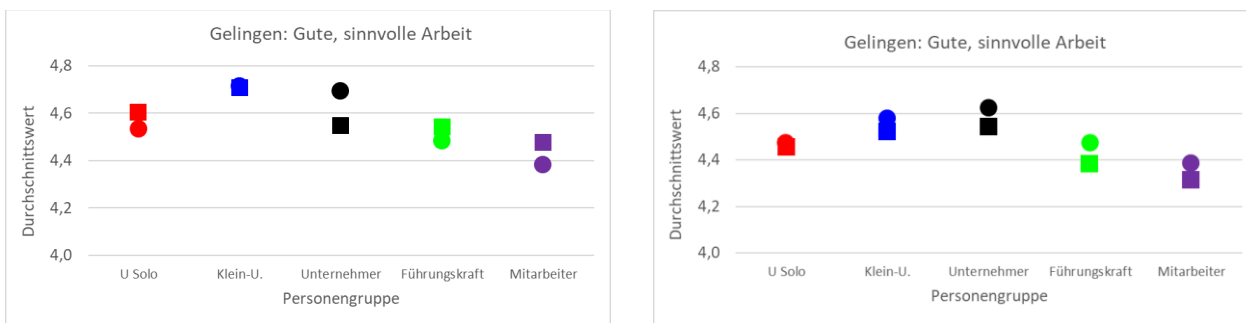


Abb. 15: Gelingen (Durchschnittswerte)
links 2015 (n=38.889), rechts 2021 (n=26.802)
Quadrate: Büroberufe, Kreise: Gewerbliche Berufe

3 Arbeitsbedingungen, Arbeitserleben und Arbeitszufriedenheit

3.1 Regressionsrechnungen

Wird die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen von denselben Determinanten bestimmt wie das Arbeitserleben? Da die Zufriedenheit im EWCTS 2021 nicht erfasst wurde, kann die Frage nur durch Rekurs auf die früheren EWCS-Daten beantwortet werden. Als Indiz für die Verlässlichkeit der Zusammenhänge kann gelten, wenn sich in beiden Datenquellen dieselben Determinanten für das Arbeitserleben nachweisen lassen. Tabelle 17 zeigt die Ergebnisse der Regressionsrechnung mit dem positiven Arbeitserleben (Flow) als abhängige Variable. Die zugrundeliegenden Daten stammen aus dem EWCTS 2021. Tabelle 18 zeigt das Pendant auf der Grundlage des EWCS aus dem Jahr 2015.

Unabhängige Variablen	Alle	Alleinunternehmer	Kleinunternehmer	Übrige Unternehmer	Führungskräfte	Mitarbeiter
Autonomie	0,08	0,08	0,06	0,17	0,09	0,07
Gelingen	0,38	0,35	0,31	0,45	0,30	0,39
Anerkennung	0,19	0,17	0,18	0,07	0,21	0,19
Umgebungslast	0,00	0,00	0,04	-0,08	-0,02	0,00
Arbeitslast	-0,04	-0,06	-0,05	0,00	-0,03	-0,03
Lernanforderung	0,13	0,11	0,17	0,10	0,12	0,12
Zeitlast	0,02	0,04	0,07	0,02	0,03	0,01
Geschlecht (m/w)	0,02	0,01	-0,02	-0,08	0,01	0,04
Altersgruppen	0,09	0,07	0,06	0,07	0,08	0,10
Betriebszugehörigkeit	-0,01	-0,01	-0,05	-0,02	0,00	-0,01
Büro/Gewerbe	-0,01	0,01	0,02	0,04	-0,01	0,01
Bildungsabschluss	-0,03	-0,05	-0,09	-0,07	-0,06	-0,03
N (pairwise missing)	11.064 -40.046	1.735 -5.941	713 -2.530	219 -815	1.293 -5.032	6.782 -25.972
R ² _{korr}	0,22	0,24	0,21	0,30	0,25	0,31

*Tab. 17: Flow als abhängige Variable
Standardisierte Regressionskoeffizienten
(Daten EWCTS 2021)*

Unabhängige Variablen	Alle	Alleinunternehmer	Kleinunternehmer	Übrige Unternehmer	Führungskräfte	Mitarbeiter
Autonomie	0,03	0,01	-0,01	0,08	0,05	0,03
Gelingen	0,37	0,32	0,35	0,42	0,36	0,38
Anerkennung	0,29	0,32	0,29	0,25	0,27	0,29
Umgebungslast	0,01	-0,02	-0,03	0,07	0,03	-0,01
Arbeitslast	-0,04	-0,04	-0,07	0,01	-0,04	-0,03
Lernanforderung	0,09	0,16	0,07	-0,01	0,07	0,08
Zeitlast	0,00	-0,01	0,03	0,10	0,02	-0,01
Geschlecht	0,02	-0,02	-0,01	-0,10	0,05	0,03
Altersgruppen	0,01	-0,01	-0,02	-0,05	0,02	0,02
Betriebszugehörigkeit	-0,01	0,01	-0,01	0,04	-0,02	-0,01
Büro/Gewerbe	-0,02	-0,03	-0,04	-0,08	0,01	-0,01
Bildungsabschluss	0,03	0,07	-0,02	0,07	0,00	0,03
N (pairwise missing)	33.915 -42.246	3.740 -5.471	1.009 -1.632	97 -234	3.440 -4.759	24.890 -30.150
R ² _{korr}	0,34	0,37	0,26	0,29	0,30	0,34

*Tab. 18: Flow als abhängige Variable
Standardisierte Regressionskoeffizienten
(Daten EWCS 2015)³⁰*

Im Wesentlichen ergeben sich dieselben Ergebnisse. Das Gefühl, gute und sinnvolle Arbeit zu verrichten und die Wahrnehmung von Wertschätzung für die eigene Arbeit bestimmen danach ganz wesentlich das Flow-Erlebnis. Ein deutlich geringerer Einfluss ergibt sich aus den Lernerfordernissen der Arbeit.³¹ Den Belastungen, die aus den hier betrachteten Umgebungseinflüssen entstehen, und auch den unmittelbar mit der Tätigkeit verknüpften Arbeitsbelastungen, kommt in der multivariaten Betrachtung kaum eine Bedeutung zu. Gleiches gilt für die angeführten soziographischen Variablen. Eine Besonderheit zeigt sich bei den Unternehmern in größeren Betrieben, für die offenbar auch das Ausmaß der Autonomie ein wesentlicher Bestimmungsgrund für ein positives Arbeitserleben ist. Für die übrigen Personengruppen gilt dies in wesentlich geringerem Maße – und nach den Daten des EWCS 2015 gar nicht.³²

³⁰ Die Korrelationsmatrix ist in Tabelle A15 im Anhang abgebildet.

³¹ Dies gilt auch dann, wenn, statt des Einzelitems „Lernen“, dieses Item mit den beiden Items Komplexität und Problemlösen addiert und zu dem Index „Intrinsität“ zusammengeführt wird, wie dies für den EWCS 2015 möglich ist.

³² Ein Teil der Unterschiede kann möglicherweise durch die unterschiedlichen Antwortvorgaben (ja/nein, 5er Skala) in den Erhebungen erklärt werden.

Unabhängige Variablen	Alle	Alleinunternehmer	Kleinunternehmer	Übrige Unternehmer	Führungskräfte	Mitarbeiter
Autonomie	-0,02	-0,01	-0,02	0,03	-0,05	-0,04
Gelingen	-0,15	-0,12	-0,14	-0,17	-0,17	-0,15
Anerkennung	-0,45	-0,45	-0,40	-0,30	-0,41	-0,45
Umgebungslast	-0,02	0,00	-0,01	-0,05	-0,03	-0,02
Arbeitslast	0,09	0,12	0,09	0,07	0,08	0,08
Lernanforderung	0,04	0,07	0,02	-0,04	0,01	0,03
Zeitlast	0,05	0,02	0,00	0,03	0,08	0,06
Geschlecht	-0,01	0,01	0,01	0,09	-0,02	-0,01
Altersgruppen	0,03	0,00	0,04	0,15	0,02	0,03
Betriebszugehörigkeit	-0,01	-0,04	-0,06	-0,05	-0,01	-0,01
Büro/Gewerbe	0,03	0,02	0,09	0,05	0,01	0,02
Bildungsabschluss	-0,02	-0,10	0,01	-0,04	0,01	0,00
N (listwise missing)	33.915 -42.246	3.740 -5.471	1.009 -1.632	97 -234	3.440 -4.759	24.890 -30.150
R ² _{korr}	0,33	0,35	0,25	0,09	0,31	0,34

Tab. 19: Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen als abhängige Variable
Standardisierte Regressionskoeffizienten (Daten EWCS 2015)³³

In Tabelle 19 finden sich die Ergebnisse der Regressionsrechnung in Bezug auf die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Mit dem Gelingen und der Anerkennung erweisen sich dieselben Variablen wie beim Arbeitserleben als wirkkünftig. Die Lernanforderungen und die Autonomie sind dagegen wenig bedeutsam.

³³ Die Arbeitszufriedenheitsfrage lautet: „Insgesamt betrachtet, sind Sie sehr zufrieden, zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden mit Ihren Arbeitsbedingungen?“ Es gibt vier Antwortkategorien. Die Antworthäufigkeiten betragen sehr zufrieden 25,0%, zufrieden: 58,8%, nicht sehr zufrieden 13,2%, überhaupt nicht zufrieden 3,0% (N=43.850).

3.2 Ein allgemeines Modell

In einem weiteren Auswertungsschritt wurden die wichtigsten Bestimmungsfaktoren des Arbeitserlebens und der Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zu einem Erklärungsmodell zusammengeführt.³⁴ Abbildung 16 zeigt die Ergebnisse der Pfadanalyse.

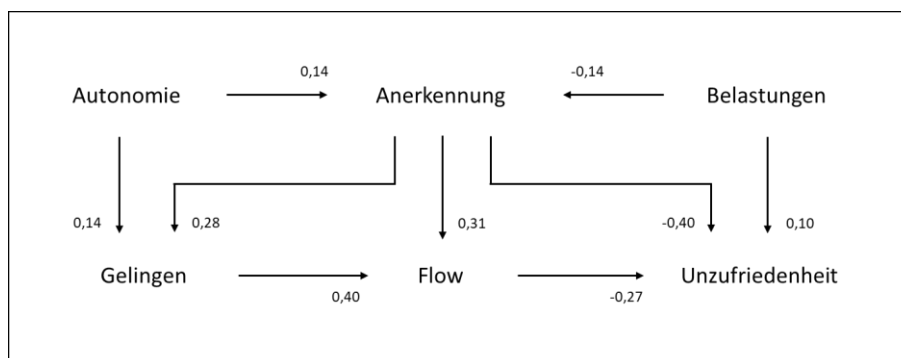


Abb. 16: Modell Arbeitserleben und Arbeitsunzufriedenheit³⁵

Die Schlüsselgröße in diesem Modell ist die *Anerkennung*, die der eigenen Arbeit beigemessen wird. Sie beeinflusst ganz direkt die Unzufriedenheit. Außerdem nimmt sie Einfluss auf die der Unzufriedenheit vorgelagerten Größen „Gelingen“ und „Flow“. Dass der *Flow*, das positive Gefühl, das den Arbeitsvollzug begleitet und beflügelt, sich im *Zufriedenheitsurteil*³⁶ niederschlägt, leuchtet unmittelbar ein, zumal positive Arbeitserlebnisse in der Lage sind, selbst wenig attraktive Aspekte der Arbeit in ein milderes Licht tauchen. Dass sich die Arbeitstätigkeit mit Flow-Erlebnissen verknüpft, dürfte außerdem nicht unerheblich davon bestimmt werden, ob diese ein *Gefühl des Gelingens* vermittelt, das Gefühl, gute und sinnvolle Arbeit zu leisten. Die *Autonomie*, der in verschiedenen arbeitstheoretischen Ansätzen eine zentrale Stellung zugewiesen wird (Hackman/Oldham 1980, Deci/Ryan 1985) spielt in diesem Zusammenhang keine besonders große Rolle. Das mag überraschend klingen, zumal Autonomie erst den Raum für Anerkennung verschafft und für die Möglichkeit, dass sich ein Gefühl des Gelingens einstellen kann. Die relativ schwachen Wirkungen,

³⁴ Die Items Arbeitslast, Umgebungslast und Zeitlast wurden für diese Modellbetrachtung addiert und bilden die Variable „Belastungen“ ab.

³⁵ Genannt sind die standardisierten Pfadkoeffizienten. Das Modell stimmt mit den Daten sehr gut überein: Root Mean Square Residual (RMR) = 0,025; Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0,98. Die Korrelationsmatrix findet sich in Tabelle A11 im Anhang.

³⁶ Zufriedenheit ist ein zentraler Begriff in der Grundlagenforschung zum menschlichen Verhalten ebenso wie in der angewandten Forschung. In der Forschung werden dabei ganz verschiedene Aspekte des Zufriedenheitsphänomens und der theoretischen Stellung des Zufriedenheitskonstrukts betrachtet (zur Arbeitszufriedenheit vgl. u.a. Martin 2003a, 2022). Bei der Erfassung der Zufriedenheit in Umfragen wie der vorliegenden kann es nicht um die Tiefendimensionen der Zufriedenheit gehen, das Interesse richtet sich vielmehr auf eine Gesamtbeurteilung, in der, je nach der subjektiven Einschätzung, ganz verschiedene Aspekte zusammenfließen können.

die nach unserem Modell von der Autonomie auszugehen scheinen, lassen sich möglicherweise damit erklären, dass innerhalb der gegebenen Arbeitsverhältnisse insgesamt und entkoppelt von den jeweiligen Binneneinschätzungen einigermaßen zufriedenstellende Verhaltensspielräume existieren. Oder anders ausgedrückt: weil (oder wenn) die mit der Befragung erfassten Unterschiede in der Autonomie nicht das gesamte Spektrum zwischen totaler Fremdbestimmung und uneingeschränkter Selbstbestimmung ausloten, entfalten sich auch keine massiv durchschlagenden Wirkungen auf das Arbeitserleben und die Arbeitszufriedenheit, die sich andernfalls fast unvermeidlich manifestieren würden. Ähnlich lassen sich auch die (relativ) geringen Wirkungen der *Arbeitsbelastungen* erklären. Extreme Arbeitsschwere lässt sich nicht wegfühlen und weginterpretieren. Innerhalb des empirisch vorfindlichen Belastungsspektrums eröffnen sich normalerweise aber durchaus Spielräume der Bewältigung und zwar sowohl hinsichtlich des objektiven Umgangs mit Belastungen (Veränderung, Vermeidung der Belastungssituation) und des Aufbaus von Fähigkeiten (fachlicher, sozialer, psychologischer Art), als auch im Hinblick auf die Bewertung der Belastungen im Hinblick auf Konventionen, Vergleichspositionen, das Selbstbild usw. Darauf kann in der vorliegenden Studie aber nicht vertiefend eingegangen werden.

Es handelt sich bei dem vorgestellten Modell um ein allgemeines Modell. Das heißt, dass es für alle Personengruppen gleichermaßen gilt. Die Erklärung für die unterschiedlichen Wertausprägungen der „Zielvariablen“³⁷ ergibt sich (a) aus den im Modell postulierten (bzw. den empirisch ermittelten) Beziehungen zwischen den Modellvariablen und (b) den jeweiligen Wertausprägungen der „unabhängigen“ Variablen. Mit den Zahlen aus Tabelle 20 lässt sich dies gut nachvollziehen. Beispielsweise hervorgehoben sind die Ergebnisse für die Unternehmer mit mehreren Mitarbeitern und für die Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion. Danach sind lediglich 2,2% der Unternehmer unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Bei den Arbeitnehmern sind es dagegen 12,8%. Die Unzufriedenheit wird – so das empirisch ermittelte Modell – vom Flow-Erlebnis mitbeeinflusst. Wie Tabelle 20 zeigt, berichten 65,4% der Unternehmer über ein überdurchschnittlich positives Arbeitserleben, bei den Arbeitnehmern sind es dagegen nur 41,1%. Man sollte also erwarten, dass sich daraus für die Arbeitnehmer geringere Zufriedenheitswerte (bzw. höhere Unzufriedenheitswerte) ableiten lassen, als bei den Unternehmern. Was sich ja, wie eben angeführt, auch bestätigt. Gleiches gilt für das Gelingen und die Anerkennung: bei beiden Variablen ergeben sich günstigere Werte bei den Unternehmern als bei den Arbeitnehmern und diese tragen entsprechend zu einer

³⁷ Das heißt der „abhängigen“ Variablen), also im vorliegenden Fall der Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsempfinden bei den verschiedenen Personengruppen.

besseren Arbeitszufriedenheit bei. Ähnliches zeigt sich auch für die Variablen Autonomie und Arbeitsbelastungen, die sich eher am Rand des Modells befinden. Für die übrigen Personengruppen lassen sich die angeführten Zusammenhänge in gleicher Weise beschreiben. Günstige Ausgangswerte in den unabhängigen Variablen führen zu modellkonformen Ausprägungen der abhängigen Variablen. Auf diese Weise lässt sich also erklären, warum die verschiedenen Personengruppen ein positiveres oder negativeres Arbeitserleben besitzen und warum sie zufriedener oder unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind.

	Unzufriedenheit	Flow	Gelingen	Anerkennung	Autonomie	Belastungen	Fallzahl
Alleinunternehmer	17,6%	47,1%	56,2%	26,9%	80,9%	37,5%	3.522
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	8,6%	56,7%	60,7%	42,3%	82,5%	40,1%	1.218
Übrige Unternehmer	2,2%	65,4%	60,0%	53,5%	84,3%	31,9%	185
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	9,6%	50,0%	46,6%	33,3%	66,5%	35,2%	3.924
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	12,8%	41,1%	43,2%	25,1%	48,3%	36,8%	23.018
Gesamt	12,7%	43,6%	45,8%	27,2%	55,7%	36,7%	31.867
Werte	(1,2=0) (3,4=1)	(1-4=0) (4-5=1)	(1-4,5=0) (4,5-5=1)	(1-4=0) (4-5=1)	(1-5=0) (5-6=1)	(1-3=0) (3-7=1)	

Tab. 20: Ausgangsbedingungen und Modellergebnisse³⁸

Eine weitere Möglichkeit, die Allgemeinheit des Modells zu überprüfen, besteht darin, speziell für jede der Personengruppen die jeweiligen Korrelationen zu berechnen und auf dieser Grundlage die gruppenspezifischen Modellschätzungen vorzunehmen. Die Ergebnisse dieses Vorgehens finden sich in Abbildung 17. Danach bewegen sich die Beziehungen zwischen den Kernvariablen in allen Fällen in der gleichen Größenordnung. Bezüglich der Autonomievariable finden sich Variationen. Während sich bei den Unternehmern in kleinen und in größeren Unternehmen kein Einfluss der Autonomie auf das Gefühl des Gelingens zeigt, ergibt sich für die Alleinunternehmer ein deutlicher positiver Zusammenhang.

³⁸ Die Wertausprägungen der Variablen wurden, wie in der letzten Zeile angegeben, dichotomisiert. Angestrebt wurde dabei die Unterteilung in negative und positive Ausprägungen am Median. Für die Zufriedenheit, die Anerkennung und die Belastungen ließ sich das wegen verschiedener Charakteristika der Werteverteilung nicht, wie es wünschenswert wäre, realisieren. Andere Aufteilungen führen allerdings im Wesentlichen zum selben Ergebnismuster.

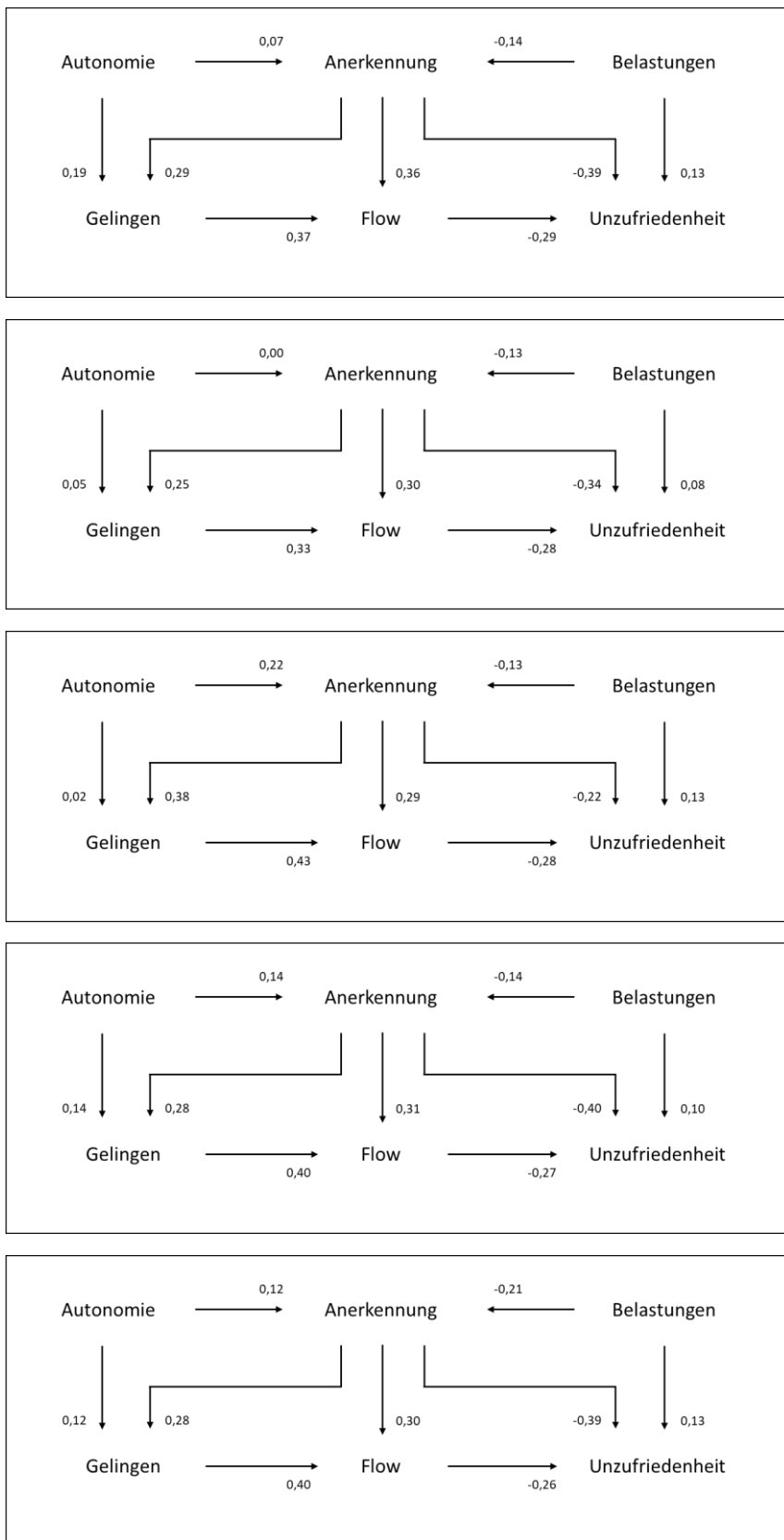


Abb. 17: Modellergebnisse für unterschiedliche Personengruppen (Daten EWCS 2015)³⁹

³⁹ Ganz oben sind die Ergebnisse für die Alleinunternehmer abgebildet, danach folgen die Kleinunternehmer, die Unternehmer mit mehr als 9 Mitarbeitern, die Arbeitnehmer mit Führungsfunktion und die Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion.

Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass für den Solo-Unternehmer das Bewusstsein, sein eigener Chef zu sein, ein besonderes Gewicht hat, während die Chefrolle bei den anderen Unternehmern so stark verinnerlicht ist, dass sie sich eher als Selbstverständlichkeit darstellt. Bei den Unternehmern mit mehr als 9 Mitarbeitern findet sich außerdem ein ungewöhnlicher hoher Pfadkoeffizient zwischen der Autonomie und der Anerkennung ($p=0,22$). Möglicherweise hat dies damit zu tun, dass höhere Statusgruppen (die über ein größeres Maß an Autonomie verfügen) mehr Ansehen genießen. Diese Deutung des Zusammenhangs zwischen Autonomie und Anerkennung kann mit den vorhandenen Daten aber nicht überprüft werden. Eine weitere Ausnahme zum allgemeinen Modell betrifft den relativ engen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen und der Anerkennung bei den Arbeitnehmern ohne Führungsverantwortung. Eine naheliegende Erklärung dafür ist, dass die im Belastungsindex steckenden Größen für die Arbeitnehmer eine größere Relevanz besitzen, weil sie häufiger basisnahe und auch körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten ausüben als dies typischerweise Unternehmer tun.

3.3 Zusammenfassung

Auf der Grundlage der EWCS-Daten wurde ein Erklärungsmodell vorgestellt, das den Anspruch hat, gleichermaßen für Unternehmer und Arbeitnehmer zu gelten. Das Arbeitserleben und die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen werden danach ganz wesentlich von der Wertschätzung bestimmt, die man für seine Arbeit erfährt. Die Arbeitsbelastungen spielen, damit verglichen, eine eher unbedeutende Rolle. Ähnliches gilt für die Autonomie bei der Ausführung der Tätigkeiten. Dieses einigermaßen überraschende Ergebnis schmälert aber nicht die grundsätzliche Bedeutung, die beiden Variablen zweifellos zukommt. Die relativ schwach ausgeprägten Korrelationen mit dem Arbeitserleben und der Arbeitszufriedenheit resultieren vermutlich aus dem Tatbestand, dass die Befragten ihre Arbeitssituation im Hinblick auf Autonomie und Belastung nicht als grundlegend problematisch empfinden und ihre diesbezüglichen Einschätzungen daher nur den Rahmen des auf einem akzeptablen Niveau angesiedelten Üblichen ausmessen, das ertragen oder begrüßt wird, ohne dass das in der Autonomie bzw. in der Belastung eigentlich steckende Wirkungspotential zur Geltung kommt. Gestützt wird diese Deutung durch den Tatbestand, dass man dort, wo die beiden Variablen eine positionsspezifische Bedeutung besitzen (die Autonomie bei den Alleinunternehmern, die Belastungen bei den gewerblichen Arbeitnehmern) deutlich höhere Korrelationen feststellen kann. Ungeachtet dieser Spezifika kann man dem präsentierten Verhaltensmodell

rungsfunktion (Fallzahlen: 4.097; 1.327; 201; 4.597; 28.501). Die Kennwerte für die Güte der Modellanpassung liegen für das Mean Square Residual (RMR) im Bereich zwischen 0,001 und 0,021 und für den Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) im Bereich von 0,95 und 1,0.

einen hohen Allgemeinheitsgrad bescheinigen, weil es mit seiner Hilfe möglich ist, einen nicht unerheblichen Teil der empirischen Unterschiede im Arbeitserleben von Arbeitnehmern und Unternehmern logisch schlüssig und empirisch fundiert zu erklären.

4 Literatur

- Bakker, A.B./Schaufeli, W.B./Leiter, M.P./Taris, T.W. 2008: Work Engagement. *Work & Stress*, 22, 187–200
- Deci, E.L./Ryan, R.M. 1985: *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York (Plenum)
- Eiffe, F.F./Peruffo, E./Mackova, B. 2022: *Work-Related Changes During COVID-19 Pandemic: Exploring Longitudinal Data from the European Working Conditions Survey*. Brüssel (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)
- Hackman, J.R./Oldham, G.R. 1980: *Work Redesign*. Reading (Addison Wesley)
- Kubicek, B., Paškvan, M./Prem, R./Schöllbauer, J./Till, M./Cabrita, J./Parent-Thirion, A./Wilkins, M. 2019: *Working Conditions and Workers' Health*. Luxembourg (Publications Office of the European Union)
- MacGoris, S./Parent-Thirion, A./White, C./Peruffo, E. 2022: *European Working Conditions Telephone Survey 2021: Quality Assurance and Control Report*. Brüssel (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)
- Martin, A. 2003a: Arbeitszufriedenheit. In: Martin, A. (Hrsg.): *Organizational Behaviour*. 11-34. Stuttgart (Kohlhammer)
- Martin, A. 2003b: Arbeitsbelastungen des Alleinunternehmers in der Europäischen Union. *Zeitschrift für Klein- und Mittelunternehmen* 51, 145-164
- Martin, A. 2013: Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Unternehmer und Arbeitnehmer. *Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg*. Heft 33. Lüneburg (Download möglich unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/71296/1/739971433.pdf>)
- Martin, A. 2022: Aspekte der Selbstbeschreibung, Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit. Auswertungen von Daten des Sozioökonomischen Panels. *Schriften zur Mittelstands- und Managementforschung*. Heft 2. Lüneburg (Download möglich unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/265548/1/1819785483.pdf>)
- Martin, A./Bartscher-Finzer, S. 2008a: Arbeitsbedingungen und deren Bedeutung für die Zufriedenheit unterschiedlicher Berufsgruppen. *Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg*. Heft 21. Lüneburg (Download möglich unter <https://www.econstor.eu/bit-stream/10419/60439/1/593877861.pdf>)
- Martin, A./Bartscher-Finzer, S. 2008b: Arbeitsbedingungen von Unternehmern. *Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg*. Heft 22. Lüneburg (Download möglich unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/60422/1/59387837X.pdf>)
- Martin, A./Bartscher-Finzer, S. 2019: Arbeitsbedingungen von Unternehmern in Europa. Auswertung der Daten des European Working Conditions Survey 2000-2015. *Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg*. Heft 53 (Download möglich unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/227578/1/1742338771.pdf>)
- Martin, A./Matiaske, W. 2017: Absenteeism as a Reaction to Harmful Behavior in the Workplace from a Stress Theory Point of View. *Management Revue*, 28, 227-254 (Download möglich unter https://www.researchgate.net/publication/325905032_Absenteeism_as_a_reaction_to_harmful_behavior_in_the_workplace_from_a_stress_theory_point_of_view)
- Maslach, C./Schaufeli, W.B./Leiter, M.P. 2001: Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422
- Mira, M.C. 2021: New Model for Measuring Job Quality. *Social Indicators Research*, 155, 625-645

- Muller, P./Julius, J./Herr, D./Koch, L./Peycheva, V./McKiernan, S. 2017: Annual Report on European SMEs 2016/2017. Brüssel (Europäische Kommission)
- Muller, P./Devnani, S./Ladher, R./Cannings, J./Murphy, E./Robin, N./Illan, S.R./Aranda, F./Gorgels, S./Priem, M./Smid, S./Bohn, N.U./Lefebvre, V./Frizis, I. 2021: Annual Report on European SMEs 2020/2021. Brüssel (Europäische Kommission)
- Nikolova, M./Cnossen, F. 2020: What Makes Work Meaningful and Why Economists Should Care about It. IZA DP No. 13112. Bonn (IZA, Institute of Labour Economics)
- Parent-Thirion, A./Biletta, I./Botey-Grande, L./MacGoris, S./Predotova, K./Peruffo, E./White, S. 2022: European Working Conditions Telephone Survey 2021: Technical Report. Brüssel (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)
- Parent-Thirion, A./Vermeulen, G./Houten, G./Lyly-Yrjänäinen, M./Biletta, I./Cabrita, J./Niedhammer, I. 2012: Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg (Publications Office of the European Union)
- Statistisches Bundesamt (Destatis) 2022: Ausgewählte Ergebnisse zu kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland. Rechtliche Einheiten 2007 - 2020. Erschienen am 08.07.2022. Stand: Juli 2022
- Vermeulen, G./Lyly-Yrjänäinen, M. 2008: Intrinsic Nature of Work in the EWCS. Working Paper No. 12. Task Force Meeting on the Quality of Employment. Paris, 12-13 June 2008
- White, C./MacGoris, S./Parent-Thirion, A./Peruffo E. 2022: Sampling and Weighting Reports. European Working Conditions Telephone Survey 2021. Brüssel (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)

5 Anhang

	EWCTS 2021	EWCS 2015	indizes
laender		country	
eu15	eu15	country	
vollzeit	part_time	q24	
selbstaendig	selfempl_withemployees	q7	gruppe
fkraft	supervising	q23	gruppe
solo	selfempl_withemployees	q9c	gruppe
groesse	wp_size_rec_EU_def	q16b	gruppe
geschlecht	gender	q2a	
alter	age_groups	q2b	
gewerbe	isco_1_8	isco_88_1	
<i>vibration</i>	-	q29a	<i>u_last</i>
laerm	noise	q29b	<i>u_last</i>
<i>hitze</i>	-	q29c	<i>u_last</i>
chemische_stoffe	chemicals	q29g	<i>u_last</i>
infektioese_stoffe	infect	q29i	<i>u_last</i>
koerperhaltung	tiring_positions	q30a	<i>i_last</i>
lasten	carrying_loads	q30c	<i>i_last</i>
handbewegungen	repetitive_movements	q30e	<i>i_last</i>
reihenfolge	autonomy_order	q54a	autonomie
arbeitsmethode	autonomy_method	q54b	autonomie
geschwindigkeit	autonomy_speed	q54c	autonomie
problemlösen	-	q53c	<i>intrinsitaet</i>
komplex	-	q53e	<i>intrinsitaet</i>
lernen	learning_new_things	q53f	<i>intrinsitaet</i>
arbeitstempo	highspeed	q49a	zeit
termindruck	tightdead	q49b	zeit
unzufriedenheit	-	q88	uz
energie	eng_energy	q90a	flow
begeisterung	eng_enthusiastic	q90b	flow
zeitfluss	eng_timeflies	q90c	flow
erschoepfung_1	exhaust_phys	q90d	exhaust3
erschoepfung_2	exhaust_emot	-	exhaust3
erschoepfung_3	emot_disturb	-	exhaust3
anerkennung_arbeit	recognition	q89c	anerkennung
anerkennung_lohn	er_balance	q89a	anerkennung
qualitaet_gut	work_welldone	q61h	gelingen
qualitaet_sinn	usefull_work	q61j	gelingen

Tab. A1: Die in der vorliegenden Analyse verwendeten Variablen

		1	2	3
1	Flow: Energie	1		
2	Flow: Begeisterung	0,51	1	
3	Flow: Zeitfluss	0,36	0,37	1
Fallzahl: 35.330				

Tab. A2: Korrelationen der „Flow“-Items

		1	2	3
1	Erschöpfung: physisch	1		
2	Erschöpfung: emotional	0,43	1	
3	Erschöpfung: aufwühlende Situationen	0,28	0,41	1
Fallzahl: 35.330				

Tab. A3: Korrelationen der „Erschöpfungs“-Items

		1	2	3
1	Lärm	1		
2	Chemische Stoffe	0,31	1	
3	Evtl. infektiöse Stoffe	0,23	0,51	1
Fallzahl: 24.441				

Tab. A4: Korrelationen der Items zur Umgebungsbelastung

		1	2	3
1	Schmerzhafte Körperhaltungen	1		
2	Schwere Lasten	0,44	1	
3	Repetitive Handbewegungen	0,33	0,24	1
Fallzahl: 24.415				

Tab. A5: Korrelationen der Items zu den Belastungen aus der Arbeitstätigkeit

		1	2	3
1	Autonomie: Reihenfolge	1		
2	Autonomie: Methode	0,56	1	
3	Autonomie: Arbeitstempo	0,48	0,51	1
Fallzahl: 28.626				

Tab. A6: Korrelationen der Items zur Autonomie

		1	2
1	Hohes Arbeitstempo	1	
2	Hoher Termindruck	0,49	1
	Fallzahl: 39.991		

Tab. A7: Korrelation der Zeitbelastungs-Items

Nicht-gewerbliche Berufe	Gute Arbeit	Sinnvolle Arbeit	Fallzahl
Alleinunternehmer	53,5%	61,6%	2.793
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	57,8%	67,2%	1.335
Übrige Unternehmer	57,4%	67,8%	509
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	44,4%	57,3%	3.038
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	43,0%	55,5%	13.869

Gewerbliche Berufe	Gute Arbeit	Sinnvolle Arbeit	Fallzahl
Alleinunternehmer	60,9%	66,8%	1.138
Kleinunternehmer (1 bis 9 Mitarbeiter)	65,7%	69,6%	388
Übrige Unternehmer	67,2%	74,1%	58
Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	62,1%	68,6%	290
Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	56,4%	63,4%	3.384

Tab. A8: Gelingen: gute und sinnvolle Arbeit
Prozentualer Anteil der Höchstnote „Immer“

		1	2
1	Gelingen: gute Arbeit	1	
2	Gelingen: sinnvolle Arbeit	0,51	1
3	Fallzahl: 26.909		

Tab. A9: Korrelation der Gelingens-Items

		1	2
1	Anerkennung der Arbeit	1	
2	Angemessene Bezahlung	0,45	1
3	Fallzahl: 26.613		

Tab. A10: Korrelation der Anerkennungs-Items

		1	2	3	4	5	6
1	Unzufriedenheit	1					
2	Flow	-0,454	1				
3	Gelingen	-0,315	0,492	1			
4	Anerkennung	-0,533	0,434	0,306	1		
5	Autonomie	-0,156	0,176	0,183	0,158	1	
6	Belastungen	0,197	-0,110	-0,104	-0,155	-0,107	1
Fallzahl N = 38.713							

Tab. A11: Korrelationen der Modellvariablen

	Alleinunternehmer	Kleinunternehmer	Unternehmer > 9 Mitarbeiter	Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	Gesamt
Frühkindliche Bildung	0,3%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
Primarbereich	2,4%	1,8%	0,4%	0,3%	0,9%	1,1%
Sekundarbereich I	8,4%	6,6%	4,0%	2,9%	6,6%	6,3%
Sekundarbereich II	31,2%	31,8%	22,3%	19,8%	31,0%	29,5%
Postsekundarbereich	6,1%	5,8%	4,7%	5,3%	6,8%	6,4%
Kurzzeitiger Tertiärbereich	8,0%	8,3%	6,9%	8,3%	8,8%	8,6%
Bachelor oder gleichrangig	19,6%	21,9%	23,6%	27,0%	21,5%	22,0%
Master oder gleichrangig	22,0%	20,7%	31,4%	32,7%	22,0%	23,4%
Promotion	2,1%	2,9%	6,6%	3,8%	2,3%	2,6%
Summe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Anzahl	5.904	2.516	806	5.019	25.829	40.074

Tab. A12: Verteilung der Personengruppen auf Bildungsstufen (gemessen am höchsten Schulabschluss), Büroberufe und Gewerbliche Berufe (EWCTS 2021)⁴⁰

⁴⁰ Die zugrundeliegende Frage lautet: „Was ist der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, den Sie erreicht haben (in der Regel durch Erhalt eines Zeugnisses oder Abschlusses)?“

	Alleinunternehmer	Kleinunternehmer	Unternehmer > 9 Mitarbeiter	Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	Gesamt
Büroberufe	71,5%	77,0%	89,0%	91,0%	80,2%	80,2%
Gewerbliche Berufe	28,5%	23,0%	11,0%	9,0%	19,8%	19,8%
Summe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Anzahl	5.939	2.530	815	4.985	25.864	40.133

Tab. A13: Verteilung der Personengruppen auf Büroberufe und Gewerbliche Berufe (EWCTS 2021)⁴¹

	Alleinunternehmer	Kleinunternehmer	Unternehmer > 9 Mitarbeiter	Arbeitnehmer mit Führungsfunktion	Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion	Gesamt
Bis 2 Jahre	18,4%	9,5%	8,9%	14,9%	21,4%	19,0%
3 bis 5 Jahre	22,4%	19,6%	17,3%	22,3%	23,9%	23,0%
6 bis 9 Jahre	12,9%	14,4%	12,9%	15,5%	13,4%	13,7%
10 bis 18 Jahre	21,9%	25,7%	27,5%	24,9%	21,4%	22,4%
Mehr als 18 Jahre	24,3%	30,9%	33,4%	22,4%	19,9%	22,0%
Summe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Anzahl	5.295	2.440	797	4.707	22.415	35.654

Tab. A14: Verteilung der Personengruppen nach Betriebszugehörigkeitsdauer (EWCTS 2021)

⁴¹ Die Einteilung erfolgt nach dem isco_1_8 wobei in unserer Auswertung die Gruppen 1 bis 5 den Büroberufen und die Gruppen 6 bis 9 den gewerblichen Berufen zugeschlagen werden.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Flow	1,000												
2	Autonomie	0,171	1,000											
3	Gelingen	0,488	0,187	1,000										
4	Anerkennung	0,434	0,158	0,304	1,000									
5	Umgebungs- last	-0,078	-0,083	-0,057	-0,146	1,000								
6	Arbeitslast	-0,148	-0,110	-0,078	-0,216	0,423	1,000							
7	Lernen	0,215	0,192	0,174	0,131	0,033	-0,060	1,000						
8	Zeitdruck	-0,083	-0,101	-0,109	-0,126	0,261	0,375	0,103	1,000					
9	Geschlecht (m/w)	0,023	-0,003	0,021	-0,031	-0,106	-0,069	-0,002	-0,050	1,000				
10	Alter	0,030	0,085	0,095	-0,025	-0,037	-0,047	-0,065	-0,127	-0,003	1,000			
11	Zugehörig- keitsdauer	0,036	0,074	0,098	-0,011	0,024	-0,010	0,038	-0,049	-0,045	0,509	1,000		
12	Beruf (Büro, Gewerbe)	-0,118	-0,098	-0,055	-0,104	0,254	0,356	-0,222	0,078	-0,287	0,095	0,032	1,000	
13	Bildung	0,135	0,147	0,053	0,125	-0,135	-0,281	0,269	-0,008	0,086	-0,076	-0,029	-0,431	1,000
Fallzahlen zwischen N= 33.915 und N= 42.120														

Tab. A15: Korrelationsmatrix zur Regressionsrechnung in Tabelle 18